

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

20 de Janeiro de 2009 (*)

«Condições de trabalho – Organização do tempo de trabalho – Directiva 2003/88/CE – Direito a férias anuais remuneradas – Baixa por doença – Férias anuais coincidentes com baixa por doença – Indemnização por férias anuais remuneradas que não foram gozadas até à cessação do contrato por motivo de doença»

Nos processos apensos C-350/06 e C-520/06,

que têm por objecto pedidos de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE apresentados pelo Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Alemanha) (C-350/06) e pela House of Lords (Reino Unido) (C-520/06), por decisões de 2 de Agosto e 13 de Dezembro de 2006, entrados no Tribunal de Justiça, respectivamente, em 21 de Agosto e 20 de Dezembro de 2006, nos processos

Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06)

contra

Deutsche Rentenversicherung Bund,

e

Stringer e o. (C-520/06)

contra

Her Majesty's Revenue and Customs,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: V. Skouris, presidente, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts e A. Ó Caoimh, presidentes de secção, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Juhász, G. Arestis, E. Levits (relator) e L. Bay Larsen, juízes,

advogada-geral: V. Trstenjak,

secretário: J. Swedenborg, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 20 de Novembro de 2007,

vistas as observações apresentadas:

- em representação da Deutsche Rentenversicherung Bund, por J. Littig, Rechtsanwalt,
- em representação de Stringer e o., por C. Jeans, QC, e M. Ford, barrister, mandatados por V. Phillips, solicitor,
- em representação do Governo alemão, por M. Lumma e C. Blaschke, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo do Reino Unido, por Z. Bryanston-Cross, na qualidade de agente, assistida por T. Ward, barrister,

- em representação do Governo belga, por L. Van den Broeck, na qualidade de agente,
- em representação do Governo checo, por T. Boček, na qualidade de agente,
- em representação do Governo italiano, por I. M. Braguglia, na qualidade de agente, assistido por W. Ferrante, avvocato dello Stato,
- em representação do Governo neerlandês, por C. Wissels, na qualidade de agente,
- em representação do Governo polaco, por E. Ośniecka-Tamecka, na qualidade de agente,
- em representação do Governo esloveno, por M. Remic, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por M. van Beek, na qualidade de agente,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 24 de Janeiro de 2008,

profere o presente

Acórdão

1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objecto a interpretação do artigo 7.º da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 299, p. 9).

2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de dois litígios, o primeiro dos quais opõe G. Schultz-Hoff ao seu antigo empregador, a Deutsche Rentenversicherung Bund (a seguir «DRB»), e o outro opõe vários trabalhadores, alguns dos quais despedidos, ao seu empregador ou antigo empregador, o Her Majesty's Revenue and Customs, a respeito das questões de saber se um trabalhador ausente por baixa por doença pode gozar férias anuais remuneradas durante a baixa e se, sendo esse o caso, em que medida, um trabalhador ausente por baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e/ou de um período de reporte tem direito a uma compensação financeira de férias anuais remuneradas no momento da cessação da relação de trabalho.

Quadro jurídico

3 O artigo 1.º da Directiva 2003/88 dispõe o seguinte:

«Objectivo e âmbito de aplicação

1. A presente directiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho.

2. A presente directiva aplica-se:

a) Aos períodos mínimos de descanso [...] anual [...]

[...]

4 O artigo 7.º desta directiva tem a seguinte redacção:

«Férias anuais

1. 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.

2. O período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, excepto nos casos de cessação da relação de trabalho.»

5 O artigo 17.º da Directiva 2003/88 dispõe que os Estados-Membros podem derrogar certas disposições desta directiva. Não é admitida qualquer derrogação ao artigo 7.º da referida directiva.

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

Processo C-520/06

6 Os recorrentes no processo principal dividem-se em duas categorias.

7 A primeira categoria diz respeito a um trabalhador ausente do trabalho há vários meses por estar de baixa por doença por tempo indeterminado. Durante a baixa, informou o empregador da sua intenção de gozar, nos dois meses seguintes ao pedido, alguns dias de férias anuais remuneradas.

8 Os trabalhadores que fazem parte da segunda categoria estavam, antes do seu despedimento, de baixa por doença de longa duração. Não tendo gozado as suas férias anuais remuneradas no período de referência, único período em que, de acordo com o direito britânico, podem ser gozadas as férias anuais remuneradas, pediram uma indemnização.

9 Os trabalhadores de ambas as categorias obtiveram ganho de causa no Employment Tribunal. O Employment Appeal Tribunal negou provimento ao recurso do empregador, mas admitiu o recurso interposto para a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), a qual julgou procedente os pedidos do empregador.

10 Os recorrentes no processo principal recorreram para a House of Lords, que suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88[...] deve ser interpretado no sentido de que um trabalhador que se encontre [de baixa] por doença [de longa duração] tem direito i) a marcar um período futuro de férias anuais remuneradas e ii) a gozar férias anuais remuneradas, em ambos os casos durante um período que, de outro modo, seria um período de [baixa] por doença?

2) Quando um Estado-Membro decide, ao abrigo do seu poder discricionário, substituir o período mínimo de férias anuais remuneradas por uma retribuição financeira no momento da cessação da relação de trabalho, nos termos do artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/88[...], num caso em que um trabalhador esteve ausente, de baixa [por doença], ao

longo de todo ou parte do ano em que devia gozar férias e durante o qual ocorreu a cessação da relação de trabalho, o artigo 7.º, n.º 2, [desta directiva] estipula condições ou estabelece critérios para determinar se a retribuição deve ou não ser paga ou para o respectivo cálculo?»

Processo C-350/06

11 G. Schultz-Hoff, recorrente no processo principal, trabalhava desde 1 de Abril de 1971 para a DRB. A partir de 1995, G. Schultz-Hoff, reconhecido como gravemente deficiente, alternou períodos de incapacidade por doença com períodos de aptidão para o trabalho. Em 2004, esteve fisicamente apto para o trabalho até ao princípio de Setembro. Seguidamente, ficou de baixa por doença sem interrupção até 30 de Setembro de 2005, data da cessação da sua relação de trabalho.

12 Por carta de 13 de Maio de 2005, G. Schultz-Hoff pediu à DRB que lhe concedesse, a partir de 1 de Junho de 2005, as férias anuais remuneradas relativas ao ano civil de 2004, período de referência. Em 25 de Maio de 2005, o pedido foi rejeitado com o fundamento de que o serviço médico competente devia declarar previamente que o interessado estava apto para o trabalho. Em Setembro de 2005, a DRB declarou a incapacidade de G. Schultz-Hoff para o trabalho e, na sua qualidade de entidade administrativa do seguro de reforma, concedeu-lhe uma pensão por tempo indeterminado, com efeitos retroactivos a 1 de Março de 2005.

