ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

15 de Fevereiro de 2007 *

No processo C-270/05,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Areios Pagos (Grécia), por decisão de 9 de Junho de 2005, entrado no Tribunal de Justiça em 1 de Julho de 2005, no processo

Athinaïki Chartopoïïa AE

contra

L. Panagiotidis e o.,

sendo interveniente:

Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: P. Jann, presidente de secção, E. Juhász (relator), J. N. Cunha Rodrigues, K. Schiemann e E. Levits, juízes,

* Língua do processo: grego.

advogado-geral: M. Poiares Maduro,

secretário: L. Hewlett, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 26 de Outubro de 2006,

vistas as observações apresentadas:

— em representação da Athinaïki Chartopoïïa AE, por I.-D. Filiotis, K. Keramefs, M. Merola e C. Santacroce, dikigori,

— em representação de L. Panagiotidis e o., por A. Vagias e E. Dibanidoy-Vraka, dikigori,

— em representação da Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE), por A. Kazakos, dikigoros,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por M. Patakia e J. Enegren, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do conceito de «estabelecimento» que figura, designadamente, no artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos (JO L 225, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe trabalhadores despedidos à sua antiga entidade patronal, a sociedade Athinaïki Chartopoïia AE (a seguir «sociedade»), a respeito da regularidade do seu despedimento colectivo ocorrido na sequência da cessação das actividades de uma das unidades de produção desta sociedade, por decisão desta última.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 Resulta do primeiro considerando da Directiva 98/59 que, por motivos de lógica e de clareza, esta procedeu à codificação da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Janeiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros

respeitantes aos despedimentos colectivos (JO L 48, p. 29; EE 05 F2 p. 54), alterada pela Directiva 92/56/CEE do Conselho, de 24 de Junho de 1992 (JO L 245, p. 3). De acordo com o segundo considerando, a Directiva 98/59 tem por objectivo «reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade».

4 O artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 98/59 determina o seu âmbito de aplicação, do seguinte modo:

«1. Para efeitos da aplicação da presente directiva:

a) Entende-se por 'despedimentos colectivos' os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efectuada 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;

[...]»

5 O artigo 1.º, n.º 2, da Directiva 98/59 enumera os casos em que ela não é aplicável. No quadro da Directiva 75/129, o artigo 1.º, n.º 2, alínea d), previa que esta não se aplicava «[a]os trabalhadores afectados pela cessação das actividades do estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial». A referida alínea d) foi suprimida pela Directiva 92/56 e não foi retomada pela Directiva 98/59.

6 A Directiva 98/59 prevê, no seu artigo 2.º, n.ºs 1, 2 e 3, determinadas obrigações que incumbem à entidade patronal que pretenda efectuar despedimentos colectivos. Antes de mais, é obrigada a proceder a consultas aos representantes dos trabalhadores, quanto à possibilidade de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos e de atenuar as suas consequências. Está também obrigada a comunicar-lhes por escrito os motivos do despedimento, o número e as categorias dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores habitualmente empregados, o período durante o qual pretende efectuar os despedimentos, os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir e o método previsto para o cálculo de uma eventual indemnização.

7 O artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 98/59 dispõe que a entidade patronal deve notificar por escrito, à autoridade pública competente, qualquer projecto de despedimento colectivo e comunicar-lhe todas as informações que deve pôr à disposição dos trabalhadores. O segundo parágrafo desta disposição enuncia:

«No entanto, os Estados-Membros podem prever que, [no] caso de um projecto de despedimento colectivo resultante da cessação das actividades de um estabelecimento na sequência de uma decisão judicial, o empregador seja obrigado a notificar por escrito a autoridade pública competente apenas se esta a solicitar.»

8 O artigo 4.º da Directiva 98/59 dispõe:

«1. Os despedimentos colectivos, de cujo projecto 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 [...]

[...]

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

3. Quando o prazo inicial previsto no n.º 1 for inferior a 60 dias, os Estados-Membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de

determinar a dilatação do prazo inicial até 60 dias após a notificação, sempre que se verifique o risco de não se encontrar, no prazo inicial, solução para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

Os Estados-Membros podem conceder à autoridade pública competente mais amplas faculdades de dilatação de prazo.

O empregador deve ser informado da dilatação e dos seus motivos antes de expirar o prazo inicial previsto no n.º 1.

4. Os Estados-Membros não são obrigados a aplicar o presente artigo em caso de despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades de um estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial.»

9 O artigo 5.º da Directiva 98/59 dispõe, por último, que esta «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.»

Legislação nacional

10 A Directiva 75/129 tinha sido transposta para o direito grego pela Lei n.º 1387/1983. As alterações feitas pela Directiva 92/56 assim como a versão codificada introduzida pela Directiva 98/59 foram transpostas para direito grego pela Lei n.º 1387/1983,

alterada pelas Leis n.º 2736/1999 e n.º 2874/2000 (a seguir «Lei n.º 1387/1983»). O artigo 3.º da Lei n.º 1387/1983 prevê a informação completa por escrito dos trabalhadores, por parte da entidade patronal, sobre os despedimentos colectivos previstos, a obrigação de esta proceder a consultas aos representantes dos trabalhadores, bem como a sua obrigação de notificar e de informar a autoridade pública competente.

11 O artigo 1.º, n.º 1, da Lei n.º 1387/1983 dispõe:

«Constituem despedimentos colectivos os despedimentos efectuados por estabelecimentos ou empresas que empreguem mais de 20 trabalhadores, por motivos não relacionados com a pessoa dos trabalhadores, e que ultrapassem, em cada mês de calendário, os limites previstos no número seguinte.»

12 O artigo 5.º, n.^{os} 2 a 4, da Lei n.º 1387/1983 prevê que, em caso de acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal no prazo regulamentar de 20 dias previsto para as negociações entre as referidas partes, os despedimentos colectivos serão efectuados nos termos desse acordo e produzirão efeitos dez dias após a data de entrega da acta, da qual consta o referido acordo, ao prefeito ou ao Ministro do Trabalho. Não havendo acordo entre as partes, o prefeito ou o Ministro do Trabalho pode, após ter examinado os elementos do processo e apreciado os dados do mercado de trabalho, a situação do estabelecimento assim como o interesse da economia nacional, prorrogar as consultas durante mais vinte dias ou desaprovar a totalidade ou uma parte dos despedimentos previstos. A entidade patronal pode efectuar despedimentos colectivos nas proporções fixadas na decisão do prefeito ou do Ministro do Trabalho.

13 Nos termos do artigo 5.º, n.º 5, desta lei:

«Os n.os 2, 3 e 4 do presente artigo não se aplicam aos despedimentos colectivos devidos à cessação das actividades do estabelecimento ou da empresa na sequência de uma decisão judicial».

14 Por fim, o artigo 6.º, n.º 1, da Lei n.º 1387/1983 prevê que os despedimentos colectivos efectuados em violação desta lei são nulos e sem efeito.

Litígio no processo principal e questão prejudicial

15 Resulta do despacho de reenvio que a sociedade dispõe de três unidades de produção separadas, situadas em três localidades diferentes, a saber: uma primeira unidade de produção de papel para escrita, de papel para impressão, de pasta mecânica, de painéis de partículas e de sulfato de alumínio, que emprega 420 trabalhadores; uma segunda unidade de produção de papel suave de cozinha, de papel higiénico, de sacos, etc.; e uma terceira unidade de tratamento de papel suave.

16 Cada uma destas unidades de produção dispõe de equipamento e de operários especializados distintos, bem como de um director de produção que assegura a boa execução do trabalho, a supervisão do funcionamento conjunto das instalações da unidade e a resolução das questões técnicas. O funcionamento de cada uma destas unidades de produção não é influenciado pelo das outras. Além disso, as decisões

relativas às suas despesas de funcionamento, à aquisição da matéria-prima e ao cálculo dos custos dos produtos são tomadas, com base nas informações enviadas pelas unidades em questão, na sede da sociedade, onde há um serviço contabilístico comum organizado para o pagamento dos salários e a elaboração das facturas e de um balanço único.

17 Em 18 de Julho de 2002, o conselho de administração da sociedade decidiu a cessação da actividade da primeira unidade de produção, devido a prejuízos, e o despedimento de quase todos os trabalhadores desta unidade. Além disso, por carta de 22 de Julho de 2002, convidou os representantes dos trabalhadores a proceder às consultas regulamentares e notificou este convite ao prefeito e à inspecção do trabalho competente. Contudo, não forneceu aos representantes do pessoal os balanços e todos os elementos sociais gerais comprovativos da necessidade de fazer cessar o funcionamento da referida unidade, tendo-se limitado a apresentar os resultados negativos da unidade no decurso dos últimos exercícios, a saber, de 1999 a 2001.

18 Nesta fase, e uma vez que as negociações não levaram a acordo dentro do prazo, o Ministro do Trabalho prorrogou as mesmas por mais 20 dias. A sociedade não participou, porém, nas consultas, denunciou os contratos de trabalho sem termo dos trabalhadores e pagou-lhes as indemnizações previstas na lei.

