

# Anonymizované znenie

Preklad

C-312/24 – 1

Vec C-312/24 [Darašev]<sup>i</sup>

## Návrh na začatie prejudiciálneho konania

### Dátum podania:

29. apríl 2024

### Vnútroštátny súd:

Sofijski rajonen sád

### Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

30. január 2024

### Žalobca:

CL

### Žalovaná:

Prokuratura na Republika Bulgaria

PRACOVNÝ DOKUMENT

<sup>i</sup> Názov tejto veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

## UZNESENIE

... [omissis]

**SOFIJSKI RAJONEN SÄD, GRAŽDANSKO OTDELENIE** (Okresný súd Sofia-mesto, občianskoprávne oddelenie, Bulharsko) ...[omissis] na verejnom pojednávaní 30. januára 2024... [omissis]

... [omissis]

Občianskoprávna vec № 20211110120709 ...[omissis],

pri svojom rozhodovaní zohľadnil nasledovné:

**Ide o konanie podľa článku 267 ods. 1 ZFEÚ a kapitoly 55 GPK (Graždanski procesualen kodex) (Občiansky súdny poriadok) (Návrh na začatie prejudiciálneho konania)**

Konanie sa začalo žalobou CL, ...[omissis] obec Kazitčene, ...[omissis] **proti** PROKURATURA NA REPUBLIKA BALGARIA (PRB) (Prokuratúra Bulharskej republiky, Bulharsko), ktorou sa navrhuje, aby bola žalovaná **na základe článku 2 ods. 1 bodov 2 až 3 Zakon za otgovornostta na daržavata i obštinite za vredi (zákon o zodpovednosti štátu a obcí za škodu, ďalej len „zákon o zodpovednosti štátu“, respektíve „ZODOV“)** zaviazaná na zaplatenie sumy vo výške 6 000,00 BGN ako náhrady utrpenej nemateriálnej ujmy vzniknutej postupmi, ktoré boli voči žalobcovi vykonané v začatom prípravnom konaní ...[omissis], a v dôsledku ktorých vznikla.

V žalobe sa uvádza, že žalobca bol v postavení podozrivého, ale z formálneho hľadiska nebol obvinený (v originálnom znení: ne e bil privlečen kato obvinjaem). Bol informovaný, že „je osobou s nejasným postavením“. Bol zadržaný na 24 hodín. Neskôr bolo prípravne konanie dočasne pozastavené, keďže páchatel' nebol zistený [článok 244 ods. 1 bod 2 NPK – Nakazatelno-procesualen kodex (Trestný poriadok)]. V období po definitívnom zastavení prípravného konania nemohol služobne postupovať (Ministerstvo na vatrešnite raboti – Ministerstvo vnútra, Bulharsko) (ďalej len „MVR“), keďže bol v postavení podozrivého. Nemajetkovú ujmu utrpel týmito postupmi: **1)** Bol zadržaný na 24 hodín; **2)** zadržanie prebehlo pred všetkými kolegami a zamestnancami na jeho útvare; **3)** nedostal žiadne informácie – prečo bolo začaté prípravne konanie, že sa môže stretnúť s advokátom alebo kontaktovať rodinných príslušníkov, jeho telefón bol zaistený; **4)** boli voči nemu vykonané vyšetrovacie opatrenia – dva rôzne druhy prehliadky (v originálnom znení: obisk, pretarsvane), identifikácia páchatel'a, nebol však v postavení podozrivého a nebol odsúdený za trestný čin; **5)** ako zamestnancovi Ministerstva vnútra mu bolo zamietnuté vymenovanie do vyššieho služobného úradu v období rokov 2016 až 2022, keďže v uvedenom prípravnom konaní bol v postavení podozrivého. V súvislosti s konaniami uvedenými v bodoch 1 až 4

uvádza, že k ujme došlo v rámci sedemmesačného obdobia v nadväznosti na vyšetrovacie opatrenia, ktoré boli voči nemu prijaté v uvedenom trestnom konaní. Navrhuje najmä výmaz z databázy, v ktorej je vedený ako podozrivý.

Žalovaná, PROKURATÚRA BULHARSKEJ REPUBLIKY, návrh čo sa týka dôvodov aj výšky, popiera v celom rozsahu.

Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka druhu a spôsobu, ako sa má zaobchádzať s informáciami (získavanie, uchovávanie, vymazanie) o osobách, ktoré boli v postavení podozrivého, ak vyšetrovacie orgány sú súčasťou organizačnej štruktúry zamestnávateľa, pre ktorého podozrivý pracuje. Návrh sa týka toho, aké informácie smie zamestnávateľ získavať, uchovávať alebo vymazať, ak iné [súčasť] jeho organizačných jednotiek vykonávajú vyšetrovacie opatrenia proti jeho zamestnancovi. Návrhom na začatie prejudiciálneho konania by vnútroštátny súd chcel objasniť výklad „práva na zabudnutie“ v prípadoch, v ktorých sa získané informácie nachádzajú v osobnom spise zamestnanca, ktorý pracuje v organizačnej jednotke zamestnávateľa, pričom presne tieto informácie boli získané v trestnom konaní, ktoré viedla iná organizačná jednotka zamestnávateľa, pričom v prípade tejto inej organizačnej jednotky ide o vyšetrovací orgán v trestnom konaní. Smie zamestnávateľ, ktorý má organizačné jednotky, ktoré vykonávajú vyšetrovacie opatrenia, zamestnancovi zabrániť v kariérom postupe len preto, že bol podozrivým v prebiehajúcom trestnom konaní, v ktorom vyšetrovacie postupy boli vykonané inou organizačnou jednotkou zamestnávateľa? Môže zamestnávateľ, ktorý má osobitné riaditeľstvo, ktoré vykonáva vyšetrovacie postupy v trestnom konaní, zamestnancovi, ktorý pracuje na inom riaditeľstve, brániť v kariérom postupe s odôvodnením, že zamestnanec bol podozrivou osobou alebo mal postavenie obvineného/obžalovaného v trestnom konaní vedenom inou organizačnou jednotkou zamestnávateľa?

## ÚČASTNÍCI KONANIA

**Žalobca:** CL, ...[omissis] obec Kazitčene, ...[omissis]

**Žalovaná:** PROKURATÚRA BULHARSKEJ REPUBLIKY (PRB), mesto Sofia, ...[omissis]

## SKUTKOVÝ STAV

Medzi účastníkmi konania je nesporné, že 1. marca 2016 sa začalo prípravné konanie... [omissis] z dôvodu spáchaného trestného činu: Krádež v spolupáchateľstve s inými osobami – skutková podstata článok 198 ods. 1 v spojení s článkom 20 ods. 2, ako aj v spojení s ods. 1 NK (Nakazatelen kodex – Trestný zákonník). Prípravné konanie sa viedlo voči neznámemu páchatel'ovi. Medzi účastníkmi konania je nesporné, že žalobca v čase od roku 2012 do roku 2023 ako policajný príslušník zastával rôzne funkcie na Ministerstve vnútra na rôznych riaditeľstvách: Generálne riaditeľstvo „Bezpečnostná polícia“ a generálne riaditeľstvo „Vnútroštátna polícia“.

Dňa 17. mája 2016 sa konalo generálne zasadnutie všetkých policajných príslušníkov, ktorí boli práve prítomní na útvere, na ktorom žalobca pracuje. Na tomto generálnom zasadnutí mali prísť vedúci sekcie, zástupca riaditeľa „Vnútornej bezpečnosti“ MVR, prokurátor SGP (Sofijska gradska prokuratura – Prokuratúra mesta Sofia, Bulharsko) a vyšetrovateľ. Je nesporné, že žalobca bol na tomto zasadnutí verejne pred všetkými zadržaný a musel odovzdať svoj služobný odznak, svoju zbraň a svoj služobný preukaz.

Je nesporné, že žalobca bol 17. mája 2016 zadržaný na 24 hodín. Na účely jeho zatknutia bol riaditeľstvom „Vnútornej bezpečnosti“ MVR vydaný príkaz na zatknutie. Príkaz na zatknutie bol vydaný na základe článku 72 ods. 1 bodu 1 ZMVR (Zakon za ministerstvoto na vatrešnite raboti – zákon o ministerstve vnútra) (osoba, v prípade ktorej existujú indície, že spáchala trestný čin). V príkaze na zatknutie bolo uvedené, že osoba sa zatýka, keďže 1. marca 2016 ako spolupáchateľ pri použití násilia odcudzila hnutelné veci súmyslom privlastniť si ich, čo predstavuje trestný čin podľa článku 198 ods. 1 v spojení s článkom 20 ods. 2, ako aj v spojení s ods. 1 NK.

Je nesporné, že žalobca bol prepustený po 24 hodinách. Je tiež nesporné, že žalobca nebol z formálneho hľadiska obvinený. Nebol obžalovaný. Žalobca bol počas vyšetrovania prehladaný, a síce v rámci prehliadky a zaistenia vecí. U žalobcu prebehla aj domová prehliadka. Žalobca sa zúčastnil identifikácie páchatel'a, pri ktorej ho obeť ako páchatel'a neidentifikovala. Žalobcovi boli ako podozrivému odobraté odtlačky. Bolo zistené, že na veciach obete sa nenachádzajú žiadne jeho stopy. Je nesporné, že prehliadka a zaistenie vecí boli vykonané po predchádzajúcom súhlase súdu. Účastníci konania sa zhodujú v tom, že vyšetrovanie bolo prerušené, keďže páchatel'a nebolo možné zistiť.

V konaní sa zistilo, že žalobca znova nastúpil do svojej služby v rámci štruktúry MVR. Žalobca sa zúčastnil výberových konaní na povýšenie na iné pozície v iných útvaroch, oddeleniach a riaditeľstvách v rámci štruktúry MVR. Hlavný dôvod, prečo nebol vymenovaný do inej pozícií, spočíva v tom, že bol ako podozrivý zatknutý vo vyššie uvedenom prípravnom konaní. Z osobného spisu žalobcu a archívu MVR je možné vyvodiť informáciu, že žalobca bol zatknutý a boli voči nemu ako podozrivému vykonané vyšetrovacie úkony (prehliadka, zaistenie vecí, identifikácia páchatel'a). Dôvodom, prečo žalobca nebol povýšený alebo preložený na iné pozície, bola jeho účasť ako podozrivého zo spáchania trestného činu podľa článku 198 ods. 1 – lúpež – na uvedenom vyšetovaní.

Žalobca uvádza, že utrpel nemajetkovú ujmu tým, že bol zatknutý pred svojimi kolegami, a s ponížením, pričom ako dlhoročný zamestnanec MVR bol zatknutý kvôli trestnému činu, v prípade ktorého nebolo preukázané, že ho spáchal. Podľa jeho tvrdení utrpel ujmu, keďže mu neboli oznámené informácie o jeho zatknutí – žiaden advokát, telefonát s rodinou, nebol mu uvedený dôvod zatknutia. Zastáva názor, že toto zatknutie predstavuje prekážku pre [jeho] kariérny postup a jeho kariérny rozvoj. Jeho zamestnávateľ, ktorý vykonal zatknutie, uchováva databázu k tomuto vyšetovaniu a odmieta ju odstrániť alebo vymazať. Bez ohľadu na to sa

meno žalobcu vo vyšetřovaní uvádza ako meno podozřivého, čo mu bráni v ďalšom postupe.

### **JUDIKATÚRA VĀRCHOVEN KASACIONEN SĀD NA REPUBLIKA BALGARIA (Najvyšší kasačný súd Bulharskej republiky, Bulharsko)**

Podľa judikatúry Vārchoven kasacionen sād (Najvyšší kasačný súd) má osoba, ktorá sa spája s trestným činom a z formálneho hľadiska nebola obvinená, pri zastavení trestného konania nárok na odškodnenie. K odškodneniu dochádza podľa ZODOV. Osoba môže žiadať náhradu škody aj za čas predtým, ako bola podozřivým, ak bola jedinou osobou, ktorá by mohla spáchať trestný čin, ak sa trestné konanie viedlo proti neznámemu páchatel'ovi. Žalovanou v tomto konaní je prokuratúra, keďže ide o prípravné konanie.

### **DÔVODY, PRE KTORÉ SÚD ZASTÁVA NÁZOR, ŽE NÁVRH NA ZAČATIE PREJUDICIÁLNEHO KONANIA JE NEVYHNUTNÝ PRE SPRÁVNE ROZHODNUTIE KONANIA VO VECI SAMEJ**

V bulharskom NPK nie je upravené postavenie podozřivého v trestnom konaní. Podľa rozsudku vo veci **C-209/22** má podozřivý práva podľa *smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/48/EÚ z 22. októbra 2013 o práve na prístup k obhajcovi v trestnom konaní a v konaní o európskom zatykači a o práve na informovanie tretej osoby po pozbavení osobnej slobody a na komunikáciu s tretími osobami a s konzulárnymi úradmi po pozbavení osobnej slobody*, s výnimkou, že takýto prístup k obhajcovi je nevyhnutný len vtedy, ak uvedená osoba môže svoje práva na obhajobu reálne a účinne vykonávať.

Žalobca v predmetnom konaní mal v uvedenom prípravnom konaní v plnom rozsahu postavenie podozřivého, čo je medzi účastníkmi konania nesporné. Po zabezpečení dôkazov však nebol obvinený z formálneho hľadiska a trestné konanie voči nemu bolo od roku 2016 dočasne pozastavené, keďže páchatel' sa nedal zistiť.

Žalobca tvrdí, že má nárok na odškodnenie za jeho zatknutie, pretože bol podozřivý, ale jeho účasť na trestnom čine nebola preukázaná. Náhradu škody požaduje z nasledovných dôvodov: 1. jeho zatknutie prebehlo pred zhromaždenými kolegami na jeho pracovisku; 2. jeho postavenie ako podozřivého predstavuje prekážku pre jeho kariérny postup v organizačnom systéme MVR; 3. v dôsledku priebehu zatknutia mu bol zamedzený prístup k informáciám – rozhovor s rodinou, s advokátom, aby mohol zistiť, prečo bol zatknutý.

MVR je jediným správnym orgánom, ktorý má právomoc na udržanie verejného poriadku. Pozostáva z viacerých riaditeľstiev, pričom generálnemu riaditeľstvu „Vnútroštátna polícia“ a generálnemu riaditeľstvu „Bezpečnostná polícia“ sú zverené opatrenia na ochranu verejného poriadku.

Zamestnanci MVR zároveň môžu byť podozřivými, obvinenými, obžalovanými. Vyšetřovacie postupy proti zamestnancovi MVR vykonáva riaditeľstvo „Vnútroš-

bezpečnosť“ bez ohľadu na to, o aký trestný čin ide. Riaditeľstvo „Vnútna bezpečnosť“ vyšetruje trestné činy, ku ktorým existujú indície, že boli spáchané zamestnancami MVR. Vyšetrojúci policajný príslušník riaditeľstva „Vnútna bezpečnosť“ môže začať prípravné konanie voči zamestnancovi iného riaditeľstva MVR. Zamestnanci riaditeľstva „Vnútna bezpečnosť“ vykonávajú vyšetrovacie opatrenia – prehliadka, zaistenie vecí, predvolanie svedkov, formálne obvinenie, sprístupnenie vyšetrovacích spisov, a podobne.

Ako jeden a ten istý správny orgán je MVR zamestnávateľom všetkých zamestnancov, ktorí pracujú pre ministerstvo. Každé jednotlivé riaditeľstvo uchováva informácie o svojom zamestnancovi a ukladá ich v jeho osobnom spise. Pri účasti na výberovom konaní na postup a preloženie sa vyžiada osobný spis a informácie – ako plnil [svoje] povinnosti, či bol niekedy podozrivý, obvinený alebo obžalovaný, či porušil pracovný alebo verejný poriadok.

Na druhej strane je riaditeľstvo „Vnútna bezpečnosť“ organizačnou jednotkou MVR, ktorá vyšetruje trestné činy, v prípade ktorých sa vychádza z toho, že boli spáchané zamestnancami MVR. Informácie získané pri vyšetrovaní sa ukladajú aj do osobného spisu. Vykoná sa interná kontrola, ktorej výsledok sa založí aj do osobného spisu.

