

### Prejudiciële vragen

Welke (formele en materiële) eisen moeten worden gesteld aan de uitvoering van de mededelingsplicht als bedoeld in artikel 5, lid 1, onderdeel c, van verordening 261/2004<sup>(1)</sup>, indien de vervoersovereenkomst tot stand is gekomen via een reisagent ofwel de boeking is gedaan via een website?

<sup>(1)</sup> Verordening (EG) nr. 261/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 11 februari 2004 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels inzake compensatie en bijstand aan luchtreizigers bij instapweigering en annulering of langdurige vertraging van vluchten en tot intrekking van verordening (EEG) nr. 295/91 (PB 2004, L 46, blz. 1).

---

**Verzoek om een prejudiciële beslissing ingediend door de Tribunal da Relação do Porto (Portugal) op 30 mei 2016 — António Fernando Maio Marques da Rosa/Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, SA**

(Zaak C-306/16)

(2016/C 326/19)

Procestaal: Portugees

### Verwijzende rechter

Tribunal da Relação do Porto

### Partijen in het hoofdgeding

Verzoekende partij: António Fernando Maio Marques da Rosa

Verwerende partij: Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, SA

### Prejudiciële vragen

- 1) Moet, gelet op artikel 5 van richtlijn 93/104/EG<sup>(1)</sup> van de Raad van 23 november 1993 en van richtlijn 2003/88/EG<sup>(2)</sup> van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003, alsmede gelet op artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, in het geval van werknemers die in ploegen en met wisselende rustperiodes werken in een vestiging waar elke weekdag doch niet doorlopend gedurende 24 uur per dag wordt gewerkt, de verplichte rustdag waarop de werknemer recht heeft, noodzakelijk worden toegekend in elke periode van zeven dagen, zijnde ten minste op de zevende dag die volgt op zes opeenvolgende werkdagen?
- 2) Is de uitlegging volgens welke het de werkgever vrij staat om voor dergelijke werknemers te kiezen op welke dagen hij de werknemer voor elke week de rusttijd toekent waarop deze recht heeft, waarbij het mogelijk is dat de werknemer verplicht is, zonder vergoeding voor overwerk, tot tien opeenvolgende dagen te werken (bijvoorbeeld van de woensdag in een bepaalde week, voorafgegaan door een rustdag op maandag en dinsdag, tot en met de vrijdag van de daarop volgende week, gevolgd door een rustdag op zaterdag en zondag), in overeenstemming met deze richtlijnen en voorschriften?
- 3) Is de uitlegging volgens welke de ononderbroken periode van 24 uur rust kan vallen op om het even welke kalenderdag van een bepaalde periode van zeven kalenderdagen en de daaropvolgende ononderbroken periode van 24 uur rust (waarbij de 11 uur dagelijkse rust komen) eveneens kan vallen op om het even welke kalenderdag van de periode van zeven kalenderdagen die onmiddellijk aansluit op de vorige, in overeenstemming met deze richtlijnen en voorschriften?
- 4) Is de uitlegging volgens welke de werknemer, in plaats van een ononderbroken periode van 24 uur rust (waarbij de 11 uur dagelijkse rust komen) voor elke periode van zeven dagen, twee — al dan niet opeenvolgende — ononderbroken periodes van 24 uur rust kan genieten op om het even welke vier kalenderdagen van een bepaalde referentieperiode van 14 kalenderdagen, in overeenstemming met deze richtlijnen en voorschriften, ook rekening houdend met het bepaalde onder a) van artikel 16 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003?

<sup>(1)</sup> Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 1993, L 307, blz. 18).

<sup>(2)</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).