ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

10 de Setembro de 2009 *

No processo C-44/08,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Korkein oikeus (Finlândia), por decisão de 6 de Fevereiro de 2008, entrada no Tribunal de Justiça em 8 de Fevereiro de 2008, no processo

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e o.

contra

Fujitsu Siemens Computers Oy,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente de secção, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (relator), G. Arestis e J. Malenovský, juízes,

* Língua do processo: finlandês.

advogado-geral: P. Mengozzi,
secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 14 de Janeiro de 2009,

vistas as observações apresentadas:

— em representação do Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e o., por H. Laitinen, asianajaja,

— em representação da Fujitsu Siemens Computers Oy, por P. Uoti, asianajaja,

— em representação do Governo finlandês, por A. Guimaraes-Purokoski, na qualidade de agente,

— em representação do Governo do Reino Unido, por L. Seeboruth, na qualidade de agente,

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

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 22 de Abril de 2009,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 2.º 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 pelo Korkein oikeus (Supremo Tribunal) no âmbito de um litígio que opõe o Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e o. à A Fujitsu Siemens Oy (a seguir «FSC»), a respeito do dever de consultar os representantes dos trabalhadores em caso de despedimentos colectivos.

Quadro jurídico

Direito comunitário

3 Em 17 de Fevereiro de 1975, o Conselho das Comunidades Europeias adoptou a Directiva 75/129/CEE, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos (JO L 48, p. 29; EE 05 F2 p. 54), que foi alterada pela Directiva 92/56/CEE do Conselho, de 24 de Junho de 1992 (JO L 245, p. 3).

4 A Directiva 75/129 foi revogada pela Directiva 98/59. Os segundo, nono e décimo primeiro considerandos desta última têm o seguinte teor:

«[…] deve[-se] reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade;

[…]

[…] é conveniente prever que a presente directiva seja, em princípio, igualmente aplicável aos despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades do estabelecimento determinada por decisão judicial;

[…]

[…] é conveniente assegurar que as obrigações dos empregadores em matéria de informação, de consulta e de notificação sejam aplicáveis independentemente do facto de a decisão relativa aos despedimentos colectivos emanar do empregador ou de uma empresa que sobre ele exerça uma actividade de controlo».

5 O artigo 2.º, n.º 1, da mesma directiva dispõe: «Sempre que tencion[e] efectuar despedimentos colectivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.»

6 O artigo 2.º, n.º 2, primeiro parágrafo, da referida directiva prevê:

«As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, 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.»

7 O artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, da Directiva 98/59 especifica que, para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas, facultar-lhes todas as informações necessárias e comunicar-lhes por escrito os elementos enumerados neste parágrafo.

8 Nos termos do artigo 2.º, n.º 4, da Directiva 98/59:

«As obrigações previstas nos n.os 1, 2 e 3 são aplicáveis independentemente de a decisão dos despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle.

Quanto às alegadas infracções às obrigações de informação, consulta e notificação previstas na presente directiva, não será tomada em consideração qualquer justificação do empregador fundamentada no facto de as informações necessárias não lhe terem sido fornecidas pela empresa cuja decisão deu origem [a]os despedimentos colectivos.»

9 O artigo 3.º, n.º 1, da referida directiva tem o seguinte teor:

«O empregador deve notificar por escrito a autoridade pública competente de qualquer projecto de despedimento colectivo.

[…]

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projecto de despedimento colectivo 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 dos trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efectuar os despedimentos.»

10 O artigo 4.º, n.ºs 1 e 2, desta directiva dispõe:

«1. Os despedimentos colectivos, de cujo projecto tenha sido notificada a autoridade pública competente, não podem produzir efeitos antes de decorridos trinta 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 colectivos previstos.»

Direito nacional

11 A Lei 725/1978 sobre a cooperação intra-empresarial [yheistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)], conforme alterada pelas Leis 51/1993 e 906/1996 (a seguir «lei sobre a cooperação»), dispõe, no seu § 1, que, para melhorar a actividade das empresas e as condições de trabalho e tornar mais eficaz a cooperação entre o empregador e o pessoal, assim como a cooperação mútua entre o pessoal, há que aumentar as possibilidades dos trabalhadores de influir sobre o tratamento das questões relativas ao seu emprego e ao seu local de trabalho.

12 Por força do § 6, n.os 3 e 3b, da lei sobre a cooperação, são abrangidos pelo âmbito de aplicação do processo de cooperação o encerramento ou a transferência para uma outra localidade da empresa ou de uma parte desta, o alargamento ou a redução significativa da sua actividade, assim como, nomeadamente, as colocações em situação de trabalho a tempo parcial, a suspensão temporária de contratos de trabalho e os despedimentos por motivos inerentes à produção ou de carácter económico.

13 O § 7, n.º 1, desta lei dispõe que, antes de o empregador tomar uma decisão referida no § 6, deve consultar os trabalhadores e os agentes ou os representantes do pessoal interessados, a respeito dos motivos da medida, dos seus efeitos e das alternativas a esta. Nos termos do n.º 2 desse § 7, o empregador deve, antes de dar início a este processo de cooperação, facultar as informações necessárias sobre a medida em causa aos

trabalhadores e aos representantes do pessoal interessados. Estas informações, que incluem informações sobre os motivos dos despedimentos previstos, uma estimativa do número de trabalhadores das diferentes categorias que serão afectados, uma estimativa do prazo no qual se prevê realizar os despedimentos planeados, bem como informações sobre os princípios com base nos quais são escolhidos os trabalhadores a despedir, devem ser prestadas por escrito quando o empregador pretenda despedir, dispensar temporariamente por um período superior a 90 dias ou colocar em situação de trabalho a tempo parcial, no mínimo, dez trabalhadores.

14 O § 7a, n.º 1, da referida lei dispõe que deve ser apresentada uma proposta de consulta por escrito nos casos referidos no § 6, n.os 1 a 5, no mínimo cinco dias antes do início das consultas, caso seja previsível que a medida a negociar conduza ao despedimento, à colocação em situação de trabalho a tempo parcial ou à dispensa temporária de um ou de vários trabalhadores.

15 Nos termos do § 7b da lei sobre a cooperação, quando a proposta de consulta se refere a medidas relativas à diminuição do pessoal, há que notificar por escrito esta proposta ou as informações nela incluídas aos serviços de emprego no início das consultas, a menos que tenham sido transmitidas previamente, num outro contexto, informações equivalentes. Se os elementos pertinentes recolhidos aquando das consultas diferirem consideravelmente das informações anteriormente transmitidas, o empregador deve facultar igualmente estes elementos aos serviços de emprego.

16 Segundo o § 8 desta lei, quando o empregador e os representantes do pessoal não tenham acordado outro procedimento, considera-se que o empregador cumpriu a sua obrigação de consulta quando a medida tiver sido tratada do modo prescrito no § 7 da referida lei. Contudo, quando essa medida levar previsivelmente ao despedimento, à colocação em situação de trabalho a tempo parcial ou à dispensa temporária por um período superior a 90 dias de, pelo menos, dez trabalhadores, não se considera que a obrigação de consulta do empregador esteja cumprida até terem decorrido, pelo menos, seis semanas desde o início das consultas. Além disso, sem prejuízo de acordo em contrário, a discussão de alternativas à medida prevista só pode começar depois de decorridos sete dias desde a discussão sobre os motivos e os efeitos da mesma.

17 Em virtude do § 15a da lei sobre a cooperação, quando tiver sido tomada uma decisão em infracção, deliberadamente ou por negligência manifesta, às disposições do § 7, n.os 1 a 3, do § 7a ou do § 8 desta lei e, por motivos relacionados com essa decisão, um trabalhador tenha sido colocado em situação de trabalho a tempo parcial, temporariamente dispensado ou despedido, o mesmo tem o direito de obter do empregador uma indemnização correspondente, no máximo, a vinte salários mensais.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

18 Na sequência do agrupamento de algumas das actividades comerciais na área da informática da Fujtisu Ltd e da Siemens AG numa empresa comum, o grupo Fujitsu Siemens Computers iniciou a sua actividade em 1 de Outubro de 1999.

19 A FSC é uma filial da Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (a seguir «sociedade-mãe»), sociedade com sede nos Países Baixos. Na referida data, o grupo tinha unidades de produção em Espoo (Kilo) (Finlândia), bem como em Augsburgo, Paderborn e Sömmerda (Alemanha).

20 No decurso de uma reunião realizada em 7 de Dezembro de 1999, a direcção da sociedade-mãe, composta por membros executivos do seu conselho de administração, decidiu propor a este último a separação da unidade de Kilo.

21 Na sua reunião de 14 de Dezembro de 1999, o referido conselho de administração decidiu apoiar esta proposta, não tendo, porém, sido tomada nenhuma decisão concreta sobre a referida unidade.

