

Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-312/24-1

Sprawa C-312/24 [Darashev]ⁱ

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

29 kwietnia 2024 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Sofijski rajonen syd (Bułgaria)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

30 stycznia 2024 r.

Strona powodowa:

CL

Strona pozwana:

Prokuratura na Republika Bułgaria

POSTANOWIENIE

[...]

Sofijski rajonen syd (sąd rejonowy w Sofii), wydział cywilny [...], na posiedzeniu jawnym, które odbyło się w dniu 30 stycznia 2024 r. [...]

[...]

sprawa cywilna nr **20211110120709** [...],

aby wydać orzeczenie, uwzględnił, co następuje:

ⁱ Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa. Nie odpowiada ona rzeczywistej nazwie ani rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.

Postępowanie jest prowadzone w trybie art. 276 ust. 1 TFUE i rozdziału pięćdziesiątego piątego Graždanski procesualen kodeks (kodeksu postępowania cywilnego, zwanego dalej „GPK”) (wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym).

Postępowanie to zostało wszczęte na podstawie powództwa wniesionego przez CL, [...] wieś Kaziczene, [...] przeciwko Prokuratura na Republika Byłgarija (prokuraturze Republiki Bułgarii, zwanej dalej „PRB”), w którym wniesiono o zasądzenie, na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2–3 Zakon za otgownostta na dyrżawata i obsztinite za wredi (ustawy o odpowiedzialności państwa i gmin za szkody, zwanej dalej „ZODOW”), kwoty 6000 BGN, stanowiącej odszkodowanie za szkodę niemajątkową doznaną w następstwie podjętych przeciwko powodowi działań w postępowaniu przygotowawczym [...] i konsekwencji tego postępowania.

W pozwie podniesiono, że powód miał status podejrzanego, lecz nie został postawiony w stan oskarżenia. Przekazano mu informację, że jest „osobą o niewyjaśnionej roli”. Twierdzi on, że został aresztowany na okres 24 godzin. Na późniejszym etapie postępowanie przygotowawcze zostało zawieszono, ponieważ sprawca nie został ujawniony [art. 244 ust. 1 pkt 2 Nakazatelno-procesualen kodeks (kodeksu postępowania karnego, zwanego dalej „NPK”)]. Powód podnosi, że w okresie po zakończeniu postępowania przygotowawczego nie mógł on awansować w hierarchii służbowej Ministerstwo na wytresznite raboti (ministerstwa spraw wewnętrznych, zwanego dalej „MWR”), ponieważ miał status podejrzanego. Twierdzi on, że wyrządzono mu szkodę niemajątkową w następstwie następujących czynności: **1)** zatrzymania na okres 24 godzin; **2)** jego zatrzymanie nastąpiło przed wszystkimi współpracownikami i innymi pracownikami, z którymi pracował; **3)** braku informacji, z jakiego powodu wszczęto postępowanie przygotowawcze, braku możliwości spotkania się z adwokatem lub możliwości skontaktowania się z krewnymi, zajęcia jego telefonu; **4)** przeprowadzenia wobec niego czynności procesowo-dochodzeniowych takich jak przeszukanie osoby, przeszukanie, rozpoznanie osoby, przy czym nie miał on statusu oskarżonego ani nie został skazany za popełnienie przestępstwa; **5)** odmówienia mu powołania go jako pracownika Ministerstwo na wytresznite raboti (ministerstwa spraw wewnętrznych) na wyższe stanowiska w okresie od 2016 r. do 2022 r. ze względu na to, że miał status podejrzanego we wspomnianym postępowaniu przygotowawczym. W odniesieniu do czynności, o których mowa w pkt 1–4, twierdzi on, że szkoda wystąpiła w okresie 7 miesięcy od podjęcia wobec niego czynności procesowo-dochodzeniowych we wspomnianym postępowaniu karnym. Wniósł on o usunięcie jego nazwiska z bazy danych, w której wpisano go jako podejrzanego.

