ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)
7 de Dezembro de 1995 *

No processo C-449/93,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 177.° do Tratado CE, pelo Østre Landsret (Dinamarca), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Rockfon A/S

e

Specialarbejderforbundet i Danmark, na qualidade de mandatário de Søren Nielsen e o.,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 1.° da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos (JO L 48, p. 29; EE 05 F2 p. 54),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: D. A. O. Edward (relator), presidente de secção, P. Jann e L. Sevón, juízes,

* Língua do processo: dinamarquês.

advogado-geral: G. Cosmas,
secretário: H. A. Rühl, administrador principal,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação do Specialarbejderforbundet i Danmark, mandatado por Søren Nielsen e o., por Jens B. Bjørst, advogado,

— em representação do Governo belga, por Patrick Duray, consultor adjunto no Serviço Jurídico do Ministério dos Negócios Estrangeiros, na qualidade de agente,

— em representação do Governo do Reino Unido, por John Collins, Assistant Treasury Solicitor, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Anders Christian Jessen, membro do Serviço Jurídico, e José Juste Ruiz, funcionário nacional destacado no mesmo serviço, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações do Specialarbejderforbundet i Danmark e da Comissão, na audiência de 11 de Maio de 1995,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 13 de Julho de 1995,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 16 de Novembro de 1993, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 23 de Novembro seguinte, o Østre Landsret submeteu, nos termos do artigo 177.° do Tratado CE, uma questão prejudicial sobre a interpretação do artigo 1.° da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos (JO L 48, p. 29; EE 05 F2 p. 54, a seguir «a directiva»).

2 Essa questão surgiu no quadro de um litígio entre a Rockfon A/S e o Specialarbejderforbundet i Danmark (sindicato dinamarquês dos trabalhadores especializados, a seguir «SID») a propósito do despedimento de um certo número de trabalhadores assalariados, que teria sido efectuado sem observância dos processos de consulta e de informação prescritos pela directiva.

3 A directiva tem como objectivo reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimentos colectivos. Impõe, assim, ao empregador, diversas obrigações a fim de evitar ou de limitar os despedimentos colectivos, organizando em tempo útil consultas aos trabalhadores e aos seus representantes ou fazendo intervir, em certos casos, as autoridades públicas competentes.

4 O artigo 1.°, n.° 1, alínea a) da directiva dispõe:

«1. Para efeitos da aplicação da presente directiva:

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

— ou, num período de 30 dias:

1. No mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100;

2. No mínimo 10% do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores;

3. No mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300;

— ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão.»

5 A directiva foi aplicada na Dinamarca através da lov nr. 38 af 26 januar 1977 om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdesløshedsforsikring (Lei n.° 38, de

26 de Janeiro de 1977, que altera a lei relativa à promoção do emprego e ao seguro de desemprego, a seguir «lei relativa à promoção do emprego»), que foi várias vezes alterada. As disposições do artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da directiva foram transpostas para o direito dinamarquês no capítulo 5 A desta lei, pelo § 23 A que, como o Reino da Dinamarca optou pela primeira variante, tem a seguinte redacção:

— § 23 A, n.° 1:

«O presente capítulo aplica-se aos despedimentos efectuados por um empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do assalariado, quando o número de despedimentos previstos abranger num período de 30 dias:

1) No mínimo 10 trabalhadores assalariados, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100 trabalhadores assalariados.

2) No mínimo 10% do número dos trabalhadores assalariados, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente, no mínimo 100, e menos de 300 trabalhadores assalariados.

3) No mínimo 30 trabalhadores assalariados, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente, no mínimo, 300 trabalhadores assalariados.»

— § 23 A, n.° 3:

«O ministro do Trabalho pode, após consulta ao Conselho Nacional do Trabalho, definir os modos de cálculo do número de trabalhadores assalariados nos termos do § 23 A, n.° 1, e os critérios a tomar em consideração para determinar se existe estabelecimento na acepção da presente disposição.»

