Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

13 de maio de 2015 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Despedimentos coletivos — Diretiva 98/59/CE — Conceito de 'estabelecimento' — Regras de cálculo do número de trabalhadores despedidos»

No processo C-392/13,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Espanha), por decisão de 9 de julho de 2013, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 9 de julho de 2013, no processo

Andrés Rabal Cañas

contra

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: T. von Danwitz, presidente de secção, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (relator) e D. Šváby, juízes,

advogado-geral: N. Wahl,

secretário: I. Illéssy, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 20 de novembro de 2014,

vistas as observações apresentadas:

— em representação do Governo espanhol, por M. J. García-Valdecasas Dorrego, na qualidade de agente,

— em representação do Governo húngaro, por M. Fehér e K. Szíjjártó, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão Europeia, por J. Enegren, R. Vidal Puig e J. Samnadda, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 5 de fevereiro de 2015,

profere o presente

* Língua do processo: espanhol.

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação das disposições da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO L 225, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe A. Rabal Cañas à Nexea Gestión Documental SA (a seguir «Nexea») e ao Fondo de Garantía Salarial, relativamente ao despedimento de A. Rabal Cañas, que este considera contrário às disposições dessa diretiva.

Quadro jurídico

Direito da União

3 Decorre do considerando 1 da Diretiva 98/59 que esta procedeu à codificação da Diretiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de janeiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO L 48, p. 29).

4 Nos termos do considerando 2 da Diretiva 98/59, importa reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na União Europeia.

5 Os considerandos 3 a 4 desta diretiva enunciam:

«(3) Considerando que, apesar de uma evolução convergente, subsistem diferenças entre as disposições em vigor nos Estados-Membros no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos coletivos, bem como às medidas suscetíveis de atenuar as consequências destes despedimentos para os trabalhadores;

(4) Considerando que estas diferenças podem ter uma incidência direta no funcionamento do mercado interno;».

6 O considerando 7 da referida diretiva sublinha a necessidade de promover a aproximação das legislações dos Estados-Membros em matéria de despedimento coletivo.

7 O artigo 1.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Definições e âmbito de aplicação», dispõe:

«1. Para efeitos da aplicação da presente diretiva:

a) Entende-se por ‘despedimentos coletivos’ os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efetuada pelos Estados-Membros:

i) ou, num período de 30 dias:

— no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100,

— no mínimo 10% do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores,

— no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300;

ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão;

[...]

Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco.

2. A presente diretiva não é aplicável:

a) Aos despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se estes despedimentos forem efetuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos;

[...]»

8 O artigo 2.º da Diretiva 98/59 dispõe:

«1. Sempre que tenciona efetuar despedimentos coletivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

[...]

3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas:

a) Facultar-lhes todas as informações necessárias; e

b) Comunicar-lhes, sempre por escrito:

i) os motivos do despedimento previsto,

ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir,

iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados,

iv) o período durante o qual se pretende efetuar os despedimentos,

v) os critérios a utilizar na seleção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais deem essa competência ao empregador,

vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indemnização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais.

O empregador deve remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b).

[...]»

9 O artigo 3.º, n.º 1, desta diretiva prevê:

«O empregador deve notificar por escrito a autoridade pública competente de qualquer projeto de despedimento coletivo.

[...]

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projeto de despedimento coletivo e às consultas aos representantes dos trabalhadores previstas no artigo 2.º, nomeadamente, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número [de] trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efetuar os despedimentos.»

10 O artigo 4.º, n.ºs 1 e 2, da referida diretiva tem a seguinte redação:

«1. Os despedimentos coletivos, de cujo projeto tenha sido notificada a autoridade pública competente, não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a notificação prevista no n.º 1 do artigo 3.º e devem respeitar as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento.

Os Estados-Membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de reduzir o prazo referido no primeiro parágrafo deste número.

2. A autoridade pública competente aproveitará o prazo referido no n.º 1 para procurar soluções para os problemas criados pelos despedimentos coletivos previstos.»

11 O artigo 5.º da mesma diretiva dispõe:

«A presente diretiva não prejudica a faculdade que os Estados-Membros têm de aplicar ou de introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de permitir ou promover a aplicação de disposições convencionais mais favoráveis aos trabalhadores.»

Direito espanhol

12 Nos termos do artigo 49.º, n.º 1, alínea c), da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (Ley del Estatuto de los Trabajadores), na versão aplicável à data dos factos do processo principal (a seguir «ET»), o contrato de trabalho cessa por decurso do prazo convencionado ou com a realização da obra ou do serviço objeto do contrato.

13 O artigo 51.º do ET prevê:

«1. Para efeitos do disposto na presente lei, entende-se por despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho fundada em causas económicas, técnicas, de organização ou de produção, quando, num período de 90 dias, a cessação abranja, no mínimo:

a) 10 trabalhadores, nas empresas que empreguem menos de 100 trabalhadores;

b) 10% do número dos trabalhadores da empresa, naquelas que empreguem entre 100 e 300 trabalhadores;

c) 30 trabalhadores, nas empresas que empreguem mais de 300 trabalhadores.

Considera-se que se verificam causas económicas quando os resultados da empresa revelam uma situação económica negativa, em casos caracterizados pela existência de perdas correntes ou previstas ou pela redução persistente do nível de receitas correntes ou de vendas. De qualquer modo, entende-se que a redução é persistente se, durante três trimestres consecutivos, o nível de receitas correntes ou de vendas de cada trimestre for inferior ao registado no mesmo trimestre do ano anterior.

Considera-se que se verificam causas técnicas quando ocorrem alterações, designadamente, no domínio dos meios ou dos instrumentos de produção; causas de organização quando ocorrem alterações, designadamente, no domínio dos sistemas e dos métodos de trabalho do pessoal ou no modo de organização da produção; e causas de produção quando ocorrem alterações, designadamente, na procura de produtos ou serviços que a empresa entende colocar no mercado.

Considerar-se-á também como despedimento coletivo a cessação dos contratos de trabalho da totalidade do pessoal da empresa, sempre que o número dos trabalhadores afetados seja superior a cinco, quando o despedimento se deva à cessação completa da sua atividade empresarial, fundada nas razões anteriormente indicadas.

Para o cálculo do número de cessações de contratos a que se refere o primeiro parágrafo deste artigo, serão também consideradas quaisquer outras cessações realizadas no período de referência por iniciativa do empresário, por razões que não sejam inerentes à pessoa do trabalhador e distintas das previstas no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), da presente lei, sempre que o seu número seja, pelo menos, cinco.

Quando, em períodos sucessivos de 90 dias e com o objetivo de contornar o disposto no presente artigo, a empresa proceda à cessação de contratos ao abrigo do disposto no artigo 52.º, alínea c), desta lei, em número inferior aos limiares referidos, sem que se verifiquem causas novas que justifiquem tal atuação, as novas cessações referidas consideram-se efetuadas em fraude à lei e serão declaradas nulas e sem efeito.

2. O despedimento coletivo será precedido de um período de consultas aos representantes legais dos trabalhadores durante um período máximo de 30 dias de calendário ou de 15 dias, no caso das empresas com menos de 50 trabalhadores. A consulta aos representantes legais dos trabalhadores deve incidir, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou reduzir os despedimentos coletivos e de atenuar as suas consequências, recorrendo a medidas sociais de acompanhamento, tais como medidas de recolocação, ações de formação ou de reciclagem profissional para incrementar as perspetivas de emprego.

A abertura do período de consultas será comunicada por carta dirigida pelo empresário aos representantes legais dos trabalhadores, cuja cópia será entregue à autoridade laboral. Dessa carta deve constar:

a) A especificação das causas do despedimento coletivo nos termos do disposto no n.º 1;

A referida comunicação será acompanhada de um relatório explicativo das causas do despedimento coletivo e dos restantes aspetos indicados no parágrafo anterior [...].

[...]

Uma vez terminado o período de consulta, o empregador comunica o resultado à autoridade laboral. Caso tenha sido obtido um acordo, deve ser transmitida uma cópia integral do mesmo. Caso contrário, deve ser transmitida aos representantes dos trabalhadores e à autoridade laboral a decisão final de despedimento coletivo adotada e as respetivas condições.

