



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRĂREA NR 575
din data de 14.09.2016

Dosar nr: 659/2015

Petiția nr: 71247 din data de 06.11.2015

Potentă: C .A .M. prin apărător ales

Reclamat: OTP Bank România SA, prin apărător ales

Reclamată: G. A., director în cadrul Societății OTP Bank România S.A, prin apărător ales

Obiect: Nerespectarea drepturilor dobândite la vechiul angajator, S.C. Millenium Bank S.A., ca urmare a transferului, și anume, nu s-a păstrat funcția de Director Conformitate (dobândită anterior), motivat de starea de graviditate a petentei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

1.1 C A M prin Cabinet de avocat Costel Giică cu sediul în București, B-dul Unirii, nr.18, bl. 5B, sc.1, ap.13, sector 4

I.2. Numele, domiciliul sau reședința părții reclamate

2.1. OTP Bank România SA, prin apărător ales Biriș Goran SPARL, cu sediul în B-dul Aviatorilor, nr. 47, et.2, sector 1

2.2. M A G, director în cadrul Societății OTP Bank România S.A, prin apărător ales Biriș Goran SPARL, cu sediul în B-dul Aviatorilor, nr. 47, et.2, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta fostă angajată a S.C. Millenium Bank S.A. cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată în funcția de Director Conformitate este nemulțumită de faptul că noul angajator, în speță OTP Bank România, nu respectă păstrarea drepturilor pe care aceasta le-a dobândit, respectiv, păstrarea funcției de Director de Conformitate.

III. Procedura de citare

3.1. Părțile au fost citate pentru data de 08.12.2015, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 08.12.2015, părțile au fost prezente prin apărător ales.

3.2. La audieri a fost introdusă ca parte reclamată doamna A .M. G, director în cadrul Societății OTP Bank România S.A., motiv pentru care s-a acordat un nou termen de audieri pentru data de 12.01.2016. Motivele introducerii ca parte reclamată - nealocarea de proiecte mari, în sarcina petentei.

3.3. La audierile din data de 12.01.2016, petenta nu a fost prezentă.

3.4. În cadrul ședinței de audieri a fost invocată excepția de necompetență a CNCD, de către Societatea OTP Bank România S.A. prin apărător ales, în sensul că, Consiliul nu poate să judece pretense încălcări ale normelor ce reglementează transferul de întreprindere, competența revenind instanțelor de judecată (conflicte de muncă).

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta fostă angajată a S.C. Millenium Bank S.A. cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată în funcția de Director Conformitate. Începând cu data de 31.10.2015 Societatea SC Millenium Bank S.A. a fost absorbită prin fuziune de către Societatea OTP Bank România S.A. În data de 24.07.2015, petenta a adus la cunoștința Millenium Bank S.A. faptul că este însărcinată în nouă săptămâni.

4.2.1. Petenta susține faptul că, din cauza sarcinii, nu a primit postul de Director de Conformitate, conform contractului individual de muncă nr.150108/19.01.2015, oferindu-i-se postul de coordonator compartiment, conform pct.4 lit.b) din Notificarea FN/24.09.2015. Petenta precizează faptul că la nivel de OTP exista funcția de Director de Conformitate și urmare fuziunii au apărut două funcții de Director de Conformitate unul de la OTP și celălalt de la Millenium Bank, iar pentru ocupare se impunea realizarea unei selecții între cei doi ocupanți ai postului. Nu există niciun text de lege care să prevadă că, în cazul unei fuziuni prin absorbție, va fi modificat contractul individual de muncă al salariatului de la Societatea absorbită și va fi menținut contractul de muncă al salariatului Societății absorbante. Dimpotrivă, textul de lege, la art. 5 alin. 1 din Legea nr. 67/2006, prevede în mod clar că sunt transferate toate drepturile și obligațiile de la Millenium Bank către OTP.

4.2.3. Petenta menționează că Directorul de Conformitate din cadrul OTP este bărbat și foarte probabil a fost preferat, având în vedere starea de graviditate a acesteia, precum și formalitățile necesare pentru acreditarea de către BNR a Directorului de Conformitate. Astfel, în măsura în care în urma concursului ar fi fost declarată câștigătoare și numită pe funcția de Director Conformitate, OTP trebuia să înainteze către BNR un dosar privind acreditarea petentei.

