Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

30 de abril 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-80/14,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pela Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido), por decisão de 5 de fevereiro de 2014, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 14 de fevereiro de 2014, no processo

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

contra

WW Realisation 1 Ltd, em liquidação,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

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 do Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) e de B. Wilson, por D. Rose, QC, e I. Steele, barrister, mandatados por M. Cain, solicitor,

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

* Língua do processo: inglês.

— em representação do Governo espanhol, por L. Banciella Rodríguez-Miñón e M. J. García-Valdecasas Dorrego, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo húngaro, por M. Fehér, G. Koós e A. Pálfy, na qualidade de agentes,

— 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), 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, por um lado, o Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) e B. Wilson à WW Realisation 1 Ltd, em liquidação (a seguir «Woolworths»), e, por outro, o USDAW à Ethel Austin Ltd (a seguir «Ethel Austin») e ao Secretary of State for Business, Innovation and Skills (Secretário de Estado do Comércio, da Inovação e do Conhecimento, a seguir «Secretário de Estado do Comércio»), relativamente à legalidade dos despedimentos realizados pela Woolworths e pela Ethel Austin. O Secretário de Estado do Comércio foi constituído parte no processo principal uma vez que, no caso de a Woolworths ou a Ethel Austin serem condenadas no pagamento das indemnizações ditas de proteção e não puderem satisfazer essa obrigação, o Secretário de Estado do Comércio será obrigado a pagar, aos trabalhadores que o requererem, uma indemnização no montante que considerar adequado, até ao valor máximo estipulado na lei, em compensação desse crédito.

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).

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 e 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 Lei relativa aos sindicatos e às relações laborais de 1992 (versão consolidada) [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, a seguir «TULRCA»] destina-se a dar cumprimento às obrigações que incumbem ao Reino Unido nos termos da Diretiva 98/59.

13 A section 188, n.º 1, da TULRCA tem a seguinte redação:

«Quando um empregador se proponha despedir, por motivos económicos, 20 ou mais trabalhadores de um estabelecimento, durante um período igual ou inferior a 90 dias, deverá consultar a respeito dos despedimentos todos os representantes legítimos dos trabalhadores suscetíveis de ser afetados pelos despedimentos previstos ou pelas medidas tomadas relativamente a esses despedimentos.»

14 Segundo a section 189, n.º 1, da TULRCA, se um empregador não cumprir designadamente uma das obrigações relativas a essa consulta, pode ser intentada ação judicial no Employment Tribunal (Tribunal do Trabalho), com esse fundamento, pelo sindicato interessado, se o incumprimento disser respeito aos representantes de um sindicato, ou, nos restantes casos, por qualquer um dos trabalhadores afetados ou dos trabalhadores despedidos por motivos económicos. Se a ação for procedente, pode ser decretado o pagamento de uma indemnização dita «de proteção» («protective award»), nos termos da section 189, n.º 2, da TULRCA.

15 A section 189, n.º 3, da TULRCA dispõe que a indemnização de proteção se destina a indemnizar os trabalhadores que tenham sido ou possam ser despedidos por motivos económicos e a respeito de cujo despedimento, já consumado ou previsto, o empregador não tenha cumprido uma das obrigações relativas à consulta.

16 Nos termos da section 190, n.º 1, da TULRCA, quando é concedida uma indemnização de proteção, todos os trabalhadores beneficiários têm, em princípio, direito a receber do seu empregador a remuneração correspondente ao período protegido.

17 A section 192, n.º 1, da TULRCA prevê que um trabalhador que pode beneficiar de uma indemnização de proteção pode intentar uma ação judicial num Employment Tribunal com o fundamento de que o empregador não lhe pagou a totalidade ou parte da remuneração devida a título de indemnização. Se a ação for procedente, o tribunal ordena ao empregador que pague ao trabalhador o montante da remuneração devida, nos termos da section 192, n.º 3, da TULRCA.

18 A parte XII da Lei de 1996 relativa aos direitos dos trabalhadores (Employment Rights Act 1996, a seguir «ERA») destina-se a dar cumprimento às obrigações que incumbem ao Reino Unido nos termos da Diretiva 2008/94/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador (JO L 283, p. 36).

19 A section 182 da ERA dispõe:

«Quando, mediante pedido escrito de um trabalhador, o Secretário de Estado [competente] concluir:

a) que o empregador do trabalhador se encontra em situação de insolvência,

b) que o posto de trabalho do trabalhador foi extinto, e

c) que, na data relevante, o trabalhador tinha direito a receber, no todo ou em parte, um crédito mencionado na parte XII [da ERA],

pode, sem prejuízo do disposto na section 186, requerer ao National Insurance Fund [(Fundo nacional de garantia)] que pague ao trabalhador o montante que, em seu entender, lhe é devido a título do crédito referido.»

