ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

21 de Outubro de 2010 *

No processo C-242/09,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Gerechtshof te Amsterdam (Países Baixos) por decisão de 30 de Junho de 2009, entrado no Tribunal de Justiça em 3 de Julho de 2009, no processo

Albron Catering BV

contra

FNV Bondgenoten,

John Roest,

* Língua do processo: neerlandês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

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

advogado-geral: Y. Bot,
secretário: M. Ferreira, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 6 de Maio de 2010,

vistas as observações apresentadas:

— em representação da Albron Catering BV, por P. Kuypers e P. M. Klinckhamers, advocaten,

— em representação da FNV Bondgenoten e de J. Roest, por E. Unger, advocaat, e P. Kruijff, consultor jurídico,

— em representação do Governo neerlandês, por C. Wissels, M. Noort e Y. de Vries, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão Europeia, por J. Enegren e W. Wils, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 3 de Junho de 2010,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 3.º, n.º 1, 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 âmbito de um litígio que opõe a Albron Catering BV (a seguir «Albron») à FNV Bondgenoten (a seguir «FNV») e a J. Roest, com o fim de determinar se, no quadro de um grupo de sociedades no qual uma das entidades jurídicas actua enquanto empregador central e destaca os seus trabalhadores para diversas sociedades que integram este grupo, a transferência das actividades de uma sociedade do referido grupo para uma sociedade exterior a este mesmo grupo, a Albron, deve ser considerada abrangida pelas regras de protecção dos trabalhadores instituídas pela Directiva 2001/23.

Quadro jurídico

Regulamentação da União

3 A Directiva 2001/23 procedeu à codificação 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), conforme alterada pela Directiva 98/50/CE do Conselho, de 29 de Junho de 1998 (JO L 201, p. 88).

4 O terceiro considerando da Directiva 2001/23 enuncia que «[é] necessário adoptar disposições para proteger os trabalhadores em caso de mudança de empresário especialmente para assegurar a manutenção dos seus direitos».

5 O artigo 1.º, n.º 1, alíneas a) e b), da Directiva 2001/23 dispõe:

«a) A presente directiva é aplicável à transferência para outra entidade patronal de uma empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento, quer essa transferência resulte de uma cessão convencional quer de uma fusão.

b) Sob reserva do disposto na alínea a) e das disposições seguintes do presente artigo, é considerada transferência, na acepção da presente directiva, a transferência de uma entidade económica que mantém a sua identidade, entendida como um

conjunto de meios organizados, com o objectivo de prosseguir uma actividade económica, seja ela essencial ou acessória.»

6 O artigo 2.º da Directiva 2001/23 dispõe:

«1. Na acepção da presente directiva, entende-se por:

a) "Cedente": qualquer pessoa singular ou colectiva que, em consequência de uma transferência, prevista no n.º 1 do artigo 1.º, perca a qualidade de entidade patronal em relação à empresa ou estabelecimento ou à parte de empresa ou de estabelecimento;

b) "Cessionário": qualquer pessoa singular ou colectiva que, em consequência de uma transferência, prevista no n.º 1 do artigo 1.º, adquira a qualidade de entidade patronal em relação à empresa ou estabelecimento ou à parte de empresa ou de estabelecimento;

[…]

d) "Trabalhador": qualquer pessoa que, no Estado-Membro respectivo, esteja protegida como trabalhador pela legislação laboral nacional.

2. A presente directiva não afecta o direito nacional no que se refere à definição de contrato de trabalho ou de relação de trabalho.

[...]»

7 Nos termos do artigo 3.º, n.ºs 1 a 3, da Directiva 2001/23:

«1. Os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência são, por esse facto, transferidos para o cessionário.

Os Estados-Membros podem prever que, após a data da transferência, o cedente e o cessionário sejam solidariamente responsáveis pelas obrigações resultantes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes antes da data da transferência.

2. Os Estados-Membros podem adoptar as medidas adequadas para assegurar que o cedente notifique o cessionário de todos os direitos e obrigações transferidos para este último nos termos do presente artigo, na medida em que esses direitos e obrigações sejam, ou devessem ser, do conhecimento do cedente no momento da transferência. A não notificação pelo cedente ao cessionário de qualquer desses direitos ou obrigações não afectará a transferência desses mesmos direitos ou obrigações nem os direitos de quaisquer trabalhadores contra o cessionário e/ou cedente relativamente a esses direitos ou obrigações.

3. 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.

Os Estados-Membros podem limitar o período de manutenção das condições de trabalho desde que este não seja inferior a um ano.»

Legislação nacional

8 O artigo 610.º, n.º 1, do livro 7 do Código Civil neerlandês (Burgerlijk Wetboek) define o contrato de trabalho, para efeitos do direito neerlandês, da seguinte forma:

«Contrato de trabalho é o contrato pelo qual uma parte, o trabalhador, se obriga, por uma duração definida e mediante retribuição, a prestar trabalho à outra parte, a entidade patronal.»