6 Convém precisar que as disposições que transpõem para o direito dinamarquês o artigo 1.°, n.° 1, da directiva mantiveram a sua redacção nas várias versões sucessivas.

7 Nos termos do § 102 da lei relativa à promoção do emprego, as infracções às disposições relativas à informação e à consulta são sancionadas por uma coima e o empregador é obrigado a pagar aos trabalhadores assalariados em causa uma indemnização correspondente ao pagamento do salário durante um período de 30 dias, a contar da data da resolução do contrato.

8 Nos termos do § 23 A, n.° 3, da lei relativa à promoção do emprego, o ministro do Trabalho dinamarquês adoptou o bekendtgørelse nr. 74 af 4 marts 1977 (Decreto Regulamentar n.° 74, de 4 de Março de 1977), relativo ao conceito de estabelecimento e ao cálculo do número de trabalhadores assalariados, em caso de despedimentos colectivos.

9 Esse decreto regulamentar define nos seus §§ 2 a 4 o conceito de estabelecimento. Nos termos do § 2, n.° 1,

«Considera-se estabelecimento, para efeitos do capítulo 5 A da lei, uma unidade que produz, compra ou vende mercadorias, ou efectua prestações de serviços (por exemplo, oficinas, fábricas, estaleiros, lojas, escritórios ou armazéns) dotada de uma direcção que pode autonomamente proceder a despedimentos colectivos, v. o § 23 A, n.° 1, da lei.»

10 Deve esclarecer-se que este decreto regulamentar foi posteriormente revogado, com efeito a partir de 1 de Dezembro de 1990 e substituído pelo bekendtgørelse nr. 755 af 12 november 1990 (Decreto Regulamentar n.° 755, de 12 de Novembro de 1990), relativo ao conceito de estabelecimento e ao cálculo do número de

trabalhadores assalariados, em caso de despedimento colectivo. Este último decreto prevê no seu § 2, n.° 1, o seguinte, no que se refere ao conceito de estabelecimento:

«Conceito de estabelecimento

§ 2

1. Considera-se estabelecimento, para efeitos do capítulo 5 A da lei, uma unidade que produz, compra ou vende mercadorias, ou efectua prestações de serviços (por exemplo, oficinas, fábricas, estaleiros, lojas, escritórios ou armazéns) dotada de uma direcção que pode autonomamente proceder a despedimentos colectivos, na acepção do § 23 A, n.° 1. Uma unidade que está organizada como filial nos termos do § 2 da lei das sociedades por acções e do § 2 da lei das sociedades por quotas, assim como qualquer unidade com uma ligação semelhante a uma sociedade-mãe, deve ser considerada como um estabelecimento para efeitos do capítulo 5 A, mesmo que a direcção da sociedade filial não possa autonomamente proceder a despedimentos colectivos.»

11 A sociedade Rockfon A/S (a seguir «Rockfon») é uma sociedade de produção e de comercialização de materiais de isolamento à base de lã mineral. Pertence ao grupo multinacional Rockwool que, em 1989, contava um efectivo total de 5 300 trabalhadores, dos quais 1 435 na Dinamarca.

12 A Rockfon e três outras sociedades de produção do grupo, igualmente estabelecidas em Hedehusene (Dinamarca), isto é, a Rockment A/S, a Conrock A/S e a Rockwool A/S dispõem de um serviço de pessoal comum, que tem a seu cargo o recrutamento e os despedimentos, que faz parte da Rockwool A/S. Nos termos de uma instrução interna de Janeiro de 1985 relativa aos despedimentos e às saídas voluntárias, aplicável nas quatro sociedades de produção, qualquer decisão de

despedimento deve ser tomada de modo concertado com o serviço de pessoal da Rockwool A/S. De acordo com este serviço, os chefes de unidade decidem quais os trabalhadores assalariados susceptíveis de serem despedidos ou transferidos para outros serviços. Quando se prevê o despedimento de vários trabalhadores, por falta de trabalho, o chefe de unidade deve informar o representante do pessoal do serviço em causa e certificar-se simultaneamente, junto do serviço de pessoal, de que as quotas comunitárias não são ultrapassadas.

13 Entre o dia 10 e o dia 28 de Novembro de 1989, a Rockfon despediu 24 ou 25 dos 162 trabalhadores que tinha então ao seu serviço. A Rockfon não consultou previamente os trabalhadores em causa e também não informou desses despedimentos, por escrito, a autoridade competente. É facto pacífico que, se a Rockfon for considerada por si só um «estabelecimento», os despedimentos foram efectuados com desrespeito das prescrições em matéria de concertação constantes do capítulo 5 A da lei relativa à promoção do emprego, que aplicou a directiva.

14 Na sequência destes despedimentos, o SID, na qualidade de mandatário de catorze trabalhadores despedidos, instaurou um processo à Rockfon, exigindo o pagamento de uma indemnização por violação das disposições nacionais relativas aos despedimentos colectivos.

15 O processo foi primeiro submetido à comissão paritária responsável pelo mercado do trabalho que, em parecer de 19 de Dezembro de 1989, considerou que a Rockfon fazia parte de uma empresa mais importante, o grupo Rockwool, de modo que os despedimentos dos trabalhadores da Rockfon deviam ser considerados como efectuados por uma empresa com mais de 300 trabalhadores. A comissão paritária concluiu, assim, que a Rockfon não tinha infringido a lei, uma vez que esta só impunha os procedimentos de informação e de consulta às empresas com mais de 300 trabalhadores a partir do despedimento de, pelo menos, 30 trabalhadores num período de 30 dias.

16 O SID recorreu desta decisão para a administração do emprego, que confirmou o parecer da comissão paritária. O SID interpôs, então, recurso contra a Rockfon no Byret i Tåstrup.

17 No Byret, a Rockfon reconheceu que era uma empresa de produção autónoma, mas alegou que não constituía um «estabelecimento» para efeitos da lei relativa à promoção do emprego e do Decreto Regulamentar n.° 74, já referido, uma vez que o recrutamento e os despedimentos tinham sido confiados a uma outra sociedade do grupo. O Byret i Tåstrup considerou, no entanto, que o serviço de pessoal comum instituído no grupo Rockwool só tinha um papel consultivo e que a Rockfon era competente, por si só, para proceder a despedimentos. Constituindo a Rockfon, segundo este órgão jurisdicional, um «estabelecimento» para efeitos da lei relativa à promoção do emprego, foi condenada, por sentença de 1 de Outubro de 1992, nos termos do § 102 A, n.° 2, desta lei, a pagar uma indemnização aos trabalhadores em causa, por violação das disposições em matéria de informação e de consulta.

18 A Rockfon interpôs recurso desta sentença para o Østre Landsret, pedindo a sua anulação. Como na primeira instância, sustentou que não tinha uma direcção que lhe permitisse proceder, autonomamente, a despedimentos colectivos e que não constituía, em consequência, um «estabelecimento», para efeitos da lei relativa à promoção do emprego. No Østre Landsret, as partes pediram que o processo fosse remetido ao Tribunal de Justiça.

19 Tendo a lei relativa à promoção do emprego aplicado a directiva, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, em substância, sobre o conceito de «estabelecimento», na acepção do artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da directiva, num caso como o do processo principal. Decidiu, portanto, suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«As disposições do artigo 1.° da directiva do Conselho de 17 de Fevereiro de 1975 relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos

despedimentos colectivos (75/129/CEE) devem ser interpretadas no sentido de que não permitem que duas ou mais sociedades de um grupo, reciprocamente ligadas, em que uma não tem influência decisória sobre a outra ou as outras, instituam um órgão incumbido do recrutamento e dos despedimentos, de forma a que, por exemplo, os despedimentos numa das sociedades só podem ter lugar com a aprovação deste órgão e com a consequência de que é o número total de trabalhadores nas sociedades em questão que é tomado em consideração para o cálculo do número de empregados nos termos do artigo 1.°, n.° 1, da directiva?»

20 Com a questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio, coloca duas questões distintas. Em primeiro lugar, pretende saber se o artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da directiva obsta a que duas ou mais empresas que fazem parte de um grupo criem um serviço comum de recrutamento e de despedimentos, de modo que os despedimentos numa das empresas só podem ter lugar com a aprovação desse serviço. Em segundo lugar, pergunta se, nessas circunstâncias, o termo «estabelecimento», constante do artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da referida directiva deve ser interpretado no sentido de que designa o conjunto das empresas que recorrem a esse serviço de recrutamento ou de despedimentos ou se, pelo contrário, deve ser qualificada como «estabelecimento» cada uma das empresas em que os trabalhadores que são objecto da medida de despedimento trabalham habitualmente.

21 No que diz respeito à primeira parte da questão prejudicial, basta constatar que a directiva tem exclusivamente como objectivo a harmonização parcial dos processos de despedimento colectivo e não tem como finalidade restringir a liberdade das empresas de organizarem as suas actividades e de estruturarem o seu serviço de pessoal do modo que lhes parecer melhor corresponder às suas necessidades. O artigo 1.°, n.° 1, alínea a), define, designadamente, o conceito de despedimento colectivo, determinando dessa forma o âmbito de aplicação da directiva, mas não estabelece nenhuma regra relativa à organização interna das empresas ou à gestão do pessoal.

22 Em consequência, deve responder-se ao órgão jurisdicional de reenvio, quanto a esta questão, que o artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da directiva deve ser interpretado no sentido de que não obsta a que duas ou mais empresas que fazem parte de um grupo de empresas e que têm laços recíprocos, mas das quais nenhuma tem uma influência preponderante sobre as outras, criem um serviço comum de recrutamento e de despedimentos, de modo que, nomeadamente, os despedimentos numa das empresas só possam ter lugar com a aprovação desse serviço.

23 No que se refere à segunda parte da questão prejudicial, deve começar por salientar-se que o conceito de «estabelecimento» não vem definido na directiva.

24 A sociedade Rockfon sustenta, no presente caso, que não constitui um «estabelecimento» para efeitos da directiva, por não possuir uma direcção que possa proceder autonomamente a despedimentos colectivos, não preenchendo, portanto, a condição que o Decreto Regulamentar n.° 74 impõe para que seja considerada um «estabelecimento». Segundo esta sociedade, para o cálculo do número de trabalhadores, previsto no artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da directiva, deve tomar-se em consideração o conjunto dos trabalhadores das quatro sociedades e não apenas os seus próprios efectivos.

25 Convém realçar a este propósito que o conceito de «estabelecimento», para efeitos da directiva, é um conceito de direito comunitário que não pode definir-se por referência às legislações dos Estados-Membros.

26 As diferentes versões linguísticas da directiva utilizam termos ligeiramente diferentes para designar o conceito em causa, «Betrieb» na versão alemã, «establishment» na versão inglesa, «virksomhed» na versão dinamarquesa, «centro de trabajo» na versão espanhola, «yritys» na versão finlandesa, «établissement» na versão francesa,

«πιχείρηση» na versão grega, «stabilimento» na versão italiana, «plaatselijke eenheid» na versão neerlandesa, «estabelecimento» na versão portuguesa e, finalmente, «arbetsplats» na versão sueca.

27 Ora, resulta da comparação dos termos utilizados que estes têm uma conotação diferente: isto é, segundo os casos, estabelecimento, empresa, centro de trabalho, unidade local ou local de trabalho.

28 Resulta do acórdão de 27 de Outubro de 1977, Bouchereau (30/77, Recueil, p. 1999, n.° 14) que as diferentes versões linguísticas de um texto comunitário devem ser interpretadas de modo uniforme e, portanto, em caso de divergência entre essas versões, a disposição em causa deve ser interpretada em função da economia geral e da finalidade da regulamentação de que constitui um elemento.

29 Ora, a directiva foi adoptada com base nos artigos 100.° e 117.° do Tratado CEE, referindo-se este último artigo à necessidade para os Estados-Membros de promoverem a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, de modo a permitir a sua igualização no progresso. Resulta do primeiro considerando da directiva que esta visa precisamente reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimentos colectivos.

30 A este respeito, podem fazer-se duas observações. Em primeiro lugar, uma interpretação deste conceito no sentido preconizado pela Rockfon permitiria a sociedades pertencentes ao mesmo grupo tentar dificultar a sua sujeição à directiva, confiando a decisão de despedir a um órgão de decisão distinto. Por essa via, ser-lhes-ia assim possível escapar à obrigação de observar um certo número de procedimentos protectores dos trabalhadores e grupos significativos de trabalhadores poderiam ver ser-lhes denegado o direito a serem informados e ouvidos, de que normalmente beneficiam por força da directiva. Esta interpretação parece, pois, incompatível com a finalidade da directiva.

31 Deve lembrar-se, a seguir, que o Tribunal decidiu que a relação de trabalho se caracteriza essencialmente pelo laço que existe entre o trabalhador e a parte da empresa à qual está afecto no exercício da sua função (acórdão de 7 de Fevereiro de 1985, Botzen e o., 186/83, Recueil, p. 519, n.° 15).

32 Deve, por conseguinte, interpretar-se o conceito de «estabelecimento» constante do artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da directiva como designando, em função das circunstâncias, a unidade a que os trabalhadores visados pela medida de despedimento estão afectos no exercício das suas funções. O facto de a unidade em causa dispor de uma direcção capaz de efectuar, de modo independente, despedimentos colectivos não é essencial à definição do conceito de «estabelecimento».

33 Esta interpretação é confirmada pelo facto de a proposta inicial de directiva apresentada pela Comissão ter utilizado o termo «empresa», que era definido no artigo 1.°, n.° 1, último parágrafo, da proposta como sendo a «unidade local de emprego». O Conselho decidiu, porém, substituir o termo «empresa» pelo de «estabelecimento», o que teve como consequência a supressão da definição inicialmente contida na proposta, julgada supérflua.

34 Deve, portanto, responder-se à segunda parte da questão prejudicial que, pelo termo «estabelecimento», constante do artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da directiva deve entender-se, em função das circunstâncias, a unidade a que os trabalhadores em causa estão afectos no exercício das suas funções. O facto de a unidade em causa dispor de uma direcção capaz de efectuar, de modo independente, despedimentos colectivos não é essencial à definição do conceito de «estabelecimento».

Quanto às despesas

35 As despesas efectuadas pelos Governos belga e do Reino Unido e pela Comissão das Comunidades Europeias, que apresentaram 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 (Primeira Secção),

pronunciando-se sobre a questão submetida pelo Østre Landsret, por despacho de 16 de Novembro de 1993, declara:

1) **O artigo 1.°, n.° 1, alínea a) da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1995, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos, deve ser interpretado no sentido de que não obsta a que duas ou mais empresas que fazem parte de um grupo de empresas e que têm laços recíprocos, mas das quais nenhuma tem uma influência preponderante sobre as outras, criem um serviço comum de recrutamento e de despedimentos, de modo que, nomeadamente, os despedimentos numa das empresas só possam ter lugar com a aprovação desse serviço.**

2) **Pelo termo «estabelecimento», constante do artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da directiva deve entender-se, em função das circunstâncias, a unidade a que**

os trabalhadores em causa estão afectos no exercício das suas funções. O facto de a unidade em causa dispor de uma direcção capaz de efectuar, de modo independente, despedimentos colectivos não é essencial à definição do conceito de «estabelecimento».

Edward Jann Sevón

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 7 de Dezembro de 1995.

O secretário

R. Grass

O presidente da Primeira Secção

D. A. O. Edward