V tejto súvislosti vzniká problém pri spracúvaní, uchovávaní a použití informácií, ktoré boli získané riaditeľstvom MVR ako vyšetrovacím orgánom v súvislosti s trestným konaním a boli poskytnuté inému riaditeľstvu MVR, ktoré je voči podozrivému/obvinenému/obžalovanému v postavení zamestnávateľa. Súdu nie je jasné, či informácie, ktoré získalo riaditeľstvo MVR ako vyšetrovací orgán, môžu byť z úradnej moci zaradené do osobného spisu zamestnanca, ktorý ako policajný príslušník pôsobí na inom riaditeľstve MVR. Ako sa ukladajú tieto informácie, na ako dlho, a môžu predstavovať prekážku pre kariérny postup zamestnanca? Problémy so spracúvaním a uchovávaním údajov z vyšetrovania, ktoré získalo MVR, sú predmetom konania vo veciach **C-205/21** a **C-118/22**.

V prejednávanej príhode konalo MVR zároveň ako zamestnávateľ prostredníctvom riaditeľstiev, v ktorých žalobca vykonával svoju službu, ale aj ako vyšetrovací orgán prostredníctvom riaditeľstva „Vnútna bezpečnosť“, ktoré vyšetruje trestné činy zamestnancov MVR.

Je primerané, že MVR vo svojom postavení ako zamestnávateľ používa informácie o zamestnancovi a vychádza z týchto informácií, ktoré získal od iného oddelenia/riaditeľstva MVR, keď toto využilo informácie vyšetrovacieho orgánu? Je cieľ odhaľovania a predchádzania trestným činom prostredníctvom organizačnej jednotky MVR v súlade s možnosťou zamestnávateľa, aby odoprel kariérny postup len preto, že zamestnanec bol podozrivý zo spáchania trestného činu, pre ktorý bolo trestné sťaženie dočasne pozastavené, keďže páchatel' nebol zistený?

Je potrebné poznamenať, že súdu nie je zrejmé, či sa uplatní nariadenie o ochrane údajov v prípadoch ako predmetné konanie – kde existuje jedna a tá istá organizačná štruktúra, v ktorej časť riaditeľstiev vykonáva funkciu zamestnávateľa a iná časť úlohy vyšetrovacieho orgánu v trestnom konaní.

Článok 4 bod 1 nariadenia o ochrane údajov upravuje, čo sú osobné údaje. V konaní bolo nesporne zistené, že MVR ako zamestnávateľ uchováva informácie, že žalobca bol podozrivý a počas prípravného konania bol zatknutý kvôli trestnému činu „lúpež v spolupáchateľstve“. Vzniká otázka, či toto uchovávanie a doplnenie do osobného spisu podozrivého predstavuje spracúvanie údajov v zmysle článku 4 bodu 2 nariadenia o ochrane údajov alebo či osobný spis je informačný systém v zmysle článku 4 bodu 6. Súdu vzniká otázka, či uchovávanie údajov ako tých sporných v predmetnom prípade patrí do pôsobnosti článku 9 ods. 2 písm. b) nariadenia o ochrane údajov.

Súdu je notoricky známe, že úradníci, ktorí dohliadajú na verejný poriadok (osoby, ktoré pracujú na MVR), by mali spĺňať vyššie morálne a etické kritériá ako iné kategórie zamestnancov. Tieto osoby nesmú byť odsúdené, obžalované, obvinené alebo podozrivé, keďže to odporuje účelu ich pracovnej činnosti, aby udržiavali poriadok v štáte, predchádzali, odhaľovali a zamedzovali trestným činom a porušeniam zákona. Avšak, až kým nie je preukázaný opak, existuje prezumpcia nevinoty. Súdu vzniká otázka, či zamestnávateľ môže zabrániť kariérnemu postupu len na základe skutočnosti, že zamestnanec je podozrivý/obžalovaný/obvinený, a síce s prihliadnutím na vyššie etické kritériá, ktoré táto skupina zamestnancov musí spĺňať. Môže sa zamestnávateľ odvolávať na skutočnosť, že jeho zamestnanec bol podozrivý/obvinený/obžalovaný, a zastaviť jeho kariérny postup, ak trestné konanie bolo voči nemu zastavené? Nie je zrejmé, či získavanie a spracúvanie údajov v osobnom spise zamestnanca, ktoré súvisia s jeho postavením ako podozrivého/obvineného/obžalovaného, sú v primeranom vzťahu k požiadavkám na túto skupinu zamestnancov. A síce preto, keďže len právoplatné odsúdenie je dôvodom pre ukončenie pracovnoprávného a služobného vzťahu so zamestnancom.

Zároveň sa v odôvodneniach 65 a 66, ako aj v článku 17 nariadenia o ochrane údajov zaviedlo právo na zabudnutie. Z tohto dôvodu nie je súdu zrejmé, či sa zásada práva na zabudnutie v článku 17 ods. 1 písm. a) nariadenia o ochrane údajov má vykladať v tom zmysle, že sa majú vymazať všetky údaje z osobného spisu zamestnanca, ak tieto údaje boli získané inou organizačnou jednotkou zamestnávateľa, ktorá vykonáva úlohy vyšetrovacieho orgánu, a zamestnanca spájajú s tým, že v súvislosti s trestným činom bol podozrivým/obvineným/obžalovaným.

Pre súd nie je jednoznačné, či pod nezákonným spracúvaním v zmysle článku 17 ods. 1 písm. d) nariadenia o ochrane údajov sa má chápať spracúvanie a uchovávanie údajov organizačnou jednotkou zamestnávateľa z dôvodu podozrenia, že jeho zamestnanec spáchal trestný čin, pričom tieto informácie boli

obdržané, získané a uchovávané inou organizačnou jednotkou zamestnávateľa vo svojom postavení ako orgánom činný v trestnom konaní.

Podľa odôvodnenia 19 a článku 2 ods. 2 písm. d) nariadenia o ochrane údajov je spracúvanie a uchovávanie osobných údajov v trestnom konaní upravené v *smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/680 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov príslušnými orgánmi na účely predchádzania trestným činom, ich vyšetrovania, odhaľovania alebo stíhania alebo na účely výkonu trestných sankcií a o voľnom pohybe takýchto údajov a o zrušení rámcového rozhodnutia Rady 2008/977/SVV.*

V konaní vo veci samej ide o informácie, ktoré zamestnávateľ uchováva v spise zamestnanca a ktoré sa získali iným riaditeľstvom zamestnávateľa, ktoré je vo vzťahu k policajným príslušníkom (osobám pracujúcim v organizačnej štruktúre MVR) v postavení vyšetrovacieho orgánu v trestnom konaní. Podľa názoru súdu sú údaje, ktoré sa získali v rámci trestného vyšetrovania voči zamestnancovi zároveň upravené nariadením o ochrane údajov, smernicou 2016/680 a smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

Článok 10 smernice 2016/680 zavádza osobitné kategórie osôb. Vnútroštátnemu súdu vzniká otázka, či uchovávanie údajov v osobnom spise zamestnancov MVR v rámci trestného konania začatého voči nim je v primeranom vzťahu k vyšším morálnym kritériám, ktoré si povolanie vyžaduje. Môžu sa z úradnej moci použiť údaje získané v rámci vyšetrovania od zamestnávateľa, ak vyšetrovanie vykonáva jedna z jeho iných organizačných jednotiek? Vzniká otázka, či sa [pojmy] „osobné údaje“ a „spracúvanie“ v zmysle smernice 2016/680 majú vykladať v tom zmysle, že pod to spadajú činnosti, o ktoré ide v predmetnej veci. Súdu vzniká otázka, či článok 9 ods. 1 smernice 2016/680 sa má vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľovi umožňuje zhromažďovať a uchovávať informácie o zamestnancovi v riaditeľstve, ktorý je podozrivý/obvinený/obžalovaný, pričom tieto informácie zamestnávateľ získal prostredníctvom iného z jeho riaditeľstiev, vyšetrovacieho orgánu.

Žalobca sa prihlásil do výberového konania týkajúceho sa povýšenia a preloženia a vždy bol prednostným uchádzačom. Napriek tomu nebol z dôvodu jeho postavenia ako podozrivého na tieto pozície vymenovaný. V tejto súvislosti súdu vzniká otázka, či uchovávanie údajov jednou a tou istou organizačnou štruktúrou (ako MVR, v ktorom časť riaditeľstiev má funkciu zamestnávateľa a špeciálne riaditeľstvo funkciu vyšetrovacieho orgánu) predstavuje **formu diskriminácie** v zmysle článku 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, ak sa informácie týkajú postavenia zamestnanca [účastníka] trestného konania a boli získané riaditeľstvom jednej a tej istej organizačnej štruktúry, ktorá zastáva pozíciu vyšetrovacieho orgánu. Zahŕňa teda rovnaké zaobchádzanie aj zákaz uchovávanie údajov o zamestnancovi, ktorý bol podozrivý a voči ktorému bolo trestné konanie zastavené?