13 G. Schultz-Hoff apresentou no Arbeitsgericht Düsseldorf um pedido destinado a obter o pagamento da compensação correspondente às férias anuais remuneradas não gozadas, relativas aos anos civis de 2004 e 2005, períodos de referência.

14 A DRB alega que a incapacidade de G. Schultz-Hoff para o trabalho ainda subsiste actualmente e, portanto, para além do período de reporte que o § 7, n.º 3, da Lei federal das férias (Bundesurlaubsgesetz) de 8 de Janeiro de 1963, na versão aplicável ao processo principal, confere ao trabalhador que não tenha gozado férias anuais no período de referência por razões urgentes ligadas à empresa ou ao trabalhador. Consequentemente, segundo a lei alemã, o direito a férias anuais remuneradas extinguiu-se e G. Schultz-Hoff não tem direito a qualquer compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas.

15 O Arbeitsgericht Düsseldorf julgou improcedente a acção de G. Schultz-Hoff, tendo este recorrido para o Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

16 O órgão jurisdicional de reenvio refere que, de acordo com as disposições nacionais pertinentes, tal como interpretadas pelo Bundesarbeitsgericht, o direito do trabalhador a uma compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas extingue-se no final do ano civil em causa e, o mais tardar, no final de um período de reporte que, salvo excepção favorável ao trabalhador prevista em convenção colectiva, é de três meses. Se o trabalhador tiver estado incapacitado para o trabalho até ao fim desse período de reporte, não existe, ao cessar a relação de trabalho, obrigação de

compensação financeira das férias anuais remuneradas não gozadas.

17 O Landesarbeitsgericht Düsseldorf, tendo dúvidas de que o artigo 7.º da Directiva 2003/88 permita essa jurisprudência do Bundesarbeitsgericht, suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88[...] deve ser interpretado no sentido de que os trabalhadores devem sempre ter direito a férias anuais remuneradas de, no mínimo, quatro semanas [e de que] as férias não gozadas pelo trabalhador no ano em causa, por motivo de doença, devem ser concedidas numa data posterior, ou podem as disposições e/ou [as práticas] nacionais prever que o direito a férias anuais remuneradas se extingue quando o trabalhador fica doente durante o ano do respectivo vencimento antes de gozar as férias e não recupera a capacidade para trabalhar antes de decorrido o ano em causa ou o período de [reporte] determinado por lei, convenção colectiva ou contrato de trabalho individual?

2) O artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/88[...] deve ser interpretado no sentido de que, em caso de cessação do contrato de trabalho, os trabalhadores têm sempre direito a uma retribuição financeira de substituição do direito a férias adquirido, mas não gozado (remuneração compensatória), ou podem as disposições ou [as práticas] nacionais prever que os trabalhadores não têm direito a uma remuneração compensatória quando tenham ficado impossibilitados de trabalhar por doença antes do decurso do ano em causa ou antes do fim do período de [reporte] e/ou quando recebam, após a cessação da relação de trabalho, uma pensão devido à redução da capacidade de trabalho ou uma pensão de invalidez?

3) No caso de [a primeira e segunda questões] receberem uma resposta afirmativa:

O artigo 7.º da Directiva 2003/88[...] deve ser interpretado no sentido de que o direito a férias anuais ou à respectiva retribuição financeira de substituição pressupõe que o trabalhador tenha efectivamente trabalhado durante o ano em causa ou o direito constitui-se igualmente em caso de ausência justificada (doença) ou em caso de ausência injustificada durante todo esse ano?»

18 Dada a conexão entre os dois processos principais, confirmada na fase oral, deve proceder-se à sua apensação para efeitos do acórdão.

Quanto às questões prejudiciais

19 A título preliminar, importa notar que a duração das baixas por doença em causa nos processos principais não excedeu a duração dos períodos de referência aplicáveis, em matéria de férias anuais remuneradas, nos termos do respectivo direito nacional em cada um dos processos.

Quanto ao direito de gozar férias anuais remuneradas durante um período que coincide com uma baixa por doença

20 Através da primeira questão submetida no processo C-520/06, o órgão jurisdicional

de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais um trabalhador que se encontre de baixa por doença não pode gozar férias anuais remuneradas num período que coincide com uma baixa por doença.

21 Nas suas observações, todos os governos e a Comissão das Comunidades Europeias entendem que a questão merece resposta negativa.

22 Segundo jurisprudência assente, o direito a férias anuais remuneradas de cada trabalhador deve ser considerado um princípio do direito social comunitário que reveste particular importância, que não pode ser derogado e cuja aplicação pelas autoridades nacionais competentes só pode ser efectuada dentro dos limites expressamente previstos na própria Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 307, p. 18) (v. acórdãos de 26 de Junho de 2001, BECTU, C-173/99, Colect., p. I-4881, n.º 43; de 18 de Março de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Colect., p. I-2605, n.º 29; e de 16 de Março de 2006, Robinson-Steele e o., C-131/04 e C-257/04, Colect., p. I-2531, n.º 48).

23 Em regra, o trabalhador deve poder gozar de descanso efectivo, para protecção eficaz da sua segurança e saúde, pois só no caso de ser posto termo à relação de trabalho é que o artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/88 permite que o direito a férias anuais remuneradas seja substituído por uma compensação financeira (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, BECTU, n.º 44, e Merino Gómez, n.º 30).

24 Além disso, o artigo 7.º da Directiva 2003/88 não figura entre as disposições que esta expressamente permite derogar.

25 É pacífico que a finalidade do direito a férias anuais remuneradas é permitir ao trabalhador descansar e dispor de um período de desconstracção e de lazer. Essa finalidade difere, neste aspecto, da finalidade do direito a baixa por doença. A baixa é concedida ao trabalhador para que ele se possa restabelecer de uma doença.

26 O Tribunal de Justiça já decidiu no sentido de que uma licença garantida pelo direito comunitário não pode afectar o direito de gozar outra licença garantida por esse direito (v. acórdãos Merino Gómez, já referido, n.os 32 e 33; de 14 de Abril de 2005, Comissão/Luxemburgo, C-519/03, Colect., p. I-3067, n.º 33; e de 20 de Setembro de 2007, Kiiski, C-116/06, Colect., p. I-7643, n.º 56). No que respeita, nomeadamente, ao acórdão Merino Gómez, já referido, o Tribunal de Justiça considerou que o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 93/104 deve ser interpretado no sentido de que, em caso de coincidência entre as datas de uma licença de maternidade de uma trabalhadora e as datas das férias anuais remuneradas fixadas de forma geral para todo o pessoal, por acordo colectivo, não se podem considerar preenchidas as exigências da referida directiva relativas às férias anuais remuneradas.

