

## Põhikohtuasja pooled

Hageja: JU

Kostja: Scalable Capital GmbH

## Eelotsuse küsimused

1. Kas isikuandmete kaitse üldmääruse<sup>(1)</sup> artiklit 82 tuleb tõlgendada nii, et kahjuhüvitise saamise õigus ei ole ka hüvitise suuruse määramisel oma olemuselt karistuslik ja eelkõige ei ole see üldiselt või konkreetselt hoiatava funktsiooniga, vaid kahjuhüvitise saamise õigusel on üksnes kompenseeriv ja olenevalt asjaoludest rahulolu pakkuv funktsioon?
- 2.a Kas mittevaralise kahju eest hüvitise suuruse määramisel tuleb lähtuda sellest, et kahjuhüvitise saamise õigusel on ka isikule rahulolu pakkuv funktsioon, mida tuleb käesolevas asjas mõista kui kahjustatud isiku isiklikku huvi selle vastu, et kahju tekitaja võetakse vastutusele, või on kahjuhüvitise saamise õigusel üksnes kompenseeriv funktsioon, mida tuleb käesolevas asjas mõista tekitatud häiringute kompenseerimise funktsioonina?
- 2.b.1. Juhul kui mittevaralise kahju eest hüvitise saamise õigusel on nii kompenseeriv kui ka rahulolu pakkuv funktsioon: Kas hüvitise suuruse määramisel tuleb lähtuda sellest, et kompenseeriv funktsioon on rahulolu pakkuva funktsiooni suhtes ülesehituslikult või vähemasti reegli-erandi-suhtest tulenevalt prioriteetne? Kas selle tagajärjel tuleb rahulolu pakkuv funktsioon kõne alla vaid tahtliku või raskest hooletusest põhjustatud rikkumise korral?
- 2.b.2. Juhul kui mittevaralise kahju eest hüvitise saamise õigusel ei ole rahulolu pakkuvat funktsiooni: Kas hüvitise suuruse määramisel loetakse raskendavatel asjaoludel toime pandud rikkumisteks vaid neid isikuandmetega seotud rikkumisi, mis on tahtlikud või põhjustatud raskest hooletusest?
3. Kas mittevaralise kahju eest hüvitise suuruse määramisel tuleb lähtuda ülesehituslikust hierarhiast või vähemasti reegli-erandi-suhte hierarhiast, mille puhul on isikuandmetega seotud rikkumisest põhjustatud häiringul väiksem kaal kui kehavigastusest tuleneval häiringul ja valutundel?
4. Kas liikmesriigi kohus võib juhul, kui ta leiab, et kahju on tekitatud, kuid rikkumine ei ole raske, välja mõista üksnes väikeses summas kahjuhüvitise, mida kahjustatud isik või üldsus võib teatavatel juhtudel tajuda vaid sümboolsena?
5. Kas mittevaralise kahjuhüvitise tagajärgede hindamisel tuleb lähtuda sellest, et identiteedivargusega isikuandmete kaitse üldmääruse põhjenduse 75 tähenduses on tegemist alles siis, kui kurjategija on tegelikult omandanud andmesubjekti identiteedi, on seega mingil kujul esitlenud ennast andmesubjektina, või seisneb identiteedivargus juba selles, et kurjategijate käes on andmed, mis võimaldavad andmesubjekti identifitseerida?

<sup>(1)</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27.aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) (ELT 2016, L 119, lk 1).

**Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Bundesarbeitsgericht (Saksamaa) 10. märtsil 2022 – IK versus KfH  
Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.**

**(Kohtuasi C-184/22)**

(2022/C 237/41)

Kohtumenetluse keel: saksa

## Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Bundesarbeitsgericht

## Põhikohtuasja pooled

Hageja: IK

Kostja: KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

## Eelotsuse küsimused

1. Kas ELTL artiklit 157 ning direktiivi 2006/54/EÜ<sup>(1)</sup> artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest lauset tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigi kollektiivlepingu eeskiri, mille kohaselt on ületundide eest makstav lisatasu ette nähtud ainult nende töötundide eest, mis tehakse täistööajaga töötaja tavapärasest tööaega ületades, sisaldab täistööajaga töötajate ja osalise tööajaga töötajate ebavõrdset kohtlemist?

2. Juhul, kui Euroopa Kohus vastab esimesele küsimusele jaatavalt:

a) Kas ELTL artiklit 157 ja direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest lauset tuleb tõlgendada nii, et sellisel juhul ei piisa selle tuvastamiseks, et ebavõrdne kohtlemine puudutab oluliselt rohkem naisi kui mehi, asjaolust, et osalise tööajaga töötajate hulgas on oluliselt rohkem naisi kui mehi, vaid et sellele peab lisanduma, et täistööajaga töötajate hulgas on oluliselt rohkem mehi või et meeste osakaal on oluliselt suurem?

b) Või tuleneb ka ELTL artikli 157 ja direktiivi 2006/54/EÜ jaoks midagi muud Euroopa Kohtu kohtuotsuse<sup>(2)</sup> Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie, punktides 25–36 esitatud kaalutlustest, mille kohaselt ka puudega isikute rühma siseselt esinev ebavõrdne kohtlemine võib kuuluda direktiivi 2000/78/EÜ<sup>(3)</sup> artiklis 2 sätestatud mõiste „diskrimineerimine“ alla?

3. Juhul, kui Euroopa Kohus vastab esimesele küsimusele jaatavalt ning küsimustele 2a ja 2b nii, et sellises olukorras nagu põhikohtuasi saab tuvastada, et ebavõrdne kohtlemine tasu osas puudutab oluliselt rohkem naisi kui mehi:

Kas ELTL artiklit 157 ning direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest lauset tuleb tõlgendada nii, et see võib olla õiguspärane eesmärk, kui kollektiivlepingu pooled seavad eeskirjaga – nagu esimeses küsimuses nimetatud – ühelt poolt küll eesmärgi hoida tööandjaid andmast korraldusi ületundide tegemiseks ning tasustada töötajate üle kokkulepitud määra kasutamist ületundide eest makstava lisatasuga, teiselt poolt aga järgivad ka eesmärki takistada täistööajaga töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega ning sätestavad seetõttu, et lisatasu makstakse ainult selliste ületundide eest, mis tehakse täistööajaga töötaja kalendrikuus ettenähtud tööaega ületades?

4. Kas direktiivi 97/81/EÜ<sup>(4)</sup> lisas sisalduva osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigi kollektiivlepingu eeskiri, mille kohaselt on ületundide eest makstav lisatasu ette nähtud ainult nende töötundide eest, mis tehakse täistööajaga töötaja tavapärasest tööaega ületades, sisaldab täistööajaga töötajate ja osalise tööajaga töötajate ebavõrdset kohtlemist?

5. Juhul, kui Euroopa Kohus vastab neljandale küsimusele jaatavalt:

Kas direktiivi 97/81/EÜ lisas sisalduva osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et objektiivseks põhjuseks võib olla see, kui kollektiivlepingu pooled seavad eeskirjaga – nagu neljandas küsimuses nimetatud – ühelt poolt küll eesmärgi hoida tööandjaid andmast korraldusi ületundide tegemiseks ning tasustada töötajate üle kokkulepitud määra kasutamist ületundide eest makstava lisatasuga, teiselt poolt aga järgivad ka eesmärki takistada täistööajaga töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega ning sätestavad seetõttu, et lisatasu makstakse ainult selliste ületundide eest, mis tehakse täistööajaga töötaja kalendrikuus ettenähtud tööaega ületades?

<sup>(1)</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT 2006, L 204, lk 23).

<sup>(2)</sup> 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus (C-16/19, EU:C:2021:64).

<sup>(3)</sup> Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79).

<sup>(4)</sup> Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267).