

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)
6 de Novembro de 2003 *

No processo C-4/01,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.º CE, pelo Employment Tribunal, Croydon (Reino Unido), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Serene Martin,

Rohit Daby,

Brian Willis

e

South Bank University,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 3.º da Directiva 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 estabelecimentos (JO L 61, p. 26; EE 05 F2 p. 122),

* Língua do processo: inglês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: J.-P. Puissochet (relator), presidente de secção, R. Schintgen, C. Gulmann, F. Macken e J. N. Cunha Rodrigues, juízes,

advogado-geral: S. Alber,
secretário: L. Hewlett, administradora principal,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação de S. Martin, R. Daby e B. Willis, por M. Tether, barrister, mandatada por P. Blundy, solicitor,

— em representação da South Bank University, por T. Linden, barrister, mandatado por Taylor Joynson Garrett, solicitors,

— em representação do Governo do Reino Unido, por J. E. Collins, na qualidade de agente, assistido por S. Moore, barrister,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por J. Sack e N. Yerrel, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de S. Martin, R. Daby e B. Willis, da South Bank University bem como da Comissão, na audiência de 15 de Maio de 2003,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 17 de Junho de 2003,

profere o presente

Acórdão

- 1 Por despacho de 5 de Janeiro de 2001, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 8 de Janeiro seguinte, o Employment Tribunal, Croydon, submeteu, nos termos do artigo 234.º CE, nove questões prejudiciais relativas à interpretação do artigo 3.º da Directiva 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 estabelecimentos (JO L 61, p. 26; EE 05 F2 p. 122; a seguir «directiva»).
- 2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio entre S. Martin, R. Daby e B. Willis (a seguir «S. Martin e o.») e a sua última entidade patronal, South Bank University (a seguir «SBU»), relativamente às condições em que podem obter a reforma antecipada. S. Martin e o. reivindicam a possibilidade de

beneficiarem das condições de reforma antecipada aplicadas pela sua entidade patronal anterior, a qual estava integrada no National Health Service (Serviço Nacional de Saúde, a seguir «NHS»), na medida em que a sua entidade patronal foi transferida do NHS para a SBU.

Directiva

- 3 A directiva respeita, nos termos do artigo 1.º, n.º 1, às «transferências de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos que resultem de uma cessão convencional ou de fusão que impliquem mudança de empresário».
- 4 O artigo 3.º da directiva tem a seguinte redacção:

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

Os Estados-Membros podem prever que, mesmo após a data de transferência na aceção do n.º 1 do artigo 1.º, o cedente seja co-responsável pelas obrigações resultantes de um contrato de trabalho ou de [uma] relação [de trabalho] juntamente com o cessionário.

2. Após a transferência, na aceção do n.º 1 do artigo 1.º, o cessionário mantém as condições de trabalho acordadas por convenção colectiva nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data da rescisão ou do termo da convenção colectiva ou da entrada em vigor ou aplicação de outra convenção colectiva.

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

3. Os n.ºs 1 e 2 não se aplicam aos direitos que os trabalhadores tenham às prestações de velhice e invalidez ou de sobrevivência concedidas pelos regimes complementares de previdência, profissionais ou interprofissionais, que existam fora dos regimes legais de Segurança [Social] dos Estados-Membros.

Os Estados-Membros devem adoptar as medidas necessárias para proteger os interesses dos trabalhadores, bem como das pessoas que no momento da transferência na acepção do n.º 1 do artigo 1.º já tenham deixado o estabelecimento do cedente, no que respeita aos direitos adquiridos ou em vias de aquisição às prestações de velhice, incluindo as prestações de sobrevivência, concedidos pelos regimes complementares referidos no primeiro parágrafo.»

5 No acórdão de 4 de Junho de 2002, Beckmann (C-164/00, Colect., p. I-4893), que interpreta o artigo 3.º da directiva, o Tribunal de Justiça declarou:

«29 Tendo em conta o objectivo geral de protecção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas prosseguido pela directiva, que prevê, no seu artigo 3.º, n.ºs 1 e 2, a transferência para o cessionário dos direitos e obrigações do cedente emergentes do contrato de trabalho, da relação de trabalho ou de convenções colectivas, a excepção a esta regra prevista no n.º 3 do mesmo artigo deve ser objecto de interpretação estrita.

30 Esta excepção só pode, assim, aplicar-se às prestações taxativamente enumeradas no n.º 3 e estas devem ser entendidas numa acepção estrita.

31 Neste contexto, apenas devem ser consideradas pensões de velhice as prestações pagas a partir do momento em que o trabalhador chega ao termo normal da sua carreira, previsto pela economia geral do regime de reforma em causa, e não prestações pagas [noutras condições] mesmo que sejam calculadas por referência às modalidades de cálculo das prestações de reforma normal.

32 [...] prestações de reforma antecipada, bem como prestações destinadas a melhorar as condições de tal reforma, pagas em caso de despedimento a trabalhadores que tenham atingido uma certa idade, como as que estão em causa no processo principal, não constituem [portanto] prestações de velhice, de invalidez ou de sobrevivência de regimes complementares de previdência profissionais ou interprofissionais referidas no artigo 3.º, n.º 3, da directiva.»

6 O Tribunal de Justiça acrescentou:

«40[...] o artigo 3.º da directiva deve ser interpretado no sentido de que obrigações aplicáveis em caso de despedimento de um trabalhador, emergentes de um contrato de trabalho, de uma relação de trabalho ou de uma convenção colectiva que vinculem o cedente em relação a esse trabalhador, são transferidas para o cessionário nas condições e nos limites definidos no referido artigo, independentemente do facto de essas obrigações terem origem em actos da autoridade pública ou de terem sido implementadas por tais actos e independentemente das modalidades práticas dessa implementação.»

Direito interno

As Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981

- 7 A directiva foi transposta para o direito interno pelas Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 [regulamentação de 1981 relativa à transferência de empresas (protecção do emprego), a seguir «TUPE»]. As passagens relevantes das TUPE que transpõem o artigo 3.º da directiva são mencionadas no n.º 6 do acórdão Beckmann, já referido, para o qual se remete.

Condições de emprego do General Whitley Council para os trabalhadores do NHS

- 8 O sistema dos Whitley Councils é um sistema de determinação das condições de emprego no sector público pela via de negociações paritárias entre os trabalhadores e as entidades patronais.
- 9 A Section 45 das General Whitley Council Conditions of Service (a seguir «condições de emprego do GWC») retoma as disposições de acordos que prevêm indemnizações fixas de despedimento para os trabalhadores das diferentes estruturas do NHS quando são despedidos por extinção de postos de trabalho ou quando requerem por sua iniciativa a reforma antecipada por ocasião de uma reestruturação destinada a evitar uma situação de excesso de efectivos. Estas indemnizações são então pagas pela entidade patronal.

10 A Section 46 das condições de emprego do GWC retoma, por seu turno, as disposições do Collective Agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefits (convenção colectiva sobre o pagamento antecipado de prestações de reforma e de indemnizações) que foi celebrado entre os diferentes organismos dadores de emprego do NHS e os sindicatos reconhecidos. Para os trabalhadores com idade compreendida entre os 50 anos e a idade da reforma e que tenham estado inscritos, pelo menos, durante 5 anos no «NHS Superannuation Scheme» (regime de reforma do NHS), a referida section prevê uma reforma antecipada com pagamento imediato da pensão e das compensações em três casos, a saber, o despedimento por extinção de postos de trabalho, a reforma antecipada voluntária em caso de reorganização e a reforma antecipada no interesse da eficácia do serviço. Além disso, para estes trabalhadores, está previsto um aumento do número das anuidades tomadas em conta. Parece resultar do processo que a reforma antecipada no interesse da eficácia do serviço está normalmente ligada à situação pessoal do interessado e pode ser aplicada por iniciativa da entidade patronal.

11 As disposições de aplicação relevantes da Section 46 das condições de emprego do GWC para o processo principal resultam das NHS Pension Scheme Regulations 1995 (regulamentação de 1995 relativa ao regime de reforma do NHS) e das NHS (Compensation for Premature Retirement) Regulations 1981 (regulamentação de 1981 relativa às indemnizações por reforma antecipada do NHS). Estas prevêem:

- o pagamento de uma pensão de reforma antecipada («early retirement pension»), baseada nos anos de serviço efectivos, paga a partir da data do despedimento por motivos económicos até à idade normal da reforma;
- o pagamento antecipado de um montante fixo de reforma («lump sum on retirement»), normalmente pago no momento da reforma, cujo montante é equivalente a três vezes o montante anual da pensão de reforma antecipada;

- uma compensação sob a forma de pagamentos anuais («annual allowance»), que constitui um acréscimo da pensão de reforma antecipada, e

 - uma indemnização fixa («lump sum compensation»), igual a três vezes a compensação anual.
- 12 Todas estas prestações são pagas pelo ministro competente, a partir do regime de reforma do NHS relativamente às duas primeiras. Todavia, o seu custo deve ser reembolsado ao referido ministro pela administração do NHS.
- 13 Quando as prestações atingem um certo montante, as indemnizações fixas de despedimento por extinção de postos de trabalho referidas na Section 45 das condições de emprego do GWC são reduzidas ou suprimidas.