27 Contudo, ao invés do direito à licença de maternidade ou à licença parental em causa na jurisprudência referida no número anterior, o direito à baixa por doença e as

modalidades do seu exercício não são, no actual estado do direito comunitário, regidas por este último. Além disso, a interpretação do artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 93/104 no processo que deu origem ao acórdão Merino Gómez, já referido, era imposta pela necessidade, tendo em conta as outras directivas comunitárias em causa nesse processo, de assegurar o respeito dos direitos ligados ao contrato de trabalho de uma trabalhadora no caso de uma licença de maternidade.

28 No que respeita ao direito a férias anuais remuneradas, como resulta da Directiva 2003/88 e da jurisprudência do Tribunal de Justiça, cabe aos Estados-Membros definir, na sua regulamentação interna, as condições de exercício e de execução desse direito, precisando em que circunstâncias concretas os trabalhadores podem fazer uso desse direito, evitando, porém, sujeitar a qualquer condição a própria constituição desse direito, que resulta directamente desta directiva (v., neste sentido, acórdão BECTU, já referido, n.º 53).

29 Daí resulta, nestas condições, por um lado, que o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 não se opõe, em princípio, a disposições ou práticas nacionais segundo as quais um trabalhador que se encontre de baixa por doença não pode gozar férias anuais remuneradas durante um período que coincide com a baixa, sem prejuízo, porém, de o trabalhador poder exercer noutra altura o direito que esta directiva lhe confere.

30 Com efeito, como resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça, embora o efeito positivo das férias anuais remuneradas para a segurança e saúde do trabalhador se produza plenamente se forem gozadas no ano previsto para o efeito, isto é, o ano em curso, esse tempo de descanso não perde o seu interesse a esse respeito se for gozado num período posterior (acórdão de 6 de Abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Colect., p. I-3423, n.º 30).

31 Por outro lado, a Directiva 2003/88 também não se opõe a disposições ou práticas nacionais que permitam que um trabalhador que se encontre de baixa por doença goze férias anuais remuneradas durante esse período.

32 Em face do exposto, há que responder à primeira questão submetida no processo C-520/06 que o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais um trabalhador que se encontre de baixa por doença não pode gozar férias anuais remuneradas num período que coincide com uma baixa por doença.

Quanto ao direito a férias anuais remuneradas em caso de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência, quando a incapacidade para o trabalho se mantenha após o fim desse período e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional

33 Com a primeira questão e, a título subsidiário, com a terceira questão, na medida em que se refere ao direito às férias e não à compensação financeira pelas férias anuais remuneradas não gozadas, submetidas no processo C-350/06, o órgão jurisdicional de

reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais o direito às férias anuais remuneradas se extingue no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional mesmo quando o trabalhador tenha estado de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e a sua incapacidade para o trabalho se tenha mantido até à cessação da sua relação de trabalho.

34 Como referiu nomeadamente o Governo alemão na audiência, baseando-se no n.º 53 do acórdão BECTU, já referido, resulta do artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 que as modalidades de aplicação do direito a férias anuais remuneradas nos diversos Estados-Membros se regem pelas legislações e/ou práticas nacionais. O referido governo infere daí que a questão do reporte de férias e, portanto, da determinação de um período em que o trabalhador impedido de gozar as suas férias anuais remuneradas durante o período de referência pode ainda gozar essas férias está sujeita às condições de exercício e execução do direito a férias anuais remuneradas, regendo-se, assim, pelas legislações e/ou práticas nacionais.

35 Esta conclusão, embora possa ser aceite em princípio, está no entanto sujeita a certos limites.

36 Cumpre analisar, portanto, quais são os limites que se impõem a esse princípio nas circunstâncias específicas do processo C-350/06.

– Baixa por doença durante todo o período de referência e que se mantém no fim desse período e/ou do período de reporte

37 A título preliminar, importa lembrar que, de acordo com o seu sexto considerando, a Directiva 2003/88 teve em conta os princípios da Organização Internacional do Trabalho em matéria de organização do tempo de trabalho.

38 A este respeito, refira-se que, segundo o artigo 5.º, n.º 4, da Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho, de 24 de Junho de 1970, relativa às férias anuais remuneradas (revista), «[...] as faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade da pessoa empregada interessada, tais como as faltas por motivo de doença [...], serão contadas no período de serviço».

39 Antes de mais, a maioria das disposições relativas aos períodos mínimos de descanso, que constam do capítulo 2 da Directiva 2003/88, refere-se a «todos os trabalhadores», tal como faz, em particular, o artigo 7.º, n.º 1, quanto ao direito a férias anuais remuneradas (acórdão BECTU, já referido, n.º 46).

40 Além disso, quanto a este último direito, a Directiva 2003/88 não faz qualquer distinção entre os trabalhadores ausentes do trabalho por se encontrarem de baixa por doença, de curta ou de longa duração, durante o período de referência e os que efectivamente trabalharam nesse período.

41 Daí resulta que, quanto a trabalhadores que se encontrem de baixa por doença

devidamente certificada, um Estado-Membro não pode fazer depender o direito a férias anuais remuneradas conferido pela própria Directiva 2003/88 a todos os trabalhadores (acórdão BECTU, já referido, n.os 52 e 53) da obrigação de terem trabalhado efectivamente durante o período de referência instituído por esse Estado.

42 Uma disposição nacional que prevê um período de reporte de férias anuais não gozadas até ao final do período de referência prossegue, em princípio, a finalidade de conferir ao trabalhador impedido de gozar as suas férias anuais uma possibilidade adicional de gozar essas férias. A fixação desse período faz parte das condições de exercício e de execução do direito a férias anuais remuneradas, pelo que, em princípio, é da competência dos Estados-Membros.

43 Daqui decorre que o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 não se opõe, em princípio, a uma regulamentação nacional que fixa as modalidades de exercício do direito a férias anuais remuneradas expressamente conferido por essa directiva, incluindo mesmo a perda do direito no final de um período de referência ou de um período de reporte, desde que, contudo, o trabalhador que perdeu o direito a férias anuais remuneradas tenha tido efectivamente a possibilidade de exercer o direito que a directiva lhe confere.

44 Ora, impõe-se observar que um trabalhador que, como o recorrente no processo principal que deu origem ao processo C-350/06, no que respeita ao ano de 2005, esteve de baixa por doença durante todo o período de referência e para além do período de reporte previsto no direito nacional fica privado de qualquer período que confira a possibilidade de gozar as suas férias anuais remuneradas.

45 Admitir que, nas circunstâncias específicas da incapacidade para o trabalho descritas no número anterior, as disposições nacionais pertinentes, nomeadamente as que fixam o período de reporte, possam prever a extinção do direito do trabalhador a férias anuais remuneradas garantido pelo artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88, sem que o trabalhador tenha tido efectivamente a possibilidade de exercer o direito que esta directiva lhe confere, significaria que essas disposições violariam o direito social directamente conferido pelo artigo 7.º da referida directiva a cada trabalhador.

