ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

9 de Março de 2006 *

No processo C-499/04,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Alemanha), por decisão de 8 de Outubro de 2004, entrado no Tribunal de Justiça em 2 de Dezembro de 2004, no processo

Hans Werhof

contra

Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: A. Rosas, presidente de secção, J. Malenovský (relator), J.-P. Puissochet, S. von Bahr e U. Lõhmus, juízes,

* Língua do processo: alemão.

advogado-geral: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 12 de Outubro de 2005,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de Hans Werhof, por R. Buschmann, Assessor,

— em representação da Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG, por A. Löffler, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo alemão, por C. Schulze-Bahr, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por G. Rozet e F. Hoffmeister, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 15 de Novembro de 2005,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 3.°, n.° 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 (JO L 61, p. 26; EE 05 F2 p. 122, a seguir «directiva»).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe H. Werhof (a seguir «recorrente») à Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (a seguir «recorrida»), a propósito da aplicação de uma convenção colectiva.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 O artigo 3.º da directiva dispõe o seguinte:

«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.

[...]

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.»

4 No essencial, estas disposições foram retomadas na sequência da modificação operada pela Directiva 98/50/CE do Conselho, de 29 de Junho de 1998, que altera a Directiva 77/187 (JO L 201, p. 88), cujo prazo de transposição expirou em 17 de Julho de 2001.

Legislação nacional

5 O artigo 3.º da directiva foi transposto para o direito alemão pelo § 613a, n.º 1, do Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil alemão, a seguir «BGB»), cujas primeira e segunda frases estão formuladas como segue:

«Em caso de transferência, por negócio jurídico, de estabelecimento ou de parte de um estabelecimento para outro titular, este fica sub-rogado nos direitos e deveres emergentes das relações laborais existentes à data da transferência. Os direitos e deveres regulados por convenção colectiva ou por um acordo de empresa tornam-se parte do conteúdo da relação laboral entre o novo titular e o trabalhador, não podendo ser alterados em detrimento do trabalhador antes do decurso do prazo de um ano a contar da data da transferência.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

6 O recorrente foi contratado em 1 de Abril de 1985 pela sociedade DUEWAG AG. Nos termos do contrato, a relação de trabalho era regida pelas disposições da convenção colectiva geral e pelo acordo salarial em vigor para a indústria siderúrgica, metalúrgica e eléctrica da Renânia do Norte-Vestefália.

7 Essa convenção foi celebrada entre a Associação da Indústria Metalúrgica e Electrónica da Renânia do Norte-Vestefália (a seguir «AGV») e o Sindicato dos Metalúrgicos (a seguir «IG Metall»). No momento da contratação do recorrente, a sociedade DUEWAG AG era membro da AGV.

8 Em 1 de Abril de 1999, a referida sociedade foi transformada na sociedade Siemens DUEWAG GmbH. Em 1 de Outubro de 1999, esta cedeu à recorrida parte do seu estabelecimento, onde trabalhava o recorrente. A recorrida não está filiada em qualquer associação de empregadores que celebre convenções colectivas.

9 Por acordo de empresa celebrado em 2 de Agosto de 2001, a recorrida convencionou com a comissão de trabalhadores uma grelha para a classificação dos seus assalariados, com base nas disposições da convenção colectiva acima mencionada. Em 13 de Agosto de 2001, a recorrida celebrou outro acordo que previa um pagamento único de salário.

10 Por carta com a mesma data, o recorrente declarou, perante a recorrida, que, no que respeita à recorrida, renunciava definitivamente a quaisquer direitos individuais que eventualmente lhe fossem devidos em virtude de aumento de salários por força de uma convenção colectiva aplicável no período anterior à entrada em vigor do

referido acordo. Em 29 de Agosto de 2001, a recorrida celebrou com o recorrente um acordo suplementar ao contrato de trabalho, nos termos do qual o recorrente tinha direito ao salário-base da categoria salarial 8 e a um prémio de produtividade.

11 Em 23 de Maio de 2002, o IG Metall e a AGV celebraram nova convenção colectiva para a indústria metalúrgica e electrónica da Renânia do Norte-Vestefália, que previa um aumento de salário de 2,6% e um prémio adicional a contar de 1 de Junho de 2003.

12 O recorrente intentou uma acção no Arbeitsgericht Wuppertal pedindo a condenação da recorrida no pagamento, a contar de 1 de Junho de 2003, da diferença entre o seu salário-base e o montante previsto pela convenção colectiva de 23 de Maio de 2002, bem como do prémio adicional previsto pela mesma convenção. Esta acção foi julgada improcedente por sentença de 7 de Janeiro de 2004.