20 A section 183 da ERA prevê as circunstâncias em que um empregador se torna insolvente.

21 Nos termos da section 184, n.º 1, alínea a), da ERA, os créditos a que se aplica o regime da parte XII incluem quaisquer remunerações em atraso respeitantes a uma ou mais semanas (oito no máximo).

22 A section 184, n.º 2, da ERA precisa que as remunerações a título de indemnização de proteção devida ao abrigo da section 189 da TURLCA devem ser consideradas remunerações em atraso.

23 A section 188 da ERA dispõe que uma pessoa que tenha requerido um pagamento nos termos da section 182 da ERA pode intentar uma ação judicial no Employment Tribunal no caso de o Secretário de Estado do Comércio não ter efetuado o referido pagamento ou de ter efetuado um pagamento de montante inferior ao devido. Se o tribunal entender que o Secretário de Estado do Comércio devia ter efetuado um pagamento nos termos da section 182, profere uma decisão nesse sentido e fixa o montante do pagamento a efetuar.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

24 A Woolworths e a Ethel Austin operavam no setor da grande distribuição em todo o território nacional, explorando cadeias de lojas, sob as designações «Woolworths» e «Ethel Austin», respetivamente. Estas sociedades, declaradas insolventes, entraram em processos de recuperação judicial, o que levou à adoção de planos de reestruturação que afetaram milhares de trabalhadores em todo o Reino Unido.

25 Neste contexto, o USDAW, na qualidade de organização sindical, intentou ações no Employment Tribunal, Liverpool, e no Employment Tribunal, London Central, contra essas duas sociedades, em nome e por conta de vários milhares de membros do USDAW, antigos trabalhadores das referidas sociedades despedidos por motivos económicos.

26 O USDAW tem mais de 430 000 membros no Reino Unido, os quais exercem diversas profissões.

27 B. Wilson era empregada numa das lojas da cadeia «Woolworths», em St Ives (Reino Unido), e delegada do USDAW no fórum nacional dos trabalhadores (denominado «Colleague Circle» ou «Círculo de Colegas»), criado pela Woolworths para tratar diversas questões, relativas, designadamente, às consultas prévias em caso de despedimentos coletivos.

28 O USDAW e B. Wilson pediram a condenação dos empregadores no pagamento de indemnizações de proteção aos trabalhadores despedidos, com o fundamento de que não tinha sido cumprido o procedimento de consulta prévia à adoção dos planos de reestruturação, conforme previsto pela TULRCA.

29 Segundo as disposições pertinentes da ERA, caso a Woolworths ou a Ethel Austin sejam condenadas no pagamento de indemnizações de proteção, mas não possam satisfazer essa obrigação, os trabalhadores podem exigir esse pagamento ao Secretário de Estado do Comércio, que será obrigado a indemnizá-los, até ao valor máximo estipulado na lei, a título de remunerações em atraso. Se o referido Secretário de Estado não proceder ao pagamento dessa indemnização, o Employment Tribunal emitirá uma ordem judicial de pagamento, a pedido do trabalhador interessado.

30 Por decisões de 2 de novembro de 2011 e 18 de janeiro de 2012, respetivamente, o Employment Tribunal, Liverpool, e o Employment Tribunal, London Central, atribuíram indemnizações de proteção a alguns trabalhadores da Woolworths e da Ethel Austin que haviam sido despedidos. Todavia, o pagamento da referida indemnização foi negado a cerca de 4 500 antigos trabalhadores, pelo facto de terem trabalhado em estabelecimentos com menos de 20 trabalhadores e de cada um desses estabelecimentos dever ser considerado distinto.

31 O USDAW e B. Wilson interpuseram recurso dessas decisões no Employment Appeal Tribunal (Tribunal de Trabalho de Segunda Instância), que, por decisão de 30 de maio de 2013, declarou que a interpretação da section 188, n.º 1, da TURLCA num sentido compatível com a Diretiva 98/59 exigia a supressão da expressão «de um estabelecimento», de acordo com a obrigação que incumbe ao juiz nacional, em conformidade com o acórdão Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395), nos termos do qual esse juiz deve interpretar o seu direito nacional à luz do texto e da finalidade da diretiva em causa. Esse órgão jurisdicional também decidiu que, por um lado, o USDAW e B. Wilson podiam invocar o efeito direto dos direitos decorrentes da Diretiva 98/59, uma vez que o Secretário de Estado do Comércio era parte no processo e, por outro, que este estava obrigado a pagar as indemnizações de proteção a cada um dos trabalhadores. Decorre ainda da referida decisão que a obrigação de consulta prévia é aplicável quando um empregador tenha a intenção de despedir 20 ou mais trabalhadores por motivos económicos num período igual ou inferior a 90 dias, independentemente dos estabelecimentos em que estejam efetivamente empregados.

32 Neste contexto, o Secretário de Estado do Comércio pediu autorização para interpor recurso no órgão jurisdicional de reenvio, pedido que foi deferido pelo Employment Appeal Tribunal, por despacho de 26 de setembro de 2013.

33 O órgão jurisdicional de reenvio indica que as partes no processo principal concordam que, quando da transposição da Diretiva 98/59, o Reino Unido optou pela solução prevista no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), ii), dessa diretiva.

34 O referido órgão jurisdicional precisa que o USDAW e B. Wilson alegam que o conceito de «despedimentos coletivos» do artigo 1.º, n.º l, primeiro parágrafo, alínea a), ii), da Diretiva 98/59 não abrange apenas as situações em que são despedidos, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores em cada estabelecimento, mas também as situações em que são despedidos, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores ao serviço do mesmo empregador, independentemente do número de trabalhadores empregados nos estabelecimentos em causa, ou seja, nos estabelecimentos em que os despedimentos são efetuados.

35 A título subsidiário, o USDAW e B. Wilson alegam que, mesmo que se entendesse que esta disposição da Diretiva 98/59 devia ser interpretada no sentido de que se refere a no mínimo 20 trabalhadores despedidos em cada estabelecimento, o conceito de «estabelecimento» deve ser interpretado no

sentido de que designa toda a atividade comercial exercida pela Woolworths e pela Ethel Austin, respetivamente. Com efeito, é a atividade comercial no seu todo que constitui uma unidade económica.

36 Segundo a USDAW e B. Wilson, considerar que cada loja constitui um estabelecimento, na aceção da referida disposição, conduz a resultados injustos e arbitrários sempre que, como no caso vertente, um grande operador encerra praticamente a totalidade da sua atividade, despedindo um grande número de trabalhadores empregados em várias lojas, parte das quais empregam 20 ou mais trabalhadores, outras menos. Com efeito, não seria normal que, nesse caso, os trabalhadores empregados nas lojas de maior dimensão beneficiassem de um procedimento de consulta prévia ao despedimento coletivo e que os empregados nas lojas de menor dimensão fossem privados dessa proteção.

37 O USDAW e B. Wilson defendem ainda que, dado que, independentemente da loja em que trabalham, os empregados são abrangidos pelo mesmo plano de despedimento e que o objetivo da Diretiva 98/59 é reforçar a proteção dos trabalhadores, tal interpretação da Diretiva 98/59 incentivaria os empregadores a dividirem as suas atividades de modo a contornar as obrigações previstas pela mesma.

38 O USDAW e B. Wilson consideram que, uma vez que o Secretário de Estado do Comércio é responsável pelo pagamento das indemnizações de proteção, nos termos da Diretiva 2008/94, têm o direito de lhe opor os efeitos da Diretiva 98/59, por força do princípio do efeito direto vertical de que esta goza.

39 O Secretário de Estado do Comércio, referindo-se aos acórdãos Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) e Athinaïki Chartopoïa (C-270/05, EU:C:2007:101), sustenta perante o órgão jurisdicional de reenvio que o conceito de «estabelecimento», na aceção do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ii), da Diretiva 98/59, designa a unidade a que os trabalhadores estão afetos no exercício das suas funções e que há que conferir a esse conceito o mesmo alcance que lhe é atribuído na aceção dos respetivos artigos 1.º, n.º 1, alínea a), i), das Diretivas 75/129 e 98/59.

40 O Secretário de Estado do Comércio acrescenta que, se o legislador da União tivesse pretendido que o referido artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ii), abrangesse todos os trabalhadores ao serviço de um empregador, teria utilizado outra palavra diferente de «estabelecimento», por exemplo «empresa» ou «empregador».

41 Daí decorre que, se 19 trabalhadores de um estabelecimento forem objeto de despedimento, não há «despedimento coletivo» na aceção da Diretiva 98/59, ao passo que, se forem despedidos 20 trabalhadores, passam a aplicar-se os direitos conferidos pela diretiva.

42 Nestas circunstâncias, a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Tribunal de Segunda Instância (Inglaterra e País de Gales) (Secção Cível)] decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) a) No artigo 1.º, n.º 1, alínea a), […] ii), da Diretiva [98/59] deve a [expressão] ‘no mínimo 20’ ser entendida no sentido de que se refere ao número de despedimentos efetuados em todos os estabelecimentos do empregador num período de 90 dias, ou ao número de despedimentos efetuados em cada estabelecimento individual?

b) Caso se entenda que o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), […] ii), se refere ao número de despedimentos efetuados em cada estabelecimento individual, qual o significado do termo ‘estabelecimento’? Deve considerar-se que este termo designa a empresa retalhista em causa no seu todo, como entidade económica única, ou a parte dessa empresa que prevê efetuar os despedimentos, e não a unidade a que os trabalhadores estão afetos no exercício das suas funções, isto é, cada loja individual?

2) No caso de um empregado reclamar uma indemnização de proteção contra um empregador privado, pode o Estado-Membro invocar ou arguir o facto de que a [Diretiva 98/59] não cria direitos diretamente oponíveis ao empregador, quando:

a) o empregador privado, caso o Estado-Membro tivesse procedido à correta transposição da diretiva, estivesse obrigado a pagar uma indemnização de proteção ao trabalhador, por não cumprimento do dever de consulta em conformidade com a diretiva, e

b) encontrando-se o empregador em situação de insolvência, na eventualidade de ser obrigado a pagar uma indemnização de proteção, mas não [satisfizer] essa obrigação, e de ser pedida a intervenção do Estado-Membro, este incorresse na obrigação de pagar ao trabalhador essa indemnização […] por força da legislação interna que transpõe a Diretiva [2008/94], sem prejuízo de qualquer limitação da obrigação de pagamento imposta à instituição de garantia do Estado-Membro estabelecida em aplicação do artigo 4.º da referida diretiva?»

Quanto às questões prejudiciais

43 Com a sua primeira questão, 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), deste 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 20 trabalhadores.

44 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.

45 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 Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, n.º 23).

46 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.

47 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».

48 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.

49 No acórdão Athinaïki Chartopoïïa (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.

50 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.

51 No n.º 28 do acórdão Athinaïki Chartopoïïa (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».

52 Por conseguinte, decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que, quando uma «empresa» inclui diversas entidades que preenchem os critérios especificados nos n.ºs 47, 49 e 51 do presente acórdão, é a entidade a que os trabalhadores visados pela medida de 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.

53 Esta jurisprudência é aplicável ao presente processo.

54 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.

55 A este respeito, o facto, referido na audiência no Tribunal de Justiça, de o termo «estabelecimento» ser utilizado no plural 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».

56 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.

57 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.

58 A este respeito, há que recordar que, no processo que deu origem ao acórdão Athinaïki Chartopoïïa (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.

59 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.

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

61 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 conta 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.

62 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).

63 Ora, a interpretação do conceito de «estabelecimento», como a evocada no n.º 61 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.

64 Importa 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.

65 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.

66 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.

67 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 52 do presente acórdão.

68 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.

69 A interpretação que o Tribunal de Justiça deu ao conceito de «estabelecimento», conforme recordada nos n.ºs 47, 49 e 51 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».

70 No caso vertente, decorre das observações apresentadas ao Tribunal de Justiça que, tendo os despedimentos em causa no processo principal sido realizados em dois grupos da grande distribuição que exercem a sua atividade a partir de lojas situadas em diversas localidades em todo o território nacional, as quais empregam, na sua maioria, menos de 20 trabalhadores, os Employment Tribunals consideraram as lojas às quais estavam afetos os trabalhadores abrangidos pelos despedimentos «estabelecimentos» distintos. Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio averiguar se é esse o caso à luz das circunstâncias concretas do processo principal, segundo a jurisprudência recordada nos n.ºs 47, 49 e 51 do presente acórdão.

71 Nestas condições, há que responder à primeira questão 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 que figura na alínea a), i), deste mesmo parágrafo e, por outro, que 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 estabelecimentos ou em alguns estabelecimentos de uma empresa, durante o mesmo período, atinge ou ultrapassa o limiar de 20 trabalhadores.

72 Dado que a apreciação do Tribunal de Justiça não revelou desconformidade entre o direito do Reino Unido em causa no processo principal e a Diretiva 98/59, não há que responder à segunda questão.

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 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 estabelecimentos ou em alguns estabelecimentos de uma empresa, durante o mesmo período, atinge ou ultrapassa o limiar de 20 trabalhadores.

Assinaturas