



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

18 de julho de 2013*

«Transferência de empresas — Diretiva 2001/23/CE — Manutenção dos direitos dos trabalhadores — Convenção coletiva aplicável ao cedente e ao trabalhador no momento da transferência»

No processo C-426/11,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentado pela Supreme Court of the United Kingdom (Reino Unido), por decisão de 10 de agosto de 2011, entrado no Tribunal de Justiça em 12 de agosto de 2011, no processo

Mark Alemo-Herron e o.

contra

Parkwood Leisure Ltd,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: R. Silva de Lapuerta, exercendo funções de presidente da Terceira Secção, K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (relator) e D. Šváby, juízes,

advogado-geral: P. Cruz Villalón,

secretário: L. Hewlett, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 20 de setembro de 2012,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de M. Alemo-Herron e o., por T. Linden, barrister, e L. Prince, advocate,
- em representação da Parkwood Leisure Ltd, por A. Lynch, QC,
- em representação do Governo do Reino Unido, por H. Walker, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão Europeia, por G. Rozet e J. Enegren, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 19 de fevereiro de 2013,

profere o presente

* Língua do processo: inglês.

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 3.º da Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, de estabelecimentos ou de partes de empresas ou de estabelecimentos (JO L 82, p. 16).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe M. Alemo-Herron e o. à Parkwood Leisure Ltd (a seguir «Parkwood»), relativamente à aplicação de uma convenção coletiva.

Quadro jurídico

O direito da União

- 3 A Diretiva 2001/23 constitui a codificação da Diretiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de empresas ou estabelecimentos (JO L 61, p. 26; EE 05 F2 p. 122), conforme alterada pela Diretiva 98/50/CE do Conselho, de 29 de junho de 1998 (JO L 201, p. 88, a seguir a «Diretiva 77/187»).
- 4 O artigo 3.º, n.ºs 1 a 3, da Diretiva 2001/23 dispõe:

«1. Os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência são, por esse facto, transferidos para o cessionário.

Os Estados-Membros podem prever que, após a data da transferência, o cedente e o cessionário sejam solidariamente responsáveis pelas obrigações resultantes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes antes da data da transferência.

2. Os Estados-Membros podem adotar as medidas adequadas para assegurar que o cedente notifique o cessionário de todos os direitos e obrigações transferidos para este último nos termos do presente artigo, na medida em que esses direitos e obrigações sejam, ou devessem ser, do conhecimento do cedente no momento da transferência. A não-notificação pelo cedente ao cessionário de qualquer desses direitos ou obrigações não afetará a transferência desses mesmos direitos ou obrigações nem os direitos de quaisquer trabalhadores contra o cessionário e/ou cedente relativamente a esses direitos ou obrigações.

3. Após a transferência, o cessionário manterá as condições de trabalho acordadas por uma convenção coletiva, nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data da rescisão ou do termo da convenção coletiva ou até à data de entrada em vigor ou de aplicação de outra convenção coletiva.

Os Estados-Membros podem limitar o período de manutenção das condições de trabalho desde que este não seja inferior a um ano.»

- 5 Nos termos do artigo 8.º desta diretiva:

«A presente diretiva não prejudica o direito que os Estados-Membros têm de aplicar ou de introduzir disposições legislativas, regulamentares e administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de favorecer ou permitir convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis aos trabalhadores.»

