Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

13 de maio de 2015 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Despedimentos coletivos — Diretiva 98/59/CE — Artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a) — Conceito de 'estabelecimento' — Regras de cálculo do número de trabalhadores despedidos»

No processo C-182/13,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Reino Unido), por decisão de 26 de março de 2013, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 12 de abril de 2013, no processo

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

contra

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: T. von Danwitz, presidente de secção, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (relator) e D. Šváby, juízes,

advogado-geral: N. Wahl,

secretário: I. Illéssy, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 20 de novembro de 2014,

vistas as observações apresentadas:

— em representação da Bluebird UK Bidco 2 Limited, por D. Reade, QC,

— em representação do Governo do Reino Unido, por L. Christie, na qualidade de agente, assistido por T. Ward, QC, e J. Holmes, barrister,

— em representação do Governo húngaro, por M. Fehér e K. Szíjjártó, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: inglês.

— em representação da Comissão Europeia, por J. Enegren, R. Vidal Puig e J. Samnadda, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 5 de fevereiro de 2015,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO L 225, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle e T. McGerty ao seu antigo empregador, a Bluebird UK Bidco 2 Limited (a seguir «Bluebird»), a propósito da legalidade do seu despedimento.

Quadro jurídico

Direito da União

3 Decorre do considerando 1 da Diretiva 98/59 que esta procedeu à codificação da Diretiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de janeiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO L 48, p. 29; EE 05 F2 p. 54).

4 Nos termos do considerando 2 da Diretiva 98/59, importa reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na União Europeia.

5 Os considerandos 3 a 4 desta diretiva enunciam:

«(3) Considerando que, apesar de uma evolução convergente, subsistem diferenças entre as disposições em vigor nos Estados-Membros no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos coletivos, bem como às medidas suscetíveis de atenuar as consequências destes despedimentos para os trabalhadores;

(4) Considerando que estas diferenças podem ter uma incidência direta no funcionamento do mercado interno;».

6 O considerando 7 da referida diretiva sublinha a necessidade de promover a aproximação das legislações dos Estados-Membros em matéria de despedimento coletivo.

7 O artigo 1.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Definições e âmbito de aplicação», dispõe:

«1. Para efeitos da aplicação da presente diretiva:

a) Entende-se por 'despedimentos coletivos' os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efetuada pelos Estados-Membros:

i) ou, num período de 30 dias:

— no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100,

— no mínimo 10% do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores,

— no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300;

ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão;

[…]

Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco.

2. A presente diretiva não é aplicável:

a) Aos despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se estes despedimentos forem efetuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos;

[…]»

8 Por força do artigo 2.º da Diretiva 98/59:

«1. Sempre que tenciona efetuar despedimentos coletivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, 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.

[…]

3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas:

a) Facultar-lhes todas as informações necessárias; e

b) Comunicar-lhes, sempre por escrito:

i) os motivos do despedimento previsto,

ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir,

iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados,

iv) o período durante o qual se pretende efetuar os despedimentos,

v) os critérios a utilizar na seleção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais deem essa competência ao empregador,

vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indemnização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais.

O empregador deve remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b).

[…]»

9 O artigo 3.º, n.º 1, desta diretiva prevê:

«O empregador deve notificar por escrito a autoridade pública competente de qualquer projeto de despedimento coletivo.

[…]

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projeto de despedimento coletivo 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 [de] trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efetuar os despedimentos.»

10 O artigo 4.º, n.ºs 1 e 2, da referida diretiva tem a seguinte redação:

«1. Os despedimentos coletivos, de cujo projeto tenha sido notificada a autoridade pública competente, não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a notificação prevista no n.º 1 do artigo 3.º 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 coletivos previstos.»

11 O artigo 5.º da mesma diretiva dispõe:

«A presente diretiva não prejudica a faculdade que os Estados-Membros têm de aplicar ou de introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de permitir ou promover a aplicação de disposições convencionais mais favoráveis aos trabalhadores.»

Direito do Reino Unido

12 A Diretiva 98/59 foi transposta para a ordem jurídica da Irlanda do Norte pela parte XIII do Decreto relativo aos direitos laborais de 1996 [Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996] e pela parte IV, capítulo II, da Lei relativa aos sindicatos e às relações laborais de 1992 (Versão consolidada) [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992], aplicável à Inglaterra, ao País de Gales e à Escócia.

