

Părțile din procedura principală

Reclamant: JU

Pârâtă: Scalable Capital GmbH

Întrebările preliminare

1. Articolul 82 din Regulamentul general⁽¹⁾ privind protecția datelor trebuie interpretat în sensul că dreptul la despăgubiri, inclusiv în cadrul stabilirii întinderii sale, nu are caracterul unei sancțiuni, neavând în special o funcție disuasivă generală sau specifică, ci dreptul la despăgubiri are doar o funcție de compensare și, în anumite cazuri, o funcție de satisfacție?
- 2a. În vederea aprecierii dreptului la despăgubiri pentru prejudiciul moral, trebuie să se considere că dreptul la despăgubiri are de asemenea o funcție de satisfacție individuală – înțeleasă în acest caz ca fiind interesul rămas în sfera privată a persoanei vătămate de a vedea sancționat comportamentul cauzator al prejudiciului – sau dreptul la despăgubiri are doar o funcție de compensare, înțeleasă în acest caz ca urmărind să compenseze atingerile suferite?
- 2b1. Dacă este necesar să se considere că dreptul la despăgubiri pentru prejudiciul moral are atât o funcție de compensare, cât și o funcție de satisfacție, în cadrul aprecierii sale, trebuie să se considere că funcția de compensare are o prioritate structurală sau, cel puțin, se află într-un raport de tip regulă-excepție față de funcția de satisfacție? Aceasta are drept consecință faptul că o funcție de satisfacție nu poate fi luată în considerare decât în cazul unor încălcări săvârșite în mod intenționat sau din neglijență gravă?
- 2b2. În cazul în care dreptul la despăgubiri pentru prejudiciul moral nu are o funcție de satisfacție, în cadrul aprecierii sale, numai încălcările protecției datelor săvârșite în mod intenționat sau din neglijență gravă prezintă o importanță suplimentară în ceea ce privește evaluarea contribuțiilor la cauzarea prejudiciului?
3. În vederea înțelegerii despăgubirilor pentru prejudiciul moral, în cadrul aprecierii acestora trebuie să se pornească de la premisa unei ierarhii structurale sau, cel puțin, a unei ierarhii de tip regulă-excepție, în care experiența atingerii aduse de o încălcare a datelor prezintă o importanță mai redusă decât experiența atingerii și a durerii legate de o vătămare corporală?
4. Atunci când se presupune că există un prejudiciu, o instanță națională are posibilitatea, având în vedere lipsa de gravitate, de a nu acorda decât despăgubiri materiale minore și, prin urmare, în anumite cazuri, care sunt percepute de către partea vătămată sau în general ca fiind doar simbolice?
5. În vederea înțelegerii despăgubirilor pentru prejudiciul moral, în cadrul aprecierii consecințelor acestuia, trebuie să se considere că există un furt de identitate în sensul considerentului (75) al Regulamentului general privind protecția datelor numai în cazul în care un infractor și-a asumat în mod efectiv identitatea persoanei vizate, cu alte cuvinte, s-a prezentat, sub o formă sau alta, ca fiind persoana vizată, sau există deja un asemenea furt de identitate în împrejurarea în care infractorul dispune între timp de date care permit identificarea persoanei vizate?

⁽¹⁾ Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (JO 2016, L 119, p. 1).

**Cerere de decizie preliminară introdusă de Bundesarbeitsgericht (Germania) la 10 martie 2022 –
IK/KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.**

(Cauza C-184/22)

(2022/C 237/41)

Limba de procedură: germana

Instanța de trimitere

Bundesarbeitsgericht

Părțile din procedura principală

Reclamantă: IK

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

Întrebările preliminare

1. Articolul 157 TFUE, precum și articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 4 prima teză din Directiva 2006/54/CE⁽¹⁾ trebuie interpretate în sensul că o reglementare națională privind un contract colectiv, care stipulează că plata unor sporuri pentru ore suplimentare este prevăzută doar pentru orele de muncă lucrate peste programul de lucru normal al unui lucrător cu normă întreagă, conține o diferență de tratament între lucrătorii cu normă întreagă și lucrătorii cu fracțiune de normă?
2. În cazul unui răspuns afirmativ al Curții la prima întrebare:
 - a) Articolul 157 TFUE, precum și articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 4 prima teză din Directiva 2006/54/CE trebuie interpretate în sensul că, într-un astfel de caz, pentru a aprecia că diferența de tratament afectează un număr considerabil mai ridicat de femei decât de bărbați, nu este suficient ca în rândul lucrătorilor cu fracțiune de normă să existe un număr considerabil mai ridicat de femei decât de bărbați, ci trebuie ca, în rândul lucrătorilor cu normă întreagă, să existe un număr considerabil mai ridicat de bărbați sau o proporție semnificativ mai importantă de bărbați?
 - b) În ceea ce privește articolul 157 TFUE și Directiva 2006/54/CE, rezultă alte concluzii din considerațiile Curții de Justiție din Hotărârea din 26 ianuarie 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie⁽²⁾, potrivit cărora și o diferență de tratament, existentă în interiorul unui grup de persoane afectate de un handicap, poate intra sub incidența „conceptului de discriminare” prevăzut la articolul 2 din Directiva 2000/78/CE⁽³⁾?
3. În cazul în care Curtea de Justiție răspunde afirmativ la prima întrebare, iar la întrebările de la punctele 2a) și 2b) răspunsul este că, într-un caz precum cel din litigiul principal, s-ar putea aprecia că diferența de tratament în ceea ce privește remunerația vizează considerabil mai multe femei decât bărbați, atunci articolul 157 TFUE, precum și articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 4 prima teză din Directiva 2006/54/CE trebuie interpretate în sensul că poate constitui un scop legitim faptul că părțile semnatare ale unui contract colectiv urmăresc, printr-o reglementare – precum cea menționată la prima întrebare –, pe de o parte, obiectivul de a descuraja angajatorul să dispună prestarea de ore suplimentare și să compenseze prestarea de către lucrători a unui volum de muncă mai mare de cât cel convenit cu plata unui spor pentru ore suplimentare, dar și, pe de altă parte, obiectivul de a împiedica un tratament nefavorabil al lucrătorilor cu normă întreagă față de lucrătorii cu fracțiune de normă și de aceea să reglementeze că sporurile se datorează doar pentru orele suplimentare prestate în plus peste programul de lucru al unui lucrător cu normă întreagă într-o lună calendaristică?
4. Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă din anexa la Directiva 97/81/CE⁽⁴⁾ trebuie interpretată în sensul că o reglementare națională privind un contract colectiv, care stipulează că plata unor sporuri pentru ore suplimentare este prevăzută doar pentru orele de muncă lucrate peste programul de lucru normal al unui lucrător cu normă întreagă, conține o diferență de tratament între lucrătorii cu normă întreagă și lucrătorii cu fracțiune de normă?
5. În cazul unui răspuns afirmativ al Curții la a patra întrebare, atunci clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă din anexa la Directiva 97/81/CE trebuie interpretată în sensul că poate constitui un motiv obiectiv faptul că părțile semnatare ale unui contract colectiv urmăresc, printr-o reglementare – precum cea menționată la a patra întrebare –, pe de o parte, obiectivul de a descuraja angajatorul să dispună prestarea de ore suplimentare și să compenseze prestarea de către lucrători a unui volum de muncă mai mare de cât cel convenit cu plata unui spor pentru ore suplimentare, dar și, pe de altă parte, obiectivul de a împiedica un tratament nefavorabil al lucrătorilor cu normă întreagă față de lucrătorii cu fracțiune de normă și de aceea să reglementeze că sporurile se datorează doar pentru orele suplimentare prestate în plus peste programul de lucru al unui lucrător cu normă întreagă într-o lună calendaristică?

(1) Directiva Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

(2) Hotărârea din 26 ianuarie 2021 (C-16/19, EU:C:2021:64).

(3) Directiva Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

(4) Directiva Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35).