O direito do Reino Unido

- 6 No Reino Unido, a Diretiva 77/187 foi transposta pelo Regulamento relativo à transferência de empresas (proteção do emprego) de 1981 [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, a seguir «TUPE»].
- 7 O artigo 5.º, n.º 2, alínea a), do TUPE, que transpõe o artigo 3.º, n.º 2, da Diretiva 2001/23, prevê:
«Todos os direitos, poderes e obrigações do cedente que emanam do contrato ou associados ao contrato são transferidos para o cessionário, por força do presente regulamento.»
- 8 Segundo o direito nacional, as partes têm a possibilidade de incluir no contrato uma cláusula que preveja que a remuneração do trabalhador será periodicamente determinada por um terceiro, como o National Joint Council for Local Government Services (a seguir «NJC»), do qual a entidade patronal não é membro ou no qual não se encontra representada. Em virtude do sistema que, no Reino Unido, rege as relações entre os parceiros sociais, presume-se que este tipo de acordo coletivo não é juridicamente vinculativo, salvo se as partes tiverem acordado o contrário. Posto isto, as disposições de tal acordo coletivo podem produzir efeitos enquanto condições do contrato de trabalho individual celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador. Isso pode ser feito, como no caso em apreço, pela inclusão de uma cláusula no contrato, que preveja que o trabalhador tem o direito de beneficiar das condições acordadas entre a entidade patronal e um sindicato ou negociadas por qualquer outra entidade, como o NJC. Uma vez essas condições incorporadas no contrato, são aplicáveis como cláusulas contratuais.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 9 Em 2002, um dos municípios de Londres, o Lewisham Borough Council (a seguir «Lewisham») cedeu o Serviço «Atividades recreativas» à CCL Limited (a seguir «CCL»), empresa do setor privado, que integrou os trabalhadores desse serviço no seu pessoal. No mês de maio de 2004, a CCL cedeu o referido serviço à Parkwood, empresa que pertence igualmente ao setor privado.
- 10 Na época em que o Serviço «Atividades recreativas» dependia do Lewisham, os contratos de trabalho entre este município e os trabalhadores do serviço beneficiavam das condições de trabalho negociadas no NJC, o organismo das negociações coletivas no setor público local. A sujeição aos acordos negociados no NJC não decorria da lei, mas sim de uma cláusula prevista no contrato de trabalho, que estabelecia:
«Durante o seu período de emprego no [Lewisham], as condições e os termos deste emprego serão regulados de acordo com o disposto nas convenções coletivas periodicamente negociadas pelo [NJC], complementadas pelos acordos celebrados localmente pelos comités de negociação do [Lewisham].»
- 11 À data da cessão do Serviço «Atividades recreativas» à CCL, estava em vigor a convenção celebrada pelo NJC para o período de 1 de abril de 2002 a 31 de março de 2004. A transferência, para a Parkwood, da empresa que explorava o serviço ocorreu no mês de maio de 2004.
- 12 A Parkwood não participa no NJC nem, em qualquer caso, o poderia fazer, dado ser uma empresa privada alheia à Administração Pública.
- 13 No mês de junho de 2004, foi celebrado, no NJC, um novo acordo cuja entrada em vigor retroagiu a 1 de abril de 2004, com produção de efeitos até 31 de março de 2007. Este acordo foi, portanto, celebrado após a transferência da empresa em causa para a Parkwood. Por conseguinte, a Parkwood concluiu que o novo acordo não a vinculava e informou deste facto os trabalhadores, aos quais recusou o aumento dos salários acordado no NJC para o período compreendido entre abril de 2004 e março de 2007.

- 14 Na sequência da recusa da Parkwood de se submeter aos termos acordados no NJC, os trabalhadores intentaram uma ação no Employment Tribunal, que foi julgada improcedente em 2008. Interpuseram recurso da sentença no Employment Appeal Tribunal, que deu provimento ao recurso em 12 de janeiro de 2009. A Parkwood interpôs então recurso da decisão deste último tribunal para a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).
- 15 Em 29 de janeiro de 2010, o referido órgão jurisdicional julgou procedente o recurso interposto pela Parkwood e confirmou a decisão do Employment Tribunal que julgou improcedente os pedidos dos recorrentes no processo principal. A Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) considerou que o acórdão de 9 de março de 2006, Werhof (C-499/04, Colet., p. I-2397), implicava que o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 77/187 não vinculava o cessionário a nenhum acordo coletivo celebrado após a transferência da empresa.
- 16 Os recorrentes no processo principal interpuseram recurso da decisão da Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) na Supreme Court of the United Kingdom, que decidiu submeter ao Tribunal de Justiça determinadas questões relativas à interpretação e ao efeito da Diretiva 2001/23. O órgão jurisdicional de reenvio considera efetivamente que a resposta dada pelo Tribunal de Justiça à questão no referido acórdão Werhof não é idêntica à que deve ser dada no processo principal.
- 17 A este respeito, invoca que o direito alemão, em causa no processo que deu origem ao referido acórdão Werhof, adota uma abordagem «estática» da proteção dos trabalhadores após a transferência de uma empresa ou de uma atividade. O direito alemão prevê que as regras previstas nos acordos coletivos passam a fazer parte dos contratos de trabalho unicamente com o conteúdo que tinham no momento em que a empresa ou a atividade foi transferida, e que não serão atualizadas após a transferência.
- 18 Em contrapartida, a questão que se coloca no processo principal consiste em determinar se se pode impedir que um Estado-Membro conceda aos trabalhadores, em caso de transferência de empresa ou de atividade, uma proteção «dinâmica», nos termos do direito contratual nacional, a saber uma proteção em virtude da qual se podem opor ao cessionário não apenas convenções coletivas em vigor no momento da transferência em causa mas também posteriores à referida transferência.
- 19 Nestas circunstâncias, a Supreme Court of the United Kingdom decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) Quando, como no presente caso, um trabalhador goze de um direito contratual oponível ao cedente, de beneficiar dos termos e condições negociadas e acordadas periodicamente por um terceiro que é um organismo de negociação coletiva e tal direito seja reconhecido nos termos do direito nacional como assumindo um carácter dinâmico e não estático nas relações entre o trabalhador e a entidade patronal cedente, o artigo 3.º da Diretiva [2001/23], conjugado com o acórdão Werhof [acima referido]:
- a) exige que tal direito esteja protegido e oponível ao cessionário em caso de transferência à qual [esta] diretiva se aplica?
- ou
- b) autoriza que os tribunais nacionais julguem que tais direitos sejam protegidos e oponíveis ao cessionário no caso de uma transferência à qual [a referida] diretiva se aplica?
- ou
- c) proíbe que os tribunais nacionais julguem que tais direitos sejam protegidos e oponíveis ao cessionário no caso de uma transferência à qual [esta mesma] diretiva se aplica?

