



Imprensa e Informação

Tribunal de Justiça da União Europeia
COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 55/15

Luxemburgo, 13 de maio de 2015

Acórdão no processo C-392/13

Andrés Rabal Cañas / Nexea Gestión Documental SA, Fondo de Garantía Salarial

A definição de despedimento coletivo adotada pela lei espanhola é contrária ao direito da União

A legislação espanhola introduz como única unidade de referência a «empresa», o que pode obstar ao procedimento de informação e de consulta previsto no direito da União, ao passo que, se o estabelecimento fosse utilizado como unidade de referência, os despedimentos em causa deveriam ser qualificados de «despedimento coletivo»

Uma diretiva da União¹ prevê que, quando um empregador tenciona efetuar despedimentos coletivos, é obrigado a consultar, em tempo útil, os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo. Entende-se por «despedimentos coletivos», entre outros, os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão. A diretiva não é aplicável 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.

A partir de janeiro de 2008, Andrés Rabal Cañas trabalhou como agente qualificado da Nexea, uma sociedade do grupo comercial Correos. A atividade comercial da Nexea consiste em prestar serviços de correio híbrido. Em julho de 2012, a Nexea detinha dois estabelecimentos em Madrid e em Barcelona, que empregavam, respetivamente, 164 e 20 pessoas. Entre outubro e novembro de 2012, caducaram 5 contratos de trabalho a prazo (a saber, 3 no estabelecimento de Madrid e 2 no de Barcelona). Menos de 90 dias depois, em dezembro de 2012, outros 13 trabalhadores do estabelecimento de Barcelona (entre os quais, A. Rabal Cañas) foram despedidos por motivos económicos. A. Rabal Cañas contestou o seu despedimento no Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 33 de Barcelona, Espanha), com o fundamento de que a Nexea eludiu, de forma fraudulenta, a aplicação do procedimento relativo aos despedimentos coletivos que, por força da diretiva, tem carácter obrigatório.

Segundo a lei espanhola, um despedimento considera-se coletivo quando a cessação dos contratos de trabalho é fundada em causas económicas, técnicas ou de organização e, num período de noventa dias, essa cessação abranja, designadamente, no mínimo 10 % do número de trabalhadores, nas empresas que empreguem entre 100 e 300 trabalhadores (que é o caso da Nexea, se se tiver em consideração o número de trabalhadores cumulado dos estabelecimentos de Madrid e de Barcelona). O tribunal espanhol precisa que, caso os 5 contratos de trabalho que terminaram, devido ao seu carácter temporário, em outubro e novembro de 2012 devam acrescer aos 13 despedimentos efetuados em dezembro de 2012, o número total de cessações de contratos de trabalho, num período de 90 dias, será de 18, representando mais de 10 % do número de trabalhadores exigido pela legislação espanhola para poder ser qualificado de «despedimento coletivo».

Em substância, o órgão jurisdicional espanhol pergunta (i) se a diretiva se opõe a uma legislação nacional que define o conceito de «despedimentos coletivos» utilizando como única unidade de

¹ 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).

referência a empresa (neste caso, a Nexea, que inclui simultaneamente os estabelecimentos de Madrid e de Barcelona) em vez do estabelecimento (neste caso, o estabelecimento de Barcelona) (ii) se, para se verificar se foram efetuados despedimentos coletivos, há também que ter em conta as cessações individuais de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, caso essas cessações ocorram no termo do contrato de trabalho ou na data do cumprimento da tarefa e (iii) se, para se verificar a existência de despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, é necessário que a causa desses despedimentos coletivos decorra de um mesmo quadro de contratação coletiva por um prazo determinado ou para a mesma tarefa.

No seu acórdão de hoje, o Tribunal de Justiça recorda, em primeiro lugar, que, quando uma empresa inclui diversas entidades, é a entidade a que os trabalhadores visados pelo despedimento estão afetos para o exercício das suas funções que constitui o «estabelecimento», na aceção da diretiva. Por conseguinte, há que ter em consideração o número de despedimentos efetuados em cada estabelecimento distinto da mesma empresa².

O Tribunal de Justiça declara que **uma legislação nacional que introduz a empresa, e não o estabelecimento, como única unidade de referência viola a diretiva, quando a aplicação desse critério tem como consequência obstar ao procedimento de informação e de consulta previsto na diretiva, ao passo que, se o estabelecimento fosse utilizado como unidade de referência, os despedimentos em causa deveriam ser qualificados de «despedimento coletivo»**. Por conseguinte, a substituição do conceito de «estabelecimento» pelo de «empresa» só pode ser considerada favorável aos trabalhadores na condição de esse elemento ser adicional e não implicar o abandono ou a redução da proteção que seria concedida aos trabalhadores se o número de despedimentos exigido pela diretiva para efeitos da qualificação de «despedimentos coletivos» tivesse sido atingido utilizando o conceito de estabelecimento.

Não obstante, o Tribunal de Justiça assinala que, no caso de A. Rabal Cañas, os despedimentos não atingiram o limiar de aplicação previsto pela lei espanhola ao nível da empresa (Nexea). Acrescenta que, uma vez que o estabelecimento de Barcelona não empregava, no período em questão, mais de 20 trabalhadores, o limiar de aplicação previsto pela diretiva também não foi atingido. Consequentemente, **a diretiva não se aplica neste caso**.

Quanto à questão relativa à tomada em consideração dos **contratos a prazo ou à tarefa**, o Tribunal de Justiça refere que a exclusão desses contratos do âmbito de aplicação da diretiva decorre claramente do texto e da estrutura da mesma. Com efeito, tais contratos não cessam por iniciativa do empregador, mas por força das cláusulas que contêm ou da lei aplicável à data em que caducam ou em que é cumprida a tarefa para a qual foram celebrados. **Por conseguinte, para se verificar se foram efetuados «despedimentos coletivos» na aceção da diretiva, não há que ter em conta as cessações individuais de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa**.

Por último, relativamente à questão da causa dos despedimentos coletivos, o Tribunal de Justiça declara que, **para se verificar a existência de despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, não é necessário que a causa desses despedimentos coletivos decorra de um mesmo quadro de contratação coletiva por um prazo determinado ou para a mesma tarefa**. O Tribunal de Justiça observa que a diretiva utiliza apenas um critério qualitativo (os motivos do despedimento devem ser «não inerentes à pessoa dos trabalhadores»). A introdução de outras exigências limitaria o âmbito de aplicação da diretiva e seria suscetível de prejudicar o objetivo da mesma, que consiste em proteger os trabalhadores em caso de despedimentos coletivos.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta

² V. também acórdão do mesmo dia *Lyttle e o.* (processo [C-182/13](#)) e acórdão de 30 de abril de 2015 *USDAW e Wilson* (processo [C-80/14](#), [CP n.º 47/15](#)).

decisão vincula também os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667