46 Assim, embora o Tribunal de Justiça tenha admitido que os Estados-Membros podem definir na sua regulamentação interna as condições de exercício e execução do direito a férias anuais remuneradas, esclareceu, no entanto, que os Estados-Membros não podem sujeitar a nenhuma condição a própria constituição desse direito, que resulta directamente da Directiva 93/104 (v., neste sentido, acórdão BECTU, já referido, n.º 53).

47 De acordo com essa mesma jurisprudência, o Tribunal de Justiça salientou que as necessárias modalidades de execução e aplicação das disposições da Directiva 93/104 podem conter certas divergências quanto às condições de exercício do direito a férias anuais remuneradas, mas que esta directiva não permite que os Estados-Membros excluam a própria constituição de um direito expressamente conferido a todos os trabalhadores (acórdão BECTU, já referido, n.º 55).

48 Daqui decorre que, se, nos termos da jurisprudência referida nos números anteriores, o direito a férias anuais remuneradas, garantido ao trabalhador pelo artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88, não pode ser posto em causa pelas disposições nacionais que prevêem a exclusão da constituição desse direito, não se pode admitir uma solução diferente no que respeita às disposições nacionais que prevêem a extinção desse direito no caso de um trabalhador se encontrar de baixa por doença durante todo o período de referência e/ou para além de um período de reporte, como no caso de G. Schultz-Hoff, que não teve a possibilidade de exercer o seu direito a férias anuais remuneradas. Com efeito, tal como nas circunstâncias do processo que deu origem ao acórdão BECTU, já referido, em que o Tribunal de Justiça considerou que os Estados-Membros não podiam excluir a constituição do direito a férias anuais remuneradas, numa situação como a de G. Schultz-Hoff, os Estados-Membros não podem prever a extinção desse direito.

49 Resulta do exposto que o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais o direito a férias anuais remuneradas se extingue no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional, mesmo quando o trabalhador tenha estado de baixa por doença durante todo o período de referência e a sua incapacidade para o trabalho se tenha mantido até à cessação da sua relação de trabalho, razão pela qual não pôde exercer o seu direito a férias anuais remuneradas.

– Baixa por doença durante uma parte do período de referência e que se manteve no termo desse período e/ou de um período de reporte

50 Tendo em conta as considerações expostas nos n.os 37 a 49 do presente acórdão, a conclusão a extrair no que diz respeito ao direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador que, como G. Schultz-Hoff em 2004, trabalhou durante uma parte do período de referência antes de ficar de baixa por doença deve ser a mesma a que se chegou no n.º 49 do presente acórdão.

51 Com efeito, qualquer trabalhador privado do benefício de um período de férias anuais remuneradas devido a uma baixa por doença de longa duração está na mesma situação que a descrita no n.º 44 do presente acórdão, na medida em que a ocorrência de uma incapacidade para o trabalho por razões de doença é imprevisível.

52 Em face do exposto, há que responder à primeira e terceira questões, na medida em que esta última se refere ao direito às férias e não à compensação financeira pelas férias anuais remuneradas não gozadas, submetidas no processo C-350/06, que o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais o direito às férias anuais remuneradas se extingue no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional, mesmo quando o trabalhador tenha estado de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e a sua incapacidade para o trabalho se tenha mantido até à cessação da sua relação de trabalho, razão pela qual não pôde exercer o seu direito a férias anuais remuneradas.

Quanto ao direito a uma compensação financeira no momento da cessação da relação de trabalho pelas férias anuais remuneradas não gozadas durante o período de referência e/ou um período de reporte devido a uma incapacidade para o trabalho durante todo ou parte do período de referência e/ou do período de reporte

53 Com a segunda questão e, a título subsidiário, com a terceira questão, na medida em que se refere à compensação financeira das férias anuais remuneradas não gozadas, submetidas no processo C-350/06, bem como com a segunda questão submetida no processo C-520/06, os órgãos jurisdicionais de reenvio perguntam, no essencial, se o artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais, no momento da cessação da relação de trabalho, nenhuma compensação financeira é paga por férias anuais remuneradas não gozadas, quando o trabalhador tenha estado de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e/ou de um período de reporte. Em caso de resposta afirmativa a esta questão, o órgão jurisdicional de reenvio no processo C-520/06 pretende saber segundo que critérios a compensação financeira deve ser calculada.

54 A este respeito, importa lembrar que, como resulta da própria redacção do artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88, disposição cuja derrogação esta directiva não permite, todos os trabalhadores têm direito a férias anuais remuneradas de, pelo menos, quatro semanas. Este direito a férias anuais remuneradas, que, segundo a jurisprudência referida no n.º 22 do presente acórdão, deve ser considerado um princípio do direito social comunitário com particular importância, é conferido a cada trabalhador, qualquer que seja o seu estado de saúde.

55 Seguidamente, como resulta do n.º 52 do presente acórdão, o direito a férias anuais remuneradas não se extingue no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional quando o trabalhador tenha estado de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e não teve efectivamente a possibilidade de exercer esse direito que a Directiva 2003/88 lhe confere.

56 No momento da cessação da relação de trabalho, deixa de ser possível o gozo efectivo das férias anuais remuneradas. A fim de evitar que, devido a essa impossibilidade, o benefício desse direito pelo trabalhador, mesmo sob forma pecuniária, seja excluído, o artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/88 dispõe que o trabalhador tem direito a uma compensação financeira.

57 Nenhuma disposição da Directiva 2003/88 fixa expressamente de que forma deve ser calculada a compensação financeira substitutiva do ou dos períodos mínimos de férias anuais remuneradas em caso de cessação da relação de trabalho.

58 Contudo, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a expressão «férias anuais remuneradas», que consta do artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88, significa que, no período das férias anuais na acepção dessa directiva, a remuneração deve ser mantida e que, por outras palavras, o trabalhador deve receber a remuneração normal por esse período de descanso (v. acórdão Robinson-Steele e o., já referido, n.º 50).

59 Ao fixarem a compensação financeira devida ao trabalhador por força do artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/88, os Estados-Membros devem assegurar-se de que as modalidades de aplicação nacionais têm em conta os limites decorrentes da própria directiva.

60 Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a Directiva 2003/88 trata o direito a férias anuais e o direito a um pagamento baseado nessas férias como dois componentes de um direito único. O objectivo da exigência de pagamento dessas férias é colocar o trabalhador, no momento das mesmas, numa situação que, quanto ao salário, é comparável aos períodos de trabalho (v. acórdão Robinson-Steele e o., já referido, n.º 58).