- 2) Quando um Estado-Membro tenha cumprido a sua obrigação de transpor [para o] seu direito interno os requisitos mínimos impostos pelo artigo 3.º da Diretiva 2001/23, mas que se levante a questão de saber se as medidas de transposição devem ser entendidas como excedendo esses requisitos de um modo favorável para os trabalhadores protegidos, conferindo-lhes direitos contratuais de caráter dinâmico oponíveis ao cessionário, pode-se considerar que os tribunais deste Estado-Membro são livres de aplicar o direito nacional para a interpretação das regras de transposição, sempre na condição de tal interpretação não ser contrária ao direito comunitário, ou devem estes adotar uma abordagem diversa para tal interpretação e, na afirmativa, qual?
- 3) No presente caso, não tendo a entidade patronal alegado que o direito de caráter dinâmico de os trabalhadores beneficiarem, ao abrigo do direito interno, dos termos e condições acordados em contratos coletivos viola os direitos que são conferidos à entidade patronal à luz do artigo 11.º da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais [assinada em Roma, em 4 de novembro de 1950], é o tribunal livre de aplicar a interpretação do [TUPE] invocada pelos trabalhadores?»

Quanto às questões prejudiciais

- 20 Através das suas três questões, que devem ser examinadas conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 3.º da Diretiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que, em caso de transferência de empresa como a que está em causa no processo principal, um Estado-Membro preveja que as cláusulas de reenvio dinâmico para as convenções coletivas negociadas e adotadas depois da data da transferência sejam oponíveis ao cessionário.
- 21 Há que salientar, desde logo, que o acórdão Werhof, já referido, relativo ao artigo 3.º da Diretiva 77/187, contém vários elementos pertinentes para o processo principal. Na verdade, este diz respeito à Diretiva 2001/23, mas os ditos elementos são-lhe plenamente aplicáveis, na medida em que esta diretiva codifica a Diretiva 77/187 e as disposições pertinentes do artigo 3.º de cada uma dessas diretivas são redigidas de forma idêntica.
- 22 Em primeiro lugar, há que recordar que, no n.º 37 do acórdão Werhof, já referido, o Tribunal de Justiça considerou que o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 77/187 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a que, quando o contrato de trabalho remete para uma convenção coletiva que vincula o cedente, o cessionário, que não é parte nessa convenção, não fique vinculado por convenções coletivas posteriores à que estava em vigor no momento da transferência da empresa.
- 23 Além disso, resulta do artigo 8.º da Diretiva 2001/23 que esta diretiva não prejudica o direito de os Estados-Membros aplicarem ou adotarem disposições legislativas, regulamentares e administrativas mais favoráveis aos trabalhadores, ou favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis aos trabalhadores.
- 24 No que se refere ao processo principal, está apurado, como decorre da própria redação da segunda questão colocada, que as cláusulas de reenvio para as convenções coletivas negociadas e adotadas depois da data da transferência de empresa em causa, que conferem direitos contratuais de caráter dinâmico, são mais favoráveis aos trabalhadores.
- 25 Sendo assim, a Diretiva 77/187 não tem unicamente por objetivo salvaguardar os interesses dos trabalhadores, aquando de uma transferência de empresa, mas pretende assegurar um justo equilíbrio entre os interesses destes últimos, por um lado, e os do cessionário, por outro. Mais em particular, especifica que o cessionário deve poder proceder aos ajustamentos e às adaptações necessárias à continuação da sua atividade (v., neste sentido, acórdão Werhof, já referido, n.º 31).

- 26 A este respeito, há que salientar que a transferência de empresa em causa no processo principal ocorreu entre uma pessoa coletiva de direito público e uma pessoa coletiva de direito privado.
- 27 Na medida em que está em questão uma transferência de empresa do setor público para o setor privado, há que considerar que a continuação da atividade do cessionário necessitará de ajustamentos e adaptações importantes, tendo em conta as inevitáveis diferenças que existem nas condições de trabalho destes dois setores.
- 28 Ora, uma cláusula de reenvio dinâmico para as convenções coletivas negociadas e adotadas depois da data da transferência de empresa em causa, destinadas a regular a evolução das condições de trabalho no setor público, pode limitar consideravelmente a margem de manobra de que um cessionário privado necessita para a adoção das referidas medidas de ajustamento e adaptação.
- 29 Numa situação desse tipo, tal cláusula pode prejudicar o justo equilíbrio entre os interesses do cessionário, na sua qualidade de entidade patronal, por um lado, e os dos trabalhadores, por outro.
- 30 Em segundo lugar, há que salientar que, segundo jurisprudência assente, há que interpretar as disposições da Diretiva 2001/23 com observância dos direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta») (v., neste sentido, acórdão de 27 de setembro de 2012, Cimade e GISTI, C-179/11, n.º 42).
- 31 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio indica, de facto, que o direito de não se associar não está em causa no processo principal. Todavia, a interpretação do artigo 3.º da Diretiva 2001/23 deve, de qualquer modo, estar em conformidade com o artigo 16.º da Carta, que consagra a liberdade da empresa.
- 32 Este direito fundamental compreende nomeadamente a liberdade contratual, como decorre das Anotações elaboradas para orientar a interpretação da Carta (JO 2007, C 303, p. 17), que devem, nos termos do artigo 6.º, n.º 1, terceiro parágrafo, TUE e do artigo 52.º, n.º 7, da Carta, ser tidas em consideração na sua interpretação (acórdão de 22 de janeiro de 2013, Sky Österreich, C-283/11, n.º 42).
- 33 À luz do artigo 3.º da Diretiva 2001/23, decorre que, ao abrigo da liberdade de empresa, o cessionário deve ter a possibilidade de invocar eficazmente os seus interesses num processo contratual no qual participa e negociar os elementos que determinam a evolução das condições de trabalho dos seus trabalhadores, tendo em consideração a sua futura atividade económica.
- 34 No entanto, há que assinalar que o cessionário em causa no processo principal não tem nenhuma possibilidade de participar no organismo de negociação coletiva em causa. Nestas condições, este cessionário não tem a faculdade de invocar eficazmente os seus interesses num processo contratual nem de negociar os elementos que determinam a evolução das condições de trabalho dos seus trabalhadores, tendo em consideração a sua futura atividade económica.
- 35 Nestas condições, a liberdade contratual do referido cessionário é seriamente reduzida a ponto de tal limitação poder prejudicar a própria substância do seu direito à liberdade de empresa.
- 36 Ora, o artigo 3.º da Diretiva 2001/23, em conjugação com o artigo 8.º desta diretiva, não pode ser interpretado no sentido de que autoriza os Estados-Membros a adotarem medidas que, se bem que mais favoráveis aos trabalhadores, são suscetíveis de prejudicar a própria substância do direito do cessionário à liberdade de empresa (v., por analogia, acórdão de 6 de setembro de 2012, Deutsches Weintor, C-544/10, n.ºs 54 e 58).

- 37 Tendo em conta o que precede, há que responder às três questões colocadas que o artigo 3.º da Diretiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que, no caso de uma transferência de empresa, um Estado-Membro preveja que as cláusulas de reenvio dinâmico para convenções coletivas negociadas e adotadas depois da data da transferência sejam oponíveis ao cessionário, quando este não tem a possibilidade de participar no processo de negociação de tais convenções coletivas celebradas após a transferência.

Quanto às despesas

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

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

O artigo 3.º da Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, de estabelecimentos ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que, no caso de uma transferência de empresa, um Estado-Membro preveja que as cláusulas de reenvio dinâmico para convenções coletivas negociadas e adotadas depois da data da transferência sejam oponíveis ao cessionário, quando este não tem a possibilidade de participar no processo de negociação de tais convenções coletivas celebradas após a transferência.

Assinaturas