ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

27 de Novembro de 2008 *

No processo C-396/07,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Korkein oikeus (Finlândia), por decisão de 24 de Agosto de 2007, entrado no Tribunal de Justiça em 27 de Agosto de 2007, no processo

Mirja Juuri

contra

Fazer Amica Oy,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente de secção, T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis e J. Malenovský (relator), juízes,

advogado-geral: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
secretário: R. Grass,

* Língua do processo: finlandês.

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação do Governo finlandês, por J. Himmanen, na qualidade de agente,

— em representação do Governo húngaro, por J. Fazekas, R. Somssich e K. Borvölgyi, na qualidade de agentes,

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

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 4 de Setembro de 2008,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos (JO L 82, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no quadro de um litígio que opõe M. Juuri à sua antiga entidade patronal, a Fazer Amica Oy (a seguir «Amica»), relativamente à recusa de esta conceder à recorrente no processo principal diversas indemnizações na sequência da rescisão do seu contrato de trabalho, ocorrida após uma transferência de empresa.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 A Directiva 2001/23 codifica a 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), conforme alterada pela Directiva 98/50/CE do Conselho, de 29 de Junho de 1998 (JO L 201, p. 88, a seguir «Directiva 77/187»).

4 Nos termos do artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 2001/23:

«Após a transferência, o cessionário manterá as condições de trabalho acordadas por uma 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 até à data de entrada em vigor ou de aplicação de outra convenção colectiva.

[…]»

5 O artigo 4.º, n.º 2, da mesma directiva dispõe:

«Se o contrato de trabalho ou a relação de trabalho for rescindido pelo facto de a transferência implicar uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento do trabalhador, a rescisão do contrato ou da relação de trabalho considera-se como sendo da responsabilidade da entidade patronal.»

6 A redacção desta última disposição é idêntica à do artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 77/187, conforme alterada pela Directiva 98/50.

Legislação nacional

7 Nos termos do § 6 do capítulo 7 da Lei 55/2001, relativa ao contrato de trabalho [Työsopimuslaki (55/2001)], de 26 de Janeiro de 2001 (a seguir «lei relativa ao contrato de trabalho»), que transpõe o artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 2001/23 para direito finlandês:

«Quando o contrato de trabalho tenha terminado em virtude de a transferência da empresa ter provocado um agravamento substancial das condições de trabalho, considera-se que a cessação da relação de trabalho é imputável à entidade patronal.»

8 O § 2 do capítulo 12 da mesma lei consagra o direito do trabalhador a uma indemnização a cargo da empresa, no caso de rescisão injustificada do contrato de trabalho. De acordo com esta disposição, quando a entidade patronal põe termo ao contrato de trabalho, em violação dos fundamentos previstos pela referida lei, é

condenada a pagar uma indemnização. Além disso, é possível condenar a entidade patronal ao pagamento de uma indemnização quando o próprio trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho.

9 Contudo, o trabalhador não tem direito à indemnização prevista no referido § 2, no caso de a sua entidade patronal rescindir o contrato de trabalho por razões objectivas e sérias. No entanto, mesmo nesse caso, o trabalhador aufere o seu salário e outros benefícios durante o período de pré-aviso.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

10 M. Juuri trabalhou desde 5 de Abril de 1994, ao serviço da Rautaruukki Oyj (a seguir «Rautaruukki»), como empregada no refeitório do pessoal da Hämeenlinna. A sua relação de trabalho estava abrangida pela convenção colectiva do sector metalúrgico.

11 Em 31 de Janeiro de 2003, último dia de validade desta convenção colectiva, teve lugar uma transferência de empresa entre a Rautaruukki e a Amica, no que se refere ao refeitório da Hämeenlinna. A Amica informou M. Juuri de que, a partir de 1 de Fevereiro de 2003, a sua relação de trabalho ficaria abrangida pela convenção colectiva do sector da hotelaria e da restauração, que era vinculativa para a Amica. Todavia, M. Juuri exigiu que, no seu caso, se continuasse a aplicar a convenção colectiva do sector metalúrgico. Face à recusa oposta a esse pedido, M. Juuri rescindiu o seu contrato de trabalho, com efeito imediato, em 19 de Fevereiro de 2003.

12 Em seguida, interpôs recurso para o Helsingin käräjäoikeus (Tribunal de Primeira Instância de Helsínquia), no âmbito do qual reclamou à Amica uma indemnização compensatória de pré-aviso correspondente a quatro meses de salário, o subsídio de férias referente ao período de pré-aviso e uma indemnização equivalente a catorze meses de salário em razão da ruptura ilegal do contrato de trabalho.

13 Como fundamento do seu pedido, M. Juuri baseou-se, designadamente, no § 2 do capítulo 12 da lei relativa ao contrato de trabalho e sustentou que a aplicação da convenção colectiva do sector da hotelaria e da restauração teve como consequência a diminuição do seu rendimento em 300 euros por mês. Além disso, havia sido obrigada a deslocar-se para outras instalações da Amica. Por conseguinte, as suas condições de trabalho tinham-se deteriorado substancialmente na sequência da transferência da empresa. Daí resultava que a Amica era responsável pela ruptura do contrato de trabalho, nos termos do § 6 do capítulo 7 da lei relativa ao contrato de trabalho.

14 A Amica contestou os pedidos de M. Juuri. Alegou, por um lado, que a ruptura da relação de trabalho com M. Juuri não lhe era imputável e, por outro, que não tinha actuado, com dolo ou negligência, em violação do contrato de trabalho ou da lei relativa ao contrato de trabalho. Assim, não era responsável pelo prejuízo causado pela rescisão do dito contrato.

15 Em 11 de Fevereiro de 2005, o Helsingin käräjäoikeus negou provimento ao recurso de M. Juuri. No entendimento desse órgão jurisdicional, o § 6 do capítulo 7 da lei relativa ao contrato de trabalho não pode ser interpretado no sentido de que completa a regulamentação em matéria de indemnização de prejuízos prevista por esta lei, ao criar, em beneficio do trabalhador, um novo fundamento para a indemnização. Assim, M. Juuri não tinha direito à indemnização que exigia com base nessa disposição. Além disso, a Amica não tinha violado nenhuma das suas obrigações.

16 Após o Helsingin hovioikeus (Tribunal de Segunda Instância de Helsínquia) ter confirmado esta decisão, M. Juuri recorreu para o Korkein oikeus (Supremo Tribunal). Para fundamentar o seu recurso, alegou que a Directiva 2001/23 tem por objecto responsabilizar a entidade patronal perante o trabalhador, quando a relação de trabalho é interrompida na sequência de modificações substanciais, mesmo no caso de, como sucede no processo principal, a entidade patronal ter efectivamente respeitado, na acepção do artigo 3.º, n.º 3, desta directiva, a convenção colectiva que vinculava o cedente e garantia ao trabalhador melhores condições de trabalho, e isto até à expiração da validade dessa convenção.

17 O Korkein oikeus conclui que tal interpretação significa que uma entidade patronal poderia ser responsável pela indemnização de um prejuízo causado a um trabalhador que tivesse rescindido o seu contrato de trabalho, ainda que essa entidade patronal tivesse actuado, sob todos os aspectos, em conformidade com a regulamentação aplicável e com cada uma das convenções colectivas a que estava vinculada.

18 Caso se adoptasse essa interpretação, caberia, em seu entender, decidir em seguida da questão de saber se a indemnização do trabalhador devia ser imposta com fundamento no § 2 do capítulo 12 da lei relativa ao contrato de trabalho, isto é, aquele que implica o pagamento de um montante correspondente, no máximo, a 24 meses de salário, ou se essa indemnização deveria, quando muito, corresponder à que é devida pela entidade patronal que tenha razões objectivas e sérias para rescindir o contrato de trabalho, correspondendo então o montante pago à indemnização relativa ao período de pré-aviso de quatro meses, bem como ao correspondente subsídio de férias.

19 Nestas condições, o Korkein oikeus decidiu suspender a instância e colocar ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 2001/23/CE […] deve ser interpretado no sentido de que um Estado-Membro é obrigado a garantir por lei que, nos casos em que o próprio trabalhador [rescinde] o seu contrato de trabalho em consequência do agravamento substancial das [suas] condições de trabalho devido à transferência da empresa, esse trabalhador [tenha] direito a uma indemnização financeira por parte [da entidade patronal,] idêntica à que receberia se [esta última] tivesse [posto] ilegalmente [termo ao] contrato de trabalho, atendendo a que o agravamento das condições de trabalho resulta do facto de [que a entidade patronal apenas respeitou, na acepção] do artigo 3.º, n.º 3, [daquela] directiva, [a] convenção colectiva que vinculava o cedente e garantia ao trabalhador melhores condições de trabalho [enquanto a mesma vigorou e] que o agravamento [dessas] condições [resultou, precisamente, do termo da vigência da referida convenção]?

2) Se a responsabilidade [da entidade patronal prevista pela] Directiva [2001/23] não for tão ampla [quanto a que] se descreve na primeira questão, [deve a mesma, não obstante, conduzir ao] pagamento, por exemplo, [dos salários] e outras prestações correspondentes ao período de [pré-aviso] que [a entidade patronal] tem de respeitar?»

Quanto às questões prejudiciais

20 Com as suas questões, que importa examinar conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que obriga os Estados-Membros, em caso de rescisão de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho abrangida pela aplicação deste artigo, a garantir ao trabalhador o direito a uma indemnização financeira a cargo da respectiva entidade patronal, em condições idênticas ao direito que o interessado pode invocar quando a entidade patronal põe ilegalmente termo ao seu contrato ou à sua relação de trabalho, ou, pelo menos, que pode invocar a título do período de pré-aviso

que a entidade patronal deve respeitar, por força do direito nacional aplicável, no caso de rescisão do contrato de trabalho por razões objectivas e sérias.

21 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se também sobre os efeitos do facto de a entidade patronal apenas ter respeitado, na acepção do artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 2001/23, a convenção colectiva que vinculava o cedente e garantia melhores condições de trabalho ao trabalhador enquanto a mesma vigorou, resultando a deterioração das condições de trabalho, em seu entender, deste termo da sua vigência.

Quanto ao princípio de indemnização financeira imputável à entidade patronal

22 Resulta da letra do artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 2001/23 que este institui uma regra que imputa à entidade patronal a responsabilidade pela rescisão do contrato de trabalho ou da relação de trabalho, independentemente da parte que, formalmente, está na origem da referida rescisão. Em contrapartida, essa disposição não especifica as consequências jurídicas que daí decorrem. Assim, não prevê nenhuma obrigação de os Estados-Membros garantirem aos trabalhadores um determinado regime de indemnização, ou de assegurarem que as modalidades deste regime sejam idênticas às do regime de que os trabalhadores podem beneficiar se a entidade patronal puser ilegalmente termo ao contrato de trabalho, ou de que podem beneficiar a título do período de pré-aviso que a entidade patronal deve observar.

23 Essa situação está em consonância com a finalidade da Directiva 2001/23, que apenas visa uma harmonização parcial da matéria em causa, alargando, quanto ao essencial, a protecção garantida aos trabalhadores de forma autónoma pelo direito dos diferentes Estados-Membros também à hipótese de uma transferência de empresa. A referida directiva não visa instituir um nível de protecção uniforme para toda a Comunidade Europeia, em função de critérios comuns. Por conseguinte, a Directiva 2001/23 apenas pode ser invocada para assegurar que o trabalhador interessado fica protegido nas suas

relações com o cessionário do mesmo modo que estava protegido nas suas relações com o cedente, por força das disposições do direito do Estado-Membro em causa (acórdão de 6 de Novembro de 2003, Martin e o., C-4/01, Colect., p. I-12859, n.º 41).

