

Předběžná otázka

Jakými (formálními a věcnými) požadavky je zatíženo splnění informační povinnosti uvedené v čl. 5 odst. 1 písm. c) nařízení 261/2004⁽¹⁾, pokud byla přepravní smlouva uzavřena prostřednictvím zprostředkovatele služeb cestovního ruchu nebo pokud rezervace proběhla na internetových stránkách?

⁽¹⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 261/2004 ze dne 11. února 2004, kterým se stanoví společná pravidla náhrad a pomoci cestujícím v letecké dopravě v případě odepření nástupu na palubu, zrušení nebo významného zpoždění letů a kterým se zrušuje nařízení (EHS) č. 295/91 (Úř. věst. 2004, L 46, s. 1; Zvl. vyd. 07/08, s. 10).

**Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunal da Relação do Porto (Portugalsko) dne
30. května 2016 – António Fernando Maio Marques da Rosa v. Varzim Sol – Turismo, Jogo
e Animação, SA**

(Věc C-306/16)

(2016/C 326/19)

Jednací jazyk: portugálština

Předkládající soud

Tribunal da Relação do Porto

Účastníci původního řízení

Odvolaatel: António Fernando Maio Marques da Rosa

Odpůrkyně: Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA

Předběžné otázky

- 1) Vyplývá z článku 5 směrnice Rady 93/104/ES⁽¹⁾ ze dne 23. listopadu 1993 a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES⁽²⁾ ze dne 4. listopadu 2003, jakož i z článku 31 Listiny základních práv Evropské unie, že v případě zaměstnanců, kteří pracují na směny a svá období odpočinku čerpající střídavě, přičemž jsou zaměstnání v zařízení, které je otevřeno pro veřejnost každý den, avšak není v nepřetržitém provozu po dobu 24 hodin denně, musí být povinný den odpočinku, na který má zaměstnanec nárok, poskytnut po ukončení každého období sedmi dnů, tj. nejpozději sedmého dne následujícího po období šesti po sobě jdoucích pracovních dnů?
- 2) Je s výše uvedenými směrnicemi a ustanoveními slučitelný takový výklad, podle něhož si může zaměstnavatel v souvislosti s výše uvedenými zaměstnanci každý týden vybrat, ve kterých dnech poskytne zaměstnanci odpočinek, na který má nárok, což znamená, že lze přimět zaměstnance k tomu, aby pracoval až deset po sobě jdoucích pracovních dnů, aniž by mu bylo zapláceno vykonání přesčasové práce (například od středy určitého týdne, následující po pondělí a úterý jakožto dnech odpočinku, až do pátku následujícího týdne, po němž následuje sobota a neděle jakožto dny odpočinku)?
- 3) Je s výše uvedenými směrnicemi a ustanoveními slučitelný takový výklad, podle něhož může být nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin poskytnut kdykoli během kalendářních dnů určitého období sedmi kalendářních dnů a následující nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin (k němuž se přičte denní odpočinek v délce 11 hodin) může být poskytnut rovněž během kalendářních dnů spadajících do období sedmi kalendářních dnů, které následuje po výše uvedeném období?
- 4) Je s výše uvedenými směrnicemi a ustanoveními, s přihlédnutím rovněž k čl. 16 odst. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, slučitelný takový výklad, podle něhož zaměstnanec namísto toho, aby čerpal nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin (k němuž se přičte denní odpočinek v délce 11 hodin) za každé období sedmi dnů, může čerpat dvakrát nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin, ať již po sobě jdoucích či nikoli, během kteréhokoliv ze čtyř kalendářních dnů konkrétního referenčního období čtrnácti kalendářních dnů?

⁽¹⁾ Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 1993 L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197).

⁽²⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003 L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).