61 Daqui resulta que, no que respeita a um trabalhador que, por razões independentes da sua vontade, não teve possibilidade de exercer o seu direito a férias anuais remuneradas antes da cessação da sua relação de trabalho, a compensação financeira a que tem direito deve ser calculada de forma a que esse trabalhador fique numa situação comparável àquela em que estaria se tivesse exercido o referido direito durante o período da relação de trabalho. Daqui resulta que a remuneração normal do trabalhador, que é a que deve ser mantida durante o período de descanso correspondente às férias anuais remuneradas, é igualmente determinante no que respeita ao cálculo da compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas até à cessação da relação de trabalho.

62 Em face do exposto, há que responder à segunda e terceira questões, na medida em que esta última se refere à compensação financeira das férias anuais remuneradas não gozadas, submetidas no processo C-350/06, bem como à segunda questão submetida no processo C-520/06, que o artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais, no momento da cessação da relação de trabalho, nenhuma compensação financeira é paga por férias anuais remuneradas não gozadas a um trabalhador que tenha estado de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e/ou de um período de reporte, razão pela qual não pôde exercer o seu direito a férias anuais remuneradas. No cálculo da referida compensação financeira, é igualmente determinante a remuneração normal do trabalhador, que é a que deve ser mantida durante o período de descanso correspondente às férias anuais remuneradas.

Quanto às despesas

63 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Grande Secção) declara:

1) O artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da

organização do tempo de trabalho, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais um trabalhador que se encontre de baixa por doença não pode gozar férias anuais remuneradas num período que coincide com uma baixa por doença.

2) O artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais o direito às férias anuais remuneradas se extingue no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional, mesmo quando o trabalhador tenha estado de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e a sua incapacidade para o trabalho se tenha mantido até à cessação da sua relação de trabalho, razão pela qual não pôde exercer o seu direito a férias anuais remuneradas.

3) O artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais, no momento da cessação da relação de trabalho, nenhuma compensação financeira é paga por férias anuais remuneradas não gozadas a um trabalhador que tenha estado de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e/ou de um período de reporte, razão pela qual não pôde exercer o seu direito a férias anuais remuneradas. No cálculo da referida compensação financeira, é igualmente determinante a remuneração normal do trabalhador, que é a que deve ser mantida durante o período de descanso correspondente às férias anuais remuneradas.

Assinaturas

* Línguas do processo: alemão e inglês.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 20 de enero de 2009 (*)

«Condiciones de trabajo – Ordenación del tiempo de trabajo – Directiva 2003/88/CE – Derecho a vacaciones anuales retribuidas – Licencia por enfermedad – Vacaciones anuales que coinciden con una licencia por enfermedad – Compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas que, por razones de enfermedad, no se disfrutaron antes de que finalizara el contrato»

En los asuntos acumulados C-350/06 y C-520/06,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 234 CE, por el Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Alemania) (C-350/06) y por la House of Lords (Reino Unido) (C-520/06), mediante resoluciones de 2 agosto y 13 de diciembre de 2006, recibidas en el Tribunal de Justicia, respectivamente, el 21 de agosto y el 20 de diciembre de 2006, en el procedimiento entre

Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06)

y

Deutsche Rentenversicherung Bund,

y en el procedimiento entre

Stringer y otros (C-520/06)

y

Her Majesty's Revenue and Customs,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts y A. Ó Caoimh, Presidentes de Sala, y los Sres. K. Schieman, J. Makarczyk, P. Küris, E. Juhász, G. Arestis, E. Levits (Ponente) y L. Bay Larsen, Jueces;

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;

Secretario: Sr. J. Swedenborg, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 20 de noviembre de 2007;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Deutsche Rentenversicherung Bund, por el Sr. J. Littig, Rechtsanwalt;
- en nombre de Stringer y otros, por los Sres. C. Jeans, QC, y M. Ford, Barrister, designados por la Sra. V. Phillips, Solicitor;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. M. Lumma y C. Blaschke, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. Z. Bryanston-Cross, en calidad de agente, asistida por el Sr. T. Ward, Barrister;

- en nombre del Gobierno belga, por la Sra. L. Van den Broeck, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno checo, por el Sr. T. Boček, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por la Sra. W. Ferrante, avvocato dello Stato;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. C. Wissels, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno polaco, por la Sra. E. Ośniecka-Tamecka, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno esloveno, por la Sra. M. Remic, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. M. van Beek, en calidad de agente;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 24 de enero de 2008;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299, p. 9).
- 2 Dichas peticiones se presentaron en el marco de dos litigios, el primero de ellos entre el Sr. Schultz-Hoff y su antiguo empresario, a saber, Deutsche Rentenversicherung Bund (en lo sucesivo, «DRB»), y el segundo entre varios trabajadores –algunos de los cuales habían sido despedidos– y su empresario o antiguo empresario, a saber, Her Majesty's Revenue and Customs, en relación con la cuestión de si un trabajador en situación de baja por enfermedad tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas durante dicha baja por enfermedad y, en caso afirmativo, en qué medida un trabajador en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga tiene derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas aún no disfrutadas en el momento en que finalizó la relación laboral.

Marco jurídico

- 3 El artículo 1 de la Directiva 2003/88 dispone lo siguiente:

«Objeto y ámbito de aplicación

 1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.
 2. La presente Directiva se aplicará:
 - a) a los períodos mínimos [...] de vacaciones anuales [...]
 [...]»
- 4 El artículo 7 de la misma Directiva está redactado de la siguiente manera:

«Vacaciones anuales

 1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de

conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»
- 5 El artículo 17 de la Directiva 2003/88 prevé que los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en determinados artículos de dicha Directiva. No se admite excepción alguna en lo que atañe al artículo 7 de la misma.

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

Asunto C-520/06

- 6 Los demandantes en el litigio principal pueden incluirse en dos categorías.
- 7 La primera de ellas es la un trabajador que no acude a su trabajo desde hace meses por encontrarse en situación de baja por enfermedad de duración indeterminada. En el transcurso de la referida baja por enfermedad, comunica al empresario su intención de disfrutar varios días de sus vacaciones anuales retribuidas dentro del plazo de dos meses posterior a la solicitud.
- 8 Los trabajadores que forman parte de la segunda categoría se encontraban, antes de su despido, en situación de baja por enfermedad de larga duración. Al no haber disfrutado las vacaciones anuales retribuidas durante el período de devengo de las mismas –único período en el que, según el Derecho británico, pueden disfrutarse tales vacaciones–, reclamaron una compensación económica.
- 9 Los trabajadores incluidos en las dos categorías mencionadas consiguieron que el Employment Tribunal estimara sus pretensiones. El Employment Appeal Tribunal desestimó los recursos de apelación del empresario, pero autorizó la interposición de un recurso ante la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), la cual estimó las pretensiones del empresario.
- 10 Los recurrentes en el litigio principal interpusieron recurso de casación ante la House of Lords, que decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88[...], ¿significa que un trabajador en situación de baja indefinida por enfermedad tiene derecho, durante un período que, de no corresponder a vacaciones, sería de baja por enfermedad: i) a designar un período de tiempo futuro como vacaciones anuales retribuidas, y ii) a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas?
- 2) Si un Estado miembro ejerce su facultad discrecional de sustituir el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas por una compensación financiera cuando tiene lugar la conclusión de la relación laboral, conforme al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 [...], en el supuesto de que un trabajador haya permanecido en baja por enfermedad durante todo o parte del año al que corresponden las vacaciones y en el que concluye la relación laboral, ¿impone el artículo 7, apartado 2, de dicha Directiva algún requisito o establece algún criterio con respecto a si debe satisfacerse la citada compensación, o cómo ha de calcularse ésta?»

Asunto C-350/06

- 11 El Sr. Schultz-Hoff, demandante en el litigio principal, estuvo empleado en DRB desde el 1 de abril de 1971. A partir del año 1995, el Sr. Schultz-Hoff, reconocido como persona con discapacidad grave, atravesó alternativamente períodos de incapacidad laboral por enfermedad y períodos de aptitud para el trabajo. En 2004, estuvo físicamente apto para trabajar hasta comienzos del mes de septiembre. Posteriormente estuvo ininterrumpidamente en situación de baja por enfermedad hasta el 30 de septiembre de 2005, fecha en la que finalizó su relación laboral.
- 12 Mediante escrito de 13 de mayo de 2005, el Sr. Schultz-Hoff solicitó a DRB que, a partir del 1 de junio de 2005, se le concedieran las vacaciones retribuidas correspondientes al año 2004. El 25 de mayo de 2005, la solicitud fue denegada por estimarse que el servicio médico competente tenía que

declarar previamente la aptitud del interesado para trabajar. En septiembre de 2005, DRB constató la incapacidad laboral del Sr. Schultz-Hoff y, en tanto que entidad competente en materia de seguro de vejez, le reconoció el derecho a una pensión definitiva, con efecto retroactivo a 1 de marzo de 2005.

13 El Sr. Schultz-Hoff presentó ante el Arbeitsgericht Düsseldorf una demanda para obtener una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas correspondientes a los años 2004 y 2005, períodos de devengo de tales vacaciones.

14 DRB sostiene que la incapacidad laboral del interesado persiste en el momento presente, es decir, cuando ya ha finalizado el período de posible prórroga del disfrute de las vacaciones anuales que, con arreglo al artículo 7, apartado 3, de la Bundesurlaubsgesetz (Ley federal sobre vacaciones) de 8 de enero de 1963, en su versión aplicable al litigio principal, se concede a todo trabajador que no haya podido disfrutar tales vacaciones durante el período de devengo de las mismas por razones urgentes relacionadas con la empresa o con la persona del trabajador. Por consiguiente, concluye DRB, según el Derecho alemán ya se han extinguido los derechos a vacaciones anuales retribuidas objeto de controversia y el Sr. Schultz-Hoff no tiene derecho a compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

15 El Arbeitsgericht Düsseldorf desestimó la demanda del Sr. Schultz-Hoff y éste interpuso recurso de apelación ante el Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

16 El órgano jurisdiccional remitente expone que, en virtud de las disposiciones nacionales pertinentes, tal como las ha interpretado el Bundesarbeitsgericht, el derecho del trabajador a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas caduca al término del año civil de que se trate y, a más tardar, al término de un período de prórroga cuya duración será de tres meses, salvo que mediante convenio colectivo se haya establecido alguna excepción en favor del trabajador. Si el trabajador permanece en situación de incapacidad laboral hasta el final de dicho período de prórroga, no existirá obligación de compensar económicamente, al finalizar la relación laboral, las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

17 Al albergar dudas de que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 permita la mencionada jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht, el Landesarbeitsgericht Düsseldorf decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe entenderse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE [...] en el sentido de que los trabajadores tienen que disponer en cualquier caso de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas y que, en particular, deben concederse vacaciones en un momento posterior cuando el trabajador no haya disfrutado de ellas por enfermedad en el período anual de su devengo, o puede disponerse en la legislación nacional y/o en las prácticas nacionales que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue cuando los trabajadores sufran, durante el período anual de devengo anterior a la concesión de vacaciones, una enfermedad que les impida trabajar y no recuperen su capacidad laboral antes de transcurrir dicho período de devengo o el período máximo de prórroga de su disfrute establecido por ley, en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo?

2) ¿Debe entenderse el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88[...] en el sentido de que, en el supuesto de extinguirse la relación laboral, los trabajadores tienen en cualquier caso derecho a una compensación económica para sustituir el derecho a vacaciones devengadas y no disfrutadas o puede establecerse en la legislación nacional y/o en las prácticas nacionales que los trabajadores no tienen derecho a compensación sustitutoria cuando al término del período anual de devengo o del período máximo de prórroga posterior sufran una enfermedad que les impida trabajar, o cuando, tras extinguirse la relación laboral, perciban una pensión de invalidez?

3) Para el caso de responder afirmativamente a las cuestiones primera y segunda:

¿Debe entenderse el artículo 7 de la Directiva 2003/88[...] en el sentido de que el derecho a vacaciones anuales o a compensación económica depende de que el trabajador haya trabajado efectivamente durante el período anual de su devengo, o existe el derecho también en el caso de ausencias justificadas (por enfermedad) o injustificadas a lo largo del período anual de devengo?»