9 O artigo 663.º do livro 7 do Código Civil neerlandês dispõe o seguinte:

«A transferência de uma empresa implica que os direitos e obrigações que resultam para a entidade patronal, no momento da transferência, de um contrato de trabalho celebrado entre esta última e o trabalhador afecto à empresa são transferidos de pleno direito para o cessionário. Durante o período de um ano após a transferência, esta

entidade patronal permanece também solidariamente responsável com o cessionário pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho que se tenham constituído antes da transferência.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

10 A Heineken international é um grupo neerlandês constituído por produtores de cerveja. Neste grupo, todo o pessoal está empregado pela Heineken Nederlands Beheer BV (a seguir «HNB»). A HNB desempenha, assim, o papel de entidade patronal central e destaca os membros do pessoal para as diferentes sociedades de exploração do grupo Heineken nos Países Baixos.

11 J. Roest foi empregado pela HNB, de 17 de Julho de 1985 a 1 de Março de 2005, na qualidade de colaborador do Departamento «fornecimento de refeições». Foi destacado pela HNB, tal como aproximadamente 70 outros colaboradores do mesmo departamento, para a sociedade Heineken Nederland BV (a seguir «Heineken Nederland»), sociedade que, até 1 de Março de 2005, assegurou o fornecimento de refeições aos empregados do grupo Heineken em diferentes locais. No quadro desse destacamento, aplicava-se a convenção colectiva concluída na HNB.

12 J. Roest é membro do FNV, um sindicato que tem designadamente por fim defender os interesses dos seus membros no domínio das condições de trabalho e dos salários, em particular pela celebração de convenções colectivas.

13 Em 1 de Março de 2005, as actividades de fornecimento de refeições exercidas pela Heineken Nederland foram cedidas à Albron, ao abrigo de um acordo.

14 A Albron exerce no conjunto do território dos Países Baixos, designadamente, uma actividade de fornecimento de refeições, ou seja, de gestão e de exploração de serviços de restauração, em particular no quadro de restaurantes de empresa, tanto no sector privado como no sector público, com base num contrato celebrado para o efeito com um comitente. J. Roest entrou em funções na Albron, em 1 de Março de 2005, na qualidade de colaborador do Departamento «restaurantes de empresa».

15 O FNV e J. Roest intentaram uma acção contra a Albron no Kantonrechter (Tribunal Cantonal), pedindo que este declarasse que a transferência das actividades de fornecimento de refeições, ocorrida em 1 de Março de 2005 entre a Heineken Nederland e a Albron, é uma transferência de empresa na acepção da Directiva 2001/23 e que os trabalhadores empregados pela HNB que estavam destacados na Heineken Nederland entraram em funções de pleno direito na Albron, a contar dessa data.

16 O FNV e J. Roest pediram igualmente que a Albron fosse condenada a aplicar ao contrato de trabalho que celebrou com J. Roest, com efeitos retroactivos a 1 de Março de 2005, as condições que vigoravam entre a HNB e J. Roest até essa data e que, no que respeita aos salários em atraso devidos desde 1 de Março de 2005, a Albron fosse condenada a pagar o aumento legal de 50%, por força do artigo 625.º do livro 7 do Código Civil neerlandês, bem como os juros legais a contar do dia da constituição da dívida. O FNV e J. Roest exigiram, por fim, a condenação da Albron nas despesas.

17 Por sentença de 15 de Março de 2006, o Kantonrechter julgou procedentes estes pedidos, com excepção do aumento legal de 50%.

18 A Albron interpôs recurso desta decisão para o Gerechtshof te Amsterdam (Tribunal de Recurso de Amesterdão).

19 Nestas condições, o Gerechtshof te Amesterdam decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) A Directiva 2001/23 […] deve ser interpretada no sentido de que apenas existe a transferência de direitos e obrigações para o cessionário, prevista no primeiro parágrafo do seu artigo 3.º, n.º 1, se o cedente da empresa a transferir também for formalmente a entidade patronal dos trabalhadores em causa, ou a protecção dos trabalhadores assegurada pela [Directiva 2001/23] implica que, no caso de transferência […] de uma sociedade de exploração pertencente a um grupo, os direitos e obrigações dos trabalhadores que exercem funções nessa empresa sejam transferidos para o cessionário se todo o pessoal que exerce funções no […] grupo tiver sido admitido ao serviço da sociedade de recursos humanos (também pertencente a esse grupo) que desempenha o papel de entidade patronal central?

2) A resposta à segunda parte da primeira questão será diferente se os trabalhadores aí referidos, que exercem funções numa empresa pertencente a um grupo, tiverem sido admitidos ao serviço de uma outra sociedade, também pertencente a esse grupo, que não seja uma sociedade de recursos humanos conforme indicado na primeira questão?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto ao mérito

20 Com as suas duas questões prejudiciais, que importa examinar conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se, em caso de transferência, na

acepção da Directiva 2001/23, de uma empresa pertencente a um grupo para uma empresa exterior a este grupo, pode ser igualmente considerado «cedente», na acepção do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da referida directiva, a empresa do grupo à qual os trabalhadores estavam afectos de maneira permanente, sem, porém, se encontrarem vinculados a esta por um contrato de trabalho (a seguir «entidade patronal não contratual»), na medida em que existe nesse grupo uma empresa à qual os trabalhadores em causa estavam vinculados por tal contrato de trabalho (a seguir «entidade patronal contratual»).

21 Para começar, resulta dos termos do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 2001/23 que o cedente é aquele que, em consequência de uma transferência, na acepção do n.º 1 do artigo 1.º, perde a qualidade de entidade patronal.

22 Resulta manifestamente dos factos em causa no processo principal que a entidade patronal não contratual perdeu, na sequência da cessão da actividade transferida, a sua qualidade de entidade patronal não contratual. Por conseguinte, não se pode excluir que possa ser considerada «cedente», na acepção do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 2001/23.

23 Em seguida, como resulta da própria redacção do artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 2001/23, a protecção conferida por esta directiva aos trabalhadores em caso de mudança de empresário abrange os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência, entendendo-se que a existência ou não de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho deve, nos termos do artigo 2.º, n.º 2, desta directiva, ser apreciada em função do direito nacional.

24 A exigência, por força do artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 2001/23, seja de um contrato de trabalho seja, de forma alternativa e, portanto, equivalente, de uma relação de

trabalho, à data da transferência, leva a considerar que, no espírito do legislador da União, para que os trabalhadores possam beneficiar da protecção conferida pela Directiva 2001/23, não é exigido, em todas as circunstâncias, um vínculo contratual com o cedente.

25 Ao invés, não decorre da Directiva 2001/23 que entre o contrato de trabalho e a relação de trabalho exista um nexo de subsidiariedade e, portanto, que, numa situação de pluralidade de entidades patronais, se deva privilegiar sistematicamente a entidade patronal contratual.

26 Assim, num contexto como o do processo principal, a Directiva 2001/23 não obsta a que a entidade patronal não contratual, à qual os trabalhadores estão afectos de forma permanente, possa igualmente ser considerada «cedente», na acepção da Directiva 2001/23.

27 Por último, decorre do disposto no artigo 1.º, n.º 1, alínea b), da Directiva 2001/23 que «é considerada transferência, na acepção da [referida] directiva, a transferência de uma entidade económica que mantém a sua identidade, entendida como um conjunto de meios organizados, com o objectivo de prosseguir uma actividade económica, seja ela essencial ou acessória».

28 Por conseguinte, uma transferência de empresa, na acepção da Directiva 2001/23, supõe designadamente a mudança da pessoa colectiva ou singular que é responsável pela actividade económica do ente transferido e que, nesta qualidade, estabelece, enquanto entidade patronal dos trabalhadores deste ente, relações de trabalho com estes, apesar de eventualmente não existirem vínculos contratuais com os referidos trabalhadores.

29 Consequentemente, a posição de uma entidade patronal contratual, que não é contudo responsável pela actividade económica da entidade económica transferida, não pode sistematicamente prevalecer, para efeitos da determinação da pessoa do cedente, sobre a posição de uma entidade patronal não contratual responsável pela referida actividade.

30 Esta análise é confortada pelo terceiro considerando da Directiva 2001/23, que sublinha a necessidade de proteger os trabalhadores em caso de mudança de «empresário». Esta definição pode, com efeito, num contexto como o do processo principal, designar a entidade patronal não contratual, responsável pela condução da actividade transferida.

31 Nestas condições, se, num grupo de sociedades, coexistem duas entidades patronais, uma com vínculos contratuais com os trabalhadores deste grupo e a outra com vínculos não contratuais com estes últimos, pode igualmente ser considerado «cedente», na acepção da Directiva 2001/23, a entidade patronal responsável pela actividade económica do ente transferido, que, nesta qualidade, estabelece relações de trabalho com os trabalhadores deste ente, não obstante não existirem vínculos contratuais com os referidos trabalhadores.

32 Importa, portanto, responder às questões submetidas que, em caso de transferência, na acepção da Directiva 2001/23, de uma empresa pertencente a um grupo para uma empresa exterior a esse grupo, pode ser igualmente considerada «cedente», na acepção do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da referida directiva, a empresa do grupo à qual os trabalhadores estavam afectos de maneira permanente, sem, porém, se encontrarem vinculados a esta por um contrato de trabalho, apesar de existir neste grupo uma empresa à qual os trabalhadores em causa estavam vinculados por tal contrato de trabalho.

Quanto aos efeitos do presente acórdão no tempo

33 Nas suas observações, a Albron evocou a possibilidade de o Tribunal de Justiça, na hipótese de declarar que uma situação como a que está em causa no processo principal está abrangida pela Directiva 2001/23, limitar no tempo os efeitos do presente acórdão aos processos que nele se encontram pendentes.

34 Para fundamentar o seu pedido, a Albron sustenta, por um lado, que o número de pedidos contra a HNB e outras empresas que procederam a uma transferência será «considerável» e que a HNB já pagou indemnizações de transferência aos trabalhadores que entraram ao serviço da Albron. Por outro lado, afirma que os operadores económicos podiam ter uma confiança legítima, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, no facto de a aplicação da Directiva 2001/23 estar subordinada à celebração de um contrato de trabalho com o cedente.

35 Segundo jurisprudência assente, a interpretação que o Tribunal de Justiça faz de uma norma de direito da União, no exercício da competência que lhe é conferida pelo artigo 267.º TFUE, clarifica e precisa, sempre que necessário, o significado e o alcance dessa norma, tal como deve ser ou deveria ter sido entendida e aplicada desde o momento da sua entrada em vigor. Donde se conclui que a norma assim interpretada pode e deve ser aplicada pelo juiz mesmo às relações jurídicas nascidas e constituídas antes de ser proferido o acórdão que se pronuncie sobre o pedido de interpretação, se se encontrarem também reunidas as condições que permitam submeter aos órgãos jurisdicionais competentes um litígio relativo à aplicação da referida norma (v., nomeadamente, acórdãos de 2 de Fevereiro de 1988, Blaizot e o., 24/86, Colect., p. 379, n.º 27; de 15 de Dezembro de 1995, Bosman, C-415/93, Colect., p. I-4921, n.º 141; e de 10 de Janeiro de 2006, Skov e Bilka, C-402/03, Colect., p. I-199, n.º 50).

36 Por conseguinte, só a título excepcional é que o Tribunal de Justiça pode, em aplicação do princípio geral da segurança jurídica inerente à ordem jurídica da União, ser

levado a limitar a possibilidade de qualquer interessado invocar uma disposição por si interpretada para pôr em causa relações jurídicas estabelecidas de boa-fé. Para que se possa decidir por esta limitação, é necessário que se encontrem preenchidos dois critérios essenciais, ou seja, a boa-fé dos meios interessados e o risco de perturbações graves (v. acórdãos de 18 de Janeiro de 2007, Brzeziński, C-313/05, Colect., p. I-513, n.º 56, e de 13 de Abril de 2010, Bressol e o., C-73/08, Colect., p. I-2735, n.º 91).

37 Mais especificamente, o Tribunal de Justiça só recorreu a esta solução em circunstâncias bem precisas, nomeadamente quando existia um risco de repercussões económicas graves devidas em especial ao grande número de relações jurídicas constituídas de boa-fé com base na regulamentação que se considerou estar validamente em vigor e quando se verificava que os particulares e as autoridades nacionais tinham sido levados a um comportamento não conforme com a regulamentação da União em virtude de uma incerteza objectiva e importante quanto ao alcance das disposições da União, incerteza para a qual tinham eventualmente contribuído os próprios comportamentos adoptados por outros Estados-Membros ou pela Comissão (v., nomeadamente, acórdão de 27 de Abril de 2006, Richards, C-423/04, Colect., p. I-3585, n.º 42, e acórdão Brzeziński, já referido, n.º 57).

38 Importa assinalar que, no processo principal, a Albron não apresentou ao Tribunal de Justiça nenhum elemento concreto de molde a demonstrar a existência de um risco de perturbações graves ligado a um contencioso de massa que poderia ser desencadeado, na sequência do presente acórdão, contra a HNB e outras empresas que procederam a uma transferência. Além disso, como observou o advogado-geral no n.º 59 das suas conclusões, o facto de a HNB já ter pago indemnizações de transferência aos trabalhadores que entraram ao serviço da Albron não é de modo nenhum pertinente.

39 Nestas condições, não é necessário verificar se o critério relativo à boa-fé dos meios interessados está preenchido.

40 Assim, não há que limitar os efeitos do presente acórdão no tempo.

Quanto às despesas

41 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 (Terceira Secção) declara:

Em caso de transferência, na acepção 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, de uma empresa pertencente a um grupo para uma empresa exterior a esse grupo, pode ser igualmente considerada «cedente», na acepção do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da referida directiva, a empresa do grupo à qual os trabalhadores estavam afectos de maneira permanente, sem, porém, se encontrarem vinculados a esta por um contrato de trabalho, apesar de existir neste grupo uma empresa à qual os trabalhadores em causa estavam vinculados por tal contrato de trabalho.

Assinaturas