Diferenças entre a reforma antecipada dos trabalhadores do NHS prevista nas condições de emprego do GWC e a existente no ensino superior

- 14 As prestações de reforma antecipada no ensino superior não estão previstas numa convenção colectiva, mas sim na regulamentação adoptada pelo Secretary of State for Education and Employment (Ministro da Educação e do Emprego) por força do Superannuation Act 1972, o qual estabelece que podem ser pagas determinadas prestações quando um professor com 50 ou mais anos de idade requer a reforma antecipada, consoante a cessação da sua relação de trabalho se deva à extinção de postos de trabalho ou ao interesse do serviço. Na época em que surgiu o litígio no processo principal, a regulamentação relevante constava das Teachers Superannuation (Consolidation) Regulations 1988 [regulamentação de 1988 sobre as pensões dos professores (consolidação)] e das Teachers (Compensation for Redundancy and Premature Retirement) Regulations 1989

(regulamentação de 1989 sobre indemnizações por despedimento devido a extinção de postos de trabalho e por reforma antecipada de professores).

- 15 Quando um professor requer a reforma antecipada nas condições previstas por esta regulamentação, tem direito a uma pensão de reforma antecipada baseada no número efectivo de anos de inscrição no regime de reforma e a uma indemnização fixa de reforma antecipada. A universidade, na qualidade de entidade patronal, pode, além disso, a título discricionário, pagar um subsídio anual e uma indemnização fixa, calculadas creditando ao professor anos adicionais de trabalho fictícios. Compete exclusivamente à universidade decidir se há ou não que pagar estas prestações e, em caso afirmativo, fixar o seu montante, sem prejuízo de limites previstos na regulamentação. A universidade suporta os respectivos custos.

- 16 As duas diferenças entre o regime de reforma antecipada aplicável aos trabalhadores do NHS e o aplicável aos professores do ensino superior são, portanto, as seguintes. Enquanto as entidades patronais abrangidas pelo NHS estão obrigadas a pagar, além da pensão de reforma antecipada e do prémio fixo, o subsídio anual e a indemnização fixa quando um trabalhador requer a reforma antecipada, as entidades patronais do ensino superior têm o poder discricionário de pagar ou não tais prestações complementares. Além disso, enquanto a entidade patronal do NHS é obrigada a creditar ao trabalhador um número estabelecido de anos adicionais de trabalho para cálculo dessas prestações, as entidades patronais do ensino superior têm o poder discricionário de determinar o número de anos de trabalho que devem ser creditados ao interessado.

- 17 Até 1997, o custo da pensão de reforma antecipada e do prémio fixo de reforma antecipada dos professores era totalmente suportado pelo seu regime de reforma, o Teachers Superannuation Scheme. A partir dessa data, as universidades passaram igualmente a ter de contribuir para o financiamento dessas prestações. A pensão paga pelo Teachers Superannuation Scheme foi objecto de uma redução actuarial e a entidade patronal teve de pagar indemnizações compensatórias que permitissem manter o nível das prestações pagas aos interessados.

Matéria de facto do litígio principal e questões prejudiciais

- 18 Até 1 de Novembro de 1994, S. Martin e o. trabalharam como professores de enfermagem no Redwood College of Health Studies (a seguir «Redwood College»), integrado no NHS. O seu contrato de trabalho estipulava: «A sua relação de trabalho é regida pelas condições do General and Nurses and Midwives Whitley Council».
- 19 Na sequência da passagem do ensino de enfermagem para o Ministério da Educação e do Emprego, o Redwood College foi integrado na SBU.
- 20 Pouco antes desta operação, a SBU indicou aos trabalhadores do Redwood College que lhes seria proposto um novo contrato de trabalho. Nada os obrigava a aceitar as condições de trabalho da SBU. Esta especificou, no entanto, que, de todo o modo, os trabalhadores deixavam de ser abrangidos pelo regime de reforma do NHS e tinham três possibilidades: a primeira consistia em abandonar o regime de reforma do NHS como tal e aderir a um novo regime de reforma; a segunda em transferir os direitos à pensão do regime do NHS para um dos regimes de reforma da SBU e a terceira em abandonar o regime de reforma do NHS como tal e não aderir a nenhum outro regime.
- 21 Nessa altura por carta enviada ao sindicato dos recorrentes, a SBU declarou:

«Em caso de reforma por invalidez permanente, tanto o Teacher's Scheme [regime dos professores] como o Local Government Scheme [regime das autarquias locais] conferem aos trabalhadores o direito de receberem a majoração máxima a que tenham direito. Essa majoração não é discricionária, mas sim obrigatória.

Em caso de reforma antecipada por qualquer outra razão, a majoração é discricionária.

Contudo, como já se disse, no caso de algum trabalhador transferido da Redwood ter um direito contratual à aplicação da referida disposição e esta ser legalmente executável, então a Universidade honrará, como sempre, as suas obrigações legais.»

- 22 S. Martin e o. não aceitaram as condições de emprego que lhes foram propostas pela SBU e, conseqüentemente, continuaram nos termos e condições especificados nos seus contratos de trabalho ao tempo da transferência. Todos se inscreveram, no entanto, no Teacher's Superannuation Scheme. Pediram igualmente a transferência dos seus direitos à pensão do NHS para esse regime. Contudo, apenas R. Daby e B. Willis puderam efectivamente transferir esses direitos, não podendo S. Martin fazê-lo porque tinha mais de 60 anos à data da transferência do Redwood College.
- 23 Por várias vezes a SBU propôs a reforma antecipada aos seus trabalhadores com mais de 50 anos, com o objectivo de melhor adaptar o pessoal às suas necessidades.
- 24 Tendo o Ministério da Educação e do Emprego anunciado em Outubro de 1996 a alteração das condições de financiamento da reforma antecipada referida no n.º 16 do presente acórdão, a SBU informou todo o pessoal universitário com mais de 50 anos de que provavelmente já não poderia propor reformas antecipadas a partir de 31 de Março de 1997. Em Janeiro de 1997, a SBU dirigiu-se mais uma vez a este pessoal oferecendo uma última possibilidade de reforma antecipada antes da entrada em vigor do novo regime de financiamento.

25 S. Martin e R. Daby aceitaram então essa proposta, que tinham recusado anteriormente. O Employment Tribunal entende que a sua reforma antecipada se verificou no interesse da eficácia do serviço nos termos da Section 46 das condições de emprego do GWC. B. Willis continuou a trabalhar para a SBU. Foi neste contexto que surgiu o litígio em causa no processo principal, no quadro do qual S. Martin e o. reclamam o reconhecimento do seu direito às condições de reforma antecipada do NHS em lugar das condições aplicadas pela SBU.

26 Para a resolução do litígio, o Employment Tribunal considerou necessário submeter as seguintes questões prejudiciais:

«1) Os eventuais direitos resultantes de despedimento ou de reforma antecipada por acordo com a entidade patronal enquadram-se na definição de ‘direitos e obrigações’, na acepção do artigo 3.º, n.º 1, da directiva?

2) O direito dos trabalhadores ao pagamento de prestações de reforma antecipada e de indemnização por despedimento por redução de efectivos no interesse do serviço/por mudanças organizacionais constitui um direito a prestações de velhice, invalidez ou sobrevivência, na acepção do artigo 3.º, n.º 3, da directiva?

3) Se e na medida em que a resposta à questão 2 seja negativa, existe uma obrigação do cedente, resultante do contrato de trabalho, da relação de trabalho ou de convenção colectiva na acepção do artigo 3.º, n.º 1 e/ou n.º 2, que seja transferida devido à transferência da empresa e que torne o cessionário responsável pelo pagamento dessas prestações ao trabalhador em virtude do despedimento?

- 4) Se as respostas às questões 2 e 3 forem, respectivamente, negativa e afirmativa, pode o trabalhador, apesar de tudo, aceitar renunciar ao seu direito ao pagamento antecipado da pensão e da indemnização por reforma e/ou pagamento anual e da indemnização compensatória em circunstâncias em que o regime de pensões do cessionário não lhe confere os mesmos direitos nas mesmas circunstâncias ou não lhe confere quaisquer direitos e ele
- i) se torna membro do regime de pensões do cessionário, para o qual paga cotizações e/ou para o qual a entidade patronal cessionária paga cotizações em seu nome;
 - ii) se torna membro do regime de pensão do cessionário, para o qual paga cotizações e a entidade patronal cessionária paga cotizações em seu nome e vê deferido o seu pedido de transferência dos direitos a pensão adquiridos no regime de pensões do cedente para o regime de pensões do cessionário?
- 5) Em caso de resposta afirmativa, quais são os critérios que o órgão jurisdicional nacional deve seguir para decidir, em tais circunstâncias, se o trabalhador deu o seu acordo?
- 6) Deve o artigo 3.º, n.º 1 e/ou n.º 2, da directiva ser interpretado no sentido de que impede o cessionário de propor aos trabalhadores transferidos a opção entre reformarem-se antecipadamente com base em direitos a pensão antecipada inferiores àqueles a que têm direito em aplicação da directiva?
- 7) A resposta à questão anterior é diferente se, ao propor aos trabalhadores transferidos a opção entre a reforma antecipada em condições menos vantajosas do que aquelas a que têm direito em aplicação da directiva, o cessionário declara que deixará de haver, no futuro, prestações de reforma antecipada?

- 8) Se as partes tiverem acordado que o trabalhador se reformará antecipadamente nos termos propostos pela entidade patronal, que critérios deve o tribunal nacional aplicar para determinar se a transferência da empresa constitui a razão desse acordo em conformidade com o princípio enunciado pelo Tribunal de Justiça no acórdão [de 10 de Fevereiro de 1988, Tellerup, dito 'Daddy's Dance Hall' (324/86, Colect., p. 739)]?
- 9) Se o artigo 3.º da directiva tiver por efeito impedir o cessionário de propor aos trabalhadores transferidos a possibilidade de se reformarem antecipadamente com base em direitos a reforma antecipada menos favoráveis do que aqueles a que têm direito em aplicação da directiva, quais são as consequências para os trabalhadores que aceitem a reforma antecipada na base proposta pela entidade patronal?»

Quanto à primeira questão

- 27 Na primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se os eventuais direitos resultantes de despedimento ou da concessão de reforma antecipada por acordo com a entidade patronal se enquadram no conceito de «direitos e obrigações» que consta do artigo 3.º, n.º 1, da directiva.
- 28 S. Martin e o., bem como o Governo do Reino Unido, sustentam que o facto de os direitos de um trabalhador estarem ligados à ocorrência de um acontecimento contingente, que eventualmente não se tenha verificado no momento da transferência da empresa, não pode excluir esses direitos do âmbito de aplicação do artigo 3.º, n.º 1, da directiva. Sem contestar tal apreciação, a SBU sublinha que a inexistência da obrigação da entidade patronal de conceder a reforma antecipada tem influência na apreciação de casos como os de S. Martin e o.

- 29 Resulta claramente da redacção do artigo 3.º da directiva que, salvo no que se refere às excepções mencionadas no seu n.º 3, todos os direitos e obrigações do cedente emergentes do contrato de trabalho ou da relação de trabalho estabelecidos com um trabalhador entram no âmbito de aplicação do n.º 1 deste artigo e são, portanto, transferidos para o cessionário, independentemente de saber se a sua aplicação está ou não ligada à ocorrência de um acontecimento especial, eventualmente dependente da vontade da entidade patronal. Assim, se, na sequência da transferência, o cessionário dispõe, como anteriormente o cedente, do poder de adoptar ou não determinadas decisões relativamente ao trabalhador, por exemplo, em matéria de despedimento ou de concessão de reforma antecipada, uma vez adoptada tal decisão, continua, como anteriormente o cedente, vinculado pelos direitos e obrigações previstos como consequências dessa decisão no contrato de trabalho ou na relação de trabalho estabelecidos com o cedente enquanto não sejam legalmente alteradas as condições pertinentes destes.
- 30 Deve, portanto, responder-se à primeira questão que os direitos resultantes de despedimento ou da concessão de reforma antecipada por acordo com a entidade patronal figuram entre os «direitos e obrigações» referidos no artigo 3.º, n.º 1, da directiva.

Quanto às segunda e terceira questões

- 31 Na segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio questiona-se se prestações de reforma antecipada e prestações destinadas a melhorar as condições de tal reforma, como as invocadas no processo principal, constituem prestações de velhice, de invalidez ou de sobrevivência de regimes complementares de previdência profissionais ou interprofissionais excluídas do âmbito do artigo 3.º, n.º 1, da directiva por força do n.º 3 deste artigo.

- 32 Na terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende, no essencial, saber, na medida em que prestações como as que estão em causa no processo principal não sejam abrangidas pela excepção prevista no artigo 3.º, n.º 3, da directiva, se as obrigações ligadas a uma reforma antecipada concedida num contexto como o do processo principal, emergentes de um contrato de trabalho, de uma relação de trabalho ou de uma convenção colectiva que vinculem o cedente em relação a esse trabalhador, são transferidas para o cessionário nas condições e nos limites do artigo 3.º da directiva, independentemente de essas obrigações terem origem em actos da autoridade pública ou de terem sido implementadas por tais actos e segundo modalidades práticas como as tidas em conta relativamente às prestações invocadas no processo principal.
- 33 Estas questões são semelhantes às colocadas ao Tribunal de Justiça no processo Beckmann, já referido, dado que se trata de prestações idênticas às invocadas por S. Martin e o., mas reclamadas no contexto de um despedimento por extinção de postos de trabalho e não no âmbito de reformas antecipadas acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 34 Atendendo aos fundamentos do acórdão Beckmann recordados no n.º 5 do presente acórdão, não há nenhuma razão para tratar diferentemente estas prestações consoante sejam requeridas no contexto de um despedimento por extinção de postos de trabalho ou no quadro da reforma antecipada acordada entre a entidade patronal e o trabalhador que não corresponda à partida do trabalhador no termo normal da sua carreira profissional prevista pela economia geral do regime de reforma em que está inscrito.
- 35 É, portanto, de responder às segunda e terceira questões que as prestações de reforma antecipada, bem como as prestações destinadas a melhorar as condições de tal reforma, pagas em caso de reforma antecipada por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador a trabalhadores que tenham completado determinada idade, como as que estão em causa no processo principal, não constituem prestações de velhice, de invalidez ou de sobrevivência de regimes complementares de previdência profissionais ou interprofissionais referidos no artigo 3.º, n.º 3, da directiva e que o artigo 3.º desta deve ser interpretado no sentido de que as obrigações ligadas à concessão da reforma antecipada,