Strona pozwana, Prokuratura na Republika Byłgarija, zakwestionowała w całości zasadność i wysokość powództwa.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy sposobu, w jaki należy dokonywać czynności w odniesieniu do informacji (zbierania,

przechowywania, usuwania) danych osób, które mają status podejrzanego w postępowaniu karnym, a organy dochodzeniowe stanowią część struktury organizacyjnej pracodawcy, u którego pracuje podejrzany. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy tego, jakie informacje może zbierać, przechowywać lub usuwać pracodawca, jeżeli jego odrębne struktury organizacyjne prowadzą czynności dochodzeniowe przeciwko jego pracownikowi. W odesłaniu prejudycjalnym tutejszy sąd dąży do wyjaśnienia wykładni „prawa do bycia zapomnianym” w przypadkach, gdy zebrane informacje znajdują się w aktach pracowniczych pracownika zatrudnionego w danej jednostce organizacyjnej pracodawcy i gdy te same informacje zostały zebrane w ramach postępowania karnego prowadzonego przez inną jednostkę organizacyjną pracodawcy, która to inna jednostka organizacyjna jest organem dochodzeniowym w postępowaniu karnym. Czy pracodawca, którego jednostki organizacyjne prowadzą czynności dochodzeniowe, powinien odmówić pracownikowi awansu zawodowego jedynie na tej podstawie, że pracownik jest podejrzany w ramach toczącego się postępowania karnego, w którym czynności dochodzeniowe są podejmowane przez inną jednostkę organizacyjną pracodawcy? Czy pracodawca mający specjalną dyrekcję przeprowadzającą czynności dochodzeniowe w ramach postępowania karnego może odmówić awansu zawodowego pracownikowi zatrudnionemu w innej dyrekcji na tej podstawie, że pracownik ten jest podejrzany lub ma status oskarżonego w danym postępowaniu karnym prowadzonym przez inną jednostkę organizacyjną pracodawcy[?]

Strony sporu

Strona powodowa: CL, [...] wieś Kaziczeno [...]

Strona pozwana: Prokuratura na Republika Bułgaria, w mieście Sofia [...]

Okoliczności faktyczne sprawy

Między stronami jest bezsporne, że w dniu 1.3.2016 R. wszczęto postępowanie przygotowawcze [...] dotyczące popełnienia przestępstwa: rozboju we współdziałaniu z innymi osobami – o kwalifikacji prawnej określonej w art. 198 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 2 w związku z art. 20 ust. Nakazatelen kodeks (kodeksu karnego, zwanego dalej „NK”). Postępowanie przygotowawcze było prowadzone przeciwko nieznanemu sprawcy. Nie jest sporne między stronami, że w latach 2012–2023 r. powód zajmował różne stanowiska jako policjant w Ministerstwo na wytresniti raboti (ministerstwie spraw wewnętrznych) w różnych dyrekcjach: w generalnej dyrekcji „Policji ds. bezpieczeństwa” i w generalnej dyrekcji „Policji krajowej”.

W dniu 17.5.2016 R. odbyło się ogólne zebranie wszystkich funkcjonariuszy policji obecnych w jednostce, w której pracuje powód. Na tym ogólnym zebraniu stawili się naczelnik wydziału, przedstawiciel dyrekcji „Bezpieczeństwa wewnętrznego” MWR, prokurator Sofijska gradska prokuratura (prokuratury dla miasta Sofii) i prowadzący dochodzenie. Bezsporne jest, że podczas tego zebrania

powód został publicznie zatrzymany przed wszystkimi zgromadzonymi osobami i został zmuszony do przekazania odznaki służbowej, broni i karty służbowej.

Bezsporne jest, że powód został zatrzymany na okres 24 godzin od dnia 17.5.2016 R. Dyrekcja „Bezpieczeństwa wewnętrznego” MWR wydała nakaz jego zatrzymania. Nakaz ten został wydany na podstawie art. 72 ust. 1 pkt 1 Zakon za ministerstwoto na wytresznite raboti (osoba, co do której istnieją dane, że popełniła ona przestępstwo). W nakazie tym wskazano, że osoba ta została zatrzymana ze względu na to, że w dniu 1.3.2016 R. we współdziałaniu z innymi osobami dokonała zaboru cudzych rzeczy ruchomych w celu nielegalnego ich przywłaszczenia, używając w tym celu przemocy, czyli o popełnienie przestępstwa określonego w art. 198 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 2 w związku z w art. 20 ust. 1 NK.

Bezsporne jest, że powód został zwolniony po tych 24 godzinach. Bezsporne jest, że powód nie został postawiony w stan oskarżenia. Wobec powoda nie wszczęto postępowania sądowego. Powód został osobiście przeszukany w trybie czynności dochodzeniowych związanych z przeszukaniem i zajęciem. Został również przeszukany dom, w którym zamieszkiwał powód. Powód uczestniczył w czynnościach związanych z rozpoznaniem, w ramach których pokrzywdzone osoby nie zidentyfikowały go jako sprawcy przestępstwa. Od powoda pobrano próbki daktyloskopijne – jako od podejrzanego. Stwierdzono, że nie ma jego śladów na mieniu osób pokrzywdzonych. Bezsporne jest, że przeszukanie i zajęcie zostały przeprowadzone po uprzednim uzyskaniu zezwolenia sądu. Nie jest sporne między stronami, że postępowanie przygotowawcze zostało zawieszono z powodu nieustalenia sprawcy przestępstwa.

W niniejszej sprawie ustalono, że powód nadal pracuje w systemie Ministerstwo na wytresznite raboti. Powód uczestniczył w konkursach w celu uzyskania awansu na inne stanowiska, w innych wydziałach, oddziałach i dyrekcjach systemu Ministerstwo na wytresznite raboti. Głównym powodem, dla którego nie został on powołany na inne stanowisko, jest fakt, że został on zatrzymany w charakterze podejrzanego w ramach wspomnianego postępowania przygotowawczego. W aktach pracowniczych powoda oraz w archiwach MWR istnieją informacje, że powód został zatrzymany i były przeciwko niemu przeprowadzane czynności procesowo-dochodzeniowe (przeszukanie osoby, przeszukanie, zajęcie, rozpoznanie) – jako podejrzanego. Przyczyną, dla której powód nie został awansowany ani przeniesiony na inne stanowisko, jest jego udział w charakterze podejrzanego o popełnienie przestępstwa, o którym mowa w art. 198 ust. 1 NK – rozbój w ramach wyżej wymienionego postępowania przygotowawczego.

Twierdzi on, że wyrządzono mu szkodę niemajątkową ze względu na zatrzymanie w obecności współpracowników; a także ze względu na poniżenie go, ponieważ jako długoletni pracownik MWR został on zatrzymany za popełnienie przestępstwa, którego popełnienia przez niego nie wykazano. Podnosi, że szkoda powstała ze względu na brak informacji o jego zatrzymaniu – a mianowicie z powodu nieobecności adwokata, braku rozmowy telefonicznej z rodziną, nie

powiadomiono go również o podstawie jego zatrzymania. Uważa on, że to zatrzymanie stanowiło przeszkodę dla [jego] kariery zawodowej i rozwoju. Twierdzi, że jego pracodawca, który dokonał zatrzymania, przechowuje bazę danych dotyczącą tego postępowania przygotowawczego i odmawia usunięcia tych danych. Niezależnie od tego powoda wskazano w postępowaniu przygotowawczym jako podejrzanego, co uniemożliwia mu dalszy rozwój zawodowy.

Orzecznictwo Wyrchowen kasacionen syd na Republika Bułgaria (najwyższego sądu kasacyjnego, Bułgaria)

Zgodnie z orzecznictwem Wyrchowen kasacionen syd osoba, która miała status podejrzanego o popełnienie przestępstwa, lecz nie była oskarżonym, zaś postępowanie karne umorzono, ma prawo do odszkodowania. Odszkodowanie jest wypłacane zgodnie z ZODOW. Osoba może również dochodzić naprawienia szkód za okres poprzedzający postawienie jej zarzutów w charakterze podejrzanego, jeżeli była jedyną osobą, która mogła popełnić czyn zabroniony, gdy postępowanie zostało wszczęte przeciwko nieznanemu sprawcy. Stroną pozwaną jest prokuratura, ponieważ toczy się postępowanie przygotowawcze.