S prihliadnutím na uvedené úvahy sa konanie podľa článku 631 GPK v spojení s článkom 267 ods. 1 ZFEÚ prerušuje až do rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie o otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie obsiahnutých vo výroku uznesenia.

Z vyššie uvedených dôvodov SÚD

### ROZHODOL:

Súdnemu dvoru Európskej únie sa **podľa článku 267 ZFEÚ a článku 629 GPK** na prejudiciálne rozhodnutie **predkladajú** tieto otázky:

Má sa **článok 2 ods. 1 nariadenia o ochrane údajov** vykladať v tom zmysle, že spracúvanie údajov zahŕňa činnosti jednej a tej istej organizačnej štruktúry, v ktorej časť jej riaditeľstiev vykonáva úlohy zamestnávateľa, zatiaľ čo iné riaditeľstvo má postavenie vyšetrovacieho orgánu, ktorý vedie trestné konanie voči zamestnancovi iného riaditeľstva? **V prípade, ak je odpoveď na túto otázku kladná:**

1. Má sa pojem „**spracúvanie osobných údajov**“ v článku 4 bode 2 nariadenia o ochrane údajov vykladať v tom zmysle, že pod to patrí činnosť, v rámci ktorej sa do osobného spisu zamestnanca vložia informácie, ktoré zamestnávateľ získal prostredníctvom jedného so svojich riaditeľstiev v jeho postavení vyšetrovacieho orgánu vo vzťahu k tomuto konkrétnemu zamestnancovi?
2. Má sa pojem „**informačný systém**“ v článku 4 bode 6 nariadenia o ochrane údajov vykladať v tom zmysle, že zahŕňa osobný spis zamestnanca, ktorý pracuje na riaditeľstve zamestnávateľa, pričom informácie boli získané iným riaditeľstvom zamestnávateľa, ktoré má postavenie vyšetrovacieho orgánu?
3. Má sa **článok 9 ods. 2 písm. b) nariadenia o ochrane údajov** vykladať v tom zmysle, že organizačná jednotka zamestnávateľa smie zhromažďovať a uchovávať údaje o tom, že zamestnanec bol v trestnom konaní podozrivý/obvinený/obžalovaný, pričom tieto informácie boli získané od inej organizačnej jednotky zamestnávateľa, ktorá má postavenie vyšetrovacieho orgánu?
4. Má sa „**právo na zabudnutie**“ podľa článku 17 ods. 1 písm. a) nariadenia o ochrane údajov vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ musí vymazať všetky údaje z osobného spisu zamestnanca, ktoré získalo a uchovávalo iné z jeho riaditeľstiev s postavením orgánu pre vyšetrovanie vedené voči jeho zamestnancovi, a to o tom, že zamestnanec:
  - 4.1. je v prebiehajúcom trestnom konaní podozrivý/obvinený/obžalovaný zo spáchania trestného činu;