[...]»

Factos do processo principal e questões prejudiciais

14 A. Rabal Cañas trabalhava, desde 14 de janeiro de 2008, como agente qualificado da Nexea, sociedade que fazia parte do grupo comercial Correos, cuja totalidade do capital social pertencia à Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Esta última é uma sociedade comercial de direito público, tutelada pelo Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Ministério das Finanças e da Administração Pública), cujo objetivo é gerir e rentabilizar as participações em sociedades comerciais que lhe são assignadas pelo governo.

15 Em julho de 2012, a Nexea detinha dois estabelecimentos, situados em Madrid e em Barcelona (Espanha), que empregavam, respetivamente, 164 e 20 pessoas. Em 20 de julho de 2012, esta empresa despediu 14 trabalhadores do estabelecimento de Madrid, invocando uma redução do volume de negócios durante três trimestres consecutivos, bem como os prejuízos sofridos em 2011 e os previstos para 2012. As ações judiciais de impugnação desses despedimentos foram julgadas improcedentes.

16 Em agosto de 2012, foram realizadas duas cessações de contratos de trabalho no estabelecimento de Barcelona e, em setembro de 2012, teve lugar a cessação do contrato de um trabalhador no estabelecimento de Madrid.

17 Em outubro e novembro de 2012, tiveram lugar outras cinco cessações de contratos de trabalho, três no estabelecimento de Madrid e duas no de Barcelona, devido à caducidade de contratos de trabalho a termo que tinham sido celebrados para fazer face a um aumento da produção.

18 Em 20 de dezembro de 2012, A. Rabal Cañas e outros 12 trabalhadores do estabelecimento de Barcelona foram informados do seu despedimento por motivos económicos e relativos à produção e à organização, que obrigaram a Nexea a encerrar o referido estabelecimento e a transferir o restante pessoal em causa para Madrid. Os fundamentos invocados foram, em substância, os mesmos que foram alegados quando dos despedimentos realizados em julho de 2012.

19 A. Rabal Cañas contestou o seu despedimento no órgão jurisdicional de reenvio, invocando a nulidade do mesmo, com o fundamento de que a Nexea, de forma fraudulenta, eludiu a aplicação do procedimento relativo aos despedimentos coletivos que, por força da Diretiva 98/59, tem caráter obrigatório.

20 O demandante no processo principal entende, por um lado, que a Nexea devia ter aplicado esse procedimento, uma vez que o encerramento do estabelecimento de Barcelona, que tinha implicado, em dezembro de 2012, 16 cessações de relações de trabalho, podia ser considerado um despedimento coletivo, dado que esse encerramento e o despedimento de todo o pessoal eram equiparados ao encerramento da empresa ou à cessação da sua atividade comercial.

21 Por outro lado, A. Rabal Cañas alega que, atendendo a que há que ter em conta todas as cessações de contratos de trabalho, incluindo as dos contratos de trabalho a termo, foi atingido o limiar definido pela legislação nacional que transpõe a Diretiva 98/59, e a partir do qual o procedimento relativo ao despedimento coletivo é obrigatório.

22 O órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, em primeiro lugar, sobre se o conceito de «despedimentos coletivos», definido no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59, dado que abrange todos os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, deve ser interpretado no sentido de se opõe a uma legislação nacional que restringe, como sucede com a legislação em causa no processo principal, o alcance desse conceito às cessações que correspondem a causas económicas, técnicas ou relativas à organização ou à produção.

23 Em segundo lugar, o mesmo órgão jurisdicional pergunta se o artigo 1.º da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que, para efeitos de cálculo do número de despedimentos necessários para que se possa aplicar a qualificação de «despedimento coletivo», devem ser tidas em conta as cessações de relações laborais por caducidade de contratos de trabalho individuais.

24 Em terceiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se o artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59, que exclui do âmbito de aplicação desta diretiva os despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, deve ser interpretado no sentido de que essa exceção é definida em exclusivo pelo critério estritamente quantitativo do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da referida diretiva ou se exige que a causa da cessação coletiva da relação de trabalho decorra de um mesmo quadro de contratação coletiva para um mesmo prazo ou tarefa.

25 O mesmo órgão jurisdicional precisa, quanto a estas três questões, que, em função das respostas que vierem a ser dadas às mesmas, as cinco cessações de contratos de trabalho ocorridas em outubro e novembro de 2012, devido ao caráter temporário desses contratos, podem acrescer aos 13 despedimentos efetuados em dezembro de 2012, entre os quais se inclui o de A. Rabal Cañas. Daí resultaria um número total de 18 cessações de contratos de trabalho num período de 90 dias, o qual representa mais de 10% do número de trabalhadores efetivos e, como tal, a sua qualificação como «despedimento coletivo».

26 Em quarto lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pede esclarecimentos quanto ao conceito de «estabelecimento», que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59. De facto, se o limiar de 10 trabalhadores for aplicável ao estabelecimento de Barcelona, os despedimentos do demandante no processo principal e dos outros 12 trabalhadores afetados, que ocorreram na mesma data, devem ser qualificados de «despedimento coletivo».

27 A este respeito, o mesmo órgão jurisdicional acrescenta que, segundo a legislação nacional em causa no processo principal, a cessação dos contratos de trabalho da totalidade do pessoal da empresa também é qualificada de «despedimento coletivo», desde que o número de trabalhadores afetados seja superior a 5 e quando resulte da cessação total da atividade da mesma. Em contrapartida, segundo o referido órgão jurisdicional, essa legislação nacional reserva um tratamento diferente aos despedimentos que resultam do encerramento de um estabelecimento de uma empresa.

28 Consequentemente, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se os artigos 1.º, n.º 1, e 5.º da Diretiva 98/59 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação nacional que tome como referência para o cálculo do limiar numérico unicamente a empresa na sua totalidade, exceto nos casos em que esse limiar teria sido ultrapassado se se tivesse acolhido o estabelecimento como unidade de referência.

29 Foi nestas condições que o Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 33 de Barcelona) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o conceito de ‘despedimentos coletivos’ definido no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, ao integrar no seu âmbito todos ‘os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores’, de acordo com o limiar numérico

que estabelece, ser interpretado, dado o seu alcance comunitário, no sentido de que impede ou se opõe a que a norma de transposição nacional restrinja o respetivo âmbito apenas a determinado tipo de cessações, designadamente as que correspondem a causas 'económicas, técnicas, de organização ou de produção', como acontece com o artigo 51.º, n.º 1, do [ET]?

2) Para efeitos de cálculo do número de despedimentos a ter em conta para a eventual verificação de um 'despedimento coletivo' nos termos definidos no artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59, quer seja como 'despedimentos efetuados por um empregador' [artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a)], quer seja como 'cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco' [artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo], devem ser tidas em conta as cessações individuais por caducidade do contrato de trabalho a termo (por um prazo determinado, para uma obra ou um serviço convencionado) como as previstas no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do [ET]?

3) É o conceito de 'despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa', estabelecido no seu artigo 1.º, n.º 2, alínea a), o qual permite não aplicar a Diretiva 98/59, definido em exclusivo pelo critério estritamente quantitativo do artigo 1.º, n.º 1, [primeiro parágrafo,] alínea a), ou exige ainda que a causa do despedimento coletivo decorra de um mesmo quadro de contratação coletiva por um prazo determinado, para um serviço ou uma obra?

4) Admite o conceito de 'estabelecimento', como 'conceito de direito comunitário' essencial para definir o que se deve entender por 'despedimento coletivo' no contexto do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59, e dado o caráter de norma mínima desta diretiva estabelecido no seu artigo 5.º, uma interpretação que permita que a disposição de transposição para a legislação interna do Estado-Membro, o artigo 51.º, n.º 1, do [ET] no caso de Espanha, tome como referência para o cálculo do limiar numérico unicamente a 'empresa' na sua totalidade, com exclusão das situações nas quais o limiar numérico estabelecido no referido preceito teria sido ultrapassado se se tivesse acolhido o 'estabelecimento' como unidade de referência?»

Tramitação do processo no Tribunal de Justiça

30 O órgão jurisdicional de reenvio pediu, na sua decisão, que o Tribunal de Justiça submetesse o processo a tramitação acelerada, nos termos do artigo 105.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça. O pedido foi indeferido pelo despacho do Presidente do Tribunal de Justiça, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Por carta de 10 de fevereiro de 2015, o órgão jurisdicional de reenvio comunicou ao Tribunal de Justiça as suas observações sobre as conclusões do advogado-geral apresentadas em 5 de fevereiro de 2015. Por considerar que o advogado-geral não tinha proposto uma resposta à quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pediu que o Tribunal de Justiça convidasse o advogado-geral a completar as suas conclusões, ou, a título subsidiário, admitisse as suas observações como esclarecimentos, nos termos do artigo 101.º do Regulamento de Processo.

32 A este respeito, há que constatar que o Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia e o Regulamento de Processo não preveem a possibilidade de as partes ou o órgão jurisdicional de reenvio apresentarem observações em resposta às conclusões apresentadas pelo advogado-geral. Além disso, segundo o artigo 101.º do Regulamento de Processo, cabe exclusivamente ao Tribunal de Justiça pedir esclarecimentos ao órgão jurisdicional de reenvio.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à quarta questão

33 O Tribunal de Justiça considera que é necessário apreciar a quarta questão em primeiro lugar.

34 O Governo espanhol entende que a quarta questão submetida é inadmissível, uma vez que a Diretiva 98/59 não é aplicável no caso vertente.

35 Este governo alega que os critérios previsto por esta diretiva não permitem concluir, no processo principal, pela existência de um despedimento coletivo. Recorda que a Diretiva 98/59 define o seu âmbito de aplicação no artigo 1.º, referindo, no n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), i), desse artigo, apenas os estabelecimentos que empregam habitualmente mais de 20 pessoas ou, no n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), do referido artigo, os casos em que os despedimentos afetam pelo menos 20 pessoas. Dado que o estabelecimento de Barcelona não atingiu nenhum destes limiares, esta questão é, segundo o referido governo, hipotética.

36 Ora, as questões relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo juiz nacional no quadro regulamentar e factual que o mesmo define sob sua responsabilidade, e cuja exatidão não compete ao Tribunal de Justiça verificar, gozam de uma presunção de pertinência. O Tribunal de Justiça só pode recusar responder a um pedido de decisão prejudicial formulado por um órgão jurisdicional nacional quando for manifesto que a interpretação do direito da União solicitada não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio do processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe foram submetidas (v., designadamente, acórdão Fish Legal e Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, n.º 30 e jurisprudência referida).

37 O Governo espanhol considera que utilizou a faculdade prevista no artigo 5.º da Diretiva 98/59 ao adotar disposições legislativas destinadas a serem mais favoráveis aos trabalhadores. Determinou, designadamente, como unidade de referência não o estabelecimento, mas a empresa. Uma vez que o cálculo dos limiares ao nível da empresa pode obstar à aplicação do procedimento de informação e consulta previsto por essa diretiva aos despedimentos em causa no processo principal, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se a legislação nacional em causa no processo principal é conforme à referida diretiva.

38 Nestas condições, a questão submetida não pode ser considerada hipotética.

39 Por conseguinte, há que considerar a quarta questão admissível.

40 Com esta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que define o conceito de «despedimentos coletivos» utilizando como única unidade de referência a empresa, e não o estabelecimento.

41 A resposta a esta questão exige, antes de mais, que se esclareça o conceito de «estabelecimento».

42 Em primeiro lugar, cabe realçar a este respeito, que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o conceito de «estabelecimento», que não é definido na Diretiva 98/59, é um conceito de direito da União e não pode ser definido por referência às legislações dos Estados-Membros (v., neste sentido, acórdão Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, n.º 25). Deve, portanto, ser objeto de interpretação autónoma e uniforme na ordem jurídica da União (v., neste sentido, acórdão Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, n.º 23).

43 O Tribunal de Justiça já interpretou o conceito de «estabelecimento» ou de «estabelecimentos» que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59.

44 No n.º 31 do acórdão Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), o Tribunal de Justiça, referindo-se ao n.º 15 do acórdão Botzen e o. (186/83, EU:C:1985:58), observou que a relação de trabalho se caracteriza essencialmente pelo laço que existe entre o trabalhador e a parte da empresa à qual está afeto no exercício da sua função. O Tribunal de Justiça decidiu então, no n.º 32 do acórdão Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), que se deve interpretar o conceito de «estabelecimento» constante do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59 como designando, em função das circunstâncias, a unidade a que os trabalhadores visados pela medida de despedimento estão afetos no exercício das suas funções. O facto de a unidade em causa dispor de uma direção capaz de efetuar, de modo independente, despedimentos coletivos não é essencial à definição do conceito de «estabelecimento».

45 No acórdão Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), o Tribunal de Justiça forneceu esclarecimentos suplementares sobre o conceito de «estabelecimento», designadamente ao declarar, no n.º 27 desse acórdão, que, para efeitos de aplicação da Diretiva 98/59, pode, designadamente, constituir um «estabelecimento», no quadro de uma empresa, uma entidade distinta, que apresente uma determinada permanência e estabilidade, que esteja afeta à execução de uma ou várias tarefas determinadas e que disponha de um conjunto de trabalhadores, bem como de meios técnicos e de uma certa estrutura organizacional que permita a realização dessas tarefas.

46 Com a utilização das expressões «entidade distinta» e «no quadro de uma empresa», o Tribunal de Justiça precisou que os conceitos de «empresa» e de «estabelecimento» são diferentes e que o estabelecimento constitui normalmente uma parte de uma empresa. Contudo, tal não exclui que, no caso de uma empresa não ter várias unidades distintas, o estabelecimento e a empresa possam coincidir.

47 No n.º 28 do acórdão Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), o Tribunal de Justiça considerou que, tendo em conta que a Diretiva 98/59 visa os efeitos socioeconómicos que os despedimentos coletivos podem provocar num contexto local e num ambiente social determinados, a entidade em causa não tem necessariamente de ser dotada de uma qualquer autonomia jurídica, nem de autonomia económica, financeira, administrativa ou tecnológica, para poder ser qualificada de «estabelecimento».

48 Além disso, o Tribunal de Justiça declarou, nos acórdãos Lyttle e o. (C-182/13, EU:C:2015:0000, n.º 35) e USDAW e Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, n.º 54), que os termos «estabelecimento» ou «estabelecimentos» que figuram no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), i), da Diretiva 98/59 têm o mesmo significado que os termos «estabelecimento» ou «estabelecimentos» que figuram no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da mesma diretiva.

49 Consequentemente, quando uma «empresa» inclui diversas entidades que preenchem os critérios especificados nos n.ºs 44, 45 e 47 do presente acórdão, é a entidade a que os trabalhadores visados pelo despedimento estão afetos no exercício das suas funções que constitui o «estabelecimento», na aceção do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59, e, por conseguinte, há que ter em consideração o número de despedimentos efetuados separadamente dos realizados noutros estabelecimentos da mesma empresa (v., neste sentido, acórdãos Lyttle e o., C-182/13, EU:C:2015:0000, n.º 33, e USDAW e Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, n.º 52).

50 No caso vertente, decorre das observações apresentadas pelo Governo espanhol, e que compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, que, à data do despedimento em causa no processo principal, a Nexea exercia uma atividade comercial que consistia em prestar serviços de correio híbrido em dois estabelecimentos, situados em Madrid e em Barcelona. Embora esses dois estabelecimentos tivessem um único responsável de produção, um serviço de contabilidade e de gestão orçamental comum e

desempenhassem funções essencialmente idênticas, a saber, a impressão, o tratamento e a envelopagem de correspondência, o estabelecimento de Barcelona tinha, contudo, um responsável de estabelecimento, posto à disposição pelo estabelecimento de Madrid e encarregado da coordenação das tarefas no local. O estabelecimento de Barcelona foi aberto a fim de aumentar a capacidade da Nexea para gerir a correspondência dos seus clientes e, designadamente, com vista ao tratamento das encomendas dos clientes locais da empresa.

51 Portanto, o estabelecimento de Barcelona é suscetível de preencher os critérios definidos pela jurisprudência referida nos n.os 44, 45 e 47 do presente acórdão, relativa ao conceito de «estabelecimento» que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59.

52 A substituição do conceito de «estabelecimento» pelo de «empresa» só pode ser considerada favorável aos trabalhadores na condição de esse elemento ser adicional e não implicar o abandono ou a redução da proteção concedida aos trabalhadores no caso de, tendo em consideração o conceito de estabelecimento, ser atingido o número de despedimentos exigido pelo artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59, para efeitos de qualificação de «despedimento coletivo».

53 Assim, mais concretamente, uma legislação nacional só pode ser considerada conforme ao artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), i), da Diretiva 98/59 se previr a aplicação das obrigações de informação e de consulta que decorrem dos artigos 2.° a 4.° da mesma diretiva, pelo menos, em caso de despedimento de 10 trabalhadores em estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100 trabalhadores. Esta obrigação é independente das exigências adicionais imposta pelo direito nacional às empresas que empregam habitualmente menos de 100 trabalhadores.

54 Por conseguinte, uma legislação nacional que introduz a empresa, e não o estabelecimento, como única unidade de referência viola o artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59, quando a aplicação desse critério tem como consequência obstar ao procedimento de informação e de consulta previsto nos artigos 2.° a 4.° dessa diretiva, ao passo que, se o estabelecimento fosse utilizado como unidade de referência, os despedimentos em causa deveriam ser qualificados de «despedimentos coletivos», nos termos da definição que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da referida diretiva.

55 No caso vertente, decorre dos elementos apresentados ao Tribunal de Justiça que os despedimentos em causa no processo principal não atingiram o limiar previsto no artigo 51.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea b), do ET, ao nível da empresa, que engloba os dois estabelecimentos da Nexea situados em Madrid e em Barcelona. Uma vez que este último estabelecimento não empregava, no período controvertido, mais de 20 trabalhadores, afigura-se que não foi atingido o limiar previsto no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), i), primeiro travessão, da Diretiva 98/59, nem nenhum outro limiar previsto no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), dessa diretiva.

56 Em circunstâncias como as do caso principal, a Diretiva 98/59 não exige a aplicação do seu artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), a uma situação em que não estão preenchidos todos os elementos de um limiar previsto por essa disposição.

57 Decorre das considerações precedentes que o artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que introduz a empresa, e não o estabelecimento, como única unidade de referência, quando a aplicação desse critério tem como consequência obstar ao procedimento de informação e de consulta previsto nos artigos 2.° a 4.° dessa diretiva, ao passo que, se o estabelecimento fosse utilizado como unidade de referência, os despedimentos em causa deveriam ser qualificados de «despedimentos coletivos», nos termos da definição que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da referida diretiva.

Quanto à primeira questão

58 Dado que a análise da quarta questão revelou que a Diretiva 98/59 não se aplica no caso vertente, não é necessário responder à primeira questão prejudicial.

Quanto à segunda questão

59 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que, para se verificar se foram efetuados despedimentos coletivos, na aceção dessa disposição, há também que ter em conta as cessações individuais de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, caso essas cessações ocorram no termo do contrato de trabalho ou na data do cumprimento da tarefa.

60 O órgão jurisdicional de reenvio refere-se ao artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59, segundo o qual esta diretiva não se aplica aos despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se estes despedimentos forem efetuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos. Sugere que, ao utilizar a expressão «despedimentos coletivos», que figura nessa disposição, o legislador da União deixou, *a contrario*, em aberto a possibilidade de incluir, no conceito de «despedimentos coletivos» que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), dessa diretiva, as cessações individuais de contratos.

61 Embora seja verdade que a exclusão prevista no artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59 se refere unicamente aos despedimentos coletivos, isto é, aqueles cujo número atinge um determinado limiar, não é possível deduzir daí, *a contrario*, que as cessações individuais de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa não estão também excluídas do âmbito de aplicação dessa diretiva.

62 Não obstante, esta exclusão das cessações individuais de contratos a prazo ou à tarefa do âmbito de aplicação da Diretiva 98/59 decorre claramente do texto e da sistemática desta diretiva.

63 Com efeito, esses contratos não cessam por iniciativa do empregador, mas por força das cláusulas que contêm ou da lei aplicável na data em que caducam ou em que é cumprida a tarefa para a qual foram celebrados. Como tal, seria inútil seguir os procedimentos previstos nos artigos 2.° a 4.° da Diretiva 98/59. Em especial, o objetivo que consiste em evitar os despedimentos ou reduzir o seu número e procurar alternativas para atenuar as suas consequências nunca poderia ser alcançado no que se refere aos despedimentos resultantes dessas cessações de contratos.

64 Por outro lado, a interpretação evocada no n.º 60, segundo período, do presente acórdão, levaria a um resultado paradoxal por força do qual os despedimentos coletivos resultantes das cessações de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, que ocorrem quando do termo ou do cumprimento desses contratos, seriam excluídos do âmbito de aplicação da Diretiva 98/59, ao passo que essas cessações, consideradas de forma individual, não o seriam.

65 Contudo, o órgão jurisdicional de reenvio alega que uma integração das cessações individuais de contratos a prazo ou à tarefa no âmbito de aplicação desta diretiva seria útil para efeitos de proceder à fiscalização da justificação das mesmas.

66 A este respeito, como sublinha a Comissão Europeia, embora a Diretiva 98/59 não tenha por objeto essa fiscalização, existem, para esse fim, textos específicos, como, designadamente, as Diretivas 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (JO L 80, p. 29), e 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175, p. 43).

67 Decorre das considerações precedentes que há que responder à segunda questão que o artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que, para se verificar se foram efetuados «despedimentos coletivos», na aceção dessa disposição, não há que ter em conta as cessações individuais de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, caso essas cessações ocorram no termo do contrato de trabalho ou na data do cumprimento da tarefa.

Quanto à terceira questão

68 Com a sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que, para se verificar a existência de despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, é necessário que a causa desses despedimentos coletivos decorra de um mesmo quadro de contratação coletiva por um prazo determinado ou para a mesma tarefa.

69 Importa constatar que o conceito de «despedimentos coletivos», conforme decorre dos termos introdutórios do artigo 1.º da Diretiva 98/59, é definido para efeitos da aplicação desta diretiva no seu conjunto, incluindo para efeitos da aplicação do seu artigo 1.º, n.º 2, alínea a). Assim, a interpretação solicitada desta última disposição é suscetível de limitar também o âmbito de aplicação da Diretiva 98/59.

70 Ora, no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59, o legislador utilizou apenas um critério qualitativo, a saber, o de que os motivos do despedimento devem ser «não inerentes à pessoa dos trabalhadores». Não previu outras exigências no que se refere quer ao nascimento da relação de trabalho quer à cessação dessa relação. Ao limitar o âmbito de aplicação desta diretiva, tais exigências seriam suscetíveis de prejudicar o objetivo da mesma, que consiste, como decorre do seu considerando 1, em proteger os trabalhadores em caso de despedimentos coletivos.

71 Por conseguinte, exigências como as referidas na terceira questão não podem ser consideradas justificadas para efeitos da aplicação do artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59.

72 Decorre das considerações precedentes que há que responder à terceira questão que o artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que, para se verificar a existência de despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, não é necessário que a causa desses despedimentos coletivos decorra de um mesmo quadro de contratação coletiva por um prazo determinado ou para a mesma tarefa.

Quanto às despesas

73 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 (Quinta Secção) declara:

1) O artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que introduz a empresa, e não o estabelecimento, como única unidade de referência, quando a aplicação desse critério tem como consequência obstar ao procedimento de informação e de consulta previsto nos artigos 2.º a 4.º dessa diretiva, ao passo que, se o estabelecimento fosse utilizado como unidade de referência, os

despedimentos em causa deveriam ser qualificados de «despedimentos coletivos», nos termos da definição que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da referida diretiva.

2) **O artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que, para se verificar se foram efetuados «despedimentos coletivos», na aceção dessa disposição, não há que ter em conta as cessações individuais de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, caso essas cessações ocorram no termo do contrato de trabalho ou na data do cumprimento da tarefa.**

3) **O artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que, para se verificar a existência de despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, não é necessário que a causa desses despedimentos coletivos decorra de um mesmo quadro de contratação coletiva por um prazo determinado ou para a mesma tarefa.**

Assinaturas