

### Pytanie prejudycjalne

Jakie wymogi (formalne i materialnoprawne) należy spełnić w celu wywiązywania się z obowiązku informacyjnego w rozumieniu art. 5 ust. 1 lit. c) rozporządzenia nr 261/2004<sup>(1)</sup>, gdy umowa przewozu została zawarta za pośrednictwem biura podróży, względnie gdy rezerwacji dokonano za pośrednictwem strony internetowej?

<sup>(1)</sup> Rozporządzenie (WE) nr 261/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lutego 2004 r. ustanawiające wspólne zasady odszkodowania i pomocy dla pasażerów w przypadku odmowy przyjęcia na pokład albo odwołania lub dużego opóźnienia lotów, uchylające rozporządzenie (EWG) nr 295/91 (Dz.U. 2004, L 46, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 7, t. 8, s. 10).

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal da Relação do Porto (Portugalia) w dniu 30 maja 2016 r. – António Fernando Maio Marques da Rosa/Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S.A.**

(Sprawa C-306/16)

(2016/C 326/19)

*Język postępowania: portugalski*

### Sąd odsyłający

Tribunal da Relação do Porto

### Strony w postępowaniu głównym

*Strona skarżąca:* António Fernando Maio Marques da Rosa

*Strona pozwana:* Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S.A.

### Pytania prejudycjalne

- 1) Czy w świetle art. 5 dyrektywy Rady 93/104/WE<sup>(1)</sup> z dnia 23 listopada 1993 r. i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE<sup>(2)</sup> z dnia 4 listopada 2003 r. oraz art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, w przypadku pracowników wykonujących pracę na zmiany z odpowiednimi okresami wolnymi w zakładach, które są otwartego każdego dnia tygodnia, ale nie bez przerwy 24 godziny na dobę, należy koniecznie udzielić obowiązkowego dnia odpoczynku, do którego pracownik ma prawo w ramach każdego okresu siedmiu dni, a więc przynajmniej w siódmym dniu po sześciu następujących po sobie dniach pracy?
- 2) Czy interpretacja, wedle której w odniesieniu do tych pracowników pracodawca może wybrać dni każdego tygodnia, w których udzieli pracownikowi okresu odpoczynku, do którego ma on prawo, w ten sposób, że pracownik może być zobowiązany do wykonywania pracy w przeciągu dziesięciu następujących po sobie dni bez możliwości zastosowania nadgodzin (na przykład od środy danego tygodnia, w którym dni odpoczynku miały miejsce w poniedziałek i wtorek, do piątku następnego tygodnia, po którym odpoczynek miałyby miejsce w sobotę i niedzielę) jest zgodna z wskazanymi dyrektywami i przepisami?
- 3) Czy interpretacja, wedle której nieprzerwany okres odpoczynku trwający 24 godzin może zostać udzielony w każdym z dni kalendarzowych danego okresu siedmiu dni kalendarzowych i następny nieprzerwany okres odpoczynku trwający 24 godzin (do którego dolicza się 11 godzin odpoczynku dziennego) również może zostać udzielony w każdym z dni kalendarzowych okresu siedmiu dni kalendarzowych następującego po tym poprzednim okresie jest zgodna z wskazanymi dyrektywami i przepisami?
- 4) Czy mając na uwadze również art. 16 lit. a) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. interpretacja, wedle której zamiast nieprzerwanego okresu odpoczynku trwającego 24 godzin (do którego dolicza się 11 godzin odpoczynku dziennego) na każde 7 dni pracownikowi mogą zostać udzielone dwa następujące po sobie lub nienastępujące po sobie okresy odpoczynku trwające 24 godziny nieprzerwanego odpoczynku w każdym z czterech dni kalendarzowych danego okresu odniesienia czternastu dni kalendarzowych jest zgodna z wskazanymi dyrektywami i przepisami?

<sup>(1)</sup> Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 1993, L 207, s. 18).

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