19 O recurso dos trabalhadores contra a decisão de despedimento foi julgado procedente em primeira instância. A sociedade recorreu desta decisão para o Efeteio Thrakis (tribunal de segunda instância da Trácia), que entendeu que a unidade de produção em causa, que tinha cessado a sua actividade, não era autónoma em relação à sociedade recorrida e, portanto, não era abrangida pela excepção prevista no artigo 5.°, n.° 5, da Lei n.° 1387/1983. Embora esta disposição vise, de acordo com a sua redacção, apenas os casos em que uma cessão de actividade resulte de uma decisão judicial, a mesma tem sido, com efeito, interpretada pelos órgãos jurisdicionais nacionais como sendo aplicável também quando a cessação resulte de uma decisão unilateral da entidade patronal.

20 O Efeteio Thrakis considerou, seguidamente, que:

— a sociedade recorrida não cumpriu a sua obrigação de informação dos trabalhadores, nos termos do artigo 3.º da lei acima referida, e

— denunciou os contratos de trabalho durante o período de prorrogação das consultas, em violação das disposições do artigo 5.º, n.º 3, da Lei n.º 1387/1983. Por conseguinte, a rescisão dos contratos de trabalho está ferida de nulidade, nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da lei em questão.

21 A sociedade interpôs recurso de cassação para o Areios Pagos, que considerou estar perante uma questão de interpretação de um acto de uma instituição comunitária e que a sua decisão não estava sujeita às vias de recurso do direito nacional, pelo que decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Os factos acima descritos, dados como provados pelo Efeteio, enquadram-se no conceito de direito comunitário de 'estabelecimento' com vista à aplicação das directivas do Conselho, referidas na presente decisão, e da Lei n.º 1387/1983 relativa ao 'controlo dos despedimentos colectivos e outras disposições'?»

Quanto à questão prejudicial

22 Na sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio remete para o acórdão do Efeteio Thrakis, de acordo com o qual a unidade de produção em causa no processo principal não era autónoma relativamente à sociedade, e pergunta, no essencial, se essa unidade de produção é abrangida pelo conceito de «estabelecimento», para efeitos de aplicação da Directiva 98/59.

23 Cabe realçar a este respeito que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o conceito de «estabelecimento», que não é definido na directiva, é um conceito de direito comunitário e não pode ser definido por referência às legislações dos Estados-Membros (acórdão de 7 de Dezembro de 1995, Rockfon, C-449/93, Colect., p. I-4291, n.os 23 e 25). Deve, portanto, ser objecto de interpretação autónoma e uniforme na ordem jurídica comunitária.

24 O Tribunal de Justiça referiu igualmente que as diferentes versões linguísticas da Directiva 98/59 utilizam termos ligeiramente diferentes para designar o conceito de «estabelecimento» e que os mesmos têm uma conotação diferente, isto é, segundo os casos, estabelecimento, empresa, centro de trabalho, unidade local ou local de trabalho (v. acórdão Rockfon, já referido, n.os 26 e 27).

25 À luz destas considerações e em função da finalidade desta directiva que, como resulta do seu segundo considerando, visa designadamente o reforço da protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, o Tribunal de Justiça interpretou o conceito de «estabelecimento» que figura na Directiva 98/59 e, designadamente, no seu artigo 1.º, n.º 1, alínea a), como designando, em função das circunstâncias, a unidade a que os trabalhadores visados pela medida de despedimento estão afectos no exercício das suas funções (acórdão Rockfon, já referido, n.os 31 e 32 e jurisprudência citada).

26 Ao fazê-lo, o Tribunal de Justiça deu uma definição muito ampla do conceito de «estabelecimento», a fim de limitar, na medida do possível, os casos de despedimentos colectivos não sujeitos à Directiva 98/59 em razão da qualificação jurídica desse conceito ao nível nacional (v., designadamente, acórdão de 7 de Setembro de 2006, Agorastoudis e o., C-187/05 a C-190/05, ainda não publicado na Colectânea, n.º 37). Contudo, dado o carácter geral desta definição, a mesma não pode, por si só, ser decisiva para apreciar as circunstâncias concretas do caso no processo principal.

27 Para efeitos de aplicação da Directiva 98/59, pode assim, designadamente, constituir um «estabelecimento», no quadro de uma empresa, uma entidade distinta, que apresente uma determinada permanência e estabilidade, que esteja afecta 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.

28 Tendo em consideração que o objectivo prosseguido pela Directiva 98/59 visa, designadamente, os efeitos socioeconómicos que os despedimentos colectivos 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».

29 Foi, aliás, com este espírito que o Tribunal de Justiça entendeu que não é essencial à definição do conceito de «estabelecimento» o facto de a unidade em causa dispor ou não de uma direcção capaz de proceder, de modo independente, a despedimentos colectivos (acórdão Rockfon, já referido, n.º 34, e n.º 2 da parte decisória). Também não é necessário um afastamento geográfico relativamente às outras unidades e instalações da empresa.

30 Atentas estas considerações, é de concluir, antes de mais, que o facto de a Lei n.º 1387/1983 utilizar alternadamente as expressões «estabelecimento» e «exploração» não é, em si mesmo, contrário à Directiva 98/59, desde que a interpretação dada pelo Tribunal de Justiça ao conceito de «estabelecimento» seja seguida e que a utilização dos dois termos possa conduzir à exclusão de categorias de trabalhadores da protecção pretendida por esta directiva.

31 No que se refere, seguidamente, à natureza da unidade de produção em causa no processo principal, resulta dos autos que esta unidade é uma das três unidades de produção separadas que a sociedade possui. Emprega 420 trabalhadores, dispõe de equipamento e de pessoal especializado distintos, o seu funcionamento não é influenciado pelo das outras unidades e tem um director de produção que assegura a boa execução do trabalho e a supervisão de todo o funcionamento das instalações da unidade, bem como a resolução das questões técnicas.

32 Estes elementos conferem manifestamente a essa unidade a natureza de «estabelecimento» para efeitos de aplicação da Directiva 98/59, de acordo com as considerações desenvolvidas pelo Tribunal de Justiça nos n.^{os} 27 a 29 do presente acórdão, fazendo com que a unidade em causa se integre neste conceito comunitário. O facto de as decisões relativas às despesas de funcionamento de cada uma das três unidades, à compra de matérias-primas e ao cálculo dos custos dos produtos serem tomadas na sede da sociedade, onde existe um serviço de contabilidade comum, é, a este respeito, irrelevante.

33 Com o objectivo de dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio, importa ainda salientar que, como resulta dos autos, o Efeteio Thrakis considerou que a unidade de produção em causa no processo principal, não sendo autónoma em

relação à sociedade, não constituía um «estabelecimento» e, por isso, não era abrangida pela excepção prevista no artigo 5.º, n.º 5, da Lei n.º 1387/1983 que assegura a transposição para o direito interno da disposição derrogatória do artigo 4.º, n.º 4, da Directiva 98/59.

34 Por outras palavras, de acordo com o entendimento deste órgão jurisdicional, se esta unidade de produção fosse autónoma e constituísse um «estabelecimento», seria aplicável a derrogação acima mencionada, na medida em que a cessação das actividades da referida unidade era devida unicamente à vontade da entidade patronal.

35 Esta tese inscreve-se no quadro da mesma abordagem jurisprudencial nacional que esteve na origem do acórdão Agorastoudis e o., já referido, e não tem fundamento na Directiva 98/59. É, pois, necessário esclarecer a este propósito, como observa muito justamente a Comissão das Comunidades Europeias, que, mesmo que fosse dada como assente a autonomia da unidade em causa no processo principal e esta constituísse um «estabelecimento», não seria aplicável a derrogação acima referida.

36 Com efeito, pelas mesmas razões expostas nos n.^{os} 25 a 45 do acórdão Agorastoudis e o., já referido, a disposição derrogatória em causa é aplicável única e exclusivamente quando a cessação das actividades de uma empresa ou de uma exploração é devida a uma decisão judicial. Em todos os outros casos, e designadamente quando a cessação das actividades de um estabelecimento é devida unicamente à vontade da entidade patronal, esta tem a obrigação de continuar as consultas aos trabalhadores durante um período suplementar perante a autoridade pública competente.

37 É de realçar, por último, que, no quadro do processo no Tribunal de Justiça, foi insistentemente referida a questão da compatibilidade com a Directiva 98/59 e com o artigo 43.º CE da intervenção das autoridades públicas nacionais, a saber, o prefeito e o Ministro do Trabalho, prevista no artigo 5.º n.º 3, da Lei n.º 1387/1983. Esta questão não foi, no entanto, objecto do presente pedido de decisão prejudicial.

38 Atentas as considerações que precedem, há que responder à questão submetida que a Directiva 98/59, designadamente o seu artigo 1.º, n.º 1, alínea a), deve ser interpretada no sentido de que uma unidade de produção como a que está em causa no processo principal é abrangida pelo conceito de «estabelecimento» para efeitos de aplicação desta directiva.

Quanto às despesas

39 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 efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

A Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos, designadamente o seu artigo 1.º, n.º 1, alínea a), deve ser interpretada no sentido de que uma unidade de produção como a que está em causa no processo principal é abrangida pelo conceito de «estabelecimento» para efeitos de aplicação desta directiva.

Assinaturas