13 O recorrente interpôs recurso para o Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Este órgão jurisdicional entende que, segundo jurisprudência assente do Bundesarbeitsgericht (tribunal federal do trabalho), o § 613a, n.º 1, do BGB não pode servir de fundamento às pretensões do recorrente. Contudo, tendo dúvidas quanto à conformidade dessa jurisprudência com o artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 98/50, o Landesarbeitsgericht Düsseldorf decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) A sujeição do cessionário de um estabelecimento, não vinculado por uma convenção colectiva, a um acordo celebrado entre o cedente do estabelecimento, vinculado por uma convenção colectiva, e o trabalhador, por força do qual são aplicáveis as convenções colectivas salariais em vigor que vinculam o cedente, concretamente a convenção salarial em vigor à data da transferência do

estabelecimento mas não as convenções salariais que entrarem posteriormente em vigor, é conforme ao artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 98/50 [...] que altera a Directiva 77/187?

2) Caso seja dada uma resposta negativa a esta questão:

A sujeição do cessionário de um estabelecimento, não vinculado por uma convenção colectiva, às convenções colectivas salariais que entrarem em vigor após a data da transferência do estabelecimento apenas enquanto essa vinculação se mantiver para o cedente da empresa é conforme ao artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 98/50/CE?»

Quanto às questões prejudiciais

Observação preliminar

14 A título preliminar, importa referir que o órgão jurisdicional de reenvio coloca questões relativas à interpretação do artigo 3.º, n.º 1, da directiva, na redacção dada pela Directiva 98/50.

15 Ora, a lide no processo principal tem por objecto as consequências jurídicas de uma transferência de parte de um estabelecimento, ocorrida em 1 de Outubro de 1999, ou seja, numa data em que o prazo de transposição da Directiva 98/50 ainda não tinha expirado (v., nomeadamente, acórdão de 11 de Novembro de 2004, Delahaye, C-425/02, Colect., p. I-10823, n.º 28).

16 Não é, portanto, necessário, no quadro das questões submetidas, apreciar a interpretação da directiva, na redacção dada pela Directiva 98/50.

Quanto à primeira questão

17 Com a primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se, no caso de uma transferência de empresa e perante um contrato de trabalho que remete para uma convenção colectiva na qual o cedente é parte, mas não o cessionário, o artigo 3.º, n.º 1, da directiva deve ser interpretado no sentido de que o cessionário não está vinculado por convenções colectivas posteriores à que vigorava no momento da referida transferência.

Observações apresentadas ao Tribunal de Justiça

18 O recorrente alega decorrer da jurisprudência do Tribunal de Justiça que, quando um contrato individual de trabalho preveja uma cláusula relativa às convenções colectivas celebradas em determinado sector, essa cláusula tem necessariamente carácter «dinâmico» e remete, por força do artigo 3.º, n.º 1, da directiva, para as convenções colectivas celebradas após a data da transferência da empresa (v., nomeadamente, acórdãos de 14 de Setembro de 2000, Collino e Chiappero, C-343/98, Colect., p. I-6659, n.º 53, e de 6 de Novembro de 2003, Martin e o., C-4/01, Colect., p. I-12859, n.ºs 29, 48 e 54). Por outro lado, tal interpretação da directiva decorre do seu sentido e do seu objectivo, a saber, a protecção dos assalariados em caso de mudança de proprietário da empresa e, nomeadamente, a garantia da manutenção dos seus direitos.

19 A recorrida e o Governo alemão entendem, diversamente, que apenas é aplicável a convenção em vigor no momento da transferência. Se assim não fosse, isto é, se as convenções colectivas entradas em vigor após a data da transferência fossem aplicáveis aos empregadores que não participaram nas negociações, tal constituiria um entrave à liberdade contratual do empregador, equivalente a uma expropriação. Além disso, é importante ter em consideração o princípio da liberdade de associação, que compreende o direito do empregador de não fazer parte de uma associação ou de um sindicato profissional, Por último, deduz-se do objectivo da directiva e do enunciado do seu artigo 3.°, n.° 1, que apenas são transferidos para o cessionário os direitos e as obrigações decorrentes, para o cedente, de um contrato de trabalho existente à data da transferência.

20 A Comissão das Comunidades Europeias sustenta que o artigo 3.°, n.° 2, da directiva, que visa a manutenção dos direitos do trabalhador adquiridos colectivamente e que impõe ao empregador a obrigação de preservar a relação de trabalho tal como esta é regida por uma convenção colectiva, contém duas prescrições aplicáveis no caso vertente.

21 Por um lado, nos termos da «cláusula de equivalência» que faz com que as convenções colectivas celebradas pelo cedente sejam aplicáveis ao contrato de trabalho, a obrigação de o cessionário continuar a pagar ao recorrente o salário que o cedente havia acordado a título individual, bem como os prémios adicionais então previstos pela convenção colectiva, só se mantém «até à data da rescisão ou do termo» dessa convenção. A Comissão entende que a nova convenção colectiva celebrada em 23 de Maio de 2002, com efeitos a partir de 1 de Junho de 2003, substituiu a convenção colectiva que vinculava o cessionário por força da transferência, pelo que este deixa de lhe estar vinculado a partir de 1 de Junho de 2003.

22 Por outro lado, uma vez que a faculdade de limitar o período de manutenção das condições de trabalho prevista pela directiva nos termos do seu artigo 3.°, n.° 2, segundo parágrafo, foi transposta para o direito alemão pelo § 613a, n.° 1, segunda frase, do BGB, a recorrida tinha igualmente o direito de se desvincular da obrigação de respeitar a convenção colectiva antes de esta expirar, no termo de um período de um ano a contar da transferência.

Resposta do Tribunal de Justiça

23 Desde logo, deve recordar-se, de um modo geral, que um contrato se caracteriza pelo princípio da autonomia da vontade, segundo o qual, nomeadamente, as partes têm a liberdade de se obrigarem uma perante a outra. Por força deste princípio, e numa situação como a do caso no processo principal, em que a recorrida não está filiada em qualquer associação de empregadores nem vinculada por nenhuma convenção colectiva, os direitos e as obrigações decorrentes de uma convenção desta natureza não lhe são, por conseguinte, em princípio, aplicáveis. Caso contrário, tratar-se-ia, como referiu o advogado-geral no n.º 52 das suas conclusões, de uma violação do princípio segundo o qual os contratos não podem impor obrigações a terceiros.

24 Todavia, no contexto de uma transferência de empresa e das consequências que esta tem nas relações de trabalho, a aplicação incondicional do princípio acima referido poderia conduzir a uma deterioração dos direitos que cabem ao trabalhador por força do seu contrato de trabalho e da convenção colectiva na qual era parte o empregador cedente, mas não o empregador cessionário da empresa. Foi por este motivo que o legislador comunitário decidiu garantir aos trabalhadores, aquando da transferência da empresa, uma protecção especial destinada a prevenir essa deterioração que poderia resultar da aplicação do dito princípio.

25 Além disso, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que a directiva tem por objectivo assegurar a manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de mudança de empresário, permitindo-lhes ficar ao serviço do novo empresário nas mesmas condições que as acordadas com o cedente (v., nomeadamente, acórdãos de 10 de Fevereiro de 1988, Daddy's Dance Hall, 324/86, Colect., p. 739, n.º 9; de 25 de Julho de 1991, d'Urso e o., C-362/89, Colect., p. I-4105, n.º 9; e de 12 de Novembro de 1998, Europièces, C-399/96, Colect., p. I-6965, n.º 37).

26 É igualmente jurisprudência assente que as regras da directiva devem ser consideradas imperativas, no sentido de que não é permitido derrogá-las de forma

desfavorável para os trabalhadores (v. acórdão Martin e o., já referido, n.º 39). Daqui decorre que os contratos ou relações laborais existentes, à data da transferência de uma empresa, entre o cedente e os trabalhadores afectos à empresa transferida, são transmitidos de pleno direito ao cessionário pela simples transferência da empresa (v., neste sentido, acórdãos d'Urso e o., já referido, n.º 20, e de 14 de Novembro de 1996, Rotsart de Hertaing, C-305/94, Colect., p. I-5927, n.º 18).

27 No caso vertente, o contrato de trabalho de que era titular o recorrente no processo principal tem por referência, em matéria de salários, uma convenção colectiva. Essa cláusula do contrato está abrangida pelo artigo 3.º, n.º 1, da directiva. Assim, nos termos da referida directiva, os direitos e as obrigações emergentes de uma convenção colectiva para a qual remete o contrato de trabalho são transferidos, de pleno direito, para o novo proprietário, mesmo se, como acontece no caso do processo principal, este não for parte em nenhuma convenção colectiva. Por conseguinte, os direitos e as obrigações emergentes de uma convenção colectiva continuam a vincular o novo proprietário após a transferência do estabelecimento.

28 Para interpretar o artigo 3.º, n.º 1, da directiva, uma cláusula de remissão para uma convenção colectiva não pode ter um alcance mais lato que a convenção para a qual remete. Consequentemente, importa ter em conta o artigo 3.º, n.º 2, da directiva, que introduz limitações ao princípio da aplicabilidade da convenção colectiva a que se refere o contrato de trabalho.

