

държавите членки, след консултации със социалните партньори в съответствие с националното законодателство или практика, трябва да определят и да прегледат пречките от правно или административно естество, които могат да ограничат възможностите за работа при непълно работно време и, при необходимост, да ги отстранят?

2. Национални разпоредби, които задължават работодателите да изготвят и съхраняват многобройни ведомости съгласно членове 157—169 от Програмния закон от 22 декември 1989 г., като за неизпълнението на тези задължения се предвиждат наказателноправни санкции, налагане на административни глоби и гражданскоправни санкции, съвместими ли са с разпоредбите на общностното право и с Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г., и по-конкретно с клауза 5, параграф 1, буква а) от приложението към нея, съгласно която в контекста на принципа на недискриминация между работниците на непълно работно време и тези на пълно работно време държавите членки, след консултации със социалните партньори в съответствие с националното законодателство или практика, трябва да определят и да прегледат пречките от правно или административно естество, които могат да ограничат възможностите за работа при непълно работно време и, при необходимост, да ги отстранят?

(¹) Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35).

Преюдициално запитване, отправено от Supreme Court of the United Kingdom на 2 април 2010 г. — Williams и др./British Airways plc

(Дело C-155/10)

(2010/C 161/32)

Език на производството: английски

Запитваща юрисдикция

Supreme Court of the United Kingdom

Страни в главното производство

Жалбоподател: Williams и др.

Ответник: British Airways plc

Преюдициални въпроси

- i) Съгласно а) член 7 от Директива 93/104/ЕО на Съвета (¹) и член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Съвета (²) и б) клауза 3 от Европейското споразумение, приложено към Директива 2000/79/ЕО на Съвета (³): (1) до каква степен европейското право определя или предвижда, ако случаят е такъв, изискванията относно естеството и/или равнището плащанията, които трябва да се извършват за периодите на платен годишен отпуск и (2) до каква степен държавите членки могат да определят, ако случаят е такъв, начина на изчисляване на тези плащания?
- ii) В частност достатъчно ли е съгласно националното право и/или практика и/или съгласно колективните договори и/или договорните споразумения, сключени между работодатели и работници на национално равнище, извършеното плащане да позволява на работника (или да го насърчава) да ползва годишния си отпуск и да извлича облагата от него в пълния смисъл на тези думи и да не предполага значителен риск, в случай че работникът не направи това?
- iii) Или се изисква плащането а) да съответства точно на „нормалното“ трудово възнаграждение на работника или б) да бъде най-общо сравнимо с това възнаграждение?

По-нататък, при утвърдителен отговор на въпрос (iii), букви а) или б):

- iv) Представлява ли релевантното или сравнимо трудово възнаграждение а) възнаграждението, което работникът би получавал през този период на отпуск, ако бе работил вместо да ползва отпуск, или представлява б) възнаграждението, което би получавал през друг период, в който е работил и, ако това е така, през кой период?
- v) Как следва да се преценява „нормалното“ или „сравнимото“ трудово възнаграждение при обстоятелства, при които а) възнаграждението на работник, който полага труд, се допълва ако и доколкото той упражнява специфична дейност, б) съществува предел, годишен или друг, по отношение на обхвата или продължителността на упражняване на такава дейност от работника, и този предел е надвишен или почти надвишен към момента, в който работникът е започнал да ползва годишния си отпуск, така че всъщност не би могъл да упражнява тази дейност, ако бе работил вместо да ползва отпуск?

(¹) Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18).

(²) Директива 2003/88/ЕО на Европейския Парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

(³) Директива 2000/79/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година относно Европейското споразумение за организация на работното време на мобилните работници в гражданската авиация, сключено от Асоциацията на европейските авиокомпани (AEA), Европейската федерация на транспортните работници (ETF), Европейската асоциация на пилотите (ЕСА), Асоциацията на европейските регионални авиокомпани (ERA) и Международната асоциация на въздушните превозвачи (IACA) (текст от значение за ЕИП) (ОВ L 302, стр. 57; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 3).