QORTI TA' L-APPELL

(SEDE INFERJURI)

IMHALLEF

ONOR. EDWINA GRIMA LL.D.

Seduta tat-30 ta' Settembru 2015

Appell Numru: 17/2014

ROBERTA SPITERI (ID 65676M)

Vs

ST MICROELECTRONICS (MALTA) LIMITED (C5338)

Il-Qorti,

Rat id-decizjoni bin-numru 2289 deciza mit-Tribunal Industrijali fid-19 ta' Gunju 2014, fejn giet ipprounzjata is-segwenti decizjoni fl-ismijiet premessi:-

'Dan il-kaz gie riferut lit-Tribunal Industrijali, diversement kompost, permezz ta' rikors fejn giet ipprezentata talba ghal investigazzjoni u proveddiment a tenur tal-artikolu 30 tal-Kap.

452 tal-Ligijiet ta' Malta rigward allegat ksur tal-principju ta' xoghol ta' valur ugwali mill-ST Microelectronics (Malta) Ltd.

Ai termini tal-Artikolu 78(1) ta' Kap. 452 ma kienx possibli li l-kaz jinstema' u jinqata' kif inhu stipulate fl-Att.

PRELIMINARI

Ir-rikorrenti Roberta Spiteri impjegata bhala EDP Technician allegat illi taghmel xoghol ta' valur ugwali ghal dak mahdum minn EDP Technicians ohra fl-istess klassi ta' impjieg u skont Artikolu 27 tal-Att, impjegati fl-istess klassi ta' impjieg ghandhom id-dritt ghall-istess rata ta' rimunerazzjoni ghal xoghol ta' valur ugwali. Ir-rikorrenti kkontendiet illi hija qed tithallas rimunerazzjoni inferjuri ghal dik imhallsa lil terzi fl-istess klassi ta' impjieg u li tali distinzjoni hija illegittima u abbuziva bi pregudizzju u danni fil-konfront taghha. Ir-rikorrenti talbet lit-Tribunal sabiex:

1. Jiddikjara li d-distinzjoni bejn l-impjegati li jaghmlu x-xoghol ugwali ta' EDP Technicians hija illegittima u abbuziva;

2. Jordna lis-socjeta` intimata tieqaf mid-distinzjoni illegitima u abbuziva fir-rati ta' rimunerazzjoni;

3. Jiddikjara lis-socjeta` intimata responsabbli ghat-telf ta' qliegh li r-rikorrenti soffriet minhabba d-distinzjoni illegittima;

4. Jillikwida l-kumpens ghat-telf ta' qliegh soffert mir-rikorrenti, rapprezentant id-differenza fir-rati ta' hlas, li r-rikorrenti ma rcivietx minhabba l-agir illegittimu u abbuziv tas-socjeta` intimata;

5. Jikkundanna lis-socjeta` intimata thallas lill-esponenti dak il-kumpens hekk likwidat minn dan it-Tribunal ai termini tal-artikolu 30(2) tal-Kap. 452 tal-Ligijiet ta' Malta;

6. Jaghti kull provvediment iehor li jista' jkun mehtieg sabiex jitnehhew l-effetti tal-agir diskriminatorju ai termini tal-istess artikolu 30 (2) tal-Kap. 452 tal-Ligijiet ta' Malta.

Il-kumpannija intimata ipprezentat dikjarazzjoni tal-kaz fejn issolevat illi preliminarjament il-kaz kien preskritt ai termini tal-artikolu 75(3) tal-Att. Il-kumpannija ddikjarat illi r-rikorrenti l-ewwel qajmet l-allegat ksur waqt laqgha li kellha mad-direttur tal-HR, dak iz-zmien Tonio Portughese fis-6 ta' Jannar 2011 fejn huwa ma laqax it-talba taghha li qeghda ssir diskriminazzjoni fil-paga taghha fejn il-paga ta' technicians ohra fil-grad taghha. Tmien xhur wara s-Sur Portughese rcieva ittra mill-General Workers' Union fejn dawn irrepetew l-