29 Por um lado, as condições de trabalho regidas por essa convenção colectiva apenas são mantidas até à data da sua rescisão ou do seu termo, ou até à entrada em vigor ou à aplicação de outra convenção colectiva. Assim, não resulta de modo algum dos termos da directiva que o legislador comunitário tenha pretendido vincular o cessionário a outras convenções para além da convenção em vigor no momento da transferência e, consequentemente, impor a posterior modificação das condições de trabalho pela aplicação de uma nova convenção colectiva celebrada após a transferência. Uma apreciação dessa natureza está, além disso, em conformidade com o objectivo da referida directiva, que se limita a manter os direitos e as

obrigações dos trabalhadores em vigor na data da transferência. Em contrapartida, a directiva não protege simples expectativas e, portanto, os hipotéticos benefícios decorrentes das evoluções futuras das convenções colectivas.

30 Por outro lado, os Estados-Membros podem limitar o período de manutenção das condições de trabalho resultantes da convenção colectiva, sob reserva de esse período não ser inferior a um ano. Esta última limitação é, de certa maneira, subsidiária porquanto susceptível de se aplicar se nenhuma das situações acima referidas, a saber, a rescisão ou o termo da convenção colectiva existente, a entrada em vigor ou ainda a aplicação de uma nova convenção colectiva, se verificar dentro do prazo de um ano após a transferência.

31 Além disso, embora, de acordo com o objectivo da directiva, se deva proteger os interesses dos trabalhadores afectados pela transferência, não se pode ignorar os do cessionário, o qual deve poder proceder aos ajustamentos e adaptações necessários à continuação da sua actividade.

32 A este respeito, deve recordar-se que, segundo jurisprudência assente do Tribunal de Justiça, para interpretar as disposições da directiva, deve ter-se em conta o princípio da unidade da ordem jurídica comunitária, que exige que a interpretação do direito comunitário derivado seja feita no sentido da sua conformidade com os princípios gerais de direito comunitário (v., neste sentido, acórdão de 1 de Abril de 2004, Borgmann, C-1/02, Colect., p. I-3219, n.º 30).

33 Importa recordar que a liberdade de associação, que inclui igualmente o direito de não se fazer parte de um sindicato (v., neste sentido, Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, acórdãos Sigurjónsson c. Islândia, de 30 de Junho de 1993, série A, n.º 264, § 35, e Gustafsson c. Suécia, de 25 de Abril de 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, p. 637, § 45), está consagrada pelo artigo 11.º da Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais,

assinada em Roma em 4 de Novembro de 1950, e faz parte dos direitos fundamentais, que, segundo a jurisprudência assente do Tribunal de Justiça, estão protegidos na ordem jurídica comunitária (acórdão de 15 de Dezembro de 1995, Bosman, C-415/93, Colect., p. I-4921, n.º 79), como recorda o artigo 6.º, n.º 2, UE (v. acórdão de 6 de Março de 2001, Connolly/Comissão, C-274/99 P, Colect., p. I-1611).

34 Se, como defende o recorrente, se procedesse à interpretação «dinâmica» da cláusula contratual de referência mencionada no n.º 18 do presente acórdão, tal implicaria que as convenções colectivas futuras fossem aplicáveis ao cessionário que não é parte na convenção colectiva e que o seu direito fundamental de não se associar pudesse ser posto em causa.

35 Ao invés, a interpretação «estática» da referida cláusula, defendida pela recorrida no processo principal e pelo Governo alemão, permite evitar que o cessionário do estabelecimento, que não é parte na convenção colectiva, fique vinculado pelas evoluções futuras desta última. O seu direito a não se associar está, deste modo, plenamente garantido.

36 Nestas condições, o recorrente não pode sustentar que uma cláusula que figura num contrato individual de trabalho e remete para as convenções colectivas celebradas em determinado sector tem necessariamente carácter «dinâmico» e remete, por força da aplicação do artigo 3.º, n.º 1, da directiva, para as convenções colectivas celebradas após a data da transferência da empresa.

37 Resulta das considerações precedentes que há que responder à primeira questão que o artigo 3.º, n.º 1, da directiva deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a que, quando o contrato de trabalho remete para uma convenção colectiva que vincula o cedente, o cessionário, que não é parte nessa convenção, não fique vinculado por convenções colectivas posteriores à que estava em vigor no momento da transferência do estabelecimento.

Quanto à segunda questão

38 Tendo em conta a resposta dada à primeira questão, não é necessário responder à segunda.

Quanto às despesas

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

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

O artigo 3.º, 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 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a que, quando o contrato de trabalho remete para uma convenção colectiva que vincula o cedente, o cessionário, que não é parte nessa convenção, não fique vinculado por convenções colectivas posteriores à que estava em vigor no momento da transferência do estabelecimento.

Assinaturas