

## Анонимизиран текст

C-312/24 – 1

Дело C-312/24 [Дарашев]<sup>1</sup>

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

29 април 2024 г.

Запитваща юрисдикция:

Софийски районен съд (България)

Дата на акта за преюдициално запитване:

30 януари 2024 г.

Ищец:

CL

Ответник:

Прокуратура на Република България

Вписано в регистъра на Съда под № <u>1290584</u> Люксембург, дата: _____	За Секретар, по пълномощие
30. 04. 2024	
Факс / E-mail: _____	Радостина Стефелина-Камешева
Подадено на: <u>29.04.24</u>	Администратор

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

[OMISSIS]

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, ГРАЖДАНСКО ОТДЕЛЕНИЕ**  
[OMISSIS] в публично съдебно заседание на тридесети януари две хиляди  
двадесет и четвърта година [OMISSIS]

[OMISSIS]

гражданско дело № 20211110120709 [OMISSIS],

за да се произнесе, взе предвид следното:

<sup>1</sup> Името на настоящото дело е измислено. То не съвпада с истинското име на никоя от страните в производството.

**Производството е по реда на член 276, параграф 1 ДФЕС и глава ПЕТДЕСЕТ И ПЕТА ГПК (преюдициални запитвания)**

Производството е образувано по искова молба от СL, [OMISSIS] с. Казичене, [OMISSIS] срещу ПРОКУРАТУРА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ (ПРБ), с която е предявен осъдителен иск с правна квалификация чл. 2, ал. 1, т. 2—3 Закон за отговорността на държавата и общините за вреди (ЗОДОВ), за сумата от 6 000,00 лева, представляваща обезщетение за претърпени неимуществени вреди от предприятиите срещу ищеца действия по образувано досъдебно производство (ДП) [OMISSIS] и последствията от него.

В исковата молба се твърди, че ищецът е имал качеството на заподозрян, но не е бил привлечен като обвиняем. Била му дадена информация, че бил „лице с неизяснена роля“. Твърди, че бил арестуван за срок от 24 часа. В покъсен етап досъдебното производство било спряно, тъй като извършителят не е разкрит (чл. 244, ал. 1, т. 2 НПК). Излага доводи, че в периода след прекратяване на ДП същият не е могъл да расте в служебната йерархия (Министерство на вътрешните работи), тъй като имал качеството на заподозрян. Твърди, че са му причинени неимуществени вреди от следните действия: 1) арест за срок от 24 часа; 2) арестуването му било пред всички колеги и служители, където работил; 3) липса на информация - за какво е било образувано досъдебното производство, да се срещне с адвокат или да се свърже с близки, телефонът му бил иззет; 4) спрямо него са били извършени процесуално-следствени действия - обиск, претърсване, разпознаване, а няма качеството на обвиняем и не е осъден за престъпление; 5) като служител на МВР му било отказано да бъде назначен на по-високи длъжности в работата му през периода от 2016 г. до 2022 г., тъй като е имал качеството на заподозрян по цитираното ДП. По отношение на действията по т. 1—4 твърди, че вредите са настъпили в 7-месечен период, следващ извършените спрямо него процесуално-следствени действия по цитираното наказателно производство. Иска да му бъде заличено именно от базата данни, в която фигурира като заподозрян.

Ответникът, ПРОКУРАТУРА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ, оспорва изцяло иска по основание и размер.

Преюдициалното запитване се отнася до това, по какъв начин следва да се осъществява[т] действията по информация (събиране, съхраняване, изтриване) на лица, които имат качеството на заподозрян в наказателното производство и органите по разследване са част от организационната структура на работодателя, при който заподозреният работи. Запитването се отнася до това каква информация може да събира, съхранява, изтрива работодател, ако негови отделни структури осъществяват действия по разследване срещу негов служител. Със запитването настоящият съд иска да изясни тълкуването на „правото да бъдеш забравен“ в случаите, когато събраната информация се намира в трудовото досие на служителя, който

работи в една структура на работодател, и същата информация е събрана в наказателното производство, което е водено от друга структура на работодател и която друга структура е орган по разследването в наказателното производство. Следва ли работодателят, който има структури, които извършват действия по разследване, да откаже кариерното израстване на служителя само на основание, че служителят е заподозрян във висящо наказателното производство, чиито действия по разследване се извършват от друга структура на работодател. Може ли работодател, който има специална дирекция, извършваща действия по разследване в наказателно производство, да откаже кариерното израстване на служител, работещ в друга дирекция, на основание защото служителят е заподозрян или има качеството на обвиняем/подсъдим в едно наказателно производство, водено от друга структура на работодател.

### СТРАНИ ПО СПОРА

**Ищец:** CL, [OMISSIS] с. Казичене [OMISSIS]

**Ответник:** ПРОКУРАТУРА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ (ПРБ), гр. София [OMISSIS]

### ФАКТИ ПО ДЕЛОТО

Между страните не е спорно, че на 01.03.2016 г. е образувано ДП [OMISSIS] за извършено престъпление: грабеж в съучастие с други лица - правна квалификация чл. 198, ал. 1 вр. чл. 20, ал. 2 вр. ал. 1 НК. ДП се е водило срещу неизвестен извършител. Не е спорно между страните, че през периода от 2012 г. до 2023 г. ищецът е заемал различни длъжности като полицай в Министерство на вътрешните работи (МВР) в различни дирекции: Главна дирекция „Охранителна полиция“ и Главна дирекция „Национална полиция“.

На 17.05.2016 г. е проведено общо събрание на всички полицаи, присъстващи в звеното, където работи ищецът. На тази обща среща дошли началника на отделението, представител на Дирекция „Вътрешна сигурност“ на МВР, прокурор от СГП и следовател. Не се спори, че на тази среща публично пред всички ищецът е бил арестуван, като е накаран да предаде значката, оръжието и служебната си карта.

Не е спорно, че ищецът е задържан за срок от 24 часа, считано от 17.05.2016 г. За задържането му е била издадена заповед от Дирекция „Вътрешна сигурност“ на МВР. Заповедта е издадена на основание чл. 72, ал. 1, т. 1 ЗМВР (лице, за което има данни, че е извършило престъпление). В заповедта е написано, че лицето е задържано за това, че на 01.03.2016 г. в съучастие са отнети чужди движими вещи с намерение противозаконно да ги присвои, като употребил за това сила -- престъпление по чл. 198, ал. 1 вр. чл. 20, ал. 2 вр. ал. 1 НК.

Не е спорно, че ищецът е освободен след тези 24 часа. Не се спори, че ищецът не е привлечен като обвиняем. Същият не е бил подсъдим. Ищецът е бил обискиран по време на следствени действия по претърсване и изземване. Домът, където е живял ищецът, е бил претърсен. Ищецът е участвал в действие по разпознаване, където пострадалите лица не го идентифицирали с извършителя на престъплението. Били взети дактилоскопски проби от ищеца като заподозрян. Установено било, че няма негови следи по вещите на пострадалите. Не е спорно, че претърсването и изземването, се извършили след предварително дадено разрешение от съд. Не се спори между страните, че ДП било спряно поради неизвестен извършител.

По делото се установи, че ищецът е продължил да работи в системата на МВР. Ищецът е участвал в конкурси за повишение на други длъжности, в други звена, отдели и дирекции в системата на МВР. Основната причина, поради която не е назначен на друга длъжност, е тази, че е бил задържан като заподозрян по цитираното досъдебно производство. В трудовото досие на ищеца и в архив на МВР съществува информация, че ищецът е бил задържан и срещу него са извършвани процесуално-следствени действия (обиск, претърсване, изземване, разпознаване) в качеството му на заподозрян. Причината, поради която ищецът не е повишен или преместен в други длъжности, е участието му като заподозрян за престъпление по чл. 198, ал. 1 НК – грабеж по цитираното досъдебно производство.

Излага твърдения, че е изпитал неимуществени вреди от факта на задържането му пред колегите; от унижението, че като дългогодишен служител на МВР, бил задържан за престъпление, което не е доказано, че е извършено от него. Твърди, че има вреди, тъй като не му е предоставена информация за задържането му - липса на адвокат, телефонен разговор със семейство, не са му казали основание за задържане. Счита, че това задържане е било пречка за кариерното [му] израстване и развитие. Твърди, че работодателят му, който е осъществил задържането, съхранява база данни с това досъдебно производство и отказва да ги премахне или заличи. Отделно от това името на ищецът фигурира по досъдебното производство като заподозрян, което му пречи на по-нататъшното развитие.