18 Habida cuenta de la conexión entre los dos asuntos principales, confirmada en la vista, procede

acordar su acumulación a efectos de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 19 Con carácter liminar, procede señalar que la duración de las bajas por enfermedad discutidas en los litigios principales no ha sido mayor que la duración de los períodos de devengo aplicables, en materia de vacaciones anuales retribuidas, según el Derecho nacional respectivo en cada uno de dichos litigios.
- Sobre el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con una baja por enfermedad*
- 20 Mediante la primera cuestión planteada en el asunto C-520/06, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que establezcan que los trabajadores no tendrán derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con una baja por enfermedad.
- 21 Todos los Gobiernos y la Comisión de las Comunidades Europeas estiman en sus observaciones que dicha cuestión debe recibir una respuesta negativa.
- 22 Según reiterada jurisprudencia, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18) (véanse las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 43; de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, apartado 29, y de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, Rec. p. I-2531, apartado 48).
- 23 El trabajador deberá normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, ya que sólo en caso de que concluya la relación laboral su artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 permite que el derecho a vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación económica (en este sentido, véanse las sentencias, antes citadas, BECTU, apartado 44, y Merino Gómez, apartado 30).
- 24 Por otra parte, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no figura entre las disposiciones en relación con las cuales dicha Directiva permite expresamente que se establezcan excepciones.
- 25 Es pacífico que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas no es otra que permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. Tal finalidad difiere por esta razón de la finalidad del derecho a licencia por enfermedad. Este último derecho se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad.
- 26 El Tribunal de Justicia ya ha declarado que un permiso garantizado por el Derecho comunitario no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por ese mismo Derecho (véanse las sentencias Merino Gómez, antes citada, apartados 32 y 33; de 14 de abril de 2005, Comisión/Luxemburgo, C-519/03, Rec. p. I-3067, apartado 33, y de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, Rec. p. I-7643, apartado 56). En la sentencia Merino Gómez en particular, el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que, en caso de coincidencia entre las fechas de un permiso de maternidad de una trabajadora y las de las vacaciones anuales fijadas con carácter general mediante convenio colectivo para la totalidad de la plantilla, no pueden considerarse cumplidas las exigencias de la Directiva relativas a las vacaciones anuales retribuidas.
- 27 No obstante, a diferencia de los derechos a permiso de maternidad o a permiso parental sobre los que versa la jurisprudencia citada en el apartado anterior, el derecho a licencia por enfermedad y las modalidades de su ejercicio no se rigen por el Derecho comunitario en el estado actual de desarrollo de este Derecho. Además, la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 en el asunto que dio lugar a la sentencia Merino Gómez, antes citada, venía exigida, habida cuenta de las restantes Directivas comunitarias aplicables en aquel asunto, por la necesidad de garantizar los derechos derivados del contrato de trabajo en el supuesto de una trabajadora con

permiso de maternidad.

- 28 En lo que atañe al derecho a vacaciones anuales retribuidas, tal como resulta de los términos de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, corresponde a los Estados miembros establecer, en su normativa interna, los requisitos para el ejercicio y la aplicación del mencionado derecho, precisando las circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso del mismo, sin poder supeditar, no obstante, a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva 93/104 (véase, en este sentido, la sentencia BECTU, antes citada, apartado 53).
- 29 En tales circunstancias, de lo anterior se deduce, por un lado, que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a las disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador en situación de baja por enfermedad no tiene derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con su baja por enfermedad, siempre que dicho trabajador tenga, no obstante, la posibilidad de ejercitar en un período distinto el derecho que le confiere la citada Directiva.
- 30 En efecto, según se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, si bien el efecto positivo de las vacaciones anuales retribuidas para la seguridad y la salud del trabajador se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir, durante el año en curso, ese tiempo de reposo no pierde interés a este respecto si se disfruta en un período posterior (sentencia de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec. p. I-3423, apartado 30).
- 31 Por otro lado, la Directiva 2003/88 tampoco se opone a disposiciones o prácticas nacionales que permitan que un trabajador en situación de baja por enfermedad disfrute durante este período las vacaciones anuales retribuidas.
- 32 A la vista de cuanto antecede, procede responder a la primera cuestión planteada en el asunto C-520/06 que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador en situación de baja por enfermedad no tiene derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con su baja por enfermedad.
- Sobre el derecho a vacaciones anuales retribuidas en el supuesto de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales, cuando la incapacidad laboral perdure al finalizar dicho período y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional*
- 33 Mediante la primera cuestión planteada en el asunto C-350/06 y, con carácter subsidiario, mediante la tercera cuestión –en la medida en que ésta se refiere al derecho a vacaciones y no a la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas–, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral.
- 34 Tal como señaló en la vista el Gobierno alemán, remitiéndose al apartado 53 de la sentencia BECTU, antes citada, del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 se desprende que las modalidades de aplicación en los diferentes Estados miembros del derecho a vacaciones anuales retribuidas se rigen por las legislaciones y/o prácticas nacionales. Dicho Gobierno deduce de ello que la cuestión del aplazamiento del disfrute de las vacaciones –y, por ende, de la determinación de un período dentro del cual el trabajador que se haya visto en la imposibilidad de disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas durante el período de devengo de las mismas pueda aún disfrutar tales vacaciones– forma parte de las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas y se rige, pues, por las legislaciones y/o prácticas nacionales.
- 35 Aunque esta conclusión puede considerarse válida en principio, ha de supeditarse a determinados límites.
- 36 Procede, pues, examinar qué límites a dicho principio se imponen en las circunstancias específicas del asunto C-350/06.

- Situación de baja por enfermedad durante todo el período de devengo de las vacaciones anuales y que perdura en el momento en que finaliza dicho período y/o el período de prórroga
- 37 Con carácter liminar, procede recordar que, según su sexto considerando, la Directiva 2003/88 tuvo en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo.
- 38 A este respecto, procede recordar que, a tenor del artículo 5, apartado 4, del Convenio nº 132 de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 de junio de 1970, relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado), «[...] las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, [...] serán contadas como parte del período de servicios».
- 39 Por lo que respecta, en primer lugar, a las disposiciones relativas a los períodos mínimos de descanso, que figuran en el capítulo II de la Directiva 2003/88, tales disposiciones se refieren casi siempre a «todos los trabajadores», tal como hace, en particular, el artículo 7, apartado 1, de la misma en lo que atañe al derecho a vacaciones anuales retribuidas (sentencia BECTU, antes citada, apartado 46).
- 40 Por otro lado, en lo que atañe a este último derecho, la Directiva 2003/88 no hace distinción alguna entre los trabajadores que durante el período de devengo de las vacaciones anuales se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad –de corta o larga duración– y aquellos otros que durante dicho período trabajan efectivamente.
- 41 De ello se deduce que, cuando se trata de trabajadores en situación de baja por enfermedad debidamente prescrita, ningún Estado miembro puede supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, que la propia Directiva 2003/88 atribuye a todos los trabajadores (sentencia BECTU, antes citada, apartados 52 y 53), al requisito de haber trabajado efectivamente durante el período de devengo de las vacaciones anuales establecido en el Estado de que se trate.
- 42 Una disposición nacional que establece un período de prórroga para las vacaciones anuales aún no disfrutadas al finalizar el período de devengo de las mismas tiene como finalidad, en principio, ofrecer al trabajador que no haya podido disfrutar sus vacaciones anuales una posibilidad adicional de disfrutar de ellas. La fijación de un período de este tipo forma parte de las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, por lo que, en principio, es competencia de los Estados miembros.
- 43 De ello se deduce que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a una normativa nacional que establezca modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que atribuye expresamente esta Directiva, aun cuando tal normativa llegue hasta el extremo de incluir la pérdida de dicho derecho al término del período de devengo de las vacaciones anuales o del período de prórroga, siempre y cuando el trabajador, cuyo derecho a vacaciones anuales retribuidas se haya perdido, haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye la Directiva.
- 44 Pues bien, procede declarar que un trabajador que durante todo el período de devengo de las vacaciones anuales y a lo largo del período de prórroga fijado por el Derecho nacional se haya encontrado en situación de baja por enfermedad –como es el caso del demandante en el litigio principal en el asunto C-350/06 respecto al año 2005–, se verá privado de todo período que le posibilite disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas.
- 45 Admitir que, en las circunstancias específicas de incapacidad laboral descritas en el apartado anterior, las disposiciones nacionales pertinentes –y, en particular, aquellas que fijan el período de prórroga– puedan prever la extinción del derecho a vacaciones anuales retribuidas que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 garantiza al trabajador, sin que éste haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le reconoce la citada Directiva, supondría la vulneración por tales disposiciones del derecho social que el artículo 7 de la citada Directiva atribuye a todo trabajador.
- 46 Así, si bien el Tribunal de Justicia ha admitido que los Estados miembros tienen la posibilidad de establecer, en su normativa interna, las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, ha precisado, no obstante, que dichos Estados no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la Directiva 93/104 (en este sentido, véase la sentencia BECTU, antes citada, apartado 53).

- 47 En esa misma jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha subrayado que los criterios de ejecución y aplicación necesarios para la puesta en práctica de las disposiciones de la Directiva 93/104 pueden contener determinadas divergencias por lo que respecta a las condiciones de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, pero que dicha Directiva no permite que los Estados miembros impidan el propio nacimiento de un derecho concedido expresamente a todos los trabajadores (sentencia BECTU, antes citada, apartado 55).
- 48 De lo anterior se deduce que, una vez sentado por la jurisprudencia citada en los precedentes apartados que el derecho a vacaciones anuales retribuidas –que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 garantiza a los trabajadores– no puede resultar afectado por disposiciones nacionales que impidan la constitución o nacimiento de dicho derecho, no cabe admitir una solución distinta en lo que respecta a disposiciones nacionales que establezcan la extinción del mencionado derecho en el supuesto de un trabajador que durante todo el período de devengo de las vacaciones anuales y/o a lo largo del período de prórroga se haya encontrado en situación de baja por enfermedad, como sucede en el caso del Sr. Schultz-Hoff, quien no estuvo en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. En efecto, lo mismo que en las circunstancias del asunto que dio lugar a la sentencia BECTU, antes citada, en la que el Tribunal de Justicia declaró que los Estados miembros no podían impedir el nacimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas, en una situación como la del Sr. Schultz-Hoff los Estados miembros no pueden prever la extinción de ese derecho.
- 49 De lo que antecede resulta que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las vacaciones anuales y/o el período de prórroga fijado por el propio Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante todo el período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.
- Situación de baja por enfermedad durante una parte del período de devengo de las vacaciones anuales y que perdura en el momento en que finaliza dicho período y/o el período de prórroga
- 50 Habida cuenta de las consideraciones expuestas en los apartados 37 a 49 de la presente sentencia, la conclusión a la que ha de llegarse en lo que atañe al derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador que, como el Sr. Schultz-Hoff en lo relativo al año 2004, haya trabajado durante una parte del período de devengo de las vacaciones anuales antes de ser declarado en situación de baja por enfermedad, debe ser idéntica a la conclusión alcanzada en el apartado 49 de la presente sentencia.
- 51 En efecto, todo trabajador privado del beneficio de un período de vacaciones anuales retribuidas a causa de una baja por enfermedad de larga duración se encuentra en la misma situación que la descrita en el apartado 44 de la presente sentencia, puesto que el que se produzca una incapacidad laboral por enfermedad resulta imprevisible.
- 52 A la luz de cuanto antecede, procede responder a las cuestiones primera y tercera planteadas en el asunto C-350/06 –en la medida en que esta última cuestión se refiere al derecho a vacaciones y no a la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas– que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.
- Sobre el derecho a obtener, al finalizar la relación laboral, una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas durante el período de devengo y/o el período de prórroga a causa de incapacidad laboral durante la totalidad o parte del período de devengo y/o del período de prórroga*
- 53 Mediante la segunda cuestión planteada en el asunto C-350/06 y, con carácter subsidiario, mediante la tercera cuestión –en la medida en que ésta se refiere a la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas–, así como mediante la segunda cuestión

- planteada en el asunto C-520/06, los órganos jurisdiccionales remitentes piden en lo sustancial que se dilucide si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga. En caso de respuesta afirmativa a la mencionada cuestión, el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-520/06 pide que se determinen qué criterios deben aplicarse para calcular la compensación económica.
- 54 A este respecto, es importante recordar en primer lugar que, en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 –disposición que, según dicha Directiva, no admite excepción alguna–, los trabajadores dispondrán de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, este derecho a vacaciones anuales retribuidas –que, según la jurisprudencia enunciada en el apartado 22 de la presente sentencia, debe considerarse un principio del Derecho social comunitario que reviste especial importancia– se reconoce a todo trabajador, con independencia de su estado de salud.
- 55 En segundo lugar, tal como resulta del apartado 52 de la presente sentencia, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no se extingue al finalizar el período de devengo de las vacaciones anuales y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar este derecho que la Directiva 2003/88 le reconoce.
- 56 Una vez finalizada la relación laboral, ya no resulta posible disfrutar de modo efectivo las vacaciones anuales retribuidas. A fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 prevé que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica.
- 57 Ninguna disposición de la Directiva 2003/88 determina expresamente cómo ha de calcularse la compensación económica que sustituya al período o períodos mínimos de vacaciones anuales retribuidas en caso de finalización de la relación laboral.
- 58 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, sin embargo, la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso (véase la sentencia Robinson-Steele y otros, antes citada, apartado 50).
- 59 Al fijar la compensación económica que ha de abonarse al trabajador en virtud del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, los Estados miembros deben velar por que los criterios de aplicación nacionales se atengan a los límites que resultan de la propia Directiva.
- 60 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (véase la sentencia Robinson-Steele y otros, antes citada, apartado 58).
- 61 De lo anterior se deduce que, cuando se trate de un trabajador que, por razones ajenas a su voluntad, no haya estado en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de que finalizara la relación laboral, la compensación económica a la que tiene derecho deberá calcularse de tal modo que el referido trabajador ocupe una situación comparable a aquella en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral. De ello se sigue que la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas, resulta asimismo determinante para el cálculo de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar la relación laboral.
- 62 A la luz de cuanto antecede, procede responder a las cuestiones segunda y tercera planteadas en el asunto C-350/06 –en la medida en que esta última se refiere a la compensación económica de las

vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas-, así como a la segunda cuestión planteada en el asunto C-520/06, que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Para el cálculo de dicha compensación económica, resulta asimismo determinante la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas.

Costas

63 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante los órganos jurisdiccionales nacionales, corresponde a éstos resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes de los litigios principales, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

- 1) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador en situación de baja por enfermedad no tiene derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con su baja por enfermedad.**
- 2) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.**
- 3) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Para el cálculo de dicha compensación económica, resulta asimismo determinante la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas.**

Firmas