13 A section 216 do Decreto relativo aos direitos laborais de 1996 dispõe que, «quando um empregador se proponha despedir 20 ou mais trabalhadores de um estabelecimento, durante um período igual ou inferior a 90 dias, deverá consultar a respeito dos despedimentos todos representantes legítimos dos trabalhadores suscetíveis de ser afetados pelos despedimentos previstos ou pelas medidas tomadas relativamente a esses despedimentos».

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

14 No início de 2012, a empresa Bonmarché explorava 394 lojas de vestuário feminino em todo o Reino Unido, nas quais empregava 4 000 pessoas. Do ponto de vista administrativo, a sociedade Bonmarché considerava que as suas lojas da Irlanda do Norte e a sua única loja na Ilha de Man constituíam uma única região (a seguir «região da Irlanda do Norte») para efeitos dos seus negócios no Reino Unido. No início de 2012, existiam 20 lojas na região da Irlanda do Norte, que empregavam 180 pessoas.

15 As demandantes no processo principal eram trabalhadoras da Bonmarché, em quatro lojas diferente. Estas lojas situavam-se em cidades diferentes, a saber, Lurgan, Bandbridge, Omagh e Belfast, sendo que cada uma empregava menos de 20 pessoas.

16 Cada loja era tratada como um «centro de custos individual», cujos orçamentos eram definidos pela sede central, situada na Grã-Bretanha. Era também a sede central que determinava o *stock* e as prioridades de cada loja em termos de promoção de vendas e que fornecia os artigos postos à venda ou organizava o seu fornecimento. Não obstante, cada gerente de sucursal podia influenciar as quantidades e o tipo de artigos fornecidos. Os gerentes de loja eram responsáveis por cumprir os objetivos em relação às respetivas lojas. Dentro dos limites do orçamento alocado às horas de trabalho, determinado a nível central, o gerente de sucursal dispunha de poder discricionário quanto ao número de pessoas a empregar a tempo parcial ou completo.

17 Dado que a sociedade Bonmarché entrou em processo de insolvência, o seu negócio foi transferido, em 20 de janeiro de 2012, para a Bluebird. Imediatamente após essa transferência, esta última deu início a um processo de reestruturação que implicou o encerramento de várias lojas, incluindo as lojas onde trabalhavam as demandantes no processo principal.

18 Na sequência dos despedimentos efetuados em 2012 pela Bluebird, a sociedade Bonmarché passou a dispor apenas de 265 lojas no território do Reino Unido, que empregavam 2 900 pessoas. O número de lojas situadas na região da Irlanda do Norte passou de 20 para 8 e o número de pessoas aí empregadas diminuiu de 180 para 75 trabalhadores.

19 As demandantes no processo principal foram despedidas, juntamente com outros trabalhadores, em 12 de março de 2012. O processo de despedimento não foi precedido de procedimento de consulta, na aceção da Diretiva 98/59.

20 Decorre da decisão de reenvio que V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle e T. McGerty se encontravam, respetivamente, afetas às seguintes unidades locais no exercício das suas funções: as lojas de Lurgan, de Bandbridge, de Omagh, e a de Ann Street em Belfast.

21 As demandantes no processo principal intentaram uma ação no órgão jurisdicional de reenvio, contestando a validade do seu despedimento.

22 Esse órgão jurisdicional considera que é possível interpretar o artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59 no sentido de que o número de 20 aí referido diz respeito ao número de empregados de um determinado estabelecimento, mas que também é possível considerar que esse número se refere às pessoas despedidas em toda a empresa do empregador. Indica que, no caso vertente, é adequada uma interpretação teleológica e que decorre do acórdão Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) que a Diretiva 75/129, à qual sucedeu a Diretiva 98/59, devia ser interpretada por forma a abranger o maior número possível de despedimentos com caráter económico.

23 Foi nestas condições que o Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast [Tribunal do Trabalho (Irlanda do Norte), Belfast] decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) No contexto do artigo 1.º, n.º 1, [primeiro parágrafo,] alínea a), […] ii), da Diretiva [98/59], o termo 'estabelecimento' tem o mesmo significado que no contexto do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), […] i), dessa diretiva?

2) Em caso de resposta negativa à primeira questão, pode 'um estabelecimento', para os efeitos do artigo 1.º, n.º 1, [primeiro parágrafo,] alínea a), […] ii), ser constituído por uma subunidade organizacional de uma empresa que consiste em ou inclui mais do que uma unidade local de emprego?

3) No artigo 1.º, n.º 1, [primeiro parágrafo,] alínea a), […] ii), a expressão 'no mínimo 20' refere-se ao número de despedimentos na totalidade dos estabelecimentos do empregador[, ou refere-se antes] ao número de despedimentos por estabelecimento? (Por outras palavras, a referência a '20' é uma referência a 20 num único estabelecimento ou a 20 no total?)»

Quanto às questões prejudiciais

24 Com estas questões, que devem ser apreciadas conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, por um lado, se o conceito de «estabelecimento» que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no mesmo sentido que o conceito de «estabelecimento» que figura na alínea a), i), do mesmo parágrafo e, por outro, se o artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que prevê uma obrigação de informação e de consulta dos trabalhadores em caso de despedimento, num período de 90 dias, de, no mínimo, 20 trabalhadores de um determinado estabelecimento de uma empresa, e não quando o número cumulado de despedimentos em todos os estabelecimentos ou em alguns estabelecimentos de uma empresa, durante o mesmo período, atinge ou ultrapassa o limiar de 20 trabalhadores.

25 Conforme decorre quer da decisão de reenvio quer das observações apresentadas ao Tribunal de Justiça, o Reino Unido optou, quando da transposição da Diretiva 98/59, pelo limiar de aplicação que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), desta diretiva. Por força do direito nacional aplicável, quando um empregador pretende suprimir pelo menos 20 postos de trabalho num estabelecimento, num período de 90 dias, está obrigado a respeitar um processo de informação e de consulta dos trabalhadores a esse respeito.

26 Em primeiro lugar, cabe realçar a este respeito que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o conceito de «estabelecimento», que não é definido na Diretiva 98/59, é um conceito de direito da União e não pode ser definido por referência às legislações dos Estados-Membros (v., neste

sentido, acórdão Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, n.º 25). Deve, portanto, ser objeto de interpretação autónoma e uniforme na ordem jurídica da União (v., neste sentido, acórdão Athinaïki Chartopoïia, C-270/05, EU:C:2007:101, n.º 23).

27 O Tribunal de Justiça já interpretou o conceito de «estabelecimento» ou de «estabelecimentos» que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59.

28 No n.º 31 do acórdão Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), o Tribunal de Justiça, referindo-se ao n.º 15 do acórdão Botzen e o. (186/83, EU:C:1985:58), observou que a relação de trabalho se caracteriza essencialmente pelo laço que existe entre o trabalhador e a parte da empresa à qual está afeto no exercício da sua função. O Tribunal de Justiça decidiu então, no n.º 32 do acórdão Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), que se deve interpretar o conceito de «estabelecimento» constante do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59 como designando, em função das circunstâncias, a unidade a que os trabalhadores visados pela medida de despedimento estão afetos no exercício das suas funções. O facto de a unidade em causa dispor de uma direção capaz de efetuar, de modo independente, despedimentos coletivos não é essencial à definição do conceito de «estabelecimento».

29 Decorre do n.º 5 do acórdão Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) que o Reino da Dinamarca, de onde era originário o órgão jurisdicional que submeteu o pedido de decisão prejudicial no processo que deu origem a esse acórdão, optara pela variante prevista no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), i), da referida diretiva.

30 No acórdão Athinaïki Chartopoïia (C-270/05, EU:C:2007:101), o Tribunal de Justiça forneceu esclarecimentos suplementares sobre o conceito de «estabelecimento», designadamente ao declarar, no n.º 27 desse acórdão, que, para efeitos de aplicação da Diretiva 98/59, pode, designadamente, constituir um «estabelecimento», no quadro de uma empresa, uma entidade distinta, que apresente uma determinada permanência e estabilidade, que esteja afeta à execução de uma ou várias tarefas determinadas e que disponha de um conjunto de trabalhadores, bem como de meios técnicos e de uma certa estrutura organizacional que permita a realização dessas tarefas.

31 Com a utilização das expressões «entidade distinta» e «no quadro de uma empresa», o Tribunal de Justiça precisou que os conceitos de «empresa» e de «estabelecimento» são diferentes e que o estabelecimento constitui normalmente uma parte de uma empresa. Contudo, tal não exclui que, no caso de uma empresa não ter várias unidades distintas, o estabelecimento e a empresa possam coincidir.

32 No n.º 28 do acórdão Athinaïki Chartopoïia (C-270/05, EU:C:2007:101), o Tribunal de Justiça considerou que, tendo em conta que a Diretiva 98/59 visa os efeitos socioeconómicos que os despedimentos coletivos podem provocar num contexto local e num ambiente social determinados, a entidade em causa não tem necessariamente de ser dotada de uma qualquer autonomia jurídica, nem de autonomia económica, financeira, administrativa ou tecnológica, para poder ser qualificada de «estabelecimento».

33 Por conseguinte, decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que, quando uma «empresa» inclui diversas entidades que preenchem os critérios especificados nos n.ºs 28, 30 e 32 do presente acórdão, é a entidade a que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento estão afetos no exercício das suas funções que constitui o «estabelecimento» na aceção do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59.

34 Esta jurisprudência é aplicável ao presente processo.

35 Há que observar que os termos «estabelecimento» ou «estabelecimentos» que figuram no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), i), da Diretiva 98/59 têm o mesmo significado que os termos «estabelecimento» ou «estabelecimentos» que figuram no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da mesma diretiva.

36 A este respeito, o facto, referido na audiência no Tribunal de Justiça, de o termo «estabelecimento» ser utilizado no plural nomeadamente nas versões em língua inglesa, espanhola, francesa e italiana dessa disposição não é relevante. Com efeito, nessas versões linguísticas, o termo «estabelecimentos» figura no plural tanto na alínea a), i), como na alínea a), ii), da referida disposição. Além disso, conforme sublinhou o advogado-geral no n.º 53 das suas conclusões, várias outras versões linguísticas do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59 utilizam esse termo no singular, o que afasta a interpretação segundo a qual o limiar previsto nesta ultima disposição se refere a todos os «estabelecimentos» de uma «empresa».

37 Excetuando a diferença de períodos durante os quais ocorrem os despedimentos, a opção que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59 afigura-se uma alternativa substancialmente equivalente à opção que consta da alínea a), i), da mesma disposição.

38 Nenhum elemento da redação do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59 sugere que deva ser atribuído um significado diferente aos termos «estabelecimento» ou «estabelecimentos» que figuram no mesmo parágrafo desta disposição.

39 A este respeito, há que recordar que, no processo que deu origem ao acórdão Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), o Tribunal de Justiça não apreciou se a República Helénica optara pela variante prevista na alínea a), i), ou na alínea a), ii), do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59. A parte dispositiva desse acórdão refere-se ao artigo 1.º, n.º 1, alínea a), sem distinguir entre as opções que constam da alínea a), i), ou da alínea a), ii), desta disposição.

40 O facto de o legislador oferecer aos Estados-Membros a possibilidade de escolherem entre as opções que figuram, respetivamente, no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), i), e alínea a), ii), da Diretiva 98/59 indica que o conceito de «estabelecimento» não pode ter um alcance totalmente diferente consoante o Estado-Membro em causa opte por uma ou pela outra alternativa que lhe é proposta.

41 Além disso, uma diferença dessa dimensão seria contrária à necessidade de promover a aproximação das legislações dos Estados-Membros em matéria de despedimentos coletivos, necessidade que é reiterada pelo considerando 7 da Diretiva 98/59.

42 No que se refere à questão suscitada pelo órgão jurisdicional de reenvio de saber se o artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59 exige que sejam tomados em consideração os despedimentos efetuados em cada estabelecimento, considerado separadamente, é certo que a interpretação segundo a qual essa disposição exige que se tenha em consideração o número total de despedimentos realizados em todos os estabelecimentos de uma empresa aumentaria significativamente o número de trabalhadores que poderiam beneficiar da proteção da Diretiva 98/59, o que corresponde a um dos objetivos da mesma.

43 Todavia, importa recordar que esta diretiva não tem apenas como objetivo reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, mas também, por um lado, assegurar igual proteção dos direitos dos trabalhadores nos diferentes Estados-Membros e, por outro, aproximar os encargos que implicam as normas que organizam essa proteção para as empresas da União (v., neste sentido, acórdãos Comissão/Reino Unido, C-383/92, EU:C:1994:234, n.º 16; Comissão/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, n.º 48; e Confédération générale du travail e o., C-385/05, EU:C:2007:37, n.º 43).

44 Ora, a interpretação do conceito de «estabelecimento», como a evocada no n.º 42 do presente acórdão, por um lado, seria contrária ao objetivo de assegurar igual proteção dos direitos dos trabalhadores em todos os Estados-Membros e, por outro, implicaria encargos muito diferentes para as empresas que devem cumprir as obrigações de informação e de consulta nos termos dos artigos 2.° a 4.° dessa diretiva consoante a escolha do Estado-Membro em causa, o que também seria contrário ao objetivo pretendido pelo legislador da União, que é o de tornar o peso desses encargos comparável em todos os Estados-Membros.

45 Há que acrescentar que essa interpretação faria entrar no âmbito de aplicação da Diretiva 98/59 não apenas um grupo de trabalhadores afetado por um despedimento coletivo, mas, consoante os casos, também um único trabalhador de um estabelecimento — eventualmente de um estabelecimento inserido numa aglomeração separada e distante dos outros estabelecimentos da mesma empresa —, o que seria contrário ao conceito de «despedimento coletivo» na aceção habitual desta expressão. Além disso, o despedimento desse único trabalhador desencadearia os procedimentos de informação e de consulta previstos pelas disposições da Diretiva 98/59, disposições que não se adaptam a um caso individual deste tipo.

46 Importa contudo recordar que a Diretiva 98/59 institui uma proteção mínima relativa à informação e à consulta dos trabalhadores em caso de despedimentos coletivos (v. acórdão Confédération générale du travail e o., C-385/05, EU:C:2007:37, n.º 44). A este respeito, há que salientar que o artigo 5.º desta diretiva atribui aos Estados-Membros a faculdade de aplicarem ou de introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de permitirem ou promoverem a aplicação de disposições convencionais mais favoráveis aos trabalhadores.

47 No âmbito dessa faculdade, o artigo 5.º da Diretiva 98/59 permite designadamente que os Estados-Membros concedam a proteção prevista por esta diretiva não apenas aos trabalhadores de um estabelecimento, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da referida diretiva, que foram ou vão ser despedidos, mas também a todos os trabalhadores afetados por um despedimento de uma empresa ou de uma parte de uma empresa do mesmo empregador, devendo o termo «empresa» ser entendido no sentido de que abrange todas as diferentes unidades de emprego dessa empresa ou dessa parte de empresa.

48 Embora os Estados-Membros tenham, assim, o direito de prever regras mais favoráveis aos trabalhadores com base no artigo 5.º da Diretiva 98/59, estão todavia vinculados por um interpretação autónoma e uniforme do conceito do direito da União de «estabelecimento» que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), i) e ii), desta diretiva, conforme resulta do n.º 33 do presente acórdão.

49 Decorre do que precede que a definição que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), i), e alínea a), ii), da Diretiva 98/59 exige que se tenham em conta os despedimentos realizados em cada estabelecimento considerado separadamente.

50 A interpretação que o Tribunal de Justiça deu ao conceito de «estabelecimento», conforme recordada nos n.ºs 28, 30 e 32 do presente acórdão, é corroborada pelas disposições da Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (JO L 80, p. 29), cujo artigo 2.º, alíneas a) e b), estabelece também uma clara distinção entre o conceito de «empresa» e o conceito de «estabelecimento».

51 No caso vertente, com base nas informações de que o Tribunal de Justiça dispõe, referidas no n.º 16 do presente acórdão, afigura-se que cada uma das lojas em causa no processo principal é uma entidade distinta e, regra geral, permanente, encarregada da execução de tarefas determinadas, a saber,

principalmente, a venda de produtos, e que dispõe, para o efeito, de vários trabalhadores, de recursos técnicos e de uma estrutura organizacional, em que a loja é um centro de custos individual dirigido por um gerente.

52 Como tal, essa loja é suscetível de preencher os critérios da jurisprudência, referida nos n.os 28, 30 e 32 do presente acórdão, relativa ao conceito de «estabelecimento» que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59, o que, contudo, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar atendendo às circunstâncias concretas do processo principal.

53 Nestas condições, há que responder às questões submetidas que, por um lado, o conceito de «estabelecimento» que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no mesmo sentido que o conceito de «estabelecimento» que figura na alínea a), i), do mesmo parágrafo e, por outro, o artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma regulamentação nacional que prevê uma obrigação de informação e de consulta dos trabalhadores em caso de despedimento, num período de 90 dias, de, no mínimo, 20 trabalhadores de um determinado estabelecimento de uma empresa, e não quando o número cumulado de despedimentos em todos os estabelecimento ou em alguns estabelecimentos de uma empresa, durante o mesmo período, atinge ou ultrapassa o limiar de 20 trabalhadores.

Quanto às despesas

54 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 efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

O conceito de «estabelecimento» que figura no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, deve ser interpretado no mesmo sentido que o conceito que figura na alínea a), i), deste mesmo parágrafo.

O artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma regulamentação nacional que prevê uma obrigação de informação e de consulta dos trabalhadores em caso de despedimento, num período de 90 dias, de, no mínimo, 20 trabalhadores de um determinado estabelecimento de uma empresa, e não quando o número cumulado de despedimentos em todos os estabelecimento ou em alguns estabelecimentos de uma empresa, durante o mesmo período, atinge ou ultrapassa o limiar de 20 trabalhadores.

Assinaturas