

Partes en el procedimiento principal

Demandante: JU

Demandada: Scalable Capital GmbH

Cuestiones prejudiciales

1. ¿Debe interpretarse el artículo 82 del Reglamento general de protección de datos ⁽¹⁾ en el sentido de que el derecho a indemnización no tiene carácter sancionador, en particular no cumple una función disuasoria general o especial, ni siquiera en cuanto a su cuantificación, sino que cumple una función estrictamente indemnizatoria y, en ciertos casos, de desagravio?
- 2.a ¿En cuanto a la cuantificación de la indemnización de un perjuicio inmaterial se ha de considerar que el derecho a indemnización cumple también una función de desagravio individual (en este caso, en el sentido del interés particular del perjudicado por ver sancionado el comportamiento dañoso), o cumple solamente una función indemnizatoria (en este caso, en el sentido de compensar el perjuicio sufrido)?
 - 2.b.1 En caso de que la indemnización de un perjuicio inmaterial cumpla tanto una función indemnizatoria como de desagravio: ¿En cuanto a su cuantificación se ha de considerar que la función indemnizatoria goza de una preferencia sistemática o, al menos, de una preferencia en cuanto relación regla-excepción, respecto a la función de desagravio? ¿Implica esto que la función de desagravio solo entra en juego en caso de infracciones dolosas o por negligencia grave?
 - 2.b.2 En caso de que la indemnización de un perjuicio inmaterial no cumpla una función de desagravio: ¿Solo pueden considerarse agravantes en la cuantificación de la indemnización las infracciones cometidas mediando dolo o negligencia grave que contribuyan causalmente al perjuicio?
3. Respecto a la cuantificación de la indemnización de un perjuicio inmaterial, ¿debe entenderse que existe una jerarquía sistemática o, al menos, una jerarquía en cuanto a relación regla-excepción, con arreglo a la cual el perjuicio experimentado a causa de una infracción en materia de protección de datos tiene menos importancia que los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de lesiones corporales?
4. En caso de apreciarse un daño, ¿está facultado el órgano jurisdiccional nacional, en atención a su escasa gravedad, para conceder una indemnización materialmente reducida y que, en ciertos casos, pueda ser percibida por el perjudicado, o con carácter general, como meramente simbólica?
5. Respecto a la valoración de las consecuencias de la indemnización de un perjuicio inmaterial, ¿debe entenderse que solo existe una usurpación de identidad en el sentido del considerando 75 del Reglamento general de protección de datos cuando un infractor ha utilizado efectivamente la identidad del interesado, haciéndose pasar por él de cualquier manera, o existe tal usurpación de identidad desde el momento en que un infractor dispone de datos que permiten identificar al interesado?

⁽¹⁾ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO 2016, L 116, p. 1).

Petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht (Alemania) el 10 de marzo de 2022 — IK / KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V.

(Asunto C-184/22)

(2022/C 237/41)

Lengua de procedimiento: alemán

Órgano jurisdiccional remitente

Bundesarbeitsgericht

Partes en el procedimiento principal

Demandante: IK

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

Cuestiones prejudiciales

1. ¿Deben interpretarse el artículo 157 TFUE y los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54/CE ⁽¹⁾ en el sentido de que una normativa convencional nacional con arreglo a la cual el pago de los complementos por horas extraordinarias solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria de un trabajador a tiempo completo constituye una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial?
2. En caso de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la primera cuestión:
 - a) ¿Deben interpretarse el artículo 157 TFUE y los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54/CE en el sentido de que, en tal caso, para considerar que la diferencia de trato afecta a un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres, no basta con que entre los trabajadores a tiempo parcial haya un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres, sino que a esto se ha de añadir que entre los trabajadores a tiempo completo haya un número considerablemente mayor de hombres, es decir, que exista una proporción sustancialmente mayor de hombres que de mujeres?
 - b) ¿Se extrae, en cambio, también respecto al artículo 157 TFUE y la Directiva 2006/54/CE, otra conclusión de las consideraciones formuladas por el Tribunal de Justicia en su sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, ⁽²⁾ C-16/19, EU:C:2021:64, apartados 25 a 36, según las cuales una diferencia de trato que se produce dentro de un grupo de personas aquejadas de una discapacidad también puede estar comprendida en el «concepto de discriminación» contemplado en el artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE ⁽³⁾?
3. En caso de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la primera cuestión y responda a las letras a) y b) de la segunda cuestión en el sentido de que, en un caso como el del procedimiento principal, es posible considerar que la diferencia de trato en la retribución afecta a un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres:

¿deben interpretarse el artículo 157 TFUE y los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54/CE en el sentido de que puede constituir una finalidad legítima que las partes de un convenio colectivo, con una normativa como la expuesta en la primera cuestión, por un lado, persigan disuadir a los empresarios de ordenar horas extraordinarias, compensando con un complemento por horas extraordinarias la utilización de los trabajadores en exceso de la jornada laboral acordada, pero, por otro lado, persigan también evitar un trato desfavorable de los trabajadores a tiempo completo frente a los trabajadores a tiempo parcial y, por ello, dispongan que el complemento se abone solo por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral mensual de un trabajador a tiempo completo?
4. ¿Debe interpretarse la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial que contiene el anexo de la Directiva 97/81/CE ⁽⁴⁾ en el sentido de que una normativa convencional nacional con arreglo a la cual el pago de los complementos por horas extraordinarias solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria de un trabajador a tiempo completo constituye una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial?
5. En caso de que el tribunal responda afirmativamente a la cuarta cuestión:

¿debe interpretarse la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial que contiene el anexo de la Directiva 97/81/CE en el sentido de que puede constituir una razón objetiva que las partes de un convenio colectivo, con una normativa como la expuesta en la cuarta cuestión, por un lado, persigan disuadir a los empresarios de ordenar horas extraordinarias, compensando con un complemento por horas extraordinarias la utilización de los trabajadores en exceso de la jornada laboral acordada, pero, por otro lado, persigan también evitar un trato desfavorable de los trabajadores a tiempo completo frente a los trabajadores a tiempo parcial y, por ello, dispongan que el complemento se abone solo por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral mensual de un trabajador a tiempo completo?

⁽¹⁾ Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO 2006, L 204, p. 23).

⁽²⁾ Sentencia de 26 de enero de 2021 (C-16/19, EU:C:2021:64).

⁽³⁾ Directiva del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).

⁽⁴⁾ Directiva del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9).