

dyrektywy], która przewiduje, że zgodnie z zasadą niedyskryminacji państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego lub zgodnie z obowiązującą praktyką, powinny dokonać identyfikacji i przeglądu przeszkód natury prawnej lub administracyjnej, mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz — tam gdzie jest to stosowne — eliminować je?

- 2) Czy przepisy krajowe przewidujące, że pracodawcy zobowiązani są na podstawie art. 157–169 ustawy programowej z dnia 22 grudnia 1989 r. do sporządzania i przechowywania licznych dokumentów osobowych, przy czym w przypadku naruszenia tych przepisów wymierzyć można sankcje karne lub grzywny administracyjne oraz sankcje cywilnoprawne, są zgodne z przepisami prawa wspólnotowego oraz z dyrektywą Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., a zwłaszcza z klauzulą 5 ust. 1 lit. a) [porozumienia ramowego zawartego w załączniku do wskazanej dyrektywy], która przewiduje, że zgodnie z zasadą niedyskryminacji państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego lub zgodnie z obowiązującą praktyką, powinny dokonać identyfikacji i przeglądu przeszkód natury prawnej lub administracyjnej, mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz — tam gdzie jest to stosowne — eliminować je?

(¹) Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9)

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Supreme Court of the United Kingdom w dniu 2 kwietnia 2010 r. — Williams i in. przeciwko British Airways plc

(Sprawa C-155/10)

(2010/C 161/32)

Język postępowania: angielski

Sąd krajowy

Supreme Court of the United Kingdom

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Williams i in.

Strona pozwana: British Airways plc

Pytania prejudycjalne

- 1) W odniesieniu do (a) art. 7 dyrektyw Rady 93/104/WE (¹) i 2003/88/WE (²) oraz (b) klauzuli 3 porozumienia europejskiego stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 2000/79/WE (³): (1) w jakim zakresie, jeśli w ogóle, prawo europejskie określa lub ustanawia jakiegokolwiek wymagania dotyczące charakteru lub poziomu płatności należnych w związku z okresami corocznego płatnego urlopu; oraz (2) w jakim zakresie, jeśli w ogóle, państwa członkowskie mogą ustalać, w jaki sposób takie płatności mają być obliczane?
- 2) W szczególności, czy wystarcza, że na podstawie krajowego prawa lub praktyki, lub na podstawie porozumień zbiorowych bądź postanowień umownych negocjowanych pomiędzy pracodawcami a pracownikami dokonywana płatność umożliwia pracownikowi wzięcie corocznego płatnego urlopu i zachęca go do wzięcia tego urlopu i korzystania z niego, w najszerszym znaczeniu tych określeń, i nie wiąże się z żadnym realnym zagrożeniem, że pracownik tego nie zrobi?
- 3) Czy też jest wymagane, aby ta płatność (a) odpowiadała dokładnie „zwykłemu” wynagrodzeniu pracownika albo (b) była ogólnie porównywalna do takiego wynagrodzenia?

Następnie, w razie udzielania twierdzącej odpowiedzi na pytanie (3) (a) albo (b):

- 4) Czy odpowiednią miarą albo odnośnikiem jest (a) wynagrodzenie, które pracownik uzyskałby w czasie danego okresu urlopu, gdyby świadczył pracę, zamiast przebywać na urlopie, czy (b) wynagrodzenie, które otrzymywał podczas jakiegoś innego okresu świadczenia pracy, a jeśli tak, to jakiegoś?
- 5) Jak „zwykłe” lub „porównywalne” wynagrodzenie powinno być oceniane w sytuacji, w której: (a) wynagrodzenie pracownika, podczas gdy pracuje, podlega uzupełnieniu, jeśli — i w zakresie w jakim — podejmuje on określone działania; (b) jeśli istnieje roczny lub inny limit dla zakresu podejmowania tych działań lub dla czasu ich podejmowania i limit ten został już przekroczony lub prawie przekroczony w chwili udania się na coroczny urlop, w związku z czym pracownik nie byłby uprawniony do podejmowania tych działań, gdyby świadczył pracę, zamiast przebywać na urlopie?

(¹) Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18).

(²) Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9).

(³) Dyrektywa Rady 2000/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r. dotycząca Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA) (Tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz.U. L 302, s. 57).