La momentul intrării petentei în concediul de maternitate și ulterior în concediul pentru creștere și îngrijire copil, OTP ar fi trebuit să reia procesul de acreditare la BNR.

Așadar pentru a evita aceste situații, OTP a decis în mod unilateral să o îndepărteze din funcția de Director de Conformitate și a ales un bărbat în locul unei femei însărcinate. Faptul că OTP a ales în mod discriminatoriu rezultă chiar din Răspunsul la Notificarea nr. 2208/08.10.2015, care la pct. VII precizează:

“În atare situații, în contextul limitărilor impuse prin actele normative aplicabile transferului de întreprindere, dar și prin prisma bunei credințe, cu siguranță nu se poate admite ca entitatea absorbantă să înlăture personalul din structurile de conducere”.

Din acest motiv petenta consideră că în lipsa unei selecții de personal rezultă în mod clar că alegerea directorului de conformitate s-a făcut discriminatoriu.

Petenta consideră tratamentul ca fiind mai puțin favorabil din următorul motiv: un bărbat în funcție implică mai puține chestiuni administrative, în comparație cu un director femeie, care este însărcinată.

4.2.4. Prin concluziile scrise petenta arată următoarele:

- invocă prevederile legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
- petenta a fost numită de către BNR în calitate de conducător la nivel mediu al structurii care desfășoară activitatea de conformitate, în funcția de director al Departamentului Conformitate din cadrul Băncii Millenium S.A. în urma susținerii interviului.

4.2.5. Pentru poziția de director de conformitate legislația nu prevede ca și condiție obligatorie absolvirea cursului ofițer conformitate organizat de Institutul Bancar Român pentru deținerea poziției de Director Conformitate. În ce privește pregătirea profesională, în locul cursului organizat de către Institutul Bancar Român și absolvit de către dl. N., Banca Millenium a decis trimiterea petentei la un curs de perfecționare recunoscut internațional și nu doar la nivel național.

Referitor la acreditarea d.lui N. petenta arată ca acesta a fost acreditat la 6 luni după preluarea în subordine a Direcției Conformitate și alipirea acesteia la direcția Securitate. Petenta susține că funcția deținută este una artificial creată care nu își găsește corespondent în Regulamentul de Organizare și Funcționare al Băncii OTP care stipulează că Departamentul Conformitate nu este divizat în subunități. Petenta susține că departamentul nu este divizat în subunități, în speța compartimente, și nu înțelege ce anume coordonează prin această funcție de conducere. Petenta arată că prin notificare, act adițional, fișa de post, documente transmise de către OTP Bank în vederea semnării, poziția care i-a fost alocată a fost de „Coordonator Compartiment Bancă” și nu de „Coordonator Colectiv Bancă” așa cum apare menționat în fișa de post depusă la dosar de către OTP Bank sau în punctul de vedere al d.nei G.

4.2.6. Raportat la partea reclamată M A G, director în cadrul Societății OTP Bank România S.A., petenta precizează faptul că, aceasta nu i-a alocat niciun fel de sarcini, indiferent de natura sau complexitatea acestora; de asemenea, Dna G. a afirmat în spațiu deschis (open space) într-o discuție cu dl N. că nu are ce sarcini să-i aloce datorită stării de graviditate, departamentul pe care dna G. îl coordonează având proiecte pe termen lung.

4.2. Susținerile părților reclamate - OTP Bank România S.A.

4.2.1. Prin adresa nr. 7724 din 09.12.2015 OTP Bank România S.A. a invocat excepția de necompetență a Consiliului pe motiv că plângerea petentei nu vizează o situație de discriminare ci sunt criticate în principal aspecte ce țin de materia transferului de întreprindere. Transferul de întreprindere este reglementat prin prevederile Legii nr. 67/2006 și ale Directivei 2001/23/CE. Argumentele petentei sunt specifice unui litigiu de dreptul muncii și invocă normele privitoare la transferul de întreprindere indicate mai sus. În acest context apreciază că plângerea petentei excede scopului C.N.C.D., care nu poate să judece pretense încălcări ale normelor ce reglementează transferul de întreprindere. În considerarea argumentelor și criticilor aduse de către petentă ce vizează cu precădere transferul de întreprindere, fără a se prezenta argumente susținute ale unei discriminări, rezultă că plângerea formulată de către petentă este de competența unei instanțe de judecată, mai exact de competența unei secții de conflicte de muncă și asigurări sociale din cadrul unei instanțe de judecată.

4.2.2. De asemenea, solicită respingerea petiției ca fiind nefondată pentru următoarele motive:

- În data de 01.11.2015, între Societate și Banca Millenium S.A. a avut loc fuziunea prin absorbție în urma căreia toată activitatea desfășurată de către Millennium a fost transferată către Societate. Anterior acestei fuziuni prin absorbție în urma căreia Societatea a preluat toată activitatea Millennium, în data de 24.09.2015 Millennium a transmis tuturor angajaților săi în conformitate cu prevederile Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, o notificare privind transferul de întreprindere.

4.2.3. Structura organizațională a OTP nu cuprinde în mod identic funcția ocupată de către petentă în cadrul Millennium ci, în cadrul subscrisei există funcția de director conformitate și securitate bancară, poziție care înglobează și postul deținut de către petentă în cadrul Millennium însă implică o serie de atribuții pe linie de securitate bancară față de care petenta este străină. Postul de director de conformitate și securitate bancară potrivit Contractului individual de muncă 3550/07.11.2015 și aprobarea BNR emisă prin adresa nr. 470/F.G./08.05.2015 era și este ocupat de către domnul N. N.D.

În prezent petenta ocupă funcția de coordonator compartiment bancă, funcție compatibilă cu aptitudinile și experiența profesională a acesteia. Această modificare a funcției în cadrul Societății nu a atras nicio modificare a drepturilor salariale sau de altă natură, izvorâte din relația de muncă.

4.2.4. De asemenea, având în vedere faptul că postul corespunde aptitudinilor și experienței profesionale ale petentei și având în vedere faptul că natura muncii prestate în cadrul OTP nu este considerabil diferită de cea prestată în cadrul Millennium, fiindu-i menținute de asemenea toate drepturile salariale și alte beneficii precum și toate posibilitățile de dezvoltare și avansare profesională, consideră că modificarea survenită în urma transferului de întreprindere este una nesubstanțială, cu atât mai mult cu cât drepturile petentei nu au suferit nicio modificare și nici condițiile de muncă nu sunt diferite. Această modificare a fost impusă de faptul că nu pot exista în cadrul aceleiași societăți bancare două posturi paralele de director de conformitate bancară.

Totodată, reclamata arată faptul că domnul N. are acreditare BNR pentru a ocupa funcția de Director de conformitate și securitate bancară, acreditare pe care petenta nu a avut-o niciodată. Postul de director de conformitate și securitate bancară în cadrul OTP presupune atribuții și calificări suplimentare față de postul de director de conformitate bancară deținut de petentă în cadrul Millennium, respectiv atribuții privind securitatea bancară în cadrul OTP, fiind astfel diferit de postul ocupat de petentă în cadrul Millennium. Așadar, astfel cum se poate observa din fișa postului ocupat de către dl. N., pe lângă atribuțiile ce țin de administrarea riscului de conformitate, are și sarcini ce țin de componenta de securitate.

4.2.5. Reclamata reiterează că postul ocupat de petentă în cadrul Millennium nu este identic cu postul ocupat de către dl. N. în cadrul OTP. Astfel, arată că nu s-a pus niciun moment problema înlocuirii d.lui N. din funcția ocupată, acesta fiind acreditat și aprobat de BNR să ocupe respectiva funcție. Nu s-a făcut nicio selecție între dl. N. și petentă și nici nu s-a pus problema unui concurs între cei doi pentru ocuparea funcției de Director al direcției conformitate și securitate bancară întrucât, pe de o parte nu există nicio prevedere legală în baza căreia să se facă o asemenea selecție în cazul unei fuziuni, și pe de altă parte, poziția ocupată de petentă în cadrul Millennium nu este echivalentă cu poziția ocupată de către dl. N. în cadrul OTP.

4.2.6. Având în vedere faptul că petenta ocupa o funcție diferită în cadrul Millennium aceasta nu ar fi fost transferată pe postul d.lui N. nici dacă nu ar fi fost însărcinată și nici dacă ar fi fost de sex masculin. Între cele două funcții există diferențe clare, și nu există un temei legal care să justifice o înlocuire a d.lui N., dar prin prisma aspectelor expuse anterior nu există nicio justificare de altă natură. Petenta nu poate invoca că a fost supusă unei discriminări întrucât nu a fost încadrată în cadrul OTP pe postul vizat de către aceasta, din moment ce postul ocupat de

petență anterior, în cadrul Millenium, nu este echivalentul postului dorit de petență în cadrul OTP.

4.3. Susținerile doamnei A. M. G. în calitate de manager al Departamentului de Conformitate în cadrul Direcției Conformitate și Securitate Bancară a OTP Bank România S.A.

4.3.1. Prin adresa nr. 122 din 13.01.2016, reclamata arată că în perioada premergătoare fuziunii dintre OTP Bank și Banca Millenium, în data de 24.09.2015 Banca Millenium a transmis tuturor angajaților o notificare privind transferul de întreprindere, printre care și petentei. Funcția de director de conformitate nu a fost atribuită petentei întrucât era deja deținută de un angajat al OTP, în schimb i-a fost oferită funcția de coordonator Colectiv Banca în Departamentul Conformitate din cadrul Direcției Conformitate și Securitate Bancară.

4.3.2. În ceea ce privește nealocarea unor „proiecte mari” din cauza stării de graviditate, reclamata arată că nu s-a precizat de către petență despre ce proiecte este vorba.

4.3.3. Reclamata precizează faptul că relația cu petenta a fost de la început de protejare a stării sale de graviditate, stare dificilă pe care a afirmat-o, a declarat-o în repetate rânduri și a demonstrat –o prin documente medicale. Personal a manifestat de la bun început înțelegere și a dorit să o protejeze, cel puțin din punct de vedere uman.

Din primele zile ale lunii noiembrie a adus la cunoștința acesteia că are program redus de șase ore și în consecință a considerat să nu îi aloce proiecte extrem de solicitante ce ar fi presupus eforturi semnificative și stres dar în același timp să corespundă competențelor și pregătirii sale profesionale. Dacă petenta consideră că este discriminată întrucât reclamata nu i-ar fi alocat proiecte pe o durată mai îndelungată și/sau de o complexitate mai sporită nu înțelege de ce petenta ar omite sau nu dorește să respecte recomandările medicului său de familie de ași reduce programul de muncă. În cazul în care i s-ar fi distribuit sarcini sau proiecte solicitante ar fi periclitat probabil starea de sănătate a petentei și ar fi riscat să fie acuzată de încălcarea prevederilor legale în ceea ce privește protecția maternității la locul de muncă.

4.3.4. Un alt motiv pentru care nu a alocat proiecte mari și/sau sarcini solicitante petentei a fost prezența sa la noul loc de muncă în cadrul OTP timp de doar 10 zile din care 6 zile în luna noiembrie 2015 și 4 zile în luna decembrie 2015, zile de prezență neconsecutive. Având în vedere că petenta s-a prezentat la locul de muncă în cadrul OTP doar 10 (zece) zile, începând cu 1 Noiembrie 2015 și până la data prezentei, în opinia reclamatei, petentei nu i se puteau aloca sarcini de o complexitate mai ridicată datorită prezenței reduse la serviciu.

4.3.5. Referitor la afirmațiile petentei comunicate direct acesteia, cum că nu are nimic cu persoana acesteia, că nu semnează și că nu va semna niciun act cu OTP, a constatat o atitudine contradictorie și bizară în același timp, raportată la plângerea/reclamație care i se aduce, în plus, petenta s-a exprimat în numeroase rânduri la locul de muncă, de față cu colegii săi, în sensul că nu va fi prezentă mult timp la locul de muncă din OTP.

4.3.6. Poziția oferită de OTP petentei - Coordonator colectiv Banca - este o poziție de conducere. Potrivit fișei postului pe care petenta nu a semnat-o, aceasta coordonează angajați ai departamentului din care face parte și supraveghează activitatea acestora.

Precizează faptul că biroul petentei este lângă biroul reclamatei, însă în cele 10 zile de prezență la Banca nu a solicitat să i se aloce sarcini.

Singurele contacte dintre petentă și reclamată au fost de anunțare a concediilor de odihnă sau medicale, una, două întrebări legate de o reglementare internă și solicitarea reclamatei de elaborare a două materiale de training pe care i le-a transmis.

4.3.7. În ceea ce privește proiectele din cadrul Departamentului Conformitate, acestea sunt proiecte de o anumită complexitate care necesită o muncă susținută, colaborarea cu o serie de alte structuri bancare, pe perioade cuprinse între 3 (trei) și 6 (șase) luni și cu termene de finalizare stricte.

4.3.8. Având în vedere afirmațiile repetate, făcute la locul de muncă, conjugate cu atitudinea pasivă a petentei și cu prezența redusă la locul de muncă, în opinia reclamatei există o neconcordanță evidentă între atitudinea manifestată la locul de muncă și susținerile petentei

4.3.9. Reclamata arată că petenta beneficiază de program redus la locul de muncă, petenta având probleme serioase de sănătate, iar pe de altă parte petenta susține că este discriminată întrucât nu a fost implicată pe proiecte mari, nu va mai fi prezentă mult timp la locul de muncă și faptul că nu semnează și nu va semna vreun act cu OTP.

Acest comportament contradictoriu a determinat – o să solicite clarificarea situației, adică modalitatea de a proceda la alocarea sarcinilor și obligațiilor de muncă ale acesteia, în ce măsură poate să-i aloce sarcini, ce fel de sarcini, știind că nu a semnat niciun act cu OTP.

Cu toate acestea, există fapte care probează disponibilitatea reclamatei de a o integra pe petentă în Departamentul Conformitate din cadrul OTP .

4.3.10. Reclamata a transmis în data de 3 noiembrie 2015 un e-mail de bun-venit întregii echipe, menit să o informeze cu privire la diferite chestiuni de natură internă în cadrul OTP (reglementari interne dar și anumite obligații de respectat legate de confidențialitatea documentelor). În acest email petenta a fost trecută în Cc întrucât nu cunoștea cu exactitate statutul petentei de la acel moment știind că nu a semnat actul adițional la contractul de muncă și nici fișa postului.

Menționează faptul că această clarificare a statutului petentei este necesară întrucât Departamentul Conformitate ca întreaga Direcție Conformitate și Securitate Bancară are acces la informații de un anumit regim, informații confidențiale, iar accesul unei persoane fără un statut sigur sau un statut incert poate genera anumite riscuri. Prin același mesaj din 3 noiembrie 2015 petenta, ca și celelalte colegi venite din Banca Millennium, a fost rugată să confirme parcurgerea etapelor de informare și integrare în cadrul OTP (de exemplu, parcurgerea Regulamentului de Organizare și Funcționare și a Regulamentului intern OTP, însușirea reglementărilor interne ale Direcției Conformitate) însă petenta nu a trimis niciun răspuns de confirmare în termenul specificat. La revenirea petentei din concediul medical aferent lunii decembrie 2015, a revenit asupra solicitării transmise de reclamată. Petenta a informat că nu a considerat să răspundă întrucât era trecută în Cc, iar mail-ul nu îi era adresat. Faptul că a transmis acel e-mail petentei în Cc era tocmai în ideea că o considera a fi pe o poziție de coordonare, de conducere.

4.3.11. La susținerile petentei că reclamata ar fi afirmat că nu o va integra pe proiecte ce au finalitate după momentul la care petenta va naște precizează că nu a existat o asemenea discuție. Reclamata susține că nu a spus și nu a făcut niciodată afirmații discriminatorii la adresa petentei, mai mult a manifestat înțelegere față de situația în care se afla încercând să o protejeze.

