



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

11 de setembro de 2014*

«Reenvio prejudicial — Diretiva 2001/23/CE — Manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos — Obrigação de o cessionário manter as condições de trabalho estipuladas em convenção coletiva até à entrada em vigor de outra convenção coletiva — Conceito de ‘convenção coletiva’ — Lei nacional que dispõe que uma convenção coletiva rescindida continue a produzir efeitos até à entrada em vigor de outra convenção»

No processo C-328/13,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Oberster Gerichtshof (Áustria), por decisão de 28 de maio de 2013, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 17 de junho de 2013, no processo

Österreichischer Gewerkschaftsbund

contra

Wirtschaftskammer Österreich — Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: L. Bay Larsen, presidente de secção, M. Safjan, J. Malenovský, A. Prechal (relatora) e K. Jürimäe, juízes,

advogado-geral: P. Cruz Villalón,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação da Österreichischer Gewerkschaftsbund, por R. Gerlach, Rechtsanwalt,
- em representação da Wirtschaftskammer Österreich — Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen, por K. Körber-Risak, Rechtsanwältin,
- em representação do Governo alemão, por T. Henze e K. Petersen, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: alemão.

— em representação do Governo helénico, por E.-M. Mamouna e M. Tassopoulou, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão Europeia, por J. Enegren e F. Schatz, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 3 de junho de 2014,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 3.º, n.º 1, 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 ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos (JO L 82, p. 16).
- 2 Foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Österreichischer Gewerkschaftsbund (Confederação austríaca dos sindicatos, a seguir «Gewerkschaftsbund») à Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (Câmara de Comércio austríaca — Federação setorial das empresas de transportes por autocarro, avião e barco, a seguir «Wirtschaftskammer»), a respeito da manutenção, numa transferência de estabelecimento, dos efeitos de uma convenção coletiva rescindida.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 O artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23 dispõe:

«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».

Direito austríaco

- 4 Nos termos do § 8 da Lei que rege as relações de trabalho e a organização social das empresas (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974), conforme aplicável aos factos em causa no processo principal (a seguir «ArbVG»):

«Estão abrangidos pelo âmbito de aplicação territorial, material e pessoal da convenção coletiva, salvo disposição em contrário da própria convenção:

1. os empregadores e os trabalhadores que fossem membros das partes signatárias da convenção quando esta foi celebrada ou que tenham vindo a sê-lo posteriormente;
2. os empregadores a favor de quem seja transferido o estabelecimento ou parte do estabelecimento de um empregador previsto no ponto 1;

[...]»

5 O § 13 da ArbVG dispõe:

«Os efeitos jurídicos da convenção coletiva nas relações de trabalho diretamente abrangidas antes do seu termo mantêm-se em vigor enquanto essas relações de trabalho não estiverem sujeitas a nova convenção coletiva ou enquanto não for celebrado novo acordo com os trabalhadores afetados.»

6 O § 4 da Lei de adaptação das normas que regem o contrato de trabalho (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes, BGBl. 459/1993), conforme aplicável aos factos em causa do processo principal, dispõe, no seu n.º 1:

«Após a transferência de uma empresa, o cessionário mantém as condições de trabalho estipuladas em convenção coletiva na mesma medida prevista para o cedente, até à data da rescisão ou do termo da convenção coletiva ou da entrada em vigor ou da aplicação de outra convenção coletiva. No ano seguinte à transferência, as condições de trabalho não podem ser suprimidas nem limitadas em prejuízo do trabalhador por meio de contrato individual de trabalho.»

7 O tribunal de reenvio precisa que, no direito austríaco, a convenção coletiva não é, em princípio, uma componente do contrato de trabalho, mas tem o efeito de lei sobre esse contrato.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

8 Conforme resulta da decisão de reenvio, a Wirtschaftskammer tem competência para representar, na assinatura de convenções coletivas, as empresas que dela sejam membros. Neste contexto, a Gewerkschaftsbund e a Wirtschaftskammer celebraram, em representação de uma empresa pertencente a um grupo de empresas e do setor da aviação (a seguir «sociedade-mãe»), uma convenção coletiva aplicável a todas as companhias aéreas do grupo desde que a atividade não se limite ao transporte regional (a seguir «convenção coletiva da sociedade-mãe»).

9 A Gewerkschaftsbund e a Wirtschaftskammer celebraram ainda uma convenção coletiva específica para uma filial do grupo (a seguir «convenção coletiva da filial»).

10 Em 30 de abril de 2012, a fim de evitar perdas de exploração, a sociedade-mãe decidiu transferir, com efeitos a 1 de julho de 2012, a sua atividade aérea para essa filial, através de uma transferência de estabelecimento, para que os trabalhadores afetos a essa atividade ficassem sujeitos às condições previstas na convenção coletiva da filial, menos favoráveis do que as previstas na convenção coletiva da sociedade-mãe. Nesse contexto, a Wirtschaftskammer rescindiu esta última convenção com efeitos a 30 de junho de 2012, tendo seguidamente a Gewerkschaftsbund rescindido a convenção coletiva da filial com produção de efeitos nessa mesma data. Na sequência dessas rescisões, o novo empregador dos trabalhadores afetados pela transferência de estabelecimento, isto é, a filial, aplicou normas internas adotadas unilateralmente, que levaram a uma conseqüente deterioração das condições de trabalho e a uma significativa redução da remuneração dos trabalhadores afetados pela transferência de estabelecimento.

11 No tribunal de reenvio, a Gewerkschaftsbund alega que, uma vez que essa filial já não estava sujeita a nenhuma convenção coletiva em vigor, a convenção coletiva da sociedade-mãe, que foi rescindida, deveria continuar a ser aplicável a todos os trabalhadores transferidos, de acordo com a regra da manutenção dos efeitos prevista no § 13 da ArbVG.

- 12 Em contrapartida, segundo a *Wirtschaftskammer*, uma convenção coletiva já rescindida ou que tivesse chegado ao seu termo à data da transferência da empresa não se impõe imperativamente ao cessionário. Com efeito, só a própria convenção coletiva pode continuar a ser aplicável no âmbito de uma transferência de estabelecimento ao cessionário.
- 13 O tribunal de reenvio explica que a decisão da causa depende da resposta a dar à questão de saber se a regra da manutenção dos efeitos das convenções coletivas em caso de rescisão das mesmas, prevista no § 13 da *ArbVG*, que se destina a paliar a falta de uma convenção coletiva e retirar qualquer interesse ao facto de provocar uma situação sem essa convenção, constitui uma convenção coletiva na aceção do artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23. Acrescenta que a existência, alegada pela *Gewerkschaftsbund*, de um comportamento abusivo da sociedade-mãe só pode ser apreciada se, previamente, tiverem sido precisadas as consequências jurídicas da transferência de estabelecimento ou das rescisões das convenções coletivas.
- 14 Nestas condições, o *Oberster Gerichtshof* (Supremo Tribunal) suspendeu a instância e colocou ao Tribunal de Justiça as questões prejudiciais seguintes:
- «1) Deve a redação do n.º 3 do artigo 3.º da [Diretiva 2001/23], segundo a qual as ‘condições de trabalho’, acordadas por uma convenção coletiva e aplicáveis ao cedente, se devem manter ‘nos mesmos termos’ até à ‘data da rescisão ou do termo da convenção coletiva’, ser interpretada no sentido de que também são abrangidas as condições de trabalho fixadas por convenção coletiva e que, nos termos do direito nacional, se mantêm enquanto não entrar em vigor outra convenção coletiva ou enquanto os trabalhadores afetados não tiverem celebrado novos acordos individuais?
- 2) Deve o n.º 3 do artigo 3.º da [Diretiva 2001/23] ser interpretado no sentido de que por ‘aplicação de outra convenção coletiva’ do cessionário também se entende a manutenção dos efeitos da convenção coletiva do cessionário que foi revogada, na aceção acima descrita?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à admissibilidade

- 15 A *Wirtschaftskammer* alega inadmissibilidade das questões prejudiciais. Em primeiro lugar, entende que essas questões não suscitam nenhuma questão de interpretação ou de validade do direito da União, respeitando unicamente a questões jurídicas nacionais ou de aplicação do direito da União.
- 16 Em segundo lugar, as questões prejudiciais não são relevantes para a decisão da causa, devido à existência de uma situação de facto hipotética, uma vez que ainda não foi esclarecida a questão prévia da existência ou não de uma transferência de estabelecimento e uma vez que a prova das perdas de remuneração alegadamente sofridas pelos trabalhadores afetados por causa da transferência de estabelecimento não foi feita no termo de um processo contraditório em que o tribunal de reenvio tivesse ouvido a *Wirtschaftskammer*.
- 17 A esse respeito, há que lembrar que um pedido de decisão prejudicial apresentado por tribunal nacional só pode ser julgado inadmissível quando for manifesto que a interpretação do direito comunitário solicitada não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para responder utilmente às questões que lhe são colocadas (v., nomeadamente, acórdão *Belvedere Costruzioni*, C-500/10, EU:C:2012:186, n.º 16 e jurisprudência aí referida).

- 18 Quanto ao primeiro argumento apresentado pela Wirtschaftskammer, basta observar que, conforme resulta da sua própria redação, as questões prejudiciais são relativas à interpretação do direito da União e, mais em particular, do artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23.
- 19 No que respeita ao segundo argumento da Wirtschaftskammer, há que observar que o facto de haver questões de facto até ao momento não sujeitas a processo contraditório de administração da prova faz parte das especificidades do processo no tribunal de reenvio. Ora, o Tribunal de Justiça já declarou que, enquanto tais, essas particularidades não são suscetíveis de levar à inadmissibilidade de uma questão prejudicial submetida no âmbito desse processo (v., neste sentido, acórdão Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, n.º 29).
- 20 Assim, as questões prejudiciais são admissíveis.

Quanto ao mérito

Quanto à primeira questão

- 21 Com a primeira questão, o tribunal de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 3, n.º 3, da Diretiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que constituem «condições de trabalho acordadas por uma convenção coletiva», na aceção dessa disposição, as condições de trabalho fixadas por convenção coletiva que continuam, nos termos do direito de um Estado-Membro, apesar da rescisão dessa convenção, a produzir os seus efeitos nas relações de trabalho por ela diretamente abrangidas antes do seu termo, enquanto essas relações de trabalho não estiverem sujeitas a nova convenção coletiva ou não tiver sido celebrado novo acordo individual com os trabalhadores afetados.
- 22 A esse respeito, há que lembrar que a Diretiva 2001/23 apenas visa uma harmonização parcial da matéria que rege, alargando, no essencial, a proteção garantida autonomamente aos trabalhadores pelo direito dos diferentes Estados-Membros também à hipótese de uma transferência de empresa. Não visa instituir um nível de proteção uniforme em toda a União em função de critérios comuns (v., nomeadamente, acórdãos Collino e Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, n.º 37, e Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, n.º 23).
- 23 Além disso, o artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23 não tem por objetivo manter a aplicação de uma convenção coletiva enquanto tal, mas sim as «condições de trabalho» acordadas nessa convenção.
- 24 Assim, como refere o advogado-geral no n.º 41 das conclusões, o artigo 3.º, n.º 3, da diretiva exige a manutenção das condições de trabalho acordadas em convenção coletiva, sem que seja determinante a origem específica da sua aplicação.
- 25 Daí resulta que as condições de trabalho acordadas em convenção coletiva estão, em princípio, abrangidas pelo artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23, independentemente da técnica utilizada para fazer com que essas condições de trabalho sejam aplicáveis aos interessados. A esse respeito, basta que essas condições tenham sido acordadas em convenção coletiva e vinculem efetivamente o cedente e os trabalhadores transferidos.
- 26 Assim, as condições de trabalho fixadas em convenção coletiva não podem ser consideradas excluídas do âmbito de aplicação dessa disposição unicamente pelo facto de serem aplicáveis aos interessados por força de uma regra de manutenção dos efeitos de uma convenção coletiva, como a do processo principal.

- 27 Esta interpretação é confirmada, em circunstâncias como as do processo principal, pelo objetivo prosseguido pela Diretiva 2001/23, que consiste em impedir que os trabalhadores sujeitos a uma transferência fiquem numa situação menos favorável unicamente por causa da transferência (v., neste sentido, acórdão Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, n.º 75 e jurisprudência aí referida).
- 28 Com efeito, conforme referiu o advogado-geral no n.º 53 das conclusões, a regra da manutenção dos efeitos de uma convenção coletiva, como a do processo principal, tem por objetivo, no interesse dos trabalhadores, evitar uma rutura súbita do quadro normativo convencional aplicável à relação de trabalho. Ora, se as condições de trabalho sujeitas a essa regra estivessem excluídas do âmbito de aplicação do artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23, a transferência produziria, só por si, o efeito que essa regra pretende evitar.
- 29 Além disso, a mesma interpretação está em conformidade com o objetivo da Diretiva 2001/23, que é assegurar um justo equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores, por um lado, e os do cessionário, por outro, e do qual resulta, nomeadamente, que o cessionário deve poder proceder aos ajustamentos e às adaptações necessárias à continuação da sua atividade (v., neste sentido, acórdão Alemo-Herron e o., C-426/11, EU:C:2013:521, n.º 25).
- 30 Com efeito, a regra da manutenção dos efeitos de uma convenção coletiva, como a que está em causa no processo principal, tem efeitos limitados, uma vez que só se mantêm os efeitos jurídicos de uma convenção coletiva nas relações de trabalho que a ela estivessem diretamente sujeitas antes de ser rescindida e enquanto essas relações de trabalho não estiverem sujeitas a uma nova convenção coletiva ou não tiver sido celebrado um novo acordo individual com os trabalhadores em causa. Nestas condições, não se verifica que uma regra como essa obste à possibilidade de o cessionário proceder aos ajustamentos e às adaptações necessários à continuação da sua atividade.
- 31 Em face do exposto, há que responder à primeira questão que o artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que constituem «condições de trabalho acordadas por uma convenção coletiva», na aceção dessa disposição, as condições de trabalho fixadas por convenção coletiva que continuam, nos termos do direito de um Estado-Membro, apesar da rescisão dessa convenção, a produzir os seus efeitos nas relações de trabalho por ela diretamente abrangidas antes do seu termo, enquanto essas relações de trabalho não estiverem sujeitas a uma nova convenção coletiva ou não tiver sido celebrado um novo acordo individual com os trabalhadores afetados.

Quanto à segunda questão

- 32 Com a segunda questão, o tribunal de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que a convenção coletiva do cessionário, ela própria rescindida e cujos efeitos se mantêm por força de uma regra de manutenção dos efeitos, como a que está em causa no processo principal, pode estar abrangida pelo conceito de «aplicação de outra convenção coletiva», na aceção dessa disposição.
- 33 Contudo, quanto às condições de trabalho acordadas na convenção coletiva do cessionário, referidas pelo tribunal de reenvio na segunda questão, não resulta dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça que essas condições sejam aplicáveis aos trabalhadores transferidos, nos termos da regra de manutenção dos efeitos dessa convenção coletiva.
- 34 Assim, não há que responder à segunda questão.

Quanto às despesas

- ³⁵ 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 efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

O artigo 3.º, n.º 3, 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 ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, deve ser interpretado no sentido de que constituem «condições de trabalho acordadas por uma convenção coletiva», na aceção dessa disposição, as condições de trabalho fixadas por convenção coletiva que continuam, nos termos do direito de um Estado-Membro, apesar da rescisão dessa convenção, a produzir os seus efeitos nas relações de trabalho por ela diretamente abrangidas antes do seu termo, enquanto essas relações de trabalho não estiverem sujeitas a nova convenção coletiva ou não tiver sido celebrado um novo acordo individual com os trabalhadores afetados.

Assinaturas