## **ПРАКТИКА НА ВЪРХОВНИЯ КАСАЦИОНЕН СЪД НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ (ВКС)**

Съгласно практиката на ВКС уличено в престъпление лице, което не е било обвиняем и наказателното производство е било прекратено, има право на обезщетение. Обезщетението се осъществява по реда на ЗОДОВ. Лицето може да търси вреди и в периода, преди да е било уличено лице, ако е било единственото лице, което е могло да извърши престъпното деяние, когато наказателното производство е било образувано срещу неизвестен извършител. Ответник по иска е прокуратурата, тъй като има образувано досъдебно производство (ДП).

**ПРИЧИНИ, ПОРАДИ КОИТО СЪДЪТ СМЯТА, ЧЕ ИСКАНЕТО  
ПРЕЮДИЦИАЛНО ЗАПИТВАНЕ Е ОТ ЗНАЧЕНИЕ ЗА  
ПРАВИЛНОТО РЕШЕВАНЕ НА ДЕЛОТО**

Българският наказателно-процесуален кодекс (НПК) не познава фигурата на заподозрян в наказателното производство. Съгласно решение по дело **C-209/22** заподозреният има правата по *Директива 2013/48/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2013 година относно правото на достъп до адвокат в наказателното производство и в производството по европейска заповед за арест и относно правото на уведомяване на трето лице при задържане и на осъществяване на връзка с трети лица и консулски органи през периода на задържане*, с изключение че такъв достъп до адвокат не е необходим, освен ако посоченото лице реално и ефективно може да упражни правото си на защита.

Ищецът в настоящото производство напълно е притежавал качеството на заподозрян по цитираното досъдебно производство, което обстоятелство не се спори между страните. Въпреки това, след събиране на доказателствата, същият не е привлечен като обвиняем и наказателното производство спрямо него е спряно от 2016 г., тъй като не е открит извършителят.

Ищецът твърди, че има право на компенсация за задържането си, когато е бил заподозрян, но не е доказано участието му в престъпление. Иска обезщетение на вреди от това, че: 1. задържаното му е било осъществено пред колектива, където е работил; 2. качеството му заподозрян е било пречка за кариерното му израстване в системата на МВР; 3. лишен е [от] достъп до информация при действията му на задържане – разговор със семейство, адвокат, да разбере за какво е задържан.

МВР е единна административна структура, която осъществява опазването на обществения ред. Тя се състои от няколко дирекции, като Главна дирекция „Национална полиция“ и Главна дирекция „Охранителна полиция“ изпълняват действия, присъщи за опазване на обществения ред.

Същевременно служителите на МВР също могат да бъдат заподозрени, обвиняеми, подсъдими. Действията по разследване срещу служители на МВР, независимо дали какъв вид престъпления, се извършва[т] от Дирекция „Вътрешна сигурност“. Дирекция „Вътрешна сигурност“ изпълнява действия по разследване на престъпления, за които има данни, че са извършени от служители на МВР. Разследващ полицай от Дирекция „Вътрешна сигурност“ може да образува досъдебно производство спрямо служител от друга дирекция на МВР. Служителите от Дирекция „Вътрешна сигурност“ осъществяват процесуално-следствени действия – претърсване, изземване, разпит на свидетели, привличане на обвиняем, предявяване на разследване и други.

Като единна административна структура, МВР е работодател на всички служители, които работят при нея. Всяка една дирекция съхранява информация за своя служител и я съхранява в трудовото му досие. При участие в конкурси за повишение и преместване, се изиска трудовото досие и справка – как е изпълнявал задълженията [си], дали е бил заподозрян, обвиняем, подсъдими, имал ли е нарушение на трудовата дисциплина или нарушение на обществени ред.

От друга страна, Дирекция „Вътрешна сигурност“ е структура от МВР, която извършва действия по разследване на престъпления, за които се счита, че са извършени от служители на МВР. Получената от разследването информация също се съхранява в трудовото досие. Извършва се вътрешна проверка, чийто резултат също се прилага към трудово досие на служителя.

В тази връзка проблем възниква при обработката, съхранението и ползването на информация, която една дирекция на МВР е получила като разследващ орган, във връзка с наказателното производство, и тази информация е предоставена на друга дирекция на МВР, която има ролята на работодател срещу заподозрения/обвиняеми/подсъдимия. За съда не е ясно дали информацията, която една дирекция на МВР като разследващ орган е получила, може служебно да бъде приложена към кадровото досие на служител, който е полицаи в друга дирекция на МВР. Как се съхранява тази информация, за какъв срок и може ли да бъде пречка за кариерно израстване на служителя? Проблеми с обработката и съхранението на данни от разследване, събирана от МВР, се разглежда в дела **С-205/21** и **С-118/22**.

В процесния случай МВР действа едновременно като работодател, чрез дирекциите, в които ищецът е работил, но и като разследващ орган чрез Дирекция „Вътрешна сигурност“, която извършва разследване на престъпления от служители на МВР.

Пропорционално ли е МВР, действаща като работодател, да прилага и да се позовава на информация спрямо свой служител, която информация е получена от друг отдел/дирекция на МВР, когато изпълнява функциите на разследващ орган. Целта за разкриване и предотвратяване на престъпления от структура на МВР съответна ли е на възможността на работодателя да откаже кариерно израстване само защото служителят е бил заподозрян за престъпление, което наказателно преследване е спряно, поради това, че не е открит извършителят.

Следва да се отбележи, че за съда не е ясно дали ОРЗД се прилага в хипотези като в разглежданото производство – единна структура, в която една част от дирекции изпълняват функцията на работодател, а друга част изпълняват функции на разследващ орган по наказателно производство.

Чл. 4, т. 1 от ОРЗД регламентира какво представляват лични данни. По делото безспорно се установи, че МВР като работодател съхранява

информация, че ищецът е бил заподозрян и задържан по досъдебно производство за престъпление „грабеж в съучастие“. Въпросът е дали това съхранение и прилагане към кадровото дело на заподозрения представлява обработка на данни по смисъла на чл. 4, т. 2 ОРЗД и дали кадровото досие представлява регистър с лични данни по смисъла на чл. 4, т. 6 от ОРЗД. Също така за съда възниква въпросът дали съхранението на данни, каквито са в процесния казус, попада в приложното поле на чл. 9, пар. 2, б. „б“ от ОРЗД.

За съда е ноторно известно, че служителите на реда (лицата, които работят в МВР) следва да отговарят на по-високи нравствени и етични критерии отколкото другите категории работници или служители. Тези лица не трябва да са осъждани, подсъдими, обвиняеми или заподозрени, защото е в противоречие с целта на работата им - да следят за реда в държавата, предотвратяване, разкриване, превенция на престъпления и нарушения. Въпреки това съществува презумпцията за невинен до доказване на противното. За съда възниква въпроса дали работодателят може да откаже кариерното израстване само на факта, че служителят е заподозрян/обвиняем/подсъдим с оглед на по-високите етични критерии, на които този вид служители трябва да отговарят. Дали работодателят може да се позовава на факта, че неговият служител е бил заподозрян/обвиняем/подсъдим, и да спира кариерното му израстване след спиране на наказателното производство спрямо него? Не е ясно дали събирането и обработка на данни в кадровото досие на служителя, свързани с качеството му на заподозрян/обвиняем/подсъдим, се явяват пропорционални на изискванията към този вид служители. Това е така, тъй като само влязла в сила присъда е основание за прекратяване на трудовото и служебно правоотношение със служителя.

Същевременно съображения 65 и 66 и чл. 17 от ОРЗД въвеждат принципа да бъдеш забравен. Ето защо за съда не е ясно дали принципът да бъдеш забравен чл. 17, пар. 1, б. „а“ от ОРЗД следва да се тълкува в смисъл, че всякакви данни от трудовото досие на служител следва да бъдат изтрети, ако тези данни са събрани от друга структура на работодател, която осъществява функциите на орган по разследване, и уличават служителя, че е бил заподозрян/обвиняем/подсъдим за престъпление.

За съда не е ясно дали под незаконосъобразно обработване по смисъла на чл. 17, пар. 1, б. „г“ ОРЗД следва да се включва обработката и съхранението на данни от една структура на работодателя за това, че служителят му е заподозрян за извършено престъпление, която информация е получена, събрана и съхранена от друга структура на работодателя, която има качеството на разследващ орган по наказателното производство.

