

STJUE d'11 de novembre de 2015, assumpte C-219/14

Càlcul dels dies de vacances en aplicació de la normativa europea quan la jornada anual de treball experimenta una distribució irregular (accés al text de la sentència)

Una empleada va començar a treballar al Regne Unit per al seu ocupador el 15 de juny de 2009, fins al 28 de maig de 2013. Conforme a la normativa interna d'aquest Estat, li corresponien 5,6 setmanes de vacances a l'any.

L'any 2012 va gaudir de 7 dies de vacances durant el mes de juliol. L'empleada va treballar un dia a la setmana durant les 12 setmanes immediatament anteriors a les esmentades vacances, mentre que a partir d'agost d'aquell any es va modificar la seva jornada en el sentit de passar a treballar en períodes de 12 dies, seguits de 2 dies lliures. **El novembre va sol·licitar una setmana de vacances, però li van denegar en considerar el seu ocupador que ja n'havia gaudit, de dies lliures, el juny i juliol, conforme a la seva jornada més reduïda en aquell moment.**

L'empleada va presentar una demanda per obtenir una compensació per les vacances no gaudides. Finalment el TJUE va emetre una decisió prejudicial sobre diversos aspectes, conclouent que:

- **El dret a gaudir de vacances anuals retribuïdes és un principi de Dret social d'especial importància**, reconegut fins i tot a la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, que no es pot interpretar de manera restrictiva.
- La *Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball*, ha optat per utilitzar la unitat de temps "hora" per calcular les vacances. Així mateix, el concepte de "descans" anual s'ha d'expressar en dies, hores o en les seves fraccions. En conseqüència, **el càlcul del nombre mínim de dies de vacances s'ha de realitzar en relació amb els dies laborables, hores laborables o fraccions de dies o hores laborables, treballats i previstos en el contracte.**
- Segons reiterada jurisprudència, **el gaudiment de vacances anuals en un període posterior a aquell en què s'hagin meritats no té cap relació amb la jornada de treball realitzada durant aquest període posterior.**
- El principi *pro rata temporis* (en proporció al temps) contingut a la *Directiva 2003/88/CE*, s'ha d'interpretar en el sentit de què, en cas que s'incrementi la jornada laboral d'un treballador, els Estats membres no tenen l'obligació de preveure que les vacances ja meritades, i eventualment gaudides, es tornin a calcular posteriorment, en funció del nou ritme de treball. Tanmateix, **s'ha de fer un nou càlcul per al període durant el qual la jornada s'hagi incrementat.**
- **El càlcul dels dies de vacances anuals retribuïdes s'ha d'efectuar d'acord amb els mateixos principis tant si es tracta de determinar la indemnització compensatòria per vacances anuals retribuïdes meritades i no gaudides, en el cas que s'extingeixi la relació laboral, com de determinar el resultat dels dies de vacances anuals retribuïdes als que el treballador té dret, en cas de mantenir-se la relació laboral.**