

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

4 de Junho de 2002 *

No processo C-164/00,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.º CE, pela High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Reino Unido), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Katia Beckmann

e

Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd,

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,

composto por: G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, N. Colneric e S. von Bahr, presidentes de secção, C. Gulmann, D. A. O. Edward, A. La Pergola, J.-P. Puissochet (relator), M. Wathelet, R. Schintgen, J. N. Cunha Rodrigues e C. W. A. Timmermans, juízes,

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

vistas as observações escritas apresentadas:

- em representação de K. Beckmann, por G. Millar, QC, e M. Ford, barrister, mandatados por Thompsons, solicitors,
- em representação da Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd, por A. Clarke, QC, e P. Treppe, barrister, mandatados por N. Speed e M. Hunt, 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 C. O'Reilly, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de K. Beckmann, da Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd, do Governo do Reino Unido e da Comissão, na audiência de 13 de Novembro de 2001,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 13 de Dezembro de 2001,

profere o presente

Acórdão

- 1 Por despacho de 1 de Março de 2000, que deu entrada no Tribunal de Justiça no dia 5 de Maio do mesmo ano, a High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division, submeteu ao Tribunal, em aplicação do artigo 234.º CE, duas 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 Essas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe K. Beckmann ao seu antigo empregador, Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd (a seguir «DWM»), a propósito de uma pensão de reforma antecipada e de outras prestações a que K. Beckmann considera ter direito na sequência do seu despedimento por extinção de postos de trabalho pela DWM e que esta última recusa pagar-lhe. K. Beckmann considera ter direito a essas prestações como antiga funcionária do National Health Service (serviço nacional de saúde, a seguir «NHS»), do qual foi transferido um estabelecimento ou uma empresa, na acepção da directiva, para a DWM.

- 3 A directiva é aplicável, nos termos do seu 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 2.º indica que na directiva se entende por:

«[...]

- a) ‘Cedente’, qualquer pessoa singular ou colectiva que, em consequência de uma transferência, na acepção do n.º 1 do artigo 1.º perca a qualidade de empresário em relação à empresa, estabelecimento, ou parte do estabelecimento;
- b) ‘Cessionário’, qualquer pessoa singular ou colectiva que, em consequência de uma transferência na acepção do n.º 1 do artigo 1.º, adquira a qualidade de empresário em relação à empresa, estabelecimento, [ou parte do estabelecimento];

[...]»

5 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 acepção 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 acepção 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 acepção 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.»

Direito interno

Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981

- 6 A directiva foi transposta para 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 das TUPE relevantes para o processo principal, que transpõem o artigo 3.º da directiva, prevêm:

«Regulation 5. Efeitos das transferências nos contratos de trabalho [...]

1. [...] as transferências não têm por efeito pôr termo ao contrato de trabalho das pessoas que trabalham para o cedente na empresa ou na parte da empresa transferida, mas todo e qualquer contrato que, na falta desta disposição, tenha sido rescindido, continuará a produzir efeitos após a transferência como se tivesse sido inicialmente celebrado entre o trabalhador e o cessionário.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, *supra*, [...], quando da efectivação da transferência:

— todos os direitos, poderes, deveres e obrigações do cedente, resultantes ou em conexão com tal contrato, serão transferidos para o cessionário em virtude das presentes Regulations; e

— considera-se que todos os actos praticados antes da transferência pelo cedente ou em sua representação, em relação a tal contrato ou a uma pessoa empregada da empresa ou de parte dela, são praticados pelo cessionário ou em sua representação [...]

Regulation 6. Efeitos da transferência nas convenções colectivas

Quando, no momento da transferência, exista uma convenção colectiva celebrada pelo cedente ou em sua representação com um sindicato por este reconhecido, abrangendo qualquer trabalhador cujo contrato de trabalho seja protegido pela Regulation 5(1), *supra*, aplicam-se as seguintes regras:

a) [...] esta convenção, na sua aplicação ao trabalhador, continua a produzir efeitos após a transferência como se tivesse sido celebrada pelo cessionário ou em sua representação com esse sindicato e, em consequência, considera-se que todo e qualquer acto praticado, antes da transferência, em virtude dessa convenção ou em conexão com ela, no âmbito da sua aplicação, tal como especificada *supra*, pelo cedente ou em sua representação, é, após a transferência, praticado pelo cessionário ou em sua representação [...]

Regulation 7. Exclusão dos regimes de reforma profissionais

1. As Regulations 5 e 6 não se aplicam:

a) às cláusulas de um contrato de trabalho ou de uma convenção colectiva que digam respeito a um regime de reforma profissional na acepção do Social Security Pensions Act 1975 [lei de 1975 relativa às pensões da segurança social] ou da Social Security Pensions (Northern Ireland) Order 1975 [regulamento de 1975 relativo às pensões da segurança social (Irlanda do Norte)]; ou

b) aos direitos, poderes, deveres ou obrigações resultantes desse contrato ou em conexão com ele ou que existam em virtude de tal convenção e relacionados com tal regime ou de qualquer modo criados em conexão com o emprego dessa pessoa e relacionados com esse regime.

2. Para efeitos do n.º 1, *supra*, considera-se que quaisquer disposições de um regime de reforma profissional que não respeitem às prestações de velhice, de invalidez ou de sobrevivência não fazem parte do regime.»

7 O órgão jurisdicional de reenvio esclarece que o regime de reforma do NHS é um regime de reforma profissional, tal como definido na Regulation 7(1) das TUPE.

Condições de emprego do General Whitley Council

- 8 O sistema dos Whitley Councils é um sistema de determinação das condições de emprego no sector público por 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. As indemnizações de despedimento 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 no interesse da eficácia do serviço e a reforma antecipada em caso de reorganização. Além disso, para estes trabalhadores, está previsto um aumento do número das anuidades tomadas em conta.
- 11 As disposições de aplicação relevantes para o processo principal da Section 46 das condições de emprego do GWC 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 — não voluntária — do NHS). Estas prevêm:

- 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 ministro deve ser reembolsado destes pagamentos 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.

Matéria de facto no processo principal e questões prejudiciais

- 14 K. Beckmann trabalhou, no âmbito do NHS, para a North West Regional Health Authority (a seguir «NWRHA»), em conformidade com as condições de emprego do GWC. Contribuía para o regime de reforma do NHS. Em 1 de Junho de 1995, a entidade para a qual trabalhava foi transferida, na acepção do artigo 1.º, n.º 1, da directiva e das TUPE, para a DWM. K. Beckmann continuou a trabalhar para a DWM até ao seu despedimento por extinção de postos de trabalho, em 6 de Maio de 1997.
- 15 Por ocasião do seu despedimento, a DWM pagou a K. Beckmann uma indemnização fixa de despedimento, calculada em conformidade com a Section 45 das condições de emprego do GWC, sem nenhuma redução correspondente a prestações resultantes da Section 46 das referidas condições. Embora K. Beckmann preenchesse as condições estabelecidas por esta última disposição, uma vez que tinha 50 anos e estava inscrita há mais de 5 anos no regime de reforma do NHS, não recebeu nenhuma prestação a este título.
- 16 K. Beckmann intentou uma acção com vista a obter a confirmação do seu direito às referidas prestações e uma decisão intimando a DWM a efectuar o respectivo pagamento.

17 Foi nestas circunstâncias que a High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division, submeteu ao Tribunal de Justiça as duas questões prejudiciais seguintes:

- «1) Constitui o direito do trabalhador ao pagamento de uma pensão de reforma antecipada e de um montante fixo de reforma e/ou à pensão anual e à indemnização fixa um direito a uma prestação de velhice, de invalidez ou de sobrevivência, na acepção do artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 77/187/CEE do Conselho?»

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

Quanto à primeira questão

18 K. Beckmann e o Governo do Reino Unido consideram que as prestações previstas na Section 46 das condições de emprego do GWC não se enquadram no âmbito de aplicação da excepção prevista no artigo 3.º, n.º 3, da directiva e que, consequentemente, fazem parte dos direitos transferidos em benefício do

trabalhador. Não estão associadas ao risco velhice, embora apenas sejam pagas a partir de uma certa idade. Decorrem de um dispositivo específico aplicável a uma situação de despedimento em circunstâncias precisas.

19 Ora, para apreciar se certas prestações são ou não abrangidas pela excepção prevista no artigo 3.º, n.º 3, da directiva, que deve ser aplicada de forma restritiva tendo em conta os objectivos gerais do diploma, há que ter unicamente em conta as finalidades dessas prestações. O Governo do Reino Unido defende que este entendimento foi adoptado pelo Tribunal de Justiça no acórdão de 26 de Fevereiro de 1986, Roberts (151/84, Colect., p. 703), no qual foi decidido que as condições de concessão de pensões de reforma antecipada, no quadro de processos colectivos de despedimento por motivos económicos, não são equiparáveis a condições de concessão de pensões de velhice normais. Por seu turno, K. Beckmann afirma que, no acórdão de 17 de Maio de 1990, Barber (C-262/88, Colect., p. 1889), o Tribunal de Justiça não estabeleceu qualquer diferenciação entre a indemnização por reforma antecipada paga em caso de despedimento e outros tipos de indemnizações pagas nas mesmas circunstâncias para as qualificar de remuneração dos trabalhadores na acepção do artigo 119.º do Tratado CE (os artigos 117.º a 120.º do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.º CE a 143.º CE).

20 K. Beckmann acrescenta que considerar prestação de velhice a concessão de uma reforma antecipada em caso de despedimento se traduziria em criar uma desigualdade de tratamento entre os trabalhadores despedidos após uma transferência de empresas. Com efeito, alguns desses trabalhadores poderiam ter sempre direito a obter prestações de despedimento, resultantes dos compromissos assumidos pelas anteriores entidades patronais, ao passo que outros já não poderiam ter direito à reforma antecipada, muito embora a anterior entidade patronal tivesse a obrigação de lha conceder nas mesmas circunstâncias. K. Beckmann defende ainda que a aparência do dispositivo instituído por ocasião de um despedimento — que pode ser qualificado como reforma antecipada ou receber outra qualificação, sabendo-se que individualmente os trabalhadores não têm, em função da sua situação individual, uma verdadeira possibilidade de optar entre as diversas fórmulas — e a entidade que assegura materialmente o pagamento das prestações aos interessados são irrelevantes. O que é importante, no caso vertente, é que, se K. Beckmann tivesse continuado ao serviço do NHS até à data do seu despedimento, as prestações seriam suportadas

pela entidade patronal, isto é, pelo NHS, e não pelo regime de reforma propriamente dito.

- 21 A DWM defende, pelo contrário, que as prestações em causa no processo principal são prestações de velhice abrangidas pela excepção prevista no artigo 3.º, n.º 3, da directiva. O pagamento antecipado de prestações que, por natureza, são prestações de velhice em nada altera o seu carácter. A DWM alega, a este propósito, que é ponto assente que o regime de reforma do NHS é um regime complementar de previdência profissional mencionado na referida disposição. As prestações em causa no processo principal são calculadas exactamente como as prestações de velhice normais do NHS, recorrendo a um mecanismo particular destinado a compensar o menor número de anos de inscrição dos interessados. A DWM acrescenta que as prestações referidas na Section 46 das condições de emprego do GWC não são pagas para compensar a perda de um lugar ou de um emprego, que é, em contrapartida, o papel da indemnização fixa prevista na Section 45 das referidas condições, que, de resto, foi concedida a K. Beckmann.
- 22 A Comissão considera que há que verificar se os elementos constitutivos e as outras particularidades das prestações em causa no processo principal permitem considerá-las prestações que não seja obrigatório continuar a pagar ao trabalhador em caso de transferência de empresa, tendo em conta o disposto no artigo 3.º, n.º 3, da directiva. O critério determinante é, neste âmbito, a natureza do regime de previdência que paga as prestações em cada caso.
- 23 A Comissão afirma que a excepção prevista no artigo 3.º, n.º 3, da directiva está ligada às características dos regimes complementares de previdência profissionais e interprofissionais a que diz respeito, como resulta dos trabalhos preparatórios da directiva. A economia e, simultaneamente, a diversidade destes regimes são tais que é impossível obrigar de maneira geral os cessionários a assumir

obrigações resultantes de regimes que têm os seus próprios equilíbrios e nos quais muitas vezes não participam.

- 24 A Comissão propõe a apreciação dos seguintes critérios para determinar se as prestações em causa no processo principal estão abrangidas pela excepção prevista no artigo 3.º, n.º 3, da directiva: o modo de financiamento, a natureza e o objecto, as condições de concessão e o modo de cálculo.
- 25 No que respeita à pensão de reforma antecipada e ao montante fixo de reforma em causa no processo principal, a Comissão deduz das informações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio que tais prestações são pagas no âmbito de um regime de pensão profissional como o referido no artigo 3.º, n.º 3, da directiva. Assinala, em especial, que a DWM não pode sem dúvida participar no regime de reforma do NHS, embora seja certo que as condições de concessão e as finalidades destas duas prestações parecem ser semelhantes às das prestações de reforma normal do referido regime. A Comissão sublinha, porém, que o dador de emprego do NHS deve transferir para o ministro uma contribuição destinada a cobrir os custos das duas prestações, mas interroga-se sobre a fonte de financiamento desta contribuição. A Comissão pergunta-se igualmente se, em caso de morte do interessado, os seus sucessores conservam o benefício destas duas prestações, como no caso de uma pensão de reforma. A Comissão conclui, no entanto, que estas parecem ser abrangidas pela excepção prevista no artigo 3.º, n.º 3, da directiva.
- 26 Quanto à compensação anual e à indemnização fixa em causa no processo principal, a Comissão afirma que o despacho de reenvio não permite determinar com segurança se estas prestações são pagas pelo regime de reforma do NHS nem se têm por finalidade assegurar um rendimento suficiente durante a pré-reforma ou conceder uma compensação por despedimento. A Comissão assinala que o seu montante não parece ser proporcional ao número de anos durante os quais o interessado pagou contribuições para o referido regime e que a entidade patronal deve igualmente pagar ao ministro uma contribuição destinada a cobrir os custos dessas prestações. A Comissão pergunta-se ainda o que acontece em caso de

morte do interessado. Em última análise, prefere reservar a sua posição no que respeita a estas duas prestações.

- 27 Cabe sublinhar, a título preliminar, que é pacífico entre as partes no processo principal e o Governo do Reino Unido que os funcionários do NHS, embora este pertença ao sector público, são abrangidos pela legislação nacional em matéria de direito do trabalho e que, portanto, são susceptíveis de beneficiar das disposições da directiva (v., a este respeito, acórdão de 14 de Setembro de 2000, Collino e Chiappero, C-343/98, Colect., p. I-6659, n.º 41).
- 28 Um dispositivo como o resultante da Section 46 das condições de emprego do GWC prevê, nomeadamente no caso de se verificar uma certa forma de despedimento, uma reforma antecipada, bem como pagamentos destinados a melhorar essa prestação.
- 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 estreita.
- 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 em condições como as do processo principal, isto é, em caso de despedimento por extinção de postos de trabalho, mesmo que sejam calculadas por referência às modalidades de cálculo das prestações de reforma normal.

- 32 Assim, há que responder à primeira questão que 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 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.

Quanto à segunda questão

- 33 Através da sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio procura, no essencial, saber, no caso de prestações como as que estão em causa no processo principal não serem abrangidas pela excepção prevista no artigo 3.º, n.º 3, da directiva, se 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 do artigo 3.º da directiva, mesmo tendo essas obrigações origem em actos da autoridade pública ou sendo implementadas por tais actos segundo modalidades práticas como as escolhidas para as prestações em causa no processo principal.

