

Parter i det nationella målet

Kärande: JU

Svarande: Scalable Capital GmbH

Tolkningsfrågor

1. Ska artikel 82 i den allmänna dataskyddsförordningen ⁽¹⁾ tolkas så, att rätten till ersättning, inbegripet fastställandet av ersättningens belopp, inte har en bestraffande karaktär och i synnerhet inte har en allmän eller individuell avskräckande funktion, utan endast syftar till att kompensera skadan och under vissa omständigheter ge den skadelidande gottgörelse?
- 2.a Ska ersättningen för immateriell skada fastställas med utgångspunkt i att ersättningen även syftar till individuell gottgörelse – i detta sammanhang i betydelsen den skadelidandes personliga intresse av att se att beteendet som orsakat skadan bestraffas – eller är syftet med rätten till ersättning endast att kompensera skadan, i detta sammanhang i bemärkelsen att ersättning ska utges för den kränkning som orsakats?
 - 2.b.1. Om rätten till ersättning för immateriell skada både syftar till att kompensera skadan och ge den skadelidande gottgörelse: Ska utgångspunkten för att fastställa ersättningen för immateriell skada vara att den kompenserande funktionen har ett strukturellt företräde, eller åtminstone företräde i form av huvudregel i förhållande till gottgörelsen som utgör ett undantag? Innebär detta att syftet att ge den skadelidande gottgörelse endast ska beaktas vid skador till följd av uppsåtligt handlande eller grov oaktsamhet?
 - 2.b.2. Om rätten till ersättning för immateriell skada inte syftar till att ge den skadelidande gottgörelse: Ska endast personuppgiftsincidenter till följd av uppsåtligt handlande eller grov oaktsamhet tillmätas särskild betydelse inom ramen för bedömningen av hur mycket [ett visst handlande] bidragit till skadan när ersättningsbeloppet ska fastställas?
3. Ska ersättningen för immateriell skada fastställas på grundval av ett hierarkiskt strukturellt förhållande eller åtminstone ett förhållande mellan huvudregel och undantag, där upplevelsen av kränkning till följd av en personuppgiftsincident ska tillmätas mindre betydelse än upplevelsen av kränkning och smärta i samband med en kroppsskada?
4. Får en nationell domstol, i en situation där en skada konstaterats men där den aktuella överträdelsens svårighetsgrad är ringa, utdöma ersättning som i materiellt hänseende är obetydlig och därmed eventuellt kan upplevas som rent symbolisk av den skadelidande eller i allmänhet?
5. Ska rättsföljderna vid immateriell skada fastställas på grundval av att en identitetsstöld, i den mening som avses i skäl 75 i den allmänna dataskyddsförordningen, anses föreligga först när en gärningsman faktiskt har antagit den registrerades identitet, det vill säga i någon form har utgett sig för att vara den registrerade, eller utgör redan den omständigheten att en gärningsman nu har tillgång till personuppgifter som gör det möjligt att identifiera den registrerade personen identitetsstöld i detta avseende?

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT L 119, 2016, s. 1).

Begäran om förhandsavgörande framställd av Bundesarbeitsgericht (Tyskland) den 10 mars 2022 – IK mot KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V.

(Mål C-184/22)

(2022/C 237/41)

Rättegångsspråk: tyska

Hänskjutande domstol

Bundesarbeitsgericht

Parter i det nationella målet

Klagande: IK

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

Tolkningsfrågor

1. Ska artikel 157 FEUF och artiklarna 2.1 b och 4 första meningen i direktiv 2006/54/EG⁽¹⁾ tolkas så, att en nationell bestämmelse i ett kollektivavtal, i vilken övertidstillägg endast föreskrivs för tid som har arbetats utöver en heltidsanställd arbetstagares ordinarie arbetstid, innebär att heltidsanställda och deltidanställda behandlas olika?
2. Om domstolen besvarar fråga 1 jakande:
 - a) Ska artikel 157 FEUF och artiklarna 2.1 b och 4 första meningen i direktiv 2006/54/EG tolkas så, att det, för att i ett sådant fall konstatera att diskrimineringen drabbar betydligt fler kvinnor än män, inte räcker att det finns betydligt fler kvinnor än män bland de deltidanställda, utan att det dessutom måste finnas betydligt fler män bland de heltidsanställda, det vill säga att en signifikant större andel är män?
 - b) Eller följer, även när det gäller artikel 157 FEUF och direktiv 2006/54/EG, något annat av domstolens redogörelser i punkterna 25–36 i domen Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie⁽²⁾, enligt vilket även särbehandling inom en grupp personer med funktionshinder kan omfattas av begreppet "diskriminering" enligt artikel 2 i direktiv 2000/78⁽³⁾?
3. Om domstolen besvarar fråga 1 jakande och frågorna 2a och 2b på så sätt att det, i ett fall som det som är aktuellt i det nationella målet, skulle kunna konstateras att lönediskriminering drabbar betydligt fler kvinnor än män: Ska artikel 157 FEUF och artiklarna 2.1 b och 4 första meningen i direktiv 2006/54/EG tolkas så, att det kan vara ett berättigat mål att parterna i ett kollektivavtal med en regel – som den som anges i fråga 1 – visserligen å ena sidan strävar efter att avhålla arbetsgivaren från att beordra övertid och betala övertidstillägg när arbetstagarna tas i anspråk utöver avtalad omfattning, men å andra sidan strävar efter att förhindra mer ofördelaktig behandling av heltidsanställda i förhållande till deltidanställda och därför föreskriver att tillägg endast ska betalas för övertid som överskrider arbetstiden för en heltidsanställd?
4. Ska klausul 4.1 i ramavtalet om deltidarbete i bilagan till direktiv 97/81/EG⁽⁴⁾ tolkas så, att en nationell bestämmelse i ett kollektivavtal, i vilket övertidstillägg endast föreskrivs för tid som har arbetats utöver en heltidsanställd arbetstagares ordinarie arbetstid, innebär att heltidsanställda och deltidanställda behandlas olika?
5. Om domstolen besvarar fråga 4 jakande:

Ska klausul 4.1 i ramavtalet om deltidarbete i direktiv 97/81/EG tolkas så, att det kan vara en objektiv grund att parterna i ett kollektivavtal med en regel – som den som anges i fråga 4 – visserligen å ena sidan strävar efter att avhålla arbetsgivaren från att beordra övertid och betala övertidstillägg när arbetstagarna tas i anspråk utöver avtalad omfattning, men å andra sidan strävar efter att förhindra mer ofördelaktig behandling av heltidsanställda i förhållande till deltidanställda och därför föreskriver att tillägg endast ska betalas för övertid som överskrider arbetstiden för en heltidsanställd?

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (EUT L 204, 2006, s. 23).

⁽²⁾ Dom av den 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64).

⁽³⁾ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).

⁽⁴⁾ Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9).