emergentes de um contrato de trabalho, de uma relação de trabalho ou de uma convenção colectiva que vinculem o cedente em relação aos trabalhadores em causa, são transferidas para o cessionário nas condições e nos limites definidos nesse artigo, independentemente do facto de essas obrigações terem origem em actos da autoridade pública ou de terem sido implementadas por tais actos e independentemente das modalidades práticas dessa implementação.

Quanto à quarta questão

- 36 Com a quarta questão, o órgão jurisdicional nacional pergunta, no essencial, se um trabalhador pode renunciar a direitos como os previstos na Section 46 das condições de emprego do GWC, sendo certo que as condições de reforma antecipada propostas pelo cessionário não prevêm as mesmas prestações e que este trabalhador se inscreveu no regime de reforma do cessionário após a transferência da empresa. Esta questão foi colocada quer tendo em conta a hipótese de o trabalhador ter obtido a transferência dos seus direitos à pensão adquiridos nos termos do regime de reforma do cedente quer a hipótese inversa.
- 37 S. Martin e o., o Governo do Reino Unido e a Comissão sustentam que a inscrição dos trabalhadores em causa no regime de reforma aplicável ao ensino foi uma consequência directa da transferência do Redwood College do NHS para a SBU, dado que estes trabalhadores não podiam continuar inscritos no regime de reforma do NHS. Também o facto de a SBU ter proposto condições de reforma antecipadas menos favoráveis que as decorrentes da Section 46 das condições de emprego do GWC, e de os interessados as terem podido aceitar, não é senão consequência dessa transferência de empresa. Por conseguinte, não é válido o eventual acordo dos interessados relativamente a condições menos favoráveis do que aquelas que poderiam requerer se não se tivesse verificado a transferência.

- 38 A SBU sustenta, pelo contrário, que a transferência do Redwood College para a sua responsabilidade não é de modo algum a causa da eventual aceitação ulterior pelos trabalhadores desta entidade de uma reforma antecipada em condições normais menos favoráveis do que as que lhes podiam ser propostas pelo NHS quando tal era ainda possível. Não estando tal aceitação ligada à transferência da empresa, não pode, por conseguinte, ser contrária às disposições do artigo 3.º da directiva.
- 39 Como o Tribunal de Justiça já sublinhou, a directiva visa assegurar aos trabalhadores abrangidos por uma transferência de empresa a manutenção dos direitos decorrentes do contrato ou da relação de trabalho. Sendo esta protecção de ordem pública, estando, portanto, subtraída à vontade das partes no contrato de trabalho, as normas da directiva devem ser consideradas imperativas, no sentido de que não podem ser derogadas de forma desfavorável para os trabalhadores (acórdão Daddy's Dance Hall, já referido, n.º 14).
- 40 Daqui decorre que os trabalhadores em causa não podem renunciar aos direitos que lhes são conferidos pela directiva, não sendo admissível uma restrição desses direitos, mesmo com o seu consentimento (acórdão Daddy's Dance Hall, já referido, n.º 15).
- 41 Contudo, a directiva apenas visa harmonizar parcialmente a matéria em causa ao alargar, no essencial, à hipótese de transferência de empresas a protecção garantida aos trabalhadores, de forma autónoma, pelo direito dos diferentes Estados-Membros. A directiva não pretende instaurar um nível de protecção uniforme para o conjunto da Comunidade em função de critérios comuns. O benefício da directiva apenas pode, pois, ser invocado para garantir que o trabalhador interessado se encontra protegido nas suas relações com o cessionário da mesma forma que o estava nas suas relações com o cedente, nos termos das normas jurídicas do Estado-Membro em causa (acórdão Daddy's Dance Hall, já referido, n.º 16).

- 42 Consequentemente, na medida em que o direito nacional faculta, fora da hipótese de transferência de empresas, a modificação da relação de trabalho em sentido desfavorável aos trabalhadores, uma modificação desse tipo não pode ser excluída pelo simples facto de a empresa ter sido entretanto objecto de transferência e de, consequentemente, o acordo ter sido celebrado com o novo empresário. Com efeito, sub-rogando-se o cessionário na posição do cedente, nos termos do n.º 1 do artigo 3.º da directiva, no que se refere aos direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, esta pode ser modificada relativamente ao cessionário dentro dos mesmos limites em que essa alteração seria admissível em relação ao cedente, sendo claro que, em nenhuma dessas hipóteses, a transferência da empresa pode servir de fundamento para essa modificação (acórdão Daddy's Dance Hall, já referido, n.º 17).
- 43 Por estas razões, um trabalhador não pode renunciar aos direitos que lhe são conferidos pelas disposições imperativas da directiva. Esta não se opõe, contudo, a uma modificação da relação de trabalho acordada com o novo empresário na medida em que o direito nacional aplicável admita essa alteração fora do quadro da transferência de empresas (acórdão Daddy's Dance Hall, já referido, n.º 18).
- 44 A este propósito, num contexto como o do processo principal, a modificação da relação de trabalho está, contudo, ligada à transferência. Com efeito, à luz dos autos, afigura-se que a SBU pretendeu pura e simplesmente alinhar as condições de reforma antecipada propostas aos trabalhadores do Redwood College pelas até então aplicadas aos seus trabalhadores e, nessas circunstâncias, a modificação da relação de trabalho pode ser considerada conexa com a transferência. A existência de uma situação deste tipo no processo principal mostra-se confirmada pela circunstância de, imediatamente após a transferência, a SBU ter proposto aos trabalhadores do Redwood College um contrato de trabalho nas suas condições, que, aliás, S. Martin e o. recusaram. Importa contudo notar que o simples facto de S. Martin e o. se terem inscrito no regime de reforma do ensino superior não é considerado para efeitos desta análise: este elemento respeita, com efeito, aos direitos à reforma propriamente dita, que são precisamente objecto das disposições derogatórias do artigo 3.º, n.º 3, da directiva, e não às condições da reforma antecipada.

- 45 Uma vez que a transferência de empresa é efectivamente a razão da alteração desfavorável das condições de reforma antecipada propostas aos trabalhadores desta entidade, o eventual consentimento dado por alguns destes trabalhadores a essa modificação não é, por isso, em princípio, válido.
- 46 Antes de decidir este caso, compete ainda ao tribunal que decide em sede de mérito verificar o impacto de uma circunstância especial. Com efeito, como é recordado nos n.ºs 8 e seguintes do presente acórdão, a Section 46 das condições de emprego do GWC decorre de uma convenção colectiva. Ora, o artigo 3.º, n.º 2, da directiva apenas obriga o cessionário a manter as condições de trabalho acordadas por convenção colectiva nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente até à data da rescisão ou do termo da convenção colectiva ou da entrada em vigor ou da aplicação de uma nova convenção colectiva, ou, se o Estado-Membro em causa assim o estabeleceu, por um período mais curto, desde que este não seja inferior a um ano.
- 47 Por conseguinte, no processo principal, se, no momento em que trabalhadores do Redwood College aceitaram a reforma antecipada em condições diferentes das previstas na Section 46 das condições de emprego do GWC, a convenção colectiva da qual resultou esta disposição tiver — por força do direito nacional — perdido legalmente os seus efeitos jurídicos em relação a esses trabalhadores, os mesmos perderão o direito a beneficiar da referida disposição.
- 48 É, portanto, de responder à quarta questão que o artigo 3.º da directiva se opõe a que o cessionário proponha aos trabalhadores de uma entidade que foi objecto de transferência condições menos favoráveis do que as que lhes eram aplicáveis pelo cedente em matéria de reforma antecipada, e a que esses trabalhadores aceitem as referidas condições, quando estas alinhem pura e simplesmente com as condições aplicáveis aos restantes trabalhadores do cessionário no momento da transferência, salvo se as condições mais favoráveis aplicadas anteriormente pelo cedente resultavam de uma convenção colectiva que já não é legalmente aplicável aos trabalhadores da entidade transferida, atendendo às condições especificadas no n.º 2 do referido artigo 3.º

Quanto às quinta à oitava questões

- 49 Tendo em conta a resposta dada à quarta questão, não é necessário responder às quinta à oitava questões.

Quanto à nona questão

- 50 Com a nona questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, numa situação em que o artigo 3.º da directiva proíba o cessionário de propor aos trabalhadores da entidade transferida uma reforma antecipada menos favorável do que aquela de que podiam beneficiar no âmbito da sua relação de trabalho com o cedente, quais são as consequências para alguns desses trabalhadores que, não obstante, tenham aceite essa reforma antecipada menos favorável.
- 51 Como resulta do n.º 39 do presente acórdão, nessa situação, foi violada uma norma de ordem pública. Em circunstâncias como as do processo principal, há que considerar que esta norma foi violada por iniciativa da entidade patronal, uma vez que foi esta quem propôs as condições da reforma antecipada, sempre podendo recusar concedê-la, e que os trabalhadores, por seu turno, que pretendiam obter a reforma antecipada, não tinham outra escolha senão aceitar as suas condições.
- 52 Por conseguinte, compete ao cessionário reparar as consequências do seu comportamento atribuindo aos seus ex-trabalhadores as compensações necessárias para alcançarem as condições de reforma antecipada a que tinham direito.

- 53 Esta resposta não pode ser posta em causa pelo facto de a entidade patronal poder não propor aos trabalhadores em causa qualquer reforma antecipada. Com efeito, compete à entidade patronal apreciar, no momento em que decide conceder ou não a reforma antecipada, quer o respectivo interesse económico quer o alcance das suas obrigações legais ou convencionais. Uma vez adoptada a decisão de conceder a reforma antecipada, esta deve ser aplicada em conformidade com as condições juridicamente exigidas.
- 54 Consequentemente, deve responder-se à nona questão que, quando o cessionário, violando os deveres de ordem pública prescritos no artigo 3.º da directiva, tenha proposto a trabalhadores da entidade transferida uma reforma antecipada menos favorável do que aquela de que estes podiam beneficiar no quadro da sua relação de trabalho com o cedente e estes a tenham aceite, compete ao mesmo cessionário atribuir-lhes as compensações necessárias para alcançarem as condições de reforma antecipada aplicáveis no âmbito da referida relação com o cedente.

Quanto às despesas

- 55 As despesas efectuadas pelo Governo do Reino Unido e pela Comissão, que apresentaram observações ao Tribunal, não são reembolsáveis. 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.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

pronunciando-se sobre as questões submetidas pelo Employment Tribunal Croydon, por despacho de 5 de Janeiro de 2001, declara:

- 1) Os direitos resultantes de despedimento ou da concessão de reforma antecipada por acordo com a entidade patronal figuram entre os «direitos e obrigações» referidos no artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 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 estabelecimentos.

- 2) As prestações de reforma antecipada, bem como as prestações destinadas a melhorar as condições de tal reforma, pagas em caso de reforma antecipada por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador a trabalhadores que tenham completado determinada idade, como as que estão em causa no processo principal, não constituem prestações de velhice, de invalidez ou de sobrevivência de regimes complementares de previdência profissionais ou interprofissionais referidos no artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 77/187.

O artigo 3.º da referida directiva deve ser interpretado no sentido de que as obrigações ligadas à concessão da reforma antecipada, emergentes de um contrato de trabalho, de uma relação de trabalho ou de uma convenção colectiva que vinculem o cedente em relação aos trabalhadores em causa, são transferidas para o cessionário nas condições e nos limites definidos no

referido artigo, independentemente do facto de essas obrigações terem origem em actos da autoridade pública ou de terem sido implementadas por tais actos e independentemente das modalidades práticas dessa implementação.

- 3) O artigo 3.º da Directiva 77/187 opõe-se a que o cessionário proponha aos trabalhadores de uma entidade que foi objecto de transferência condições menos favoráveis do que as que lhes eram aplicáveis pelo cedente em matéria de reforma antecipada, e a que esses trabalhadores aceitem as referidas condições, quando estas alinhem pura e simplesmente com as condições aplicáveis aos restantes trabalhadores do cessionário no momento da transferência, salvo se as condições mais favoráveis aplicadas anteriormente pelo cedente resultavam de uma convenção colectiva que já não é legalmente aplicável aos trabalhadores da entidade transferida, atendendo às condições especificadas no n.º 2 do referido artigo 3.º

- 4) Quando o cessionário, violando os deveres de ordem pública prescritos no artigo 3.º da Directiva 77/187, tenha proposto a trabalhadores da entidade transferida uma reforma antecipada menos favorável do que aquela de que estes podiam beneficiar no quadro da sua relação de trabalho com o cedente e estes a tenham aceite, compete ao mesmo cessionário atribuir-lhes as compensações necessárias para alcançarem as condições de reforma antecipada aplicáveis no âmbito da referida relação com o cedente.

Puissochet

Schintgen

Gulmann

Macken

Cunha Rodrigues

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 6 de Novembro de 2003.

O secretário

O presidente

R. Grass

V. Skouris