

Διάδικοι στην υπόθεση της κύριας δίκης

Ενάγων: JU

Εναγομένη: Scalable Capital GmbH

Προδικαστικά ερωτήματα

1. Έχει το άρθρο 82 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων⁽¹⁾ την έννοια ότι η αξίωση για αποζημίωση, ακόμη και στο πλαίσιο της επιμέτρησης του ύψους της, δεν έχει τον χαρακτήρα κυρώσεως, ιδίως δεν επιτελεί λειτουργία γενικής ή ειδικής αποτροπής, αλλά ότι η αξίωση για αποζημίωση έχει μόνον αντισταθμιστική λειτουργία και, υπό ορισμένες συνθήκες, λειτουργία παροχής ικανοποίησης στον ζημιωθέντα;
- 2.a Πρέπει, όσον αφορά την επιμέτρηση της χρηματικής ικανοποίησης για μη υλική ζημία, να θεωρηθεί ότι η αξίωση για αποζημίωση έχει επίσης λειτουργία παροχής ικανοποίησης σε ατομικό επίπεδο, νοουμένης εν προκειμένω υπό την έννοια του αποτόμου της ιδιωτικής σφαίρας συμφέροντος του ζημιωθέντος να δει ότι τιμωρείται η ζημιογόνος συμπεριφορά, ή μήπως η αξίωση για αποζημίωση επιτελεί μόνον αντισταθμιστική λειτουργία, νοούμενη εν προκειμένω υπό την έννοια της λειτουργίας που αποσκοπεί να αντισταθμίσει τις βλάβες που προκλήθηκαν;
- 2.β.1. Σε περίπτωση που γίνει δεκτό ότι η χρηματική ικανοποίηση για μη υλική ζημία επιτελεί συγχρόνως αντισταθμιστική λειτουργία και λειτουργία παροχής ικανοποίησης στον ζημιωθέντα: Πρέπει, κατά την επιμέτρηση της χρηματικής ικανοποίησης, να θεωρηθεί ότι η αντισταθμιστική λειτουργία υπερισχύει, από απόψεως δομής, της λειτουργίας παροχής ικανοποίησης στον ζημιωθέντα ή, τουλάχιστον, ότι υπερισχύει υπό την έννοια της υπάρξεως μεταξύ των δύο λειτουργιών σχέσεως κανόνα-εξαιρέσεως; Μήπως αυτό σημαίνει ότι η λειτουργία παροχής ικανοποίησης στον ζημιωθέντα λαμβάνεται υπόψη μόνο σε περίπτωση παραβιάσεων που διαπράττονται από δόλο ή βαριά αμέλεια;
- 2.β.2. Σε περίπτωση που η χρηματική ικανοποίηση για μη υλική ζημία δεν επιτελεί λειτουργία παροχής ικανοποίησης στον ζημιωθέντα: Έχουν, κατά την επιμέτρηση της χρηματικής ικανοποίησης, μεγαλύτερη βαρύτητα, όσον αφορά την εκτίμηση των παραγόντων με αιτιώδη συμβολή, μόνον οι παραβιάσεις δεδομένων που διαπράττονται από δόλο ή βαριά αμέλεια;
3. Έχει η χρηματική ικανοποίηση για μη υλική ζημία την έννοια ότι κατά την επιμέτρησή της πρέπει να γίνει δεκτό ότι υφίσταται σχέση ιεράρχησης από απόψεως δομής ή, τουλάχιστον, σχέση ιεράρχησης με τη μορφή σχέσης κανόνα-εξαιρέσεως, στο πλαίσιο της οποίας η αίσθηση της βλάβης που προκαλείται από την παραβίαση δεδομένων είναι ήσσονος βαρύτητας σε σχέση με την αίσθηση της βλάβης και του πόνου που συνδέονται με τη σωματική βλάβη;
4. Σε περίπτωση που γίνει δεκτή η ύπαρξη ζημίας, έχει το εθνικό δικαστήριο τη δυνατότητα, λαμβανομένου υπόψη ότι η ζημία δεν είναι σοβαρή, να επιδικάσει αποζημίωση η οποία, από υλικής απόψεως, είναι πολύ μικρή και, επομένως, υπό ορισμένες συνθήκες, εκλαμβάνεται από τον ζημιωθέντα, ή γενικότερα, ως απλώς συμβολική;
5. Έχει η χρηματική ικανοποίηση για μη υλική ζημία την έννοια ότι, κατά την εκτίμηση των συνεπειών της πρέπει να γίνει δεκτό ότι υποκλοπή ταυτότητας, κατά την έννοια της αιτιολογικής σκέψεως 75 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων, υφίσταται μόνο, εάν ο δράστης έχει πράγματι οικειοποιηθεί την ταυτότητα του υποκειμένου των δεδομένων, δηλαδή έχει υποδυθεί, με οποιονδήποτε τρόπο, το υποκείμενο των δεδομένων, ή η υποκλοπή ταυτότητας έγκειται ήδη στο γεγονός ότι οι δράστες διαθέτουν, εν τω μεταξύ, δεδομένα που καθιστούν δυνατή την ταυτοποίηση του υποκειμένου των δεδομένων;

⁽¹⁾ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (ΕΕ 2016, L 119, σ. 1).

