



Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Sofijski rajonen syd (Bułgaria) w dniu 29 kwietnia 2024 r. – CL/Prokuratura na Republika Bułgaria

(Sprawa C-312/24, Darashev ⁽¹⁾)

(C/2024/4715)

Język postępowania: bułgarski

Sąd odsyłający

Sofijski rajonen syd

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: CL

Strona pozwana: Prokuratura na Republika Bułgaria

Pytania prejudycjalne

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 zawieszone lub umorzone?
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:

(¹) Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa. Nie odpowiada ona rzeczywistej nazwie ani rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.

- 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 zawieszono lub umorzone?
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 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 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 pełniającej 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 zawieszono lub umorzone?

^(?) Dz.U. 2016 r., L 119, s. 89.

10. Czy art. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE ⁽³⁾ 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?

⁽³⁾ Dz.U. 2000 r., L 303, s. 16.