Powody, dla których sąd odsyłający uznał, że odesłanie prejudycjalne ma znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy

Bułgarski Nakazatelno-procesualen kodeks (kodeks postępowania karnego, zwany dalej „NPK”) nie zna statusu podejrzanego w postępowaniu karnym. Zgodnie z wyrokiem w sprawie C-209/22 podejrzany korzysta z praw przewidzianych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/48/UE z dnia 22 października 2013 r. w sprawie prawa dostępu do adwokata w postępowaniu karnym i w postępowaniu dotyczącym europejskiego nakazu aresztowania oraz w sprawie prawa do poinformowania osoby trzeciej o pozbawieniu wolności i prawa do porozumiewania się z osobami trzecimi i organami konsularnymi w czasie pozbawienia wolności, z wyjątkiem sytuacji, w których taki dostęp do adwokata nie jest konieczny, chyba że osoba ta może faktycznie i skutecznie skorzystać ze swojego prawa do obrony.

Powód w niniejszym postępowaniu miał w pełni status podejrzanego we wspomnianym postępowaniu przygotowawczym, której to okoliczności strony nie kwestionują. Jednakże po zebraniu dowodów nie został on postawiony w stan oskarżenia jako oskarżony, a postępowanie karne prowadzone przeciwko niemu zostało zawieszono od 2016 r., ponieważ sprawca przestępstwa nie został wykryty.

Powód podnosi, że ma prawo do odszkodowania za zatrzymanie go w okresie, gdy był podejrzany, lecz jego udział w przestępstwie nie został wykazany. Żąda odszkodowania za szkody ze względu na to, że: 1. jego zatrzymanie zostało dokonane przed współpracownikami, z którymi pracował; 2. jego status podejrzanego stanowił przeszkodę w awansie zawodowym w systemie

Ministerstwo na wytresznite raboti; 3. został pozbawiony dostępu do informacji podczas czynności zatrzymania – możliwości rozmowy z rodziną, adwokatem, dowiedzenia się, za co został zatrzymany.

Ministerstwo na wytresznite raboti jest jednolitą strukturą administracyjną, która zapewnia utrzymanie porządku publicznego. Składa się ono z kilku dyrekcji, przy czym dyrekcja generalna „Policji krajowej” i dyrekcja generalna „Policji ds. bezpieczeństwa” wykonują czynności właściwe dla ochrony porządku publicznego.

Jednocześnie funkcjonariuszami MWR mogą być podejrzani i oskarżeni. Czynności dochodzeniowe przeciwko pracownikom MWR, niezależnie od rodzaju przestępstwa, są dokonywane przez dyrekcję „Bezpieczeństwa wewnętrznego”. Dyrekcja „Bezpieczeństwa wewnętrznego” wykonuje czynności dochodzeniowe w odniesieniu do przestępstw, co do których istnieją dane, że mogły one być popełnione przez pracowników MWR. Prowadzący dochodzenie policjant z dyrekcji „Bezpieczeństwa wewnętrznego” może wszcząć postępowanie przygotowawcze przeciwko pracownikowi innej dyrekcji MWR. Pracownicy dyrekcji „Bezpieczeństwa wewnętrznego” podejmują czynności procesowo-dochodzeniowe: przeszukanie, zajęcie, przesłuchanie świadków, postawienie zarzutów, przedstawienie akt dochodzenia i inne.

Jako jednolita struktura administracyjna MWR jest pracodawcą wszystkich zatrudnionych w nim pracowników. Każda dyrekcja przechowuje informacje o swoim pracowniku w dotyczących go aktach pracowniczych. W trakcie udziału w konkursach o awans i przeniesienie wymagane są akta pracownicze oraz sprawozdanie – w jaki sposób dana osoba wykonywała swoje obowiązki, czy była podejrzana, oskarżona, czy dopuściła się naruszenia dyscypliny pracy lub naruszenia porządku publicznego.