Съгласно съображение 19 и чл. 2, пар. 1, б. „г“ от ОРЗД обработката и съхранението на лични данни в наказателното производство, са уредени в *Директива (ЕС) 2016/680 на Европейския парламент и на Съвета от 27*

*април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от компетентните органи за целите на предотвратяването, разследването, разкриването или наказателното преследване на престъпления или изпълнението на наказания и относно свободното движение на такива данни, и за отмяна на Рамково решение 2008/977/ПВР на Съвета във връзка с член 52 от Хартата на основните права на Европейския съюз.*

В процесния случай става въпрос за данни, които работодателят съхранява в досието на работника, които данни са получени от друга дирекция на работодателя, която има качеството на разследващ орган по наказателно производство спрямо полицейски служители (лица, които работят в системата на МВР). Съдът счита, че данните, получени при наказателно разследване спрямо служител, едновременно се обхващат от ОРЗД, Директива 2016/680 и Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите.

Чл. 10 от Директива 2016/680 въвежда специална категория субекти. За съда възниква въпроса дали съхраняването на данни в трудовото досие на служители на МВР във връзка с образувано срещу тях наказателно производство е пропорционално на по-високите нравствени критерии, които изисква професията. Дали данните, получени от разследването, могат да бъдат приложени служебно от работодателя, когато друга негова структура извършва действия по разследване? Въпрос възниква дали „лични данни“ и „обработка“ по смисъла на Директива 2016/680 следва да се тълкуват в смисъл, че представляват дейности, какви се разглеждат в настоящото производство. За съда възниква въпроса дали чл. 9, пар. 1 от Директива 2016/680 следва да се тълкува в смисъл, че допуска работодател да събира и съхранява информация за служител в една дирекция, който е заподозрян/обвиняем/подсъдим, и която информация работодателят е събрал чрез друга своя дирекция, която е орган по разследване.

Ищецът се е явявал на конкурси за повишение и преместване, бил е класиран на първите места. Но поради качеството си на заподозрян същият не е бил назначаван в полицията, на която бил класиран. В този смисъл за съда възниква въпрос дали съхранението на данни от единна структура (каквато е МВР, в която една част от дирекциите имат качеството на работодател, а специална дирекция има качеството на орган на разследване), **представлява форма на дискриминация по смисъла на чл. 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, когато информацията касае качество на служителя в наказателното производство и е събрана от дирекция на единната структура, която има ролята на разследващ орган.** Така, дали равното третиране включва и забраната да се съхраняват данни за служител, който е бил заподозрян и спрямо него наказателното производство е прекратено.



С оглед на изложените съображения делото следва да се спре на основание чл. 631, ал. 1 ГПК вр. чл. 267, пар. 1ДФЕС до произнасяне на Съда на Европейския съюз по посочените в диспозитивната част на определението въпроси за тълкуването на това право.

Така мотивиран, СЪДЪТ

### ОПРЕДЕЛИ:

**ОТПРАВЯ** до Съда на Европейския съюз следните преюдициални въпроси, на основание чл. 267ДФЕС и чл. 629ГПК:

**Чл. 2, т. 1 от ОРЗД** следва ли да се тълкува в смисъл, че обработката на данни включва дейности от единна структура, в която част [от] нейните дирекции изпълняват функциите на работодател, а друга единствена дирекция има качеството на разследващ орган в наказателното производство спрямо служители от другите дирекции. **Ако отговорът е положителен, то:**

1. Изразът „**обработка на лични данни**“ по чл. 4, т. 2 от ОРЗД следва ли да се тълкува в смисъл, че представлява дейност по прилагане на информация към кадровото досие на служител, която работодателят, чрез своя дирекция, е получил в качеството си на разследващ орган спрямо същия служител?
2. Изразът „**регистър с лични данни**“ по чл. 4, т. 6 от ОРЗД следва ли да се тълкува в смисъл, че представлява трудово досие на служител или работник, който работи в една дирекция при работодателя, а информацията е събрана от друга дирекция на работодателя, която има качеството на разследващ орган?
3. **Чл. 9, пар .2, б. „б“** от ОРЗД следва ли да се тълкува в смисъл, че структура на работодател може да събира и съхранява данни за това, че служителят е бил заподозрян/обвиняем/подсъдим в наказателно производство, която информация е събрана от друга структура на работодателя, която има качеството на разследващ орган?
4. „**Правото да бъдеш забравен**“ по чл. 17, пар. 1, б. „а“ ОРЗД следва ли да се тълкува в смисъл, че работодател следва да изтрие всякакви данни от трудовото досие на служителя, които данни е събрал и съхранил чрез друга своя дирекция, която има качеството на орган на разследване спрямо негов служител, за това че служителят:
  - 4.1. е заподозрян/обвиняем/подсъдим за престъпление във висящо наказателното производство;
  - 4.2. е бил заподозрян/обвиняем/подсъдим за престъпление, за което наказателно производство е спряно или прекратено?

