

Versão anonimizada

Tradução

C-57/22-1

Processo C-57/22

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

28 de janeiro de 2022

Órgão jurisdicional de reenvio:

Nejvyšší soud České republiky (Supremo Tribunal, República Checa)

Data da decisão de reenvio:

6 de dezembro de 2021

Recorrente no recurso de cassação (demandante em primeira instância):

YQ

Outra parte no recurso (demandada em primeira instância):

Ředitelství silnic a dálnic ČR (Direção de Estradas e Autoestradas da República Checa)

[Omissis]

DESPACHO

O Nejvyšší soud České republiky (Supremo Tribunal da República Checa), [omissis] no processo instaurado pela recorrente YQ, [omissis] residente em Brno [(República Checa)], [omissis] contra a recorrida Ředitelství silnic a dálnic ČR (Direção de Estradas e Autoestradas da República Checa), com sede em Praga (República Checa) [omissis], relativo ao pagamento do montante de 55 552 CZK, acrescido de juros e custas do processo, tramitado pelo Městský soud v Brně (Tribunal de Brno, República Checa) [omissis], ao apreciar o recurso de cassação da recorrente da Sentença do Krajský soud v Brně (Tribunal Regional de Brno, República Checa), de 6 de outubro de 2020 [omissis], decidiu o seguinte:

I. O processo de cassação é **suspenso** até que o Tribunal de Justiça da União Europeia se pronuncie quanto à questão prejudicial submetida no ponto [III] da parte dispositiva.

II. O Supremo Tribunal **submete** ao Tribunal de Justiça da União Europeia, nos termos do artigo 267.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a seguinte questão prejudicial:

III. Deve o artigo 7.º, n.º 1, da 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, ser interpretado no sentido de que se opõe a uma jurisprudência nacional por força da qual um trabalhador despedido ilicitamente e posteriormente reintegrado no seu posto de trabalho, em conformidade com o direito nacional, na sequência da anulação do seu despedimento por uma decisão judicial, não tem direito a férias anuais remuneradas no período compreendido entre a data do despedimento e a data da sua reintegração no seu posto de trabalho, pelo facto de, durante esse período, o referido trabalhador não ter realizado um trabalho efetivo ao serviço do empregador, também nos casos em que, ao abrigo do direito nacional, um trabalhador despedido ilicitamente, que tenha notificado o seu empregador, por escrito e sem atrasos injustificados, da sua vontade de permanecer no seu posto de trabalho, tem direito à retribuição financeira correspondente ao montante da sua remuneração média desde o dia em que notificou o empregador da sua vontade de permanecer no seu posto de trabalho até ao dia em que o empregador lhe permitiu continuar a trabalhar ou ao dia da efetiva cessação da relação de trabalho?

Fundamentação:

I.

Matéria de facto e tramitação processual até ao momento nos órgãos jurisdicionais da República Checa

1 A recorrente exigiu à recorrida o pagamento do montante de 55 552 CZK, acrescido de juros de mora. Indicou que as partes celebraram um contrato de trabalho em 23 de junho de 2009, nos termos do qual a recorrente trabalhava para a recorrida como responsável pelo investimento. A recorrida não lhe pagou a retribuição financeira pelas férias anuais que gozou em julho de 2017, nos dias 18 a 21, 24 a 28 e 31, correspondente ao montante de 3888 CZK, em agosto de 2017, nos dias 2, 9, 14 a 18, 21 a 25 e 28 a 30, correspondente ao montante de 20 832 CZK, e em setembro de 2017, nos dias 6, 11 a 15, 18 a 22, 25 a 27 e 29, correspondente ao montante de 20 832 CZK. A recorrente não foi interpelada para tirar os dias de férias que tinha por gozar relativamente ao período entre 1 de janeiro 2014 e 10 de janeiro de 2017, pelo que também notificou a recorrida da sua intenção de tirar os dias de férias em atraso nas datas indicadas, tendo gozado essas férias apesar de não ter tido o consentimento da recorrida para tal.

2

- 2 A recorrida não acolheu as pretensões da recorrente. Sustentou que a recorrente não foi autorizada a tirar férias anuais nas datas indicadas na ação e não tinha direito a férias relativamente ao período entre 1 de janeiro de 2014 e 10 de janeiro de 2017, uma vez que, devido ao litígio relativo à nulidade da rescisão do contrato de trabalho, não estava a trabalhar para a demandada.
- 3 Por Sentença de 4 de janeiro de 2019, [omissis] o Městský soud v Brně (Tribunal de Brno) julgou a ação improcedente.
- 4 Na sequência do recurso interposto pela recorrente, o Krajský soud v Brně (Tribunal Regional de Brno), por Sentença de 6 de outubro de 2020, [omissis] confirmou a decisão do tribunal de primeira instância.
- 5 Os tribunais de instâncias inferiores consideraram que a recorrente estava contratada pela recorrida, que recebeu um aviso de rescisão do contrato de trabalho em 23 de outubro de 2013, que foi declarado nulo por força da Decisão do Krajský soud v Brně (Tribunal Regional de Brno) de 20 de dezembro de 2016, [omissis], que produziu efeitos em 10 de janeiro de 2017, e que a recorrente voltou a trabalhar para a recorrida nos termos do contrato de trabalho após 10 de janeiro de 2017. Nesse período (isto é, no período compreendido entre 1 de janeiro de 2014 e 10 de janeiro de 2017), a recorrida não atribuiu à recorrente trabalho algum e a recorrente não trabalhou para a recorrida. A recorrente decidiu, por si, tirar férias anuais nos dias indicados nos meses de julho, agosto e setembro de 2017, relativamente aos anos de 2014 a 2016 (porque, na sua opinião, a recorrida, até ao dia 30 de junho de 2017, não lhe concedeu os dias de férias anuais correspondentes a esse período), e notificou a recorrida das datas em que as férias anuais seriam gozadas. Nesses dias, a recorrente não trabalhou para a recorrida. Em seguida, em 9 de agosto de 2017, a recorrida rescindiu a relação de trabalho com a recorrente através de um aviso de rescisão, nos termos das disposições do § 52, alínea g), do zákoník práce (Código do Trabalho), por motivo de falta injustificada nos dias nos dias 18 a 31 de julho de 2017; a eficácia dessa rescisão constitui o objeto do litígio entre as partes pendente no Městský soud v Brně (Tribunal de Brno) [omissis], no qual, até ao momento, não foi adotada uma decisão final.
5. A recorrente interpôs um recurso de cassação da decisão do tribunal de segunda instância. No decurso do processo judicial, a recorrente, referindo-se à jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (a seguir «Tribunal de Justiça») submeteu a questão jurídica de saber se o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, se opõe a disposições nacionais que fazem depender o direito a férias pagas do tempo efetivamente trabalhado, pelo que esse direito não existe relativamente a um período em que o trabalhador não trabalhou, dado que, tendo em conta o litígio pendente que tem por objeto a validade da rescisão, não lhe foi atribuído qualquer trabalho. Ao interpretar o artigo 7.º da diretiva, a recorrente remeteu várias vezes para acórdãos do Tribunal de Justiça (Acórdãos: C-282/10, de 24 de janeiro de 2012, C-178/15,

de 30 de junho de 2016, C-214/16, de 29 de novembro de 2017, C-173/99, de 26 de junho de 2001, e também para o Acórdão recentemente proferido, de 25 de junho de 2020, nos processos apensos C-762/18 e C-37/19), tendo pedido aos tribunais que submetessem uma questão prejudicial no processo, ficando [porém] o pedido da recorrente e a sua argumentação sem resposta. A recorrente considera que é necessário interpretar as disposições nacionais no contexto do conteúdo e do objetivo da diretiva dado que o direito de todos os trabalhadores a férias anuais não prescreve e não é transferível. À luz do direito da União, há que adotar uma interpretação da legislação nacional segundo a qual caso o empregador não atribua trabalho, ao abrigo de um contrato de trabalho, por motivos incontestavelmente imputáveis ao empregador, a não execução do trabalho por parte do trabalhador deverá ser considerada, em todos os casos, um impedimento à realização do trabalho imputável ao empregador. No entanto, nos termos do § 69 do Código do Trabalho, a retribuição financeira não pode, por si só, satisfazer o direito à indemnização pelos danos sofridos pelo trabalhador em resultado da violação da lei por parte do empregador, nem o direito de todos os trabalhadores a férias anuais na aceção da diretiva e em conformidade com o seu objetivo. Enquanto decorria o processo em segunda instância, o Tribunal de Justiça pronunciou-se sobre a resolução da questão jurídica suscitada (no Acórdão de 25 de junho de 2020, nos processos apensos C-762/18 e C-37/19), em processos cujas circunstâncias de facto são semelhantes às do litígio em apreço.

II.

Disposições de direito nacional invocadas

6 Visto que a recorrente reclama a retribuição financeira por férias a que tinha direito pelos meses de julho, agosto e setembro de 2017, o presente processo deve ser resolvido, atualmente, nos termos da zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Lei n.º 262/2006 Sb., Código do Trabalho), na aceção vigente até 31 de outubro de 2017 [omissis] (a seguir «Código do Trabalho»); posteriormente houve importantes alterações às disposições relativas ao direito a férias anuais que não são, no entanto, aplicáveis ao processo em apreço.

7 *Segundo as disposições do § 213, n.º 1, do Código do Trabalho, as férias anuais remuneradas têm a duração de, pelo menos, quatro semanas por ano civil.*

Segundo as disposições do § 218, n.º 3, do Código do Trabalho, se a decisão de tirar férias não tiver sido tomada o mais tardar até 30 de junho do ano civil seguinte, o trabalhador continua a ter direito a tomar essa decisão. O trabalhador tem obrigação de notificar, por escrito, o empregador de que vai gozar férias com, pelo menos, catorze dias de antecedência, a menos que tenha acordado com o empregador outro prazo de notificação.

Segundo as disposições do § 222, n.º 1, do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição financeira relativamente aos períodos de férias correspondente à média salarial. Essa retribuição pode ser paga ao trabalhador

na aceção do § 213, n.º 4, no montante igual à média salarial correspondente ao tempo de trabalho médio por turno.

Segundo as disposições do § 69, n.º 1, do Código do Trabalho, se o empregador tiver notificado o trabalhador da rescisão ineficaz ou se o empregador tiver rescindido ineficazmente a relação de trabalho com o trabalhador com efeitos imediatos ou durante o período experimental, e se o trabalhador tiver notificado o empregador por escrito, sem atrasos injustificados, da sua vontade de permanecer no seu posto de trabalho, a relação de trabalho continua e o empregador será obrigado a pagar ao trabalhador uma retribuição financeira. O trabalhador tem direito à retribuição financeira referida na primeira frase, no montante correspondente à média salarial a partir do dia em que notificou o empregador da sua intenção de permanecer no seu posto de trabalho até ao dia em que o empregador lhe permite continuar a trabalhar ou em que ocorreu a cessação efetiva da relação de trabalho.

Segundo as disposições do § 69, n.º 2, do Código do Trabalho, se o período total durante o qual o trabalhador tem direito à retribuição financeira exceder seis meses, o tribunal pode, a pedido do empregador, reduzir proporcionalmente a sua obrigação de pagar a retribuição financeira; ao tomar a sua decisão, o tribunal tem especialmente em consideração a questão de saber se o trabalhador, nessa altura, estava empregado noutra local, que trabalho aí realizou e que salário recebeu ou por que motivo não trabalhou.

III.

Disposições de direito da União invocadas

- 8 O ato jurídico aplicável ao processo em apreço é a 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 (a seguir «Diretiva CE»).
- 9 *Segundo o artigo 7.º, [n.º] 1, da Diretiva CE, os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais.*

Segundo o artigo 7.º, [n.º] 2, da Diretiva CE, o período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, exceto nos casos de cessação da relação de trabalho.

IV.

Fundamentação da questão prejudicial

- 10 Segundo a prática jurisprudencial na República Checa quanto à questão de saber a que regulamentação estão sujeitas as relações jurídicas entre o trabalhador e o

empregador em caso de cessação da relação de trabalho pelo empregador, à qual o trabalhador se opôs, pedindo ao empregador que lhe atribua trabalho – nos termos do contrato de trabalho e intentando (dentro do prazo para tal) uma ação com vista à obtenção de uma decisão de anulação dessa rescisão – considera-se que estas relações jurídicas não podem ser reguladas por um contrato de trabalho, por uma convenção coletiva, nem pelas disposições do direito laboral pertinentes nesse mesmo âmbito, como seria se não houvesse dúvidas de que a relação de trabalho continua. Também por essa razão, as relações entre o trabalhador e o empregador, ao abrigo do direito laboral, estão sujeitas, no período indicado, às disposições específicas contidas nos § 69 a 72 do Código do Trabalho; nesse período, o trabalhador não só não tem direito a retribuição pelos impedimentos ao trabalho, nos termos do § 199 do Código do Trabalho, como também não tem direito a retribuição pelas férias não gozadas, nos termos do § 222, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho [cf. conclusões da Sentença do Nejvyšší soud (Supremo Tribunal) de 17 de agosto de 2017, no processo n.º 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, e Sentença do Nejvyšší soud (Supremo Tribunal) de 30 de março de 2004, no processo n.º 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1].

- 11 Caso a rescisão da relação de trabalho seja declarada nula numa situação em que o trabalhador manifestou a sua intenção de continuar a trabalhar, a prática jurisprudencial habitual na República Checa é a de que o trabalhador, nesse caso, tem legitimamente direito a uma retribuição financeira (no montante da média salarial) por todo o período em que decorreu o litígio judicial relativo à eficácia da rescisão da relação de trabalho, ou seja, o período a partir do dia em que o trabalhador declarou a sua intenção de continuar a trabalhar até ao dia em que transitou em julgado a decisão por força da qual foi anulada a rescisão da relação de trabalho (a menos que o empregador não permita que o trabalhador trabalhe ou que a relação de trabalho não seja terminada efetivamente); decorridos seis meses do período total em relação ao qual é devida ao trabalhador a retribuição, a função repressiva e compensatória da retribuição torna-se secundária em relação à sua função social. A principal questão aqui é a de saber se as ações do trabalhador para garantir mais rendimento (outros rendimentos) são legítimas; o tribunal pode reduzir a retribuição nos termos das disposições do § 61, n.º 2, do Código do Trabalho (atualmente § 69, n.º 2, do Código do Trabalho) apenas se, após uma análise de todas as circunstâncias do processo, puder ser estabelecido que o trabalhador aceitou ou poderia ter aceitado trabalho junto de outro empregador (mas não o aceitou sem um motivo válido) em condições em princípio comparáveis ou até mais vantajosas do que as condições em que trabalharia ao abrigo do contrato de trabalho se o empregador tivesse cumprido a sua obrigação de lhe atribuir trabalho conforme acordado. Isso também se aplica numa situação em que o trabalhador, após a rescisão ineficaz da relação de trabalho, começou a desenvolver uma atividade económica [cf. fundamentação da Sentença do Nejvyšší soud (Supremo Tribunal), de 13 de setembro de 2002, no processo n.º 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, e as conclusões do Nejvyšší soud (Supremo Tribunal) de 9 de junho de 2004, no processo n.º Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1].

- 12 Segundo jurisprudência constante, tem ainda direito a obter, além da retribuição financeira, ao abrigo das disposições do § 69, n.º 1, do Código do Trabalho, uma indemnização pelos danos sofridos em resultado da violação pelo empregador da sua obrigação jurídica e que está relacionada com várias prestações adicionais à remuneração (p. ex. vales de alimentação). Por conseguinte, a título da responsabilidade do empregador por danos, o trabalhador tem direito a uma indemnização por todos os danos materiais que não consistam em perda de rendimentos (v. fundamentação da Sentença de 15 de julho de 2010, no processo n.º 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO. 1000.2009.1).
- 13 Resulta do acima exposto que se regista na prática jurisprudencial na República Checa uma tendência clara para aplicar o princípio de que em caso de rescisão ilícita da relação de trabalho pelo empregador o trabalhador recebe uma indemnização por todas as perdas sofridas a esse título para que seja alcançado (pelo menos do ponto de vista da retribuição financeira) um estado equivalente ao que existiria se a relação de trabalho continuasse também durante o litígio relativo à eficácia da rescisão da relação de trabalho e, em princípio, durante todo o litígio (com exceção em que a causa – como acima referido – seja, porém, imputável ao trabalhador).
- 14 Contudo, se na pendência do litígio relativo à eficácia da rescisão da relação de trabalho o trabalhador não efetua para o empregador (ainda que em resultado da ação ilícita do empregador) qualquer trabalho e se durante o período em que goza férias o trabalhador também não tiver trabalhado para o empregador (apesar de esta situação ser, evidentemente, perfeitamente lícita) e se em ambos os casos o trabalhador recebe – no primeiro caso nos termos do § 69, n.º 1, do Código do Trabalho, e no segundo nos termos do § 222, n.º 1, do Código do Trabalho – uma retribuição financeira total, a única diferença é o título formal dessas retribuições (porém na prática a diferença é mínima).
- 15 No que diz respeito às conclusões constantes do n.º 10 do presente pedido, o Ústavní soud (Tribunal Constitucional), no seu Acórdão de 10 de dezembro de 2020, no processo n.º II. ÚS 2522/19, indicou, porém, a sua potencial incompatibilidade com a prática interpretativa do Tribunal de Justiça, no âmbito do artigo 7.º da Diretiva CE (v. n.º 56 da decisão), remetendo, especialmente, para o parecer jurídico expresso nos Acórdãos do Tribunal de Justiça «no processo C-282/10» e «nos processos apensos C-762/18 e C-37/19».
- 16 O Tribunal de Justiça declarou que «o artigo 7.º, n.º 1, da 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, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma jurisprudência nacional por força da qual um trabalhador despedido ilicitamente e posteriormente reintegrado no seu posto de trabalho, em conformidade com o direito nacional, na sequência da anulação do seu despedimento por uma decisão judicial, não tem direito a férias anuais remuneradas no período compreendido entre a data do despedimento e a data da sua reintegração no seu posto de trabalho, pelo facto de, durante este período, o

referido trabalhador não ter realizado um trabalho efetivo ao serviço do empregador» (Acórdão de 25 de junho de 2020, nos processos apensos C-762/18 e C-37/19, QH/Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria e CV/Iccea Banca SpA, a seguir «Acórdão do Tribunal de Justiça»).

- 17 Contudo, esta conclusão foi expressa no contexto da legislação relativa ao direito à retribuição financeira em caso de «despedimento ilícito» no Código do Trabalho da República da Bulgária (v. n.ºs 5 a 8 do Acórdão do Tribunal de Justiça), que difere substancialmente da legislação (e da prática jurisprudencial) da República Checa.
- 18 A principal diferença entre estas duas legislações consiste no facto de que, enquanto a legislação búlgara, em caso de despedimento ilícito, confere ao trabalhador o direito a receber remuneração ilíquida (exclusivamente) por um período de seis meses e (exclusivamente) no montante correspondente à diferença entre a remuneração auferida pelo trabalhador nesse período no contexto de outra relação de trabalho e a remuneração que receberia no contexto da relação de trabalho que o empregador rescindiu com ele ilicitamente, a legislação checa (em princípio) confere plenamente esse direito e relativamente a todo o período (com as exceções suprarreferidas).
- 19 No contexto da legislação e jurisprudência da República Checa, a aplicação incondicional das conclusões resultantes do Acórdão do Tribunal de Justiça acima mencionado implicaria uma desproporção significativa entre os princípios fundamentais em que assenta o direito laboral da República Checa (§ 1a, n.º 1, do Código do Trabalho), isto é entre o princípio da «proteção jurídica especial da posição do trabalhador», que concretiza a indemnização por todos os danos sofridos pelo trabalhador em resultado do despedimento ilícito (e consequentemente também pelo «dano» hipoteticamente sofrido pelo trabalhador em resultado de não poder «beneficiar do direito a férias» na pendência do litígio relativo à eficácia do despedimento), e o princípio da «boa execução do trabalho pelo trabalhador de acordo com os interesses legítimos do empregador», que é violada pela circunstância de o trabalhador que começa a realizar um trabalho ao serviço do empregador beneficiar (poder beneficiar) de férias na medida em que a elas não tenha direito durante o ano civil em causa, nos termos de disposições jurídicas ou de um contrato com o empregador.
- 20 O próprio Tribunal de Justiça também admitiu a possibilidade de se afastar das conclusões constantes do acórdão suprarreferido (n.ºs 79 e 80).
- 21 Pelos motivos acima expostos, o Nejvyšší soud (Supremo Tribunal) considera que a questão prejudicial submetida não pode ser qualificada de *acte clair* nem de *acte éclairé*. O Nejvyšší soud (Supremo Tribunal), enquanto órgão jurisdicional cujas decisões não são passíveis de recurso, considera necessário submeter ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 267.º TFUE, a presente questão.

V.

Suspensão da instância

- 22 Tendo em conta a submissão da presente questão prejudicial, o Nejvyšší soud (Supremo Tribunal) [omissis] [requisitos processuais segundo o direito nacional] suspendeu a instância até que seja proferida uma decisão pelo Tribunal de Justiça, na medida em que, sem uma resposta a esta questão, não é possível prosseguir a instância.

[Omissis] [requisitos processuais segundo o direito nacional]

Brno, 6 de dezembro de 2021

[Omissis]

[Omissis] [assinatura]

[Omissis] [requisitos processuais segundo o direito nacional]

DOCUMENTO DE TRABALHO