



Tribunal de Justiça da União Europeia
COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 165/18

Luxemburgo, 6 de novembro de 2018

Acórdãos nos processos C-619/16
Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin e
C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften
eV/Tetsuji Shimizu

Imprensa e Informação

Um trabalhador não pode perder automaticamente os seus direitos adquiridos a férias anuais remuneradas por não ter pedido férias

Em contrapartida, se a entidade patronal provar que o trabalhador, deliberadamente e com pleno conhecimento de causa, não gozou as suas férias anuais remuneradas após lhe ter sido dada a oportunidade de exercer efetivamente esse seu direito, o direito da União não se opõe à perda desse direito nem, em caso de cessação da relação de trabalho, ao não pagamento da retribuição financeira correlativa

S. Kreuziger efetuou um estágio remunerado de preparação para uma profissão jurídica no Land de Berlim (Alemanha). Durante os últimos meses deste estágio não pediu férias anuais remuneradas. Após o fim do estágio, pediu uma retribuição financeira pelos dias de férias não gozados, pedido este que foi indeferido pelo Land. S. Kreuziger contestou então este indeferimento nos órgãos jurisdicionais administrativos alemães.

T. Shimizu trabalhou para a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften («Max-Planck-Gesellschaft»). Cerca de dois meses antes do termo da relação de trabalho, a Max-Planck-Gesellschaft convidou T. Shimizu a gozar as suas férias restantes (sem, no entanto, o ter forçado a gozá-las em datas por esta fixadas). T. Shimizu apenas gozou dois dias de férias e pediu o pagamento de uma indemnização pelos dias de férias não gozados, que foi recusado pela Max-Planck-Gesellschaft. T. Shimizu recorreu então aos órgãos jurisdicionais de trabalho alemães.

O Obergerverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Administrativo Superior de Berlim-Brandemburgo, Alemanha) e o Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha) questionam-se se o direito da União se opõe a uma legislação nacional que prevê a perda das férias anuais remuneradas não gozadas e da retribuição financeira a título das referidas férias caso o trabalhador não tenha apresentado um pedido de férias antes da cessação da relação de trabalho.

Como tal, pediram que o Tribunal de Justiça interpretasse, a este respeito, o direito da União ¹ segundo o qual o direito de todos os trabalhadores a férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas apenas pode ser substituído por uma retribuição financeira em caso de cessação da relação de trabalho.

Com os seus acórdãos de hoje, o Tribunal de Justiça declara que o direito da União se opõe a que um trabalhador perca automaticamente os dias de férias anuais remuneradas a que tinha direito ao abrigo do direito da União, bem como, correlativamente, o direito a uma retribuição financeira a título dessas férias não gozadas, pelo mero facto de não ter pedido para gozar férias antes da cessação da relação de trabalho (ou no decurso do período de referência).

Estes direitos apenas se podem extinguir se a entidade patronal tiver efetivamente dado ao trabalhador a oportunidade, nomeadamente através de uma informação adequada por parte

¹ Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO 2003, L 299, p. 9), bem como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia («a Carta»).

desta, de gozar os dias férias em causa em tempo útil, o que cabe à entidade patronal provar.

Com efeito, o trabalhador deve ser considerado a parte mais frágil na relação de trabalho. Assim, pode ser dissuadido de fazer valer explicitamente os seus direitos face à sua entidade patronal, nomeadamente quando o facto de os reivindicar seja suscetível de o expor a medidas tomadas por esta suscetível de afetar a relação de trabalho em detrimento deste trabalhador.

Em contrapartida, se a entidade patronal conseguir provar, o que lhe incumbe a este respeito, que o trabalhador não gozou as suas férias anuais remuneradas, deliberadamente e com pleno conhecimento de causa, após lhe ter sido dada a oportunidade de exercer plenamente este seu direito, o direito da União não se opõe à perda desse direito nem, em caso de cessação da relação de trabalho, ao não pagamento da retribuição financeira correlativa a título das férias anuais remuneradas não gozadas.

Com efeito, qualquer interpretação das disposições da União em causa que seja suscetível de incitar o trabalhador a abster-se deliberadamente de gozar as suas férias anuais remuneradas durante os períodos de referência ou de reporte autorizados aplicáveis, a fim de aumentar a sua remuneração no momento da cessação da relação de trabalho, é incompatível com os objetivos prosseguidos pela introdução do direito a férias anuais remuneradas. Estes objetivos são relativos, nomeadamente, à necessidade de garantir que o trabalhador possa beneficiar de um descanso efetivo, numa preocupação de proteção eficaz da sua segurança e da sua saúde.

O Tribunal de Justiça indica ainda que os princípios precedentes se aplicam, indistintamente, quer **se trate de uma entidade patronal pública** (como o Land de Berlim) **ou privada** (como a Max-Planck-Gesellschaft) ².

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula também os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

O texto integral dos acórdãos ([C-619/16](#) e [C-684/16](#)) é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Imagens da prolação dos acórdãos estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

² É certo que uma diretiva não pode, por si mesma, criar obrigações para um particular e não pode, portanto, ser invocada enquanto tal contra ele. Desta forma, mesmo clara, precisa e incondicional, uma disposição de uma diretiva que tenha por objeto conferir direitos ou impor obrigações aos particulares não pode ser aplicada, enquanto tal, no âmbito de um litígio exclusivamente entre particulares (como o litígio que opõe T. Shimizu à Max-Planck-Gesellschaft). Contudo, o direito que assiste a qualquer trabalhador de gozar períodos de férias anuais remuneradas não está consagrado apenas numa diretiva, mas igualmente, enquanto direito fundamental, na Carta. Este direito fundamental implica, pela sua própria natureza, uma obrigação correspondente para a entidade patronal, a saber, a de conceder tais períodos ou uma retribuição a título das férias anuais remuneradas não gozadas no termo da cessação da relação de trabalho. Sendo caso disso, deve ser afastada a aplicação das disposições nacionais contrárias.