5. **„Незаконосъобразно обработвани“** лични данни по чл. 17, пар. 1, б. „г“ ОРЗД следва ли да се тълкува в смисъл, че представляват данни, които работодателят е получил, събрал и съхранил, чрез друга своя структура, която има функциите по разследване в наказателното производство срещу служители от други организационни структури на работодателя, и които данни са съхранени в трудовото досие, за това, че служителят е заподозрян/обвиняем/подсъдим за престъпление:
- 5.1. е заподозрян/обвиняем/подсъдим за престъпление във висящо наказателното производство;
- 5.2. е бил заподозрян/обвиняем/подсъдим за престъпление, за което наказателно производство е спряно или прекратено?
6. **„Лични данни“** по чл. 3, т. 1 от *Директива (ЕС) 2016/680 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от компетентните органи за целите на предотвратяването, разследването, разкриването или наказателното преследване на престъпления или изпълнението на наказания и относно свободното движение на такива данни, и за отмяна на Рамково решение 2008/977/ПВР на Съвета във връзка с член 52 от Хартата на основните права на Европейския съюз* следва ли да се тълкува в смисъл, че представляват данни, които работодателят е получил, събрал и съхранил чрез своя структура, която има функциите на орган по разследване в наказателно производство, срещу служител, който полага труд в друга структура на работодателя?
7. **„Обработка“** на лични данни по чл. 3, т. 2 от *Директива (ЕС) 2016/680 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от компетентните органи за целите на предотвратяването, разследването, разкриването или наказателното преследване на престъпления или изпълнението на наказания и относно свободното движение на такива данни, и за отмяна на Рамково решение 2008/977/ПВР на Съвета във връзка с член 52 от Хартата на основните права на Европейския съюз*, следва ли да се тълкува в смисъл, че представлява дейност по съхранение на данни от работодател в трудовото досие на служител, които данни работодателят е получил, събрал и съхранил, чрез своя структура, която има функциите по разследване в наказателно производство, срещу служител на работодателя, който полага труд в друга структура на работодателя.
8. **чл.9, пар.1** от *Директива (ЕС) 2016/680 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от*

компетентните органи за целите на предотвратяването, разследването, разкриването или наказателното преследване на престъпления или изпълнението на наказания и относно свободното движение на такива данни, и за отмяна на Рамково решение 2008/977/ПВР на Съвета във връзка с член 52 от Хартата на основните права на Европейския съюз, следва ли да се тълкува в смисъл, че допуска работодател да събира и съхранява информация за служител, който е заподозрян/обвиняем/подсъдим и която информация работодателят е събрал, чрез друга своя организационна структура, която има качеството на орган по разследване в наказателното производство срещу този служител.

9. **Чл.16, пар. 2** от Директива (ЕС) 2016/680 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от компетентните органи за целите на предотвратяването, разследването, разкриването или наказателното преследване на престъпления или изпълнението на наказания и относно свободното движение на такива данни, и за отмяна на Рамково решение 2008/977/ПВР на Съвета във връзка с член 52 от Хартата на основните права на Европейския съюз, следва ли да се тълкува в смисъл, че работодател следва да изтрие всякакви данни от трудовото досие на служителя, които данни работодателят е събрал и съхранил, чрез друга своя организационна структура, която има качеството на орган по разследване в наказателното производство спрямо този служител, за това, че служителят:

9.1. е заподозрян/обвиняем/подсъдим за престъпление във висящо наказателното производство;

9.2. е бил заподозрян/обвиняем/подсъдим за престъпление, за което наказателно производство е спряно или прекратено?

10. **Чл.1** от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, следва ли да се тълкува в смисъл, че не допуска работодателят, чиято организационна структура извършва действия по разследване спрямо служител от друга структура, да откаже кариерното израстване на служител, само на основание, че служителят:

10.1. е заподозрян/обвиняем/подсъдим за престъпление във висящо наказателното производство;

10.2. е бил заподозрян/обвиняем/подсъдим за престъпление, за което наказателно производство е спряно или прекратено?

**СПИРА** производството [OMISSIS]

[OMISSIS]