Având în vedere cele menționate mai sus și pentru a demonstra netemeinicia afirmațiilor orale susținute de petentă, reclamata consideră că nu a aplicat niciun tratament discriminatoriu

petentei, a avut în vedere protecția maternității la locul de muncă și a încercat să o protejeze, respectând în totalitate drepturile acesteia.

Totodată, i-a alocat sarcini în măsura prezenței efective la serviciu corespunzător pregătirii și experienței acesteia dar ținând cont și respectând starea specială de sănătate și programul redus de muncă recomandat de medic și acceptat de OTP.

4.3.12. În consecință, reclamata solicită Consiliului să respingă plângerea formulată ca fiind total nefondată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale procedurală, Colegiul director reține că reclamata OTP Bank România S.A. a invocat excepția necompetenței materiale a Consiliului, pe motiv că plângerea petentei nu vizează o situație de discriminare ci sunt criticate în principal aspecte ce țin de materia transferului de întreprindere. Colegiul director urmează să respingă excepția invocată de către OTP Bank România S.A., pe motiv că aspectele sesizate pot fi analizate conform prevederilor O.G. nr. 137/2000 republicată.

5.2. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, în sensul nerespectării drepturilor dobândite la vechiul angajator, S.C. Millenium Bank S.A., ca urmare a transferului, și anume, nu s-a păstrat funcția de Director Conformitate (dobândită anterior), motivat de starea de graviditate a petentei precum și neinclusiunea în proiecte mari.

5.3. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.4. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

5.5. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă

drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.7. În speță, petenta sesizează că nu i s-au respectat drepturile dobândite la vechiul angajator, S.C. Millenium Bank S.A., ca urmare a transferului, și anume, nu s-a păstrat funcția de Director Conformitate (dobândită anterior), și nu a fost inclusă în proiecte mari, motivat de starea de graviditate a acesteia.

5.8. Petenta consideră tratamentul mai puțin favorabil din următorul motiv: un bărbat în funcție implică mai puține chestiuni administrative, în comparație cu un director femeie, care este însărcinată.

5.9. În ceea ce privește susținerea petentei cum că, din cauza sarcinii nu a primit postul de Director de Conformitate, conform contractului individual de muncă nr.150108/19.01.2015, oferindu-i-se postul de coordonator compartiment, conform pct.4 lit.b) din Notificarea FN/24.09.2015, Colegiul director reține faptul că, la nivel de OTP exista deja funcția de Director de Conformitate ocupată de către o altă persoană.

5.10. Din susținerile părților reclamate reiese faptul că în data de 01.11.2015, între Societate și Banca Millenium SA a avut loc fuziunea prin absorbție în urma căreia toată activitatea desfășurată de către Millenium a fost transferată către Societate. Anterior acestei fuziuni prin absorbție în urma căreia Societatea a preluat toată activitatea Millenium, în data de 24.09.2015 Millenium a transmis tuturor angajaților săi în conformitate cu prevederile Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, o notificare privind transferul de întreprindere. Structura organizațională a OTP nu cuprinde în mod identic funcția ocupată de către petentă în cadrul Millennium ci, în cadrul OTP există funcția de director conformitate și securitate bancară, poziție care înglobează și postul deținut de către petentă în cadrul Millennium însă implică o serie de atribuții pe linie de securitate bancară, activitate în care petenta nu avea cunoștințele necesare. Postul de director de conformitate și securitate bancară (director de conformitate și securitate bancară) potrivit Contractului individual de muncă 3550/07.11.2015 și aprobarea BNR emisă prin adresa nr. 470/F.G./08.05.2015, era și este ocupat în continuare de către domnul N. N. D. În prezent petenta ocupă funcția de coordonator compartiment bancă, funcție compatibilă cu aptitudinile și experiența profesională a acesteia. Această modificare a funcției în cadrul Societății nu a atras nicio modificare a drepturilor salariale sau de altă natură, izvorâte din relația de muncă.

5.11. Colegiul director reține faptul că motivul, criteriul de discriminare invocat de către petentă este acela că este femeie și mai mult, este însărcinată. Colegiul director este de opinie că, nu există legătură de cauzalitate între starea maternală a petentei și faptele sesizate. Postul de director de conformitate existent în societatea absorbantă era deja ocupat de către d.nul N. N.

D. Postul ocupat de petentă anterior în cadrul Millenium, nu este echivalentul postului dorit de petentă în cadrul OTP. Funcția de coordonator compartiment bancă, este compatibilă cu aptitudinile și experiența profesională a petentei. Modificarea survenită în urma transferului a încadrării în muncă a fost impusă de faptul că nu pot exista în cadrul aceleiași societăți bancare două posturi paralele de director de conformitate bancară.

5.12. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată .

5.13. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă (gen, maternitate) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv ocuparea postului de director de conformitate.

5.14. Colegiul director constată că în ceea ce privește ocuparea postului de coordonator compartiment și nu de director de conformitate nu constituie discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa raportului de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și faptele sesizate. De asemenea, Colegiul director reține faptul că petentei i s-a menținut toate drepturile salariale și alte beneficii precum și toate posibilitățile de dezvoltare și avansare profesională.

5.15. În ceea ce privește nealocarea de sarcini/neincluderea în proiecte mari de către managerul Departamentului de Conformitate din cadrul Direcției Conformitate și Securitate Bancară a OTP Bank România S.A, Colegiul director reține din susținerile reclamatei că relația cu petenta a fost de la început de protejare a stării sale de graviditate, stare dificilă pe care a afirmat-o, a declarat-o în repetate rânduri și a demonstrat –o prin documente medicale. A manifestat de la bun început înțelegere și a dorit să o protejeze, cel puțin din punct de vedere uman. Petenta a avut program redus de șase ore și în consecință a considerat să nu îi aloce proiecte extrem de solicitante ce ar fi presupus eforturi semnificative și stres dar în același timp să corespundă competențelor și pregătirii sale profesionale. În cazul în care i s-ar fi distribuit sarcini sau proiecte solicitante ar fi periclitat probabil stare de sănătate a petentei și ar fi riscat de a fi acuzată de încălcarea prevederilor legale în ceea ce privește protecția maternității la locul de muncă. Colegiul director reține că petentei i-au fost alocate sarcini în măsura prezenței efective la serviciu corespunzător pregătirii și experienței acesteia ținând cont și respectând starea specială de sănătate și programul redus de muncă recomandat de medic și acceptat de OTP.

5.16. De asemenea, reține că proiectele din cadrul Departamentului de Conformitate sunt de o complexitate care necesită o muncă susținută, colaborarea cu o serie de alte structuri bancare, pe perioade de 3 și 6 luni și cu termene de finalizare stricte, motiv pentru care nu i s-au acordat petentei tocmai pentru a nu i periclita starea de sănătate și pentru a respecta prevederile legale în ceea ce privește protecția maternității la locul de muncă.

5.17. Potrivit celor de mai sus, Colegiul director este de opinie că în ceea ce privește neincluderea petentei în proiecte mari de către partea reclamată M. A. G, manager al Departamentului de Conformitate din cadrul Direcției Conformitate și Securitate Bancară a OTP Bank România S.A, nu pot fi considerate ca fiind fapte de discriminare conform prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.18. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține că faptele imputate în sarcina părților reclamate au fost determinate de criteriile invocate de petentă, respectiv gen și maternitate.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția invocată de către partea reclamată, pe motiv că aspectele sesizate pot fi analizate conform prevederilor O.G. nr. 137/2000 republicată;

2. Față de aspectele sesizate împotriva OTP Bank România S.A. nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 republicată (lipsă raport de cauzalitate între starea maternală și aspectele sesizate);

3. Față de aspectele sesizate împotriva d.nei A. M. G, nu constituie fapte de discriminare potrivit **art. 2 alin. 1** din Ordonanța de Guvern **nr. 137/2000**, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată (petentei nu i se puteau aloca sarcini de o complexitate mai ridicată datorită prezenței reduse la serviciu);

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință :

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

MANOLE PETRE FLORIN – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data redactării :04.10.2016;

Redactat și motivat de P.C.S. și V.F.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.