- 34 K. Beckmann, confortada na sua argumentação pelo Governo do Reino Unido e pela Comissão, defende que o direito às prestações em causa no processo

principal resulta do seu contrato de trabalho ou da sua relação de trabalho com o NHS e que estava expressamente previsto no seu contrato de trabalho que poderia beneficiar das disposições da Section 46 das condições de emprego do GWC. Além disso, uma vez que este artigo resultava de uma convenção colectiva, a obrigação correspondente ao referido direito foi transferida para o cessionário não só por força do artigo 3.º, n.º 1, da directiva, mas também por força do seu artigo 3.º, n.º 2. O facto de diversos actos da autoridade pública terem sido adoptados para a instauração desse direito, tendo em conta o facto de a NWRHA pertencer ao sector público, e a circunstância de as prestações terem sido pagas pelo ministro competente antes do reembolso pela NWRHA, que constitui uma mera modalidade de execução, não têm qualquer relevância.

35 A DWM sustenta, pelo contrário, que o facto de os direitos às prestações em causa no processo principal terem sido consagrados por actos da autoridade pública e de os pagamentos correspondentes serem efectuados pelo ministro afasta a aplicação dos n.ºs 1 e 2 do artigo 3.º da directiva, que apenas abrangem os direitos dos trabalhadores em relação à própria entidade patronal por força do contrato de trabalho ou da relação de trabalho e das convenções colectivas. Ora, no processo principal, o sistema é tal que a entidade patronal cedente, a NWRHA, tinha obrigações em relação ao ministro e não em relação aos trabalhadores. Além disso, a própria DWM não tinha nenhuma obrigação em relação ao ministro.

36 A este respeito, cabe recordar que o artigo 3.º, n.ºs 1 e 2, da directiva dispõe que o cessionário está vinculado pelos direitos e obrigações emergentes do contrato de trabalho ou da relação de trabalho existentes à data da transferência da empresa entre o trabalhador e o cedente, bem como pelas condições de trabalho acordadas por uma convenção colectiva nos mesmos termos que os previstos para o cedente, até à data da rescisão ou do termo do período de vigência da convenção colectiva ou da entrada em vigor ou da aplicação de outra convenção colectiva, desde que o Estado-Membro em causa não tenha limitado o período de manutenção dessas condições de trabalho, em aplicação do artigo 3.º, n.º 2, segundo parágrafo, da directiva.

- 37 Ora, além das excepções resultantes do artigo 3.º, n.º 3, da directiva no que respeita às prestações de velhice, de invalidez ou de sobrevivência aí referidas, nenhuma excepção a essas regras se encontra prevista pela directiva e a existência de tal cláusula específica leva a concluir que o artigo 3.º, n.ºs 1 e 2, engloba a totalidade dos direitos dos trabalhadores mencionados nesta disposição que não estejam cobertos por essas excepções (v., neste sentido, acórdão de 7 de Fevereiro de 1985, Abels, 135/83, Recueil, p. 469, n.º 37).
- 38 Consequentemente, nem o facto de os direitos ou obrigações resultantes do contrato de trabalho, da relação de trabalho ou de uma convenção colectiva que vinculam o cedente nas condições recordadas no n.º 36 do presente acórdão terem origem em actos da autoridade pública ou terem sido implementados por tais actos nem as modalidades práticas dessa implementação podem ter por efeito que esses direitos ou essas obrigações não são transferidos para o cessionário.
- 39 Na situação em causa no processo principal, compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se as prestações que K. Beckmann reclama resultavam do seu contrato de trabalho ou da sua relação de trabalho com a entidade patronal cedente na data da transferência, ou de uma convenção colectiva que vinculava o cedente e que vincularia igualmente o cessionário nas condições do artigo 3.º, n.º 2, da directiva, a fim de determinar se K. Beckmann pode exigir à DWM, na sua qualidade de cessionária, o pagamento das referidas prestações.
- 40 Assim, há que responder à segunda questão que 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.

Quanto às despesas

- 41 As despesas efectuadas pelo Governo do Reino Unido e pela Comissão, que apresentaram observações no Tribunal de Justiça, 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,

pronunciando-se sobre as questões submetidas pela High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division, por despacho de 1 de Março de 2000, declara:

- 1) 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 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 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) O artigo 3.º da Directiva 77/187 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.

Rodríguez Iglesias	Colneric	von Bahr
Gulmann	Edward	La Pergola
Puissochet	Wathelet	Schintgen
Cunha Rodrigues	Timmermans	

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 4 de Junho de 2002.

O secretário

O presidente

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias