

**Petición de decisión prejudicial planteada por el Employment Tribunals, Birmingham (Reino Unido)
el 6 de mayo de 2014 — Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd**

(Asunto C-219/14)

(2014/C 223/11)

Lengua de procedimiento: inglés

Órgano jurisdiccional remitente

Employment Tribunals, Birmingham

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Kathleen Greenfield

Demandada: The Care Bureau Ltd

Cuestiones prejudiciales

- 1) ¿Debe interpretarse el principio *pro rata temporis*, previsto en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco, en el sentido de que exige que una norma de Derecho nacional (como los artículos 13, 13A y 14 del Reglamento sobre el tiempo de trabajo) tenga por efecto que si se produce un incremento de la jornada de trabajo de un trabajador, los días de vacaciones que ya se hubieran devengado a su favor deben ajustarse en proporción a la nueva jornada de trabajo, de manera que el trabajador cuya jornada de trabajo aumente tiene derecho a que sus días de vacaciones devengados vuelvan a calcularse con arreglo a dicho aumento?
- 2) ¿Deben interpretarse la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo Marco o el artículo 7 de la Directiva⁽¹⁾ relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el sentido de que impiden que una disposición de Derecho nacional (como los artículos 13, 13A y 14 del Reglamento sobre el tiempo de trabajo) tenga por efecto que si se produce un incremento de la jornada de trabajo de un trabajador, los días de vacaciones que ya se hubieran devengado a su favor deben ajustarse en proporción a la nueva jornada de trabajo, de manera que el trabajador cuya jornada de trabajo aumente tiene derecho a que sus días de vacaciones devengados vuelvan a calcularse con arreglo a dicho aumento?
- 3) En caso de respuesta afirmativa a las cuestiones primera y/o segunda, ¿afecta el nuevo cálculo únicamente a la parte del período anual de vacaciones durante el cual el trabajador prestó sus servicios durante más horas o a cualquier período?
- 4) A efectos del cálculo de los días de vacaciones disfrutados por un trabajador, ¿deben interpretarse la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo Marco o el artículo 7 de la Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el sentido de que exigen que una disposición de Derecho nacional (como los artículos 13, 13A y 14 del Reglamento sobre el tiempo de trabajo) tenga por efecto que se establezcan criterios distintos para calcular, por un lado, el importe de la indemnización que corresponde a un trabajador en concepto de días de vacaciones no disfrutados cuando se resuelve su contrato de trabajo y, por otro, los días de vacaciones que un trabajador aún tiene derecho a disfrutar si sigue trabajando?
- 5) En caso de respuesta afirmativa a la cuarta cuestión ¿qué distinto criterio debe adoptarse?

⁽¹⁾ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299, p. 9).

**Petición de decisión prejudicial presentada por el Juzgado de Primera Instancia nº 7 de Las Palmas de
Gran Canaria (España) el 7 de mayo de 2014 — Tecom Mican S.L./Man Diesel & Turbo SE**

(Asunto C-223/14)

(2014/C 223/12)

Lengua de procedimiento: español

Órgano jurisdiccional remitente

Juzgado de Primera Instancia nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria