

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: JU

Strona pozwana: Scalable Capital GmbH

Pytania prejudycjalne

1. Czy art. 82 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych⁽¹⁾ należy interpretować w ten sposób, że roszczenie o odszkodowanie nie ma charakteru sankcji, zwłaszcza ogólnej lub szczególnej funkcji odstraszałającej, także w kontekście określania jego wysokości, lecz roszczenie o odszkodowanie ma jedynie funkcję wyrównawczą i ewentualnie funkcję rekompensaty?
- 2.a Czy przy określaniu wysokości roszczenia o odszkodowanie za szkody niemajątkowe należy przyjąć, że roszczenie o odszkodowanie pełni także funkcję indywidualnej rekompensaty – rozumianej tu jako pozostający w sferze prywatnej poszkodowanego interes polegający na postrzeganiu zachowania powodującego szkodę jako ukaranego, czy też roszczenie o odszkodowanie pełni jedynie funkcję wyrównawczą – rozumianą tu jako funkcja kompensacji doznanych naruszeń?
 - 2.b.1. Przy założeniu, że roszczenie o odszkodowanie za szkodę niemajątkową pełni zarówno funkcję wyrównawczą, jak i rekompensaty: czy przy określaniu jego wysokości należy przyjąć, że funkcja wyrównawcza ma pierwszeństwo strukturalne, a przynajmniej pierwszeństwo, które należy postrzegać jako relację reguła-wyjątek, przed funkcją rekompensaty? Czy oznacza to, że funkcja rekompensaty może być brana pod uwagę tylko w przypadku naruszenia umyślnego lub wynikającego z rażącego niedbalstwa?
 - 2.b.2. Jeżeli roszczenie o odszkodowanie za szkody niemajątkowe nie pełni funkcji rekompensaty: czy przy określaniu jego wysokości tylko umyślne lub wynikające z rażącego niedbalstwa naruszenia ochrony danych mają dodatkowe znaczenie dla oceny przyczynienia się do powstania szkody?
3. Czy dla rozumienia odszkodowania za szkody niemajątkowe przy określaniu jego wysokości należy przyjąć, że istnieje strukturalna hierarchia lub przynajmniej hierarchia oparta na zasadzie wyjątku od reguły, w którym doznanie naruszenia wynikające z naruszenia danych ma mniejszą wagę niż doznanie naruszenia i bólu związane z uszkodzeniem ciała?
4. Czy sąd odsyłający może, przy założeniu wystąpienia szkody o ograniczonej dolegliwości, zasądzić odszkodowanie, które pod względem materialnym jest niewielkie i tym samym w pewnych okolicznościach może być postrzegane przez poszkodowanego lub generalnie jako symboliczne?
5. Czy dla rozumienia odszkodowania za szkody niemajątkowe przy ocenie jego skutków należy przyjąć, że kradzież tożsamości w rozumieniu motywu 75 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych ma miejsce tylko wtedy, gdy sprawca rzeczywiście przybrał tożsamość osoby, której dane dotyczą, tj. podszedł się pod nią w jakiegokolwiek formie, czy też kradzież tożsamości polega już na tym, że w międzyczasie sprawcy dysponują danymi, które umożliwiają identyfikację osoby, której dane dotyczą?

⁽¹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. 2016, L 119, s. 1).

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) w dniu 10 marca 2022 r. – IK/KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

(Sprawa C-184/22)

(2022/C 237/41)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Bundesarbeitsgericht

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: IK

Strona pozwana: KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 157 TFUE, jak również art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 zdanie pierwsze dyrektywy 2006/54/WE⁽¹⁾ należy interpretować w ten sposób, że krajowa regulacja wynikająca z układu zbiorowego pracy, zgodnie z którą przewiduje się zapłatę dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie w odniesieniu do godzin pracy przepracowanych ponad normalny czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wprowadza nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy?
- 2) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze:
 - a) Czy art. 157 TFUE, jak również art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 zdanie pierwsze dyrektywy 2006/54/WE należy interpretować w ten sposób, że w takim przypadku do ustalenia, że nierówne traktowanie dotyczy znacznie więcej kobiet niż mężczyzn, nie wystarczy, że wśród pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest znacznie więcej kobiet niż mężczyzn, ale dodatkowo konieczne jest, żeby wśród pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy było znacznie więcej mężczyzn, ewentualnie żeby udział mężczyzn był istotnie wyższy?
 - b) Czy raczej także w odniesieniu do art. 157 TFUE i dyrektywy 2006/54/WE coś innego wynika z wywodów Trybunału Sprawiedliwości przedstawionych w wyroku z dnia 26 stycznia 2021 r., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie⁽²⁾, C-16/19, EU:C:2021:64, pkt 25–36, gdzie wyjaśniono, że odmierne traktowanie, które występuje w ramach grupy osób z niepełnosprawnością, może wchodzić w zakres „pojęcia dyskryminacji”, o którym mowa w art. 2 dyrektywy 2000/78/WE⁽³⁾?
- 3) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze i udzielenia przez Trybunał Sprawiedliwości na pytania drugie a) i b) takiej odpowiedzi, że w przypadku takim jak w postępowaniu głównym można byłoby stwierdzić, że nierówne traktowanie w zakresie wynagradzania dotyczy znacznie więcej kobiet niż mężczyzn: Czy art. 157 TFUE, jak również art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 zdanie pierwsze dyrektywy 2006/54/WE należy interpretować w ten sposób, że za zgodny z prawem cel można uznać przypadek, w którym strony układu zbiorowego pracy poprzez regulację taką jak opisana w pytaniu pierwszym wprawdzie z jednej strony zmierzają do powstrzymania pracodawcy od polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i zagwarantowania, że korzystanie z pracy pracowników ponad umówiony wymiar czasu pracy będzie wynagradzane dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, z drugiej strony zmierzają jednak także do tego, by zapobiec mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z zatrudnionymi w niepełnym wymiarze i dlatego postanawiają, że dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych będą należne wyłącznie w odniesieniu do godzin przepracowanych ponad ustalony w miesiącu kalendarzowym czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy?
- 4) Czy klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] z załącznika do dyrektywy 97/81/WE⁽⁴⁾ należy interpretować w ten sposób, że krajowa regulacja wynikająca z układu zbiorowego pracy, zgodnie z którą przewiduje się zapłatę dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie w odniesieniu do godzin pracy przepracowanych ponad normalny czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wprowadza nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy?
- 5) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie czwarte: Czy klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] z załącznika do dyrektywy 97/81/WE należy interpretować w ten sposób, że za obiektywną przyczynę można uznać przypadek, w którym strony układu zbiorowego pracy poprzez regulację taką jak opisana w pytaniu czwartym wprawdzie z jednej strony zmierzają do powstrzymania pracodawcy od polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i zagwarantowania, że korzystanie z pracy pracowników ponad umówiony wymiar czasu pracy będzie wynagradzane dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, z drugiej strony zmierzają jednak także do tego, by zapobiec mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z zatrudnionymi w niepełnym wymiarze i dlatego postanawiają, że dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych będą należne wyłącznie w odniesieniu do godzin przepracowanych ponad ustalony w miesiącu kalendarzowym czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy?

⁽¹⁾ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).

⁽²⁾ Wyrok z dnia 26 stycznia 2021 r. (C-16/19, EU:C:2021:64).

⁽³⁾ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

⁽⁴⁾ Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC.