ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)
14 de Novembro de 1996 *

No processo C-305/94,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 177.° do Tratado CE, pelo tribunal du travail de Bruxelas, destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Claude Rotsart de Hertaing

e

J. Benoidt SA, em liquidação,

IGC Housing Service SA,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação 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),

* Língua do processo: francês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: G. F. Mancini, presidente de secção (relator), J. L. Murray e G. Hirsch, juízes,

advogado-geral: C. O. Lenz,
secretário: R. Grass,

vistas as observações escritas apresentadas, em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Marie Wolfcarius, membro do Serviço Jurídico, e Horstpeter Kreppel, funcionário nacional colocado à disposição deste mesmo serviço, na qualidade de agentes,

visto o relatório do juiz-relator,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 4 de Julho de 1996,

profere o presente

Acórdão

1 Por decisão de 7 de Novembro de 1994, que deu entrada na Secretaria do Tribunal de Justiça em 18 de Novembro seguinte, o tribunal du travail de Bruxelas submeteu ao Tribunal, nos termos do artigo 177.° do Tratado CE, duas questões prejudiciais relativas à interpretação da Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos (JO L 61, p. 26; EE 05 F2 p. 122, a seguir «directiva»).

2 Essas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio entre Claude Rotsart de Hertaing, por um lado, e J. Benoidt SA, em liquidação, e IGC Housing Service SA, por outro, relativo ao pagamento de uma indemnização por despedimento abusivo, bem como de outras indemnizações.

3 Como resulta do seu segundo considerando, a directiva visa «proteger os trabalhadores em caso de mudança de empresário especialmente para assegurar a manutenção dos seus direitos».

4 Para esse efeito, a directiva estabelece, no primeiro parágrafo do n.° 1 do artigo 3.°, a transferência para o cessionário dos direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho existente à data da transferência. De acordo com o segundo parágrafo, os Estados-Membros podem prever que, mesmo após a data de transferência, o cedente seja corresponsável pelas obrigações resultantes de um contrato ou relação de trabalho juntamente com o cessionário. O primeiro parágrafo do n.° 2 do mesmo artigo determina, em seguida, que, após a transferência, o cessionário mantém as condições de trabalho acordadas por convenção colectiva nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data da rescisão ou do termo da convenção colectiva ou da entrada em vigor ou aplicação de outra convenção colectiva.

5 De acordo com o primeiro parágrafo do n.° 1 do artigo 4.° da directiva, a transferência de uma empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento não constitui em si mesma fundamento de despedimento por parte do cedente ou do cessionário. Esta disposição não constitui obstáculo aos despedimentos efectuados por razões

económicas, técnicas ou de organização que impliquem mudanças no plano do emprego.

6 As disposições da directiva foram transpostas para direito belga pela convenção colectiva n.° 32-A, de 7 de Junho de 1985, relativa à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de mudança da entidade patronal em consequência de uma transferência convencional de empresa e que regula os direitos dos trabalhadores transferidos em caso de transmissão do activo após falência ou concordata judicial por abandono do activo, tornada obrigatória por força do decreto real de 25 de Julho de 1985 (*Moniteur belge* de 9 de Agosto de 1985, p. 1527) e alterada, designadamente, pela convenção colectiva n.° 32-C.

7 C. Rotsart de Hertaing era empregada da Housing Service SA desde 1987 e, na altura dos factos do processo principal, desempenhava funções de recepcionista.

8 Em 19 de Novembro de 1993, a Housing Service SA mudou a sua denominação para J. Benoidt SA (a seguir «Benoidt») e foi posta em liquidação. As suas actividades foram prosseguidas por uma sociedade acabada de constituir, a IGC Housing Service SA (a seguir «IGC Housing Service»), que se instalou nos mesmos locais.

9 Por carta registada de 23 de Novembro de 1993, a Benoidt rescindiu o contrato de trabalho de C. Rotsart de Hertaing, com um pré-aviso de seis meses contados a partir de 1 de Dezembro de 1993, esclarecendo-a de que, até nova ordem, estava dispensada de prestar serviço durante o período de pré-aviso. Por carta de 29 de Novembro de 1993, a Benoidt informou C. Rotsart de Hertaing que deveria pres-

tar serviço durante o período de pré-aviso e, durante esse tempo, preparar a mudança da sociedade.

10 C. Rotsart de Hertaing protestou, por intermédio de seu sindicato, contra esta modificação unilateral do objecto do contrato e exigiu à Benoidt que a reintegrasse nas suas funções o mais tardar até 17 de Dezembro de 1993. Por carta registada de 22 de Dezembro de 1993, C. Rotsart de Hertaing foi informada de que o liquidatário rescindira nessa data o seu contrato por falta grave. Por carta de 27 de Dezembro de 1993, a Benoidt comunicou-lhe o fundamento grave que justificava o despedimento. Para o órgão jurisdicional nacional, C. Rotsart de Hertaing foi despedida pela Benoidt em 22 de Dezembro de 1993.

11 Em 21 de Janeiro de 1994, C. Rotsart de Hertaing intentou uma acção no tribunal du travail de Bruxelas para obter a condenação solidária da Benoidt e da IGC Housing Service no pagamento de diversos montantes a título de indemnização compensatória por incumprimento do prazo de pré-aviso, indemnização por despedimento abusivo, décimo terceiro mês de 1993, saldo do subsídio de férias e de descontos indevidos, acrescidos dos juros legais. A Benoidt formulou um pedido reconvencional requerendo a condenação de C. Rotsart de Hertaing no pagamento de uma indemnização. Este pedido não foi mantido no articulado adicional nem sustentado na audiência.

12 O órgão jurisdicional nacional declarou a acção intentada por C. Rotsart de Hertaing contra a Benoidt admissível e procedente, por esta sociedade não ter provado que os factos denunciados no prazo legal como constitutivos de uma falta grave tinham sido praticados com intenção desleal, nem que tais factos impossibilitam o prosseguimento das relações profissionais entre as partes. O órgão jurisdicional nacional condenou assim a Benoidt a pagar a C. Rotsart de Hertaing a importância

de 535 378 BFR a título de indemnização compensatória por incumprimento do prazo de pré-aviso e a soma de 64 412 BFR a título de décimo-terceiro mês, acrescidas dos juros legais.

13 No que se refere ao pedido de condenação solidária da IGC Housing Service, o órgão jurisdicional nacional entendeu, por um lado, ter existido, no caso vertente, transferência convencional de empresa na acepção da directiva e da convenção colectiva n.° 32-A e, por outro, que o contrato de trabalho de C. Rotsart de Hertaing não fora transmitido. Com efeito, a IGC Housing Service afirmou nunca ter sido entidade patronal de C. Rotsart de Hertaing, ao passo que a Benoidt reivindicou a qualidade de sua única entidade patronal até à data da ruptura do contrato.

14 Tendo em conta tudo quanto precede, o tribunal du travail de Bruxelas decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões:

«1) O artigo 3.° da Directiva 77/178 deve ser interpretado no sentido de que todos os contratos de trabalho existentes à data da transferência e relativos ao pessoal que trabalha na empresa cedida são, devido a esta transferência, e sem qualquer alternativa para o cedente ou para o cessionário, transferidos do cedente para o cessionário.

2) Em caso afirmativo:

— a transferência do pessoal é automática não obstante a recusa, por parte do cessionário, de cumprir a sua obrigação?

— a transferência do pessoal ocorre na data da transferência ou pode, à escolha do cedente ou do cessionário, ser fixada em data posterior?»

Quanto à transferência dos contratos e das relações de trabalho existentes à data da transferência

15 Na primeira questão e primeira parte da segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende, no essencial, saber se o n.° 1 do artigo 3.° da directiva deve ser interpretado no sentido de que os contratos e as relações de trabalho existentes, à data da transferência de uma empresa, entre o cedente e os trabalhadores afectados à empresa transferida são transmitidos *ipso jure* do cedente ao cessionário pelo simples facto da transferência da empresa, não obstante a vontade contrária do cedente ou do cessionário e a recusa deste último em cumprir as suas obrigações.

16 Como o Tribunal de Justiça tem repetidamente declarado (v., designadamente, o acórdão de 5 de Maio de 1988, Berg e Busschers, 144/87 e 145/87, Colect., p. 2559, n.° 12), a directiva tem por objectivo assegurar a manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de mudança de empresário, permitindo-lhes continuar ao serviço do novo empresário nas mesmas condições acordadas com o cedente.

17 É igualmente jurisprudência constante (v. acórdão de 10 de Fevereiro de 1988, Daddy's Dance Hall, 324/86, Colect., p. 739, n.° 14) que as normas da directiva, designadamente as relativas à protecção dos trabalhadores contra o despedimento em consequência da transferência, devem ser consideradas imperativas, no sentido de que não podem ser derrogadas de forma desfavorável para os trabalhadores.

18 Daqui decorre que, em caso de transferência da empresa, o contrato ou a relação laboral que vincula o pessoal afectado à empresa transferida não pode ser mantido com o cedente e continua automaticamente com o cessionário (acórdão de 25 de

Julho de 1991, D'Urso e o., C-362/89, Colect., p. I-4105, n.° 12). O Tribunal de Justiça concluiu, em consequência, que os contratos ou relações laborais existentes, à data da transferência de uma empresa, entre o cedente e os trabalhadores afectados à empresa transferida são transmitidos *ipso jure* ao cessionário pelo simples facto da transferência (n.° 20 do mesmo acórdão).

19 Cabe, contudo, precisar que, nos termos do segundo parágrafo do n.° 1 do artigo 3.°, a transmissão automática para o cessionário das relações de trabalho não impede os Estados-Membros de preverem a responsabilidade solidária do cedente e do cessionário (v. a este respeito o acórdão Berg e Busschers, n.^{os} 11 e 13).

20 Face às dúvidas expressas pelo órgão jurisdicional de reenvio, cabe acrescentar que, em virtude da natureza imperativa da protecção instituída pela directiva e sob pena de privar de facto os trabalhadores dessa protecção, a transmissão dos contratos de trabalho não pode estar subordinada à vontade do cedente ou do cessionário e que, mais especificamente, o cessionário não se lhe pode opor através da recusa em executar as suas obrigações.

21 Cabe, pois, responder à primeira questão prejudicial e à primeira parte da segunda questão que o n.° 1 do artigo 3.° da directiva deve ser interpretado no sentido de que os contratos e as relações laborais existentes, à data da transferência de uma empresa, entre o cedente e os trabalhadores afectados à empresa transferida são transmitidos *ipso jure* do cedente ao cessionário pelo simples facto da transferência da empresa, não obstante a vontade contrária do cedente ou do cessionário e a recusa deste último em executar as suas obrigações.

Quanto à data de transmissão dos contratos e das relações laborais

22 Na segunda parte da segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se a transmissão dos contratos e das relações laborais por força do n.° 1 do artigo 3.°

da directiva ocorre necessariamente na data de transferência da empresa ou se pode, se for essa a vontade do cedente ou do cessionário, processar-se noutra data.

23 A este respeito, observe-se, em primeiro lugar, que decorre da própria letra da directiva que a transmissão dos contratos e das relações laborais ocorre na própria data da transferência da empresa. Com efeito, o segundo parágrafo do n.° 1 do artigo 3.° atribui aos Estados-Membros a faculdade de preverem que, mesmo após a data de transferência, o cedente seja co-responsável pelas obrigações emergentes de um contrato ou relação de trabalho juntamente com o cessionário. Decorre desta regra que, em qualquer circunstância, as referidas obrigações são transmitidas ao cessionário na data da transferência.

24 Em segundo lugar, no acórdão Berg e Busschers, já referido, n.° 14, o Tribunal de Justiça declarou que o n.° 1 do artigo 3.° deve ser interpretado no sentido de que, após a data da transferência, o cedente fica em princípio exonerado das suas obrigações resultantes do contrato ou da relação de trabalho pelo simples facto da transferência. Em razão do objectivo de protecção dos trabalhadores prosseguido pela directiva, tal efeito apenas pode ser obtido se as obrigações em causa forem transferidas para o cessionário na data da transferência.

25 Em terceiro lugar, reconhecer ao cedente ou ao cessionário a faculdade de escolherem a data a partir da qual o contrato ou a relação laboral são transmitidos significaria admitir que as entidades patronais poderiam derrogar, pelo menos a título temporário, as disposições da directiva. Ora, de acordo com a jurisprudência constante referida no n.° 16, essas disposições são de natureza imperativa.

26 Cabe, pois, responder à segunda parte da segunda questão prejudicial que a transmissão dos contratos e relações laborais por força do n.° 1 do artigo 3.° da directiva ocorre necessariamente na data da transferência da empresa, não podendo, mesmo se for essa a vontade do cedente ou do cessionário, processar-se noutra data.

Quanto às despesas

27 As despesas efectuadas pela Comissão das Comunidades Europeias, que apresentou observações ao Tribunal, não são reembolsáveis. 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.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

pronunciando-se sobre as questões submetidas pelo tribunal du travail de Bruxelas, por decisão de 7 de Novembro de 1994, declara:

1) **O n.° 1 do artigo 3.° da Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros**

respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos, deve ser interpretado no sentido de que os contratos e as relações laborais existentes, à data da transferência de uma empresa, entre o cedente e os trabalhadores afectados à empresa transferida são transmitidos *ipso jure* do cedente ao cessionário pelo simples facto da transferência da empresa, não obstante a vontade contrária do cedente ou do cessionário e a recusa deste último em executar as suas obrigações.

2) A transmissão dos contratos e relações laborais por força do n.° 1 do artigo 3.° da directiva ocorre necessariamente na data da transferência da empresa, não podendo, mesmo se for essa a vontade do cedente ou do cessionário, processar-se noutra data.

Mancini Murray Hirsch

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 14 de Novembro de 1996.

O secretário

R. Grass

O presidente da Segunda Secção

G. F. Mancini