- 4.2. bol podozrivý/obvinený/obžalovaný zo spáchania trestného činu, v súvislosti s ktorým bolo trestné konanie prerušené alebo zastavené?
5. Majú sa „**nezákonne spracúvané**“ osobné údaje podľa článku 17 ods. 1 písm. d) nariadenia o ochrane údajov vykladať v tom zmysle, že zahŕňajú údaje, ktoré zamestnávateľ dostal, získal a uchovával prostredníctvom inej z jeho organizačných jednotiek, ktorá vykonáva úlohy spojené s vyšetrovaním trestných činov voči zamestnancom iných organizačných jednotiek zamestnávateľa, pričom tieto údaje sú uchovávané v osobnom spise a týkajú sa okolnosti, že zamestnanec bol z dôvodu trestného činu podozrivý/obvinený/obžalovaný, a síce:
- 5.1. je v prebiehajúcom trestnom konaní podozrivý/obvinený/obžalovaný zo spáchania trestného činu;
- 5.2. bol podozrivý/obvinený/obžalovaný zo spáchania trestného činu, v súvislosti s ktorým bolo trestné konanie prerušené alebo zastavené?
6. Majú sa „**osobné údaje**“ v zmysle článku 3 bodu 1 *smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/680 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov príslušnými orgánmi na účely predchádzania trestným činom, ich vyšetrovania, odhaľovania alebo stíhania alebo na účely výkonu trestných sankcií a o voľnom pohybe takýchto údajov a o zrušení rámcového rozhodnutia Rady 2008/977/SVV* vykladať v tom zmysle, že ide o údaje, ktoré zamestnávateľ nadobudol, získal alebo uchovával prostredníctvom svojej organizačnej jednotky, ktorá vykonáva úlohy vyšetrovacieho orgánu v trestnom konaní vedenom voči zamestnancovi, ktorý svoju službu vykonáva v inej organizačnej jednotke zamestnávateľa?
7. Má sa „**spracúvanie**“ v zmysle článku 3 bodu 2 *smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/680 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov príslušnými orgánmi na účely predchádzania trestným činom, ich vyšetrovania, odhaľovania alebo stíhania alebo na účely výkonu trestných sankcií a o voľnom pohybe takýchto údajov a o zrušení rámcového rozhodnutia Rady 2008/977/SVV* vykladať v tom zmysle, že pod tento pojem patrí činnosť uchovávanía údajov v osobnom spise zamestnanca zamestnávateľom, ktoré zamestnávateľ nadobudol, získal alebo uchovával prostredníctvom svojej organizačnej jednotky, ktorá vykonáva úlohy vyšetrovacieho orgánu v trestnom konaní vedenom voči zamestnancovi zamestnávateľa, ktorý svoju službu vykonáva v inej organizačnej jednotke zamestnávateľa?
8. Má sa „**článok 9 ods. 1**“ *smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/680 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov príslušnými orgánmi na účely predchádzania trestným činom, ich vyšetrovania, odhaľovania alebo stíhania alebo na účely výkonu*

*restných sankcií a o voľnom pohybe takýchto údajov a o zrušení rámcového rozhodnutia Rady 2008/977/SVV vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľovi je dovolené, aby získaval a uchovával informácie o zamestnancovi, ktorý je podozrivý/obvinený/obžalovaný, pričom zamestnávateľ tieto informácie získal prostredníctvom svojej organizačnej jednotky, ktorá má postavenie vyšetrovacieho orgánu v trestnom konaní vedenom voči tomuto zamestnancovi?*

9. Má sa „**článok 16 ods. 2**“ *smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/680 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov príslušnými orgánmi na účely predchádzania trestným činom, ich vyšetrovania, odhaľovania alebo stíhania alebo na účely výkonu trestných sankcií a o voľnom pohybe takýchto údajov a o zrušení rámcového rozhodnutia Rady 2008/977/SVV vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ musí vymazať všetky údaje z osobného spisu zamestnanca, ktoré zamestnávateľ získal alebo uchovával prostredníctvom inej svojej organizačnej jednotky, ktorá má postavenie vyšetrovacieho orgánu v trestnom konaní vedenom voči tomuto zamestnancovi a týkajú sa okolnosti, že zamestnanec:*
- 9.1. je v prebiehajúcom trestnom konaní podozrivý/obvinený/obžalovaný zo spáchania trestného činu;
  - 9.2. bol podozrivý/obvinený/obžalovaný zo spáchania trestného činu, v súvislosti s ktorým bolo trestné konanie prerušené alebo zastavené?
10. Má sa **článok 1** *smernice Rady 2000/78 z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani* vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľovi, ktorého organizačná jednotka vykonáva vyšetrovacie úkony voči zamestnancovi inej organizačnej jednotky, nie je dovolené, aby zabránil kariérnemu postupu zamestnanca len na základe toho, že zamestnanec:
- 10.1. je v prebiehajúcom trestnom konaní podozrivý/obvinený/obžalovaný zo spáchania trestného činu;
  - 10.2. bol podozrivý/obvinený/obžalovaný zo spáchania trestného činu, v súvislosti s ktorým bolo trestné konanie prerušené alebo zastavené?

Konanie sa **PRERUŠUJE** ...[omissis]

... [omissis]