24 Além disso, resulta expressamente da exposição de motivos da proposta de Directiva 77/187 [COM (74) 351] que, caso se deva considerar que a rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador teve origem num facto constitutivo da responsabilidade da entidade patronal, as consequências jurídicas que daí resultam, como a indemnização por perdas e danos, devem ser avaliadas em função das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-Membros.

25 Nestas condições, o artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 2001/23 não pode ser interpretado no sentido de que fixou tacitamente um nível uniforme de protecção dos trabalhadores, para além da regra da imputabilidade da responsabilidade nele prevista. Decorre daí, designadamente, que essa disposição não determina as consequências económicas da imputabilidade da rescisão do contrato de trabalho ou da relação de trabalho à entidade patronal, que ocorreu nas circunstâncias acima referidas. Assim, essas consequências devem ser fixadas em cada Estado-Membro, em função das disposições nacionais aplicáveis na matéria.

26 Entretanto, há que recordar que a liberdade de escolha das vias e dos meios destinados a garantir a aplicação da directiva deixa intacta a obrigação de cada um dos Estados-Membros destinatários adoptarem, no âmbito da sua ordem jurídica nacional, todas as medidas necessárias para assegurar a plena eficácia da directiva em causa, em conformidade com o objectivo por ela prosseguido (v. acórdãos de 10 de Abril de 1984, von Colson e Kamann, 14/83, Recueil, p. 1891, n.º 15, e de 15 de Abril de 2008, Impact, C-268/06, Colect., p. I-2483 , n.º 40).

27 A obrigação de os Estados-Membros, decorrente de uma directiva, atingirem o resultado nela previsto, bem como o seu dever, por força do artigo 10.º CE, de tomarem todas as medidas gerais ou especiais adequadas a assegurar o cumprimento dessa obrigação impõem-se a todas as autoridades dos Estados-Membros, incluindo, no âmbito das suas competências, às autoridades jurisdicionais (acórdãos, já referidos, von Colson e Kamann, n.º 26, e Impact, n.º 41).

28 A este respeito, importa lembrar que a Directiva 2001/23 tem por objectivo assegurar a manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de mudança de empresário, permitindo-lhes ficar ao serviço da nova entidade patronal nas mesmas condições que as acordadas com o cedente (v., nomeadamente, acórdãos de 10 de Fevereiro de 1988, Tellerup, dito «Daddy's Dance Hall', 324/86, Colect., p. 739, n.º 9, e de 9 de Março de 2006, Werhof, C-499/04, Colect., p. I-2397, n.º 25).

29 Este objectivo é igualmente prosseguido a montante pela referida directiva, uma vez que esta considera o cessionário como responsável pela rescisão do contrato de trabalho ou da relação de trabalho, no caso de modificação substancial das condições de trabalho relacionada com a transferência da empresa, cabendo ao direito nacional aplicável regular as consequências desta responsabilidade.

30 Atento o que precede, o artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que, na hipótese de uma rescisão do contrato de trabalho ou da relação de trabalho, ditada pela verificação das condições de aplicação dessa disposição e independentemente de um qualquer incumprimento, por parte do cessionário, das suas obrigações decorrentes da mesma directiva, não obriga os Estados-Membros a garantirem ao trabalhador o direito a uma indemnização financeira a cargo desse cessionário, em condições idênticas ao direito que o trabalhador pode invocar quando a sua entidade patronal põe ilegalmente termo ao seu contrato de trabalho ou à sua relação de trabalho. No entanto, no âmbito das suas competências, o órgão jurisdicional nacional está obrigado a garantir, nessa hipótese, pelo menos, que o cessionário suporte as consequências que o direito nacional aplicável atribui à rescisão do contrato de trabalho ou da relação de trabalho imputável à entidade patronal, como o pagamento

do salário e dos outros benefícios correspondentes, por força desse direito, ao período de pré-aviso que a referida entidade patronal está obrigada a observar.

Quanto ao alcance do artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 2001/23

31 Tal como indicado no n.º 21 do presente acórdão, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, no processo principal, sobre o comportamento do cessionário à luz do artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 2001/23, tendo em conta o facto de este último apenas ter respeitado a convenção colectiva do sector metalúrgico até à data de expiração da mesma e de essa data coincidir com o momento da transferência da empresa.

32 De acordo com essa disposição, após uma transferência de empresa, o cessionário deve manter as condições de trabalho acordadas numa convenção colectiva, na mesma medida que esta as previu para o cedente, e isto até à data da rescisão ou da expiração dessa convenção, ou ainda até à data da entrada em vigor ou da aplicação de outra convenção colectiva.

33 A referida disposição tem, assim, por objectivo assegurar a manutenção de todas as condições de trabalho de acordo com a vontade das partes contratantes na convenção colectiva, não obstante a transferência da empresa. Em contrapartida, a mesma disposição não é susceptível de derrogar a vontade das referidas partes, tal como foi expressa na convenção colectiva. Por conseguinte, se essas partes contratantes tiverem acordado não garantir certas condições de trabalho para além de uma data determinada, o artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 2001/23 não pode impor ao cessionário a obrigação de as respeitar posteriormente à data acordada de expiração da convenção colectiva, porque, após essa data, a referida convenção deixa de estar em vigor.

34 Daí que o artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 2001/23 não obrigue o cessionário a garantir a manutenção das condições de trabalho acordadas com o cedente, para além da data da expiração da convenção colectiva, ainda que essa data coincida com o momento da transferência da empresa.

35 Nestas condições, há que responder às questões prejudiciais que o artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que, na hipótese de uma rescisão do contrato de trabalho ou da relação de trabalho, ditada pela verificação das condições de aplicação dessa disposição e independentemente de um qualquer incumprimento, por parte do cessionário, das suas obrigações decorrentes da mesma directiva, não obriga os Estados-Membros a garantirem ao trabalhador o direito a uma indemnização financeira a cargo desse cessionário, em condições idênticas ao direito que o trabalhador pode invocar quando a sua entidade patronal põe ilegalmente termo ao seu contrato de trabalho ou à sua relação de trabalho. No entanto, no âmbito das suas competências, o órgão jurisdicional nacional está obrigado a garantir, nessa hipótese, pelo menos, que o cessionário suporte as consequências que o direito nacional aplicável atribui à rescisão do contrato de trabalho ou da relação de trabalho imputável à entidade patronal, como o pagamento do salário e dos outros benefícios correspondentes, por força desse direito, ao período de pré-aviso que a referida entidade patronal está obrigada a observar.

36 Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar a situação em causa no processo principal à luz da interpretação da disposição do artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 2001/23, segundo a qual a manutenção das condições de trabalho acordadas numa convenção colectiva que expira na data da transferência da empresa não é garantida para além dessa data.

Quanto às despesas

37 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. 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 (Quarta Secção) declara:

O artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, deve ser interpretado no sentido de que, na hipótese de uma rescisão do contrato de trabalho ou da relação de trabalho, ditada pela verificação das condições de aplicação dessa disposição e independentemente de um qualquer incumprimento, por parte do cessionário, das suas obrigações decorrentes da mesma directiva, não obriga os Estados-Membros a garantirem ao trabalhador o direito a uma indemnização financeira a cargo desse cessionário, em condições idênticas ao direito que o trabalhador pode invocar quando a sua entidade patronal põe ilegalmente termo ao seu contrato de trabalho ou à sua relação de trabalho. No entanto, no âmbito das suas competências, o órgão jurisdicional nacional está obrigado a garantir, nessa hipótese, pelo menos, que o cessionário suporte as consequências que o direito nacional aplicável atribui à rescisão do contrato de trabalho ou da relação de trabalho imputável à entidade patronal, como o pagamento do salário e dos outros benefícios correspondentes, por força desse direito, ao período de pré-aviso que a referida entidade patronal está obrigada a observar.

Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar a situação em causa no processo principal à luz da interpretação da disposição do artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 2001/23, segundo a qual a manutenção das condições de trabalho acordadas numa convenção colectiva que expira na data da transferência da empresa não é garantida para além dessa data.

Assinaturas