22 No mesmo dia, a FSC propôs a realização de consultas, que decorreram entre 20 de Dezembro de 1999 e 31 de Janeiro de 2000.

23 O conselho de administração da FSC, composto essencialmente por directores do grupo e cujo presidente era o vice-presidente do conselho de administração da sociedade-mãe, decidiu, em 1 de Fevereiro de 2000, pôr termo à actividade da FSC, com excepção da actividade de comercialização de computadores exercida na Finlândia. Esta última começou a despedir os seus trabalhadores em 8 de Fevereiro de 2000. No total, foram despedidos cerca de 450 dos 490 trabalhadores da sociedade.

24 Alguns destes trabalhadores defenderam que a FSC não cumprira a lei sobre a cooperação no quadro das decisões tomadas em finais de 1999 e no início de 2000 a respeito do encerramento da unidade de produção de Kilo. Os referidos trabalhadores cederam os seus direitos de crédito relativos à indemnização prevista na referida lei, tendo em vista a respectiva cobrança, aos recorrentes no processo principal, que são sindicatos. Estes submeteram ao Espoon käräjäoikeus (tribunal de primeira instância de Espoo) este pedido de cobrança.

25 No processo perante esse órgão jurisdicional, os recorrentes no processo principal alegaram que, no seio do conselho de administração da sociedade-mãe, tinha, na realidade, sido tomada uma decisão definitiva, o mais tardar em 14 de Dezembro de 1999, que previa a redução da actividade da unidade de produção de Kilo e a sua separação da actividade do grupo antes de a transferir para a Alemanha, de modo que esta unidade de produção deixaria de fazer parte do grupo. Segundo os recorrentes no processo principal, a verdadeira decisão foi tomada em 14 de Dezembro de 1999, antes de serem efectuadas as consultas ao pessoal impostas pela lei sobre a cooperação. A recorrida no processo principal terá, pois, infringido, deliberadamente ou com negligência manifesta, esta lei.

26 A FSC, por seu turno, afirmou, por um lado, que não tinha sida tomada qualquer decisão na reunião do conselho de administração da sociedade-mãe, de 14 de Dezembro de 1999, a respeito da unidade de produção e, por outro, que existiam ainda alternativas potenciais, tais como a prossecução da actividade, nos mesmos termos ou com reduções, a venda desta ou a sua prossecução em cooperação com uma outra empresa.

Além disso, a FSC defendeu que o conceito de decisão do empregador implica a intervenção do órgão competente da sociedade em causa, ou seja, no caso concreto, o seu conselho de administração, e que a decisão relativa à cessação da actividade tinha sido tomada por este em 1 de Fevereiro de 2000, ou seja, após o termo das consultas.

27 O Espoon käräjäoikeus considerou que os recorrentes no processo principal não tinham demonstrado que o conselho de administração da sociedade-mãe tinha decidido o encerramento da unidade de produção de Kilo de tal modo que as consultas entre o empregador e os trabalhadores no seio da FSC não tinham podido ser efectuadas da forma prevista pela lei sobre a cooperação. Segundo este órgão jurisdicional, havia alternativas reais ao encerramento da referida unidade que foram analisadas no quadro das consultas. O referido órgão jurisdicional, concluindo que a decisão relativa a este encerramento tinha sido tomada na reunião do conselho de administração da FSC de 1 de Fevereiro de 2000, quando se verificou a impossibilidade de encontrar outras alternativas, e que as referidas consultas tinham sido reais e adequadas, julgou a acção improcedente.

28 Em sede de recurso, o Helsingin hovioikeus (tribunal de recurso de Helsínquia), tendo precisado que a decisão definitiva referida no § 7, n.º 1, da lei sobre a cooperação apenas podia ser tomada pela entidade patronal, isto é, pela recorrida no processo principal, e que os projectos apresentados pela sociedade-mãe não eram abrangidos pelo âmbito de aplicação da obrigação de consulta prevista por esta lei, confirmou a sentença da primeira instância.

29 O Korkein oikeus, em sede de recurso interposto pelos recorrentes no processo principal, considera que as disposições da Directiva 98/59 e da lei sobre a cooperação contêm divergências estruturais e de conteúdo e que, portanto, a relação entre elas não é totalmente clara.

30 Considerando que a sua decisão depende da interpretação das disposições da Directiva 98/59, o Korkein oikeus decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 98/59/CE deve ser interpretado no sentido de que a obrigação nele estabelecida de dar início às consultas 'em tempo útil' […] sempre que a entidade patronal 'tencion[e] efectuar despedimentos colectivos' [exige que] seja dado início às consultas […] quando das decisões estratégicas ou alterações […] relativas à actividade empresarial resulte a necessidade de efectuar despedimentos colectivos? Ou esta disposição deve ser interpretada no sentido de que a obrigação de dar início às consultas nasce logo que a entidade patronal tencione realizar essas medidas ou alterações relativas à actividade [empresarial], como a alteração da capacidade de produção ou a concentração da produção, das quais se possa esperar que resultem na necessidade de efectuar despedimentos colectivos?

2) Tendo em conta a imposição do artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, da Directiva [98/59], de fornecimento das informações em tempo útil, no decurso das consultas, o artigo 2.º, n.º 1, [desta] directiva deve ser interpretado no sentido de que a obrigação nele estabelecida de dar início às consultas 'em tempo útil', quando a entidade patronal 'tencion[e]' efectuar despedimentos colectivos, pressupõe que esta dê início às consultas antes de os seus planos já terem chegado ao ponto de ela poder concretizar e fornecer aos trabalhadores as informações nos termos do artigo 2.º, n.º 3, [primeiro parágrafo], alínea b) [da referida directiva]?

3) Deve interpretar-se o artigo 2.º, n.º 1, conjugado com o artigo 2.º, n.º 4, da Directiva [98/59], no sentido de que, no caso de a entidade patronal ser uma empresa dominada por outra, a obrigação de esta entidade patronal iniciar as consultas com os representantes dos trabalhadores se constitui quando a entidade patronal ou a sociedade-mãe que a domina tenciona efectuar um despedimento colectivo dos trabalhadores da empresa dominada?

4) Quando se trata de consultas numa filial do grupo e a obrigação estabelecida no artigo 2.º, n.º 1, da Directiva [98/59], de dar início às consultas 'em tempo útil' no caso [de existir] intenção de efectuar despedimentos colectivos, deve ser apreciada tendo em conta as disposições do artigo 2.º, n.º 4, a obrigação de iniciar as consultas surge logo que os órgãos de gestão do grupo ou da sociedade-mãe tencionem efectuar os despedimentos colectivos, sem, no entanto, terem concretizado este projecto relativamente aos trabalhadores de uma determinada filial dominada? Ou a obrigação de dar início às consultas na filial só surge na fase em que os órgãos de gestão do grupo ou da sociedade-mãe tencionem efectuar o despedimento colectivo expressamente na filial em causa?

5) Quando a entidade patronal for uma empresa (uma filial que pertença a um grupo de empresas) que seja controlada por outra empresa (sociedade-mãe ou sociedade gestora do grupo) na acepção do artigo 2.º, n.º 4, da Directiva [98/59], deve interpretar-se o [referido] artigo 2.º […] no sentido de que o processo de consulta nele previsto já deve ter terminado antes de a sociedade-mãe ou a sociedade gestora do grupo ter tomado uma decisão sobre a realização de despedimentos colectivos na filial?

6) Caso se deva interpretar a Directiva [98/59] no sentido de que o processo de consulta a realizar na filial já deve ter terminado antes de a sociedade-mãe ou a sociedade gestora do grupo ter tomado uma decisão que conduza a despedimentos colectivos dos trabalhadores [desta filial], deve entender-se que só é a este respeito relevante uma decisão cujas consequências directas se traduzam por despedimentos colectivos na filial, ou o processo de consulta já deve ter terminado antes de a sociedade-mãe ou a sociedade gestora do grupo tomar uma decisão económica ou estratégica que possa, provável mas não necessariamente, levar à realização de despedimentos colectivos na filial?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à admissibilidade

31 A FSC alega que as primeiras quatro questões constantes do pedido de decisão prejudicial são inadmissíveis por falta de relação com o litígio no processo principal. Considera que, na medida em que o momento em que deve ser dado início às consultas aos representantes dos trabalhadores não é objecto das alegações apresentadas no órgão jurisdicional de reenvio pelos recorrentes no processo principal, a resposta a estas questões não é necessária para a resolução do litígio nesse processo. Além disso, segundo a FSC, o pedido incide, nesta parte, sobre uma situação hipotética.

32 Cumpre recordar que, no âmbito do processo instituído pelo artigo 234.º CE, compete apenas ao juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão jurisdicional a tomar, apreciar, tendo em conta as especificidades de cada processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, desde que as questões colocadas sejam relativas à interpretação do direito comunitário, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (v., designadamente, acórdãos de 18 de Julho de 2007, Lucchini, C-379/98, Colect., p. I-6199, n.º 43; e de 16 de Julho de 2009, Mono Car Styling, C-12/08, Colect., p. I-6653, n.º 27).

33 Assim, o Tribunal de Justiça só pode recusar um pedido de decisão prejudicial submetido por um órgão jurisdicional nacional quando for manifesto que a interpretação do direito comunitário solicitada não tem qualquer relação com a realidade ou com o objecto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal não disponha dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe foram submetidas (v., nomeadamente, acórdãos de 4 de Dezembro de 2008, Zablocka-Weyhermüller, C-221/07, Colect., p. I-9029, n.º 20; e Mono Car Styling, já referido, n.º 28).

34 Ora, no caso em apreço, importa reconhecer que, como resulta da decisão de reenvio, o órgão jurisdicional de reenvio forneceu ao Tribunal de Justiça uma exposição circunstanciada do quadro factual e jurídico do litígio no processo principal e das razões pelas quais entende necessitar de uma resposta às questões colocadas para proferir a sua decisão.

35 Por conseguinte, estas questões prejudiciais devem ser julgadas admissíveis.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

36 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio solicita esclarecimentos sobre o sentido da expressão «tencion[e] efectuar despedimentos colectivos», na acepção do artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 98/59, a fim de determinar o momento em que se constitui a obrigação de consulta prevista no referido artigo 2.º Questiona, a este respeito, se o momento em que esta obrigação se constitui é o momento em que se constata que as decisões estratégicas ou as alterações da actividade comercial da empresa exigirão despedimentos colectivos, ou o momento em que se tenciona adoptar tais decisões ou proceder a tais alterações, das quais se pode esperar que exigirão tais despedimentos.

37 A título preliminar, cumpre referir que o presente processo está relacionado com decisões económicas e comerciais que podem ter repercussões sobre o emprego de um determinado número de trabalhadores no seio de uma empresa, e não com decisões que tenham directamente por objecto pôr termo a relações de trabalho específicas.

38 Importa recordar a este respeito que, conforme resulta da redacção dos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Directiva 98/59, as obrigações de consulta e de notificação que impendem sobre a entidade patronal nascem num momento anterior ao da decisão deste último de rescindir os contratos de trabalho (v., neste sentido, acórdão de 27 de Janeiro de 2005, Junk, C-188/03, Colect., p. I-885, n.ºs 36 e 37). Com efeito, nesse caso, ainda existe a

possibilidade de evitar ou, pelo menos, de reduzir os despedimentos colectivos ou de atenuar as suas consequências.

39 O artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 98/59 prevê que a entidade patronal tem o dever de consultar, em tempo útil, os representantes dos trabalhadores quando «tencion[e] efectuar despedimentos colectivos». Tal como o advogado-geral salientou nos n.ºs 48 e 49 das suas conclusões, resulta de uma comparação das diferentes versões linguísticas desta disposição que o legislador comunitário quis subordinar o nascimento da obrigação da consulta em causa à existência de uma intenção da entidade patronal de efectuar despedimentos colectivos.

40 As referências, constantes dos artigos 3.º e 4.º da Directiva 98/59, ao «projecto» de despedimento colectivo confirmam a existência de tal intenção como factor gerador das obrigações previstas nesta directiva, em especial no seu artigo 2.º

41 Daqui resulta que a obrigação de consulta prevista no referido artigo 2.º é suposta nascer quando a entidade patronal tenciona efectuar um despedimento colectivo ou elabora um projecto de despedimento colectivo (v., neste sentido, acórdão de 12 de Fevereiro de 1985, Dansk Metalarbejderforbund e Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, Recueil, p. 553, n.º 17).

42 Cumpre, no entanto, acrescentar, que, conforme resulta da própria redacção da Directiva 98/59, esta desencadeia igualmente as obrigações nela previstas, designadamente a obrigação de consulta prevista no artigo 2.º, em casos em que a perspectiva de um despedimento colectivo não decorre directamente da escolha da entidade patronal.

43 Com efeito, o artigo 2.º, n.º 4, desta directiva torna o empregador responsável pelo respeito das obrigações de informação e de consulta que resultam desta directiva,

mesmo que a decisão de despedimento colectivo não seja por ele tomada, mas sim pela empresa que o controla, e mesmo que não tenha sido imediata e correctamente informado desta decisão.