Αίτηση προδικαστικής απόφασεως την οποία υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Γερμανία) στις 10 Μαρτίου 2022 — ΙΚ κατά KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

(Υπόθεση C-184/22)

(2022/C 237/41)

Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική

Αιτούν δικαστήριο

Bundesarbeitsgericht

Διάδικοι στην υπόθεση της κύριας δίκης

Ενάγουσα: IK

Εναγόμενο: X KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

Προδικαστικά ερωτήματα

- 1) Έχουν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και τα άρθρα 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και 4, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2006/54/EK ⁽¹⁾ την έννοια ότι εθνική ρύθμιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία προβλέπει ότι προσαυξήσεις λόγω υπερωριακής απασχόλησης καταβάλλονται μόνο για παρασχεθείσες ώρες εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον κανονικό χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης, εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εργαζομένων μερικής απασχόλησης;
- 2) Στην περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα:
 - α) Έχουν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και τα άρθρα 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και 4, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2006/54/EK την έννοια ότι σε μια τέτοια περίπτωση, προκειμένου να διαπιστωθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση θίγει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, δεν αρκεί μεταξύ των μερικώς απασχολουμένων να υπάρχουν πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες, αλλά πρέπει, μεταξύ των πλήρως απασχολουμένων να υπάρχουν πολύ περισσότεροι άνδρες ή έστω ένα σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ανδρών;
 - β) Ή συνάγεται κάτι διαφορετικό, τόσο για το άρθρο 157 ΣΛΕΕ όσο και για την οδηγία 2006/54/EK, από τις διαπιστώσεις του Δικαστηρίου στην απόφαση της 26ης Ιανουαρίου, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie ⁽²⁾, βάσει των οποίων, όπως διατυπώνονται στις σκέψεις 25 έως 36, στην «έννοια των διακρίσεων» του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78/EK ⁽³⁾ μπορεί να εμπίπτει και η διαφορετική μεταχείριση εντός ομάδας ατόμων με αναπηρία;
- 3) Στην περίπτωση που το Δικαστήριο απαντήσει καταφατικά στο πρώτο ερώτημα, ενώ στα ερωτήματα 2α) και 2β) απαντήσει κατά τρόπον ώστε σε υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης θα μπορούσε να διαπιστωθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση, ως προς τις αμοιβές θίγει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών; Έχουν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και τα άρθρα 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και 4, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2006/54/EK την έννοια ότι μπορεί να υπάρχει θεμιτός σκοπός όταν, με μια ρύθμιση όπως η μνημονευθείσα στο πρώτο ερώτημα, τα συμβαλλόμενα μέρη συλλογικής σύμβασης εργασίας, αφενός μεν, επιδιώκουν να αποθαρρύνουν τον εργοδότη από την επιβολή υπερωριακής εργασίας και να ανταμείψουν τον εργαζόμενο με προσαύξηση λόγω υπερωριακής απασχόλησης για την επιπλέον εργασία που παρέσχε, αφετέρου δε, επιδιώκουν επίσης να αποτρέψουν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έναντι των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και, για τον λόγο αυτόν, ορίζουν ότι προσαυξήσεις λόγω υπερωριών οφείλονται μόνο για τις παρεχόμενες ώρες υπερωριακής εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον μηνιαίο χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης;
- 4) Έχει η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/EK ⁽⁴⁾ την έννοια ότι εθνική ρύθμιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία προβλέπει ότι προσαυξήσεις λόγω υπερωριακής απασχόλησης καταβάλλονται μόνο για τις παρασχεθείσες ώρες εργασίας που υπερβαίνουν το κανονικό ωράριο εργαζομένου πλήρους απασχόλησης, εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εργαζομένων μερικής απασχόλησης;
- 5) Στην περίπτωση καταφατικής απάντησης στο τέταρτο ερώτημα: Έχει η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης στο παράρτημα της οδηγίας την έννοια ότι μπορεί να υπάρχει ουσιαστικός λόγος όταν, με μια ρύθμιση όπως η μνημονευθείσα στο τέταρτο ερώτημα, τα συμβαλλόμενα μέρη συλλογικής σύμβασης εργασίας, αφενός μεν, επιδιώκουν να αποθαρρύνουν τον εργοδότη από την επιβολή υπερωριακής εργασίας και να ανταμείψουν τον εργαζόμενο με προσαύξηση λόγω υπερωριακής απασχόλησης για την επιπλέον εργασία που παρέσχε, αφετέρου δε, επιδιώκουν επίσης να αποτρέψουν τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έναντι των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και, για τον λόγο αυτόν, ορίζουν ότι προσαυξήσεις λόγω υπερωριών οφείλονται μόνο για τις παρεχόμενες ώρες υπερωριακής εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον μηνιαίο χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης;

⁽¹⁾ Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).

⁽²⁾ Απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2021 (C-16/19, EU:C:2021:64).

⁽³⁾ Οδηγία του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

⁽⁴⁾ Οδηγία του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9).