Z drugiej strony dyrekcja „Bezpieczeństwa wewnętrznego” jest strukturą MWR, która prowadzi czynności dochodzeniowe dotyczące przestępstw uznanych za popełnione przez pracowników Ministerstwo na wytresznite raboti. Informacje uzyskane w trakcie dochodzenia również są przechowywane w aktach pracowniczych. Przeprowadzana jest kontrola wewnętrzna, której wyniki również załącza się do akt pracowniczych pracownika.

W tym względzie pojawia się problem przy przetwarzaniu, przechowywaniu i wykorzystywaniu informacji otrzymanych przez daną dyrekcję MWR jako organ dochodzenia w ramach postępowania karnego, gdy informacje te zostały przekazane innej dyrekcji MWR, która pełni rolę pracodawcy w stosunku do podejrzanego/oskarżonego. Dla sądu nie jest jasne, czy informacje otrzymane przez daną dyrekcję MWR jako organ prowadzący dochodzenie mogą zostać z urzędu włączone do akt pracowniczych pracownika, który jest policjantem w innej dyrekcji Ministerstwo na wytresznite raboti. W jaki sposób informacje te są przechowywane, przez jaki okres i czy mogą one stanowić przeszkodę dla rozwoju kariery zawodowej pracownika? Kwestie związane z przetwarzaniem

i przechowywaniem danych z dochodzeń, zgromadzonych przez MWR, były rozpatrywane w sprawach **C-205/21 i C-118/22**.

W niniejszej sprawie MWR działa równocześnie jako pracodawca, za pośrednictwem dyrekcji, w których pracował powód, a także jako organ dochodzeniowy za pośrednictwem dyrekcji „Bezpieczeństwa wewnętrznego”, która prowadziła dochodzenie w sprawie przestępstw popełnionych przez pracowników MWR.

Czy proporcjonalne jest, aby MWR, działające jako pracodawca, stosowało i powoływało się na informacje w stosunku do swojego pracownika, które to informacje uzyskało ono od innej jednostki/dyrekcji MWR, wykonującej funkcje organu dochodzeniowego. Czy cel polegający na wykrywaniu przestępstw i zapobieganiu im przez strukturę MWR jest zgodny z możliwością odmowy przez pracodawcę awansu w ramach rozwoju kariery zawodowej z tego tylko powodu, że pracownik był podejrzany o popełnienie przestępstwa, które to postępowanie karne zostało zawieszone ze względu na to, że sprawca przestępstwa nie został wykryty[?]

Należy zauważyć, że dla sądu odsyłającego nie jest jasne, czy RODO ma zastosowanie do sytuacji takich jak w niniejszym postępowaniu – jednolita struktura, w której część dyrekcji pełni funkcję pracodawcy, a inna część pełni funkcje organu dochodzeniowego w postępowaniu karnym.

W art. 4 ust. 1 RODO uregulowano kwestię, co stanowi dane osobowe. W niniejszej sprawie bezspornie ustalono, że MWR, jako pracodawca, przechowuje informacje, zgodnie z którymi powód był podejrzany i zatrzymany w postępowaniu przygotowawczym w związku z przestępstwem „rozboju we współdziale z innymi osobami”. Powstaje pytanie, czy to przechowywanie i stosowanie tych informacji w odniesieniu do spraw pracowniczych podejrzanego stanowi przetwarzanie danych w rozumieniu art. 4 pkt 2 RODO, a także czy akta pracownicze stanowią zbiór danych osobowych w rozumieniu art. 4 pkt 6 RODO. Dla sądu powstaje również pytanie, czy przechowywanie danych, takich jak w niniejszej sprawie, wchodzi w zakres stosowania art. 9 ust. 2 lit. b) RODO.

Sąd uważa za okoliczność powszechnie znaną to, że pracownicy służb porządkowych (osoby pracujące w MWR) powinni spełniać wyższe kryteria moralne i etyczne niż inne kategorie pracowników. Osoby te nie mogą być skazane, oskarżone lub podejrzane, ponieważ jest to sprzeczne z celem ich pracy – jakim jest zapewnienie porządku w państwie, zapobieganie przestępstwom, ich wykrywanie, a także prewencja i zapobieganie naruszeniom. Istnieje jednak domniemanie niewinności do czasu przedstawienia dowodu przeciwnego. Zdaniem sądu powstaje pytanie, czy pracodawca może odmówić rozwoju kariery zawodowej z tego tylko powodu, że pracownik jest podejrzany/oskarżony, biorąc pod uwagę wyższe kryteria etyczne, jakie ci pracownicy powinni spełnić. Czy pracodawca może powołać się na okoliczność, że jego pracownik jest podejrzany/oskarżony – i zawiesić jego awans zawodowy po zawieszeniu

prowadzonego przeciwko niemu postępowania karnego? Nie jest jasne, czy zbieranie i przetwarzanie danych w aktach pracowniczych pracownika, dotyczących jego statusu podejrzanego/oskarżonego, jest proporcjonalne do wymogów dotyczących tego rodzaju pracowników. Sytuacja taka ma miejsce, ponieważ wyłącznie prawomocne skazanie stanowi podstawę zakończenia stosunku pracy i stosunku służbowego z pracownikiem.

Jednocześnie w motywach 65 i 66 oraz w art. 17 RODO wprowadzono zasadę prawa do bycia zapomnianym. Z powyższych względów nie jest jasne dla sądu, czy zasadę prawa do bycia zapomnianym określoną w art. 17 ust. 1 lit. a) RODO należy interpretować w ten sposób, że wszelkie dane z akt pracowniczych pracownika należy usunąć, jeżeli dane te zostały otrzymane od innej jednostki organizacyjnej pracodawcy pełniącej funkcje organu dochodzeniowego, a wskazują one, że ów pracownik był podejrzany/oskarżony o popełnienie przestępstwa.

Dla sądu nie jest jasne, czy przez niezgodne z prawem przetwarzanie w rozumieniu art. 17 ust. 1. RODO należy również rozumieć przetwarzanie i przechowywanie danych przez daną jednostkę organizacyjną pracodawcy, dotyczących tego, że jej pracownik był podejrzany o popełnienie przestępstwa, które to informacje zostały uzyskane, zebrane i są przechowywane przez inną jednostkę organizacyjną pracodawcy, która ma status organu dochodzeniowego w postępowaniu karnym.

Zgodnie z motywem 19 i art. 2 ust. 1 lit. d) RODO przetwarzanie i przechowywanie danych osobowych w postępowaniu karnym zostały uregulowane w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/680 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez właściwe organy do celów zapobiegania przestępczości, prowadzenia postępowań przygotowawczych, wykrywania i ścigania czynów zabronionych i wykonywania kar, w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchyłającej decyzję ramową Rady 2008/977/WSiSW w związku z art. 52 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

W niniejszej sprawie chodzi o dane, które pracodawca przechowuje w aktach pracownika i które to dane zostały uzyskane od innej dyrekcji pracodawcy, będącej organem dochodzeniowym w postępowaniu karnym przeciwko funkcjonariuszom policji (osobom pracującym w systemie MWR). Sąd odsyłający jest zdania, że dane uzyskane w ramach dochodzenia karnego dotyczącego pracownika są jednocześnie objęte RODO, dyrektywą 2016/680 i dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

W art. 10 dyrektywy 2016/680 wprowadzono szczególną kategorię podmiotów. Zdaniem sądu odsyłającego powstaje pytanie, czy przechowywanie danych w aktach pracowników MWR w związku ze wszczętym przeciwko nim

postępowaniem karnym jest proporcjonalne do wyższych kryteriów moralnych wymaganych w odniesieniu do tego zawodu. Czy dane uzyskane w wyniku dochodzenia mogą zostać zastosowane przez pracodawcę z urzędu, w przypadku gdy inna jego jednostka organizacyjna prowadzi czynności dochodzeniowe? Powstaje pytanie, czy „dane osobowe” i „przetwarzanie” w rozumieniu dyrektywy 2016/680 należy interpretować w ten sposób, że stanowią one czynności takie jak rozpatrywane w niniejszej sprawie. Zdaniem sądu pojawia się pytanie, czy art. 9 ust. 1 dyrektywy 2016/680 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie temu, by pracodawca gromadził i przechowywał informacje dotyczące pracownika danej dyrekcji, który jest podejrzany/oskarżony, i które to informacje ów pracodawca zebrał za pośrednictwem jego innej dyrekcji, będącej organem dochodzeniowym.

Powód brał udział w konkursach dotyczących awansu i przeniesienia – i został w nich sklasyfikowany na pierwszych miejscach. Jednakże ze względu na swój status podejrzanego powód nie został powołany na stanowiska w policji, na które został sklasyfikowany. W tym rozumieniu dla sądu powstaje pytanie, czy przechowywanie danych przez jedną strukturę organizacyjną (taką jak Ministerstwo na wytresnrite raboti, w którym część dyrekcji ma status pracodawcy, a specjalna dyrekcja jest organem dochodzeniowym) **stanowi formę dyskryminacji** w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2000/78/WE, jeżeli informacje dotyczą statusu pracownika w ramach postępowania karnego i zostały one zebrane przez dyrekcję, która w ramach tej jednolitej struktury pełni funkcję organu dochodzeniowego. Tym samym, czy równe traktowanie obejmuje również zakaz przechowywania danych dotyczących pracownika, który był podejrzany i wobec którego zawieszono postępowanie karne[?]

W świetle powyższych rozważań należy zawiesić postępowanie na podstawie art. 631 ust. 1 GPK w związku z art. 267 akapit pierwszy TFUE do czasu wydania przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzeczenia w przedmiocie wskazanych w sentencji postanowienia pytań dotyczących wykładni prawa Unii Europejskiej.

Z powyższych względów tutejszy sąd

POSTANAWIA:

SKIEROWAĆ do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej następujące pytania prejudycjalne na podstawie art. 267 TFUE i art. 629 GPK:

Czy art. 2 ust. 1 RODO należy interpretować w ten sposób, że przetwarzanie danych obejmuje czynności w ramach jednolitej struktury organizacyjnej, w której jedna dyrekcja wykonuje funkcje pracodawcy, podczas gdy inna dyrekcja ma status organu dochodzeniowego w postępowaniu karnym przeciwko pracownikom innych dyrekcji[?] **Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej:**

1. Czy termin „przetwarzanie” danych osobowych zawarty w art. 4 pkt 2 RODO należy interpretować w ten sposób, że stanowi on czynność

- związaną z załączeniem informacji do akt pracowniczych pracownika, którą pracodawca, za pośrednictwem swojej dyrekcji, otrzymał jako organ prowadzący dochodzenie przeciwko temu samemu pracownikowi?
2. Czy termin „zbiór danych” zawarty w art. 4 pkt 6 RODO należy interpretować w ten sposób, że stanowi on akta pracownicze pracownika zatrudnionego w danej dyrekcji pracodawcy, podczas gdy informacje zostały zebrane przez inną dyrekcję pracodawcy, która ma status organu dochodzeniowego?
 3. Czy art. 9 ust. 2 lit. b) RODO należy interpretować w ten sposób, że dana jednostka organizacyjna pracodawcy może gromadzić i przechowywać dane dotyczące tego, że pracownik był podejrzany/oskarżony w postępowaniu karnym, lecz które to dane zostały zebrane przez inną jednostkę organizacyjną pracodawcy, mającą status organu dochodzeniowego?
 4. Czy „prawo do bycia zapomnianym”, o którym mowa w art. 17 ust. 1 lit. a) RODO, należy interpretować w ten sposób, że pracodawca musi usunąć wszelkie dane z akt pracowniczych pracownika, które to dane pracodawca ten zebrał i przechowywał za pośrednictwem swojej innej dyrekcji, mającej status organu dochodzeniowego w stosunku do jego pracownika, wskazujące na to, że pracownik ten:
 - 4.1. jest podejrzany/oskarżony o popełnienie przestępstwa w toczącym się postępowaniu karnym;
 - 4.2. był podejrzany/oskarżony o popełnienie przestępstwa, co do którego postępowanie karne zostało zawieszona lub umorzona?
 5. Czy dane osobowe „przetwarzane niezgodnie z prawem”, o których mowa w art. 17 ust. 1 lit. d) RODO, należy interpretować w ten sposób, że stanowią one dane, które pracodawca otrzymał, zebrał i przechowywał za pośrednictwem swojej innej jednostki organizacyjnej wykonującej funkcje dochodzeniowe w postępowaniu karnym przeciwko pracownikom innych jednostek organizacyjnych pracodawcy, i które to dane są przechowywane w aktach pracowniczych, przy czym dotyczą tego, że pracownik jest podejrzany/oskarżony o popełnienie przestępstwa:
 - 5.1. jest podejrzany/oskarżony o popełnienie przestępstwa w toczącym się postępowaniu karnym;
 - 5.2. był podejrzany/oskarżony o popełnienie przestępstwa, co do którego postępowanie karne zostało zawieszona lub umorzona?
 6. Czy „dane osobowe” w rozumieniu art. 3 pkt 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/680 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez właściwe organy do celów zapobiegania przestępczości, prowadzenia

postępowania przygotowawczych, wykrywania i ścigania czynów zabronionych i wykonywania kar, w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchyłającej decyzję ramową Rady 2008/977/WSiSW w związku z art. 52 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stanowią one dane, które pracodawca otrzymał, zebrał i przechowywał za pośrednictwem swojej jednostki organizacyjnej, która pełni funkcje organu dochodzeniowego w postępowaniu karnym przeciwko pracownikowi, który jest zatrudniony w innej jednostce organizacyjnej pracodawcy?

7. Czy „przetwarzanie” danych osobowych w rozumieniu art. 3 pkt 2 dyrektywy 2016/680 w związku z art. 52 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stanowi ono czynności związane z przechowywaniem danych przez pracodawcę w aktach pracowniczych pracownika, które to dane pracodawca otrzymał, zebrał i przechowuje za pośrednictwem swojej jednostki organizacyjnej pełniącej funkcje związane z dochodzeniem w postępowaniu karnym przeciwko pracownikowi pracodawcy, który pracuje w innej jednostce organizacyjnej tego pracodawcy[?]
8. Czy art. 9 ust. 1 dyrektywy 2016/680 w związku z art. 52 Karty należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie zbieraniu i przechowywaniu przez pracodawcę informacji dotyczących pracownika, który jest podejrzany/oskarżony, a które to informacje zostały zebrane przez pracodawcę za pośrednictwem jego innej jednostki organizacyjnej, mającej status organu dochodzeniowego w postępowaniu karnym przeciwko temu pracownikowi[?]
9. Czy art. 16 ust. 2 dyrektywy 2016/680 w związku z art. 52 Karty należy interpretować w ten sposób, że pracodawca powinien usunąć wszelkie dane z akt pracowniczych pracownika, które to dane zostały zebrane i są przechowywane przez pracodawcę za pośrednictwem jego innej jednostki organizacyjnej, mającej status organu dochodzeniowego w postępowaniu karnym przeciwko temu pracownikowi, przy czym dane te dotyczą tego, że ów pracownik:
 - 9.1. jest podejrzany/oskarżony o popełnienie przestępstwa w toczącym się postępowaniu karnym;
 - 9.2. był podejrzany/oskarżony o popełnienie przestępstwa, co do którego postępowanie karne zostało zawieszona lub umorzona?
10. Czy art. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by pracodawca, którego jednostka organizacyjna przeprowadza czynności dochodzeniowe w stosunku do pracownika innej

jednostki organizacyjnej, odmówił awansu zawodowego pracownikowi jedynie na tej podstawie, że ów pracownik:

10.1. jest podejrzany/oskarżony o popełnienie przestępstwa w toczącym się postępowaniu karnym;

10.2. był podejrzany/oskarżony o popełnienie przestępstwa, co do którego postępowanie karne zostało zawieszona lub umorzona?

ZAWIESZA postępowanie [...]

[...]

DOKUMENT ROBOCZY