44 Num contexto económico marcado pela existência de um número crescente de grupos de empresas, esta disposição permite assegurar, quando uma empresa é controlada por outra, a realização efectiva do objectivo da Directiva 98/59, que, como é indicado no seu segundo considerando, consiste em reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimentos colectivos (acórdão de 15 de Fevereiro de 2007, Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, Colect., p. I-1499, n.º 25).

45 Além disso, como o Governo do Reino Unido observou com razão, o nascimento precoce da obrigação de consulta poderia conduzir a resultados contrários ao objectivo da Directiva 98/59, designadamente a restrições à flexibilidade das empresas quanto à sua reestruturação, a um aumento dos encargos administrativos e à incitação inútil dos trabalhadores a preocuparem-se com a segurança do seu emprego.

46 Por fim, a razão de ser e a eficácia das consultas com os representantes dos trabalhadores exigem que sejam fixados os factores a ter em conta durante as mesmas, dado que é impossível realizar consultas de um modo adequado e em conformidade com os seus objectivos sem determinar os elementos pertinentes respeitantes aos despedimentos colectivos previstos. Esses objectivos consistem, segundo a redacção do artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 98/59, em evitar rescisões de contratos de trabalho ou em reduzir o número destas rescisões, bem como em atenuar as suas consequências (v. acórdão Junk, já referido, n.º 38). Ora, quando uma decisão que é suposta conduzir a despedimentos colectivos é apenas considerada, esses despedimentos colectivos mais não são, portanto, do que uma probabilidade e os factores pertinentes para as consultas não são conhecidos, os referidos objectivos não podem ser atingidos.

47 Ao invés, o facto de se ligar o nascimento da obrigação de consulta prevista no artigo 2.º da Directiva 98/59 à adopção de uma decisão estratégica ou comercial que torne

necessários despedimentos colectivos priva parcialmente esta obrigação do seu efeito útil. Com efeito, conforme resulta do n.º 2, primeiro parágrafo, do referido artigo 2.º, as consultas devem incidir, nomeadamente, sobre a possibilidade de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos previstos. Ora, uma consulta que começasse após a tomada de uma decisão que tornasse necessária tais despedimentos colectivos já não poderia utilmente incidir sobre o exame de alternativas possíveis para evitar estes últimos.

48 Por conseguinte, deve considerar-se que, em circunstâncias como as do processo principal, o processo de consulta deve ser iniciado pelo empregador no momento em que tenha sido adoptada uma decisão estratégica ou comercial que o leve a considerar ou a projectar despedimentos colectivos.

49 Nestas condições, há que responder à primeira questão colocada que o artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que a adopção, no âmbito de um grupo de empresas, de decisões estratégicas ou de alteração da actividade que levem o empregador a considerar ou a projectar despedimentos colectivos faz nascer para este empregador uma obrigação de consulta dos representantes dos trabalhadores.

Quanto à segunda questão

50 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o nascimento da obrigação do empregador de dar início às consultas sobre os despedimentos colectivos previstos depende do facto de o empregador já poder fornecer aos representantes dos trabalhadores todas as informações exigidas no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), da Directiva 98/59.

51 A redacção desta disposição enuncia claramente que as informações em causa devem ser facultadas pelo empregador «em tempo útil, no decurso das consultas», para que «os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas».

52 Decorre desta disposição que estas informações podem ser comunicadas durante as consultas, não tendo necessariamente de ser comunicadas no início das mesmas.

53 Com efeito, como sublinhou o advogado-geral nos n.os 64 e 65 das suas conclusões, na lógica desta disposição, o empregador deve fornecer aos representantes dos trabalhadores as informações pertinentes ao longo das consultas. Esta flexibilidade é necessária, tendo em conta o facto de, por um lado, as informações poderem tornar-se disponíveis em diferentes momentos do processo de consulta, o que implica que o empregador tem a possibilidade e a obrigação de as completar no decurso desse processo. Por outro lado, o objectivo desta obrigação do empregador consiste em permitir aos representantes dos trabalhadores uma participação no processo de consulta tão completa e efectiva quanto possível, e, para que assim seja, todas as novas informações pertinentes devem ser fornecidas até ao último momento do referido processo.

54 Decorre do exposto que o momento em que a obrigação de consulta se constitui não pode depender do facto de o empregador já poder fornecer aos representantes dos trabalhadores todas as informações referidas no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), da Directiva 98/59.

55 Assim, há que responder à segunda questão colocada que o nascimento da obrigação do empregador de dar início às consultas sobre os despedimentos colectivos previstos não depende do facto de este já poder fornecer aos representantes dos trabalhadores todas as informações exigidas no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), da Directiva 98/59.

Quanto às terceira e quarta questões

56 Com as suas terceira e quarta questões, às quais deve ser dada uma resposta conjunta, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, por um lado, se o artigo 2.º, n.º 1, conjugado com o artigo 2.º, n.º 4, primeiro parágrafo, da Directiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que, estando em causa um grupo de empresas composto por uma sociedade-mãe e uma ou várias filiais, a obrigação de consultar os representantes dos trabalhadores se constitui quando ou o empregador ou a sociedade-mãe que o controla tenciona efectuar despedimentos colectivos e, por outro, se a constituição da obrigação de dar início às consultas exige a identificação da filial na qual se tenciona efectuar despedimentos colectivos.

57 Importa assinalar a este respeito que, de acordo com os artigos 2.º, n.ºs 1 e 3, e 3.º, n.ºs 1 e 2, da Directiva 98/59, o único destinatário das obrigações em matéria de informação, de consulta e de notificação é o empregador, isto é, a pessoa singular ou colectiva à qual os trabalhadores susceptíveis de ser despedidos tenham um vínculo laboral.

58 Uma empresa que controla o empregador, mesmo que possa tomar decisões vinculativas para este último, não tem a qualidade de empregador.

59 Como a Comissão das Comunidades Europeias salienta, por um lado, a organização da direcção de um grupo de empresas é um assunto interno e, por outro, à semelhança Directiva 75/129, a Directiva 98/59 não tem por objectivo restringir a liberdade de um grupo de empresas de organizar as suas actividades do modo que lhe pareça melhor corresponder às suas necessidades (v. neste sentido, a respeito da Directiva 75/129, acórdão de 7 de Dezembro de 1995, Rockfon, C-449/93, Colect., p. I-4291, n.º 21).

60 A Directiva 98/59, tal como a Directiva 75/129, assegura apenas uma harmonização parcial das normas de protecção dos trabalhadores em caso de despedimentos colectivos. Não pretende, assim, harmonizar o conjunto dos sistemas nacionais de representação dos trabalhadores na empresa (v., a respeito da Directiva 75/129, acórdão de 8 de Junho de 1994, Comissão/Reino Unido, C-383/92, Colect., p. I-2479, n.º 25 e jurisprudência aí referida).

61 No quadro desta harmonização parcial, como observam os recorrentes no processo principal, o legislador comunitário pretendeu, com a adopção da Directiva 92/56, e depois da Directiva 98/59, colmatar uma lacuna da sua regulamentação anterior e precisar as obrigações dos empregadores que fazem parte de um grupo de empresas. Assim, o artigo 2.º, n.º 4, da Directiva 98/59 dispõe que a obrigação de consulta é aplicável ao empregador independentemente de a decisão de realizar despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle.

62 Por conseguinte, o artigo 2.º, n.ºs 1 e 4, primeiro parágrafo, da Directiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que, independentemente do facto de os despedimentos colectivos serem considerados ou projectados na sequência de uma decisão da empresa que emprega os trabalhadores afectados ou de uma decisão da sua sociedade-mãe, é sempre a primeira que está obrigada, enquanto empregadora, a iniciar as consultas com os representantes dos seus trabalhadores.

63 No que se refere ao momento em que se constitui esta obrigação, é evidente, como é observado pelo Governo finlandês, que as consultas com os representantes dos trabalhadores só podem ser iniciadas se a empresa onde poderão ser efectuados despedimentos colectivos for conhecida. Com efeito, quando a sociedade-mãe de um grupo de empresas adopta decisões que podem ter repercussões sobre o emprego dos trabalhadores no seio desse grupo, é à filial cujos trabalhadores são susceptíveis de ser afectados por despedimentos colectivos que compete, na qualidade de empregadora, dar início às consultas com os representantes dos trabalhadores. Consequentemente, enquanto a referida filial não tenha sido identificada, não é possível dar início a tais consultas.

64 Além disso, no tocante aos objectivos atribuídos às consultas, nos termos do artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 98/59, estas incidem, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, 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. Ora, para que uma consulta sobre essas questões tenha sentido, há que conhecer a filial cujo pessoal será afectado pelos despedimentos colectivos previstos.

65 Nestas condições, há que responder às terceira e quarta questões colocadas que o artigo 2.º, n.º 1, conjugado com o artigo 2.º, n.º 4, primeiro parágrafo, da Directiva 98/59, deve ser interpretado no sentido de que, estando em causa um grupo de empresas composto por uma sociedade-mãe e uma ou várias filiais, a obrigação de consultar os representantes dos trabalhadores só se constitui, para a filial que tem a qualidade de empregadora, quando esta filial, no âmbito da qual poderão ser efectuados despedimentos colectivos, tenha sido identificada.

Quanto às quinta e sexta questões

66 Com as suas quinta e sexta questões, o órgão jurisdicional de reenvio solicita esclarecimentos acerca do momento em que termina o processo de consulta previsto no artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 98/59 quando, estando em causa um grupo de empresas composto por uma sociedade-mãe e uma ou várias filiais, a decisão que conduz eventual ou necessariamente aos despedimentos colectivos é tomada ao nível da sociedade-mãe.

67 Conforme foi afirmado no âmbito da resposta dada às terceira e quarta questões, a obrigação de consulta prevista no artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 98/59 só vincula o empregador.

68 Com efeito, nenhuma disposição desta directiva pode ser interpretada no sentido de que pode criar essa obrigação para a sociedade-mãe.

69 Decorre do exposto que incumbe sempre à filial, enquanto empregadora, consultar os representantes dos trabalhadores susceptíveis de ser afectados pelos despedimentos colectivos previstos e, sendo esse o caso, suportar ela própria as consequências do desrespeito da obrigação de consulta se ela não tiver sido imediata e correctamente informada de uma decisão da sua sociedade-mãe que torne necessários tais despedimentos.

70 No atinente ao termo do processo de consulta, o Tribunal de Justiça já decidiu que, quando a Directiva 98/59 é aplicável, o empregador só pode rescindir um contrato de trabalho após o termo do referido processo, ou seja, após ter cumprido as obrigações consagradas no artigo 2.º desta directiva (v. acórdão Junk, já referido, n.º 45). Decorre do exposto que o processo de consulta deve ser concluído antes de ser tomada uma decisão de rescisão dos contratos dos trabalhadores.

71 No contexto de um grupo de empresas como o que está em causa no processo principal, decorre dessa jurisprudência do Tribunal de Justiça que a sociedade-mãe só pode tomar uma decisão que tenha por efeito directo obrigar uma das suas filiais a rescindir os contratos dos trabalhadores afectados por um despedimento colectivo no termo do processo de consulta levado a cabo nessa filial, sob pena de sujeitar esta última, enquanto empregadora, às consequências do desrespeito desse processo.

72 Tendo em conta as considerações que precedem, há que responder às quinta e sexta questões colocadas que o artigo 2.º, n.º 1, conjugado com o artigo 2.º, n.º 4, primeiro parágrafo, da Directiva 98/59, deve ser interpretado no sentido de que, estando em causa um grupo de empresas, o processo de consulta deve ser concluído pela filial afectada pelos despedimentos colectivos antes de esta filial, eventualmente seguindo instruções directas da sua sociedade-mãe, rescindir os contratos dos trabalhadores afectados por esses despedimentos.

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 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:

1) O artigo 2.º, n.º 1, 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, deve ser interpretado no sentido de que a adopção, no âmbito de um grupo de empresas, de decisões estratégicas ou de alteração da actividade que levem o empregador a considerar ou a projectar despedimentos colectivos faz nascer para este empregador uma obrigação de consulta dos representantes dos trabalhadores.

2) O nascimento da obrigação do empregador de dar início às consultas sobre os despedimentos colectivos previstos não depende do facto de este já poder fornecer aos representantes dos trabalhadores todas as informações exigidas no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), da Directiva 98/59.

3) O artigo 2.º, n.º 1, conjugado com o artigo 2.º, n.º 4, primeiro parágrafo, da Directiva 98/59, deve ser interpretado no sentido de que, estando em causa um grupo de empresas composto por uma sociedade-mãe e uma ou várias filiais, a obrigação de consultar os representantes dos trabalhadores só se constitui, para a filial que tem a qualidade de empregadora, quando esta filial, no âmbito da qual poderão ser efectuados despedimentos colectivos, tenha sido identificada.

4) O artigo 2.º, n.º 1, conjugado com o artigo 2.º, n.º 4, primeiro parágrafo, da Directiva 98/59, deve ser interpretado no sentido de que, estando em causa um grupo de empresas, o processo de consulta deve ser concluído pela filial afectada pelos despedimentos colectivos antes de esta filial, eventualmente seguindo instruções directas da sua sociedade-mãe, rescindir os contratos dos trabalhadores afectados por esses despedimentos.

Assinaturas