allegazzjoni ta' ksur tal-artikolu 27. Il-kumpannija cahdet dawn l-allegazzjonijiet stante illi, mill-1992 'l hawn ir-rikorrenti ma baqghetx fl-iskali tal-Ftehim Kollettiv imam dahlet f'sistema li tapprezza u tivvaluta kwalifiki u esperjenza u tevalwa l-hidma tal-individwi skont Performance Appraisal fl-ahhar ta' kull sena u dan isir skont procedura mhaddma fil-fabbriki kollha tal-ST ghal staff employees. Din l-ittra wriet li bejn l-2001 u l-2010 ir-rikorrenti kienet inghatat Performance Appraisal tmien darbiet fil-kategorija C u darba fil-kategorija B, liema ratings kienu inferjuri minn dawk ta' kollegi taghha. Minhabba f'hekk il-livell ta' kumpens annwali beda jvarja u bdiet tapplika s-sistema universali li dawk li jahdmu aktar u ahjar jithallsu aktar minn dawk li jirsistu anqas u mhumiex tal-istess livell ta' kwalita` fil-prestazzjoni. Fl-istess ittra s-Sur Portughese ta parir lir-rikorrenti sabiex tirsisti kemm tista' sabiex ittejjeb l-Appraisals bil-hidma taghha u jekk dan isehh jigi rifless fil-'performance related salary review'. Il-GWU baqghu jinsistu li qed issir diskriminazzjoni u ghalhekk saret laqgha ta' konciljazzjoni mad-Direttur ghall-Industrial Relations u Employment. F'din il-laqgha l-kumpannija pprezentat statistika li kienet turi li d-differenza fil-paga li kien hemm bejn l-IT Technicians kienu bbazati fuq ir-rizultati tal-Performance Appraisals. Il-kumpannija ddikjarat li Dr. Vella kien wasal ghal konkluzjoni li ma sab xejn diskriminatorju fl-agir tal-kumpannija ghaliex il-valur tal-prestazzjoni maghmula mid-diversi impjegati mhux l-istess u ghalhekk it-talba tal-impjegata ma tinkwadrax ruhha taht il-klawsola 27 tal-Kap. 452. Il-kumpannija ddikjarat li r-rikorrenti kienet bdiet tahdem mal-kumpannijafis-7 ta' Lulju 1992 bhala Operator. Fit-22 t'Ottubru 1992 giet imwissija ghax kienet fic-changing room waqt il-break meta kien ipprojbit li tkun fic-changing room u fil-21 ta' Awwissu 1993 inghatat twissija severa minhabba abbuz ta' sick leave. Fis-6 ta' Frar 1995 inhatret EDP Operator u fit-2 ta' Frar 1996 inghatat nota severa minhabba rapport negattivi dwar ix-xoghol taghha minhabba li ma kinitx taghmel checking adekwat u li minhabba nuqqasijiet taghha kellhom jidhlu impjegati ohra biex ikopru dawn innuqqasijiet.

Fit-22 ta' Frar 2002 giet imwissija minhabba kaz ta' negligenza li hi stess ammettiet li marret kontra struzzjonijiet u b'hekk tawlet is-cycle time ta' process b'konsegwenzi li ntilef hafna hin biex l-izball jigi rrangat. Fis-17 ta' Awwissu 2005 ir-rikorrenti inghatat twissija u sospensjoni ta' gurnata minhabba li kienet qed taghmel uzu eccessiv tat-telephone fuq telefonati privati b'rizultat ta' telf ta' hin.

Fl-1 ta' Marzu 2006 ir-rikorrenti inghatat twissija ohra meta kienet ma tiflahx u ma nfurmatx lill-kollegi taghha b'hekk ma dahalx 'replacement operator'. Fl-2008 ir-rikorrenti inhatret IT Technician imma fis-snin 2009 u 2010 l-Appraisals taghha gew immarkati 'C'. Il-kumpannija ddikjarat illi r-rikorrenti dejjem giet trattata b'mod gust u ugwali mal-kollegi taghha skont il-'performance related salary review' u ddifferenzi fil-pagi ta' shabha rrizultaw mill-inefficjenzi taghha u mhux minhabba xi atti diskriminatorji ghaldaqstant it-talba taghha ma tinkwadrax ruhha taht l-artikolu 27. Il-kumpannija ipprezentat dokumenti prova ta' dak iddikjarat.

PROVI

Il-kumpannija fethet il-provi bix-xhieda tas-Sur Tonio Portughese li kien direttur fil-bord tad-diretturi tal-kumpannija. Is-Sur Portughese xehed kif fis-6 ta' Jannar 2011 ir-rikorrenti marret tkellmu fuq il-fatt li kien hemm differenzi fir-ratings li kienet qed tircievi dwar performance. Hu kien tkellem ma' managers ohra fejn irrizultra li r-ratings ta' average li kienet qed tircievi kienu jirriflettu r-realta`. Spjega kif l-ST Microelectronics ghandha sistema globali li thaddem il-headquarters taghha f'Ginevra, sistema li tissejjah SOP, standard operating procedure u din thaddimha ghal madwar 50,000 haddiema taghha. Hu taha parir sabiex titkellem mal-kap taghha u tara fejn tista' ttejjeb ix-xoghol taghha u assiguraha li jekk ikun hemm feedback li jirrifletti dan il-parir li taha hu stess kien jintervjeni u jaghmel korrezzjoni. Pero` l-ilmenti hemm baqghu u ma setax jaghmel din il-korrezzjoni. Wara dan ircieva ittra mill-GWU, liema ittra ssorprendietu ghax kien minghalih li qed jahdmu fuq l-istess binarju ta' titjib fil-performance taghha u qatt ma kienet issemmiet diskriminazzjoni. Wara dan kien hemm ukoll laqgha quddiem id-Direttur tax-Xoghol, Dr. Noel Vella fejn dan ma kien sab l-ebda diskriminazzjoni. Is-Sur Portughese kkwota mill-minuti li kien ha hu stess f'din il-laqgha fejn id-Direttur tax-Xoghol ma sab xejn diskriminatorju fl-agir tal-kumpannija ghax il-valur tal-prestazzjoni maghmula minn diversi impjegati mhux l-istess u ghalhekk it-talba tal-impjegata ma tinkwadrax ruhha taht il-klawsola 27 tal-ligijiet ta' Malta.

Dr. Noel Vella, Direttur tal-Industrija tal-Impjieg u Registratur tat-Trade Unions mistoqsi jekk is-sistema ta' performance appraisals hix xi haga unika u limitata ghal ST jew jekk hemmx kumpanniji ohra f'Malta u barra minn Malta b'din is-sistema, xehed li l-ligi fid-definizzjoni ta' wages titkellem fuq performance bonus jew allowances u jaf b'diversi kumpanniji li juzawha u ghaldaqstant il-ligi tippermettiha. Il-Gvern ukoll juza din is-

sistema. Mistoqsi in kontro ezami kif il-principal jippremja l-performance ta' haddiem permezz ta' bonus, Dr.Vella qal li jista' jkun permezz ta' bonus, permezz ta' allowance, permezz ta' increment u jista' jkun diversi affarijiet.

Jeffrey Falzon IT Manager xehed li r-rikorrenti kienet tahdem fid-dipartiment tieghu u li fid-dipartiment tieghu tintuza s-sistema ta' performance appraisal. Hu spjega kif il-performance appraisal jikkonsisti f'dokument li jimlewh fuq it-targets li jkollhom in-nies u fuq il-job description taghhom, per ezempju fuq it-tip ta' support li jaghtu lill-users, l-intervent taghhom fuq sistemi differenti tal-IT, kif jimmanigjaw l-affarijiet taghhom bhala sistemi. Fir-rigward tar-rikorrenti xehed li bhala performance taghha minn zmien ghal zmien kienu jiltaqghu ma' xi problem fix-shift taghha jew li jdumu biex jigu solvuti, jew jigu rrappurtati tard, jew problemi li ma tindunax bihom imbaghad jindunaw fix-shift ta' warajha u kif ukoll li l-ammont t'affarijiet li kienet taghmel kienu limitati fejn haddiehor. Is-Sur Falzon xehed li fit-tim taghha kienu erbgha persuni u hemm avarijia bejniethom, specjalment ma' tnejn minnhom. Mistoqsi in kontro ezami, s-Sur Falzon ikkonferma li l-haddiema fit-tim huma Jason Montebello, Roberta Spiteri, Wayne Doublet u Edmond White, hekk kif ipprezentat f'dokumenti mad-dikjarazzjoni tal-kaz tal-kumpannija. Is-Sur Falzon ikkonferma li ghalkemm Jason Montebello kellu hafna grade A u B gieli kellu performance iggukata C. Fl-2009 kemm ir-rikorrenti kif ukoll is-Sur Montebello gabu C, fl-2007 ukoll u fl-2003 it-tnejn gabu B. Ikkonferma li l-appraisals ipprezentati mill-kumpannija ghamilhom hu. Mistoqsi jekk kienx hemm xi istanti fejn deherlu li hemm bzonn azzjoni dixxiplinarja fir-rigwaard tar-rikorrenti, s-Sur Falzon xehed li meta jkun hemm problemi ta' performance jew jinqala' xi haga f'xi shift hu jaghmel follow up dak il-hin u ma joqghodx jaghmel charge, ghalkemm kien hemm drabi li kien ikun hemm affarijiet li min naha taghha kien jistenna li tkun tafhom. Is-Sur Falzon spjega x'kienet tikkonsisti l-gurnata tax-xoghol tar-rikorrenti. Spjega kif id-duties taghha in generali huma bhal tal-ohrajn, pero` l-ohrajn ghandhom xi duties extra ghalkemm in generali kulhadd jaghmel l-istess affarijiet. Ikkonferma li huma l-istess grad, l-istess nomenklatura fit-titlu u jistghu jbiddlu lil xulxin pero` kien hemm xi xoghol li jaghmel Wayne u xi xoghol li jaghmel Jason ghaliex dawn ghandhom kompetenza u cjoe` knowledge fl-areas tal-computer ahjar. Is-Sur Falzon xehed li l-haddiema l-ohra iktar kompetenti mir-rikorrenti. Falzon ikkonferma li rrikorrenti kienet dahlet iktar overtime mill-ohrajn.

Claudette Pace, Manager Employee Development fil-Human Resources fil-Bank of Valletta spjegat kif issir performance appraisal fil-bank fejn fl-ahhar tas-sena impjegat jigi appraised fuq x'ikun ghamel matul dik is-sena. Ibbazat fuq l-iscore li jgib fl-ahhar tas-sena jew jinghata bonus jew ikun hemm increment fis-salarju. Spjegat li gieli kien hemm impjegati li ma qablux mal-managers taghhom fuq ir-rating taghhom pero` s-sistema tintuza. Din is-sistema qeghda fil-Ftehim Kollettiv.

Joe Farrugia, Direttur Generali tal-Assoccjazjoni Maltija ta' Min Ihaddem spjega s-sistema ta' performance appraisal. Spjega li parti mir-remunerazzjoni tkun marbuta ma' performance u hi addottata kullimkien, per ezempju fi production floor, machine operator ghandu l-paga pero` jkollu parti mill-package tieghu li jkun jiddependi fuq kemm jipproduci. Jista' jkun hemm metodi ohra bhal per ezempju l-idea ta' paga jew ta' package baziku b'element diskrezzjonarju u li jiddependi fuq il-performance allura jkollok performance appraisal system. Dan isir anke barra minn Malta u anke f'Malta, kemm fis-settur privat kif ukoll f'dak pubbliku u ghaldaqstant is-sistema hija widespread. L-iskop ta' din is-sistema hu li meta ghandek nies fl-istess grad u hemm min hu aktar efficjenti ghandhom dak l-element fil-pakkett remunerattiv taghhom li qieghed jikkumpensa ghal dan il-fatt. Is-Sur Farrugia spjega kif anke meta jkollok kumpanniji barranin li qed jistaqsu biex jifthu negozju f'Malta jiccekjaw dwar is-sistemi ta' performance appraisal f'Malta. Mistoqsi in kontro ezami s-Sur Farrugia kkonferma li l-paga hija garantita, standard imbaghad hemm beneficcji ohra marbutin mal-performance. Dan l-element addizzjonali jista' jkun bonus, persentagg tal-paga, jista' jkun beneficcju. Fil-kaz ta' nies li jaghmlu listess xoghol jew qeghdin fl-istess grad il-paga tkun l-istess sakemm ma jkunx hemm ragunijiet ta' seniority imbaghad is-sistema ta' performance tkun haga ohra. Il-parti tal-performance tkun separata mill-paga sakemm ma tittihidx in consideration ghal ragunijiet ta' promotion.

David Pirotta, Human Resource Generalist fl-HSBC Malta spjega kif fl-HSBC jaddottaw sistema ta' total compensation, jigifieri kull sena individwu jkollu basic salary tieghu imbaghad ikun hemm performance bonus. Is-salarju u l-performance bonus isiru total compensation ta' sena. Kull sena kulhadd ikollu l-objectives u l-performance tigi mkejla skont l-objective li jkollu fl-ahhar tas-sena, liema objectives jinghataw fil-bidu ta' kull sena.

Ir-rikorrenti ddikjarat li hi hija ggradwata fil-ligi u kkonfermat l-ewwel u s-sitt talba fir-rikors u li l-ilment taghha huwa li din is-sistema tmur kontra l-artikolu 27 tal-Att ghax hija diskriminatorja.

Is-Sur Albert Fenech, Human Resources Section Manager mal-ST Microelectronics ikkonferma l-kontenut tad-dikjarazzjoni tal-kaz u ddikjara li flimkien mas-Sur Portughese kien ukoll prezenti ghal-laqgha ta' konciljazzjoni mad-Direttur tar-Relazzjonijiet Industrijali. Is-Sur Fenech spjega l-allegazzjonijiet u l-pretensjonijiet tar-rikorrenti u li d-decizjoni tad-Direttur kienet li s-sistema li juzaw huma mhux qed tikser il-klawsola 27, ghax ghalkemm ix-xoghol huwa ta' valutazzjoni ugwali l-prestazzjoni bejn l-individwi tvarja u tiggustifika li jkun hemm performance appraisal. Mistoqsi in kontro ezami s-Sur Fenech wiegeb li l-union talbet il-laqgha ta' konciljazzjoni u li d-Direttur ma ta xejn bil-miktub. Li ghandhom miktub kienu minuti taghhom mhux miktubin formalment. Ikkonferma li ghal din il-laqgha kien hemm ukoll Andrew Mizzi u Roberta Spiteri. Ikkonferma li fl-ST Microelectronics hemm nies li jaqghu taht il-ftehim kollettiv u min ma jaqax tahtu, li huma jsejhulhom staff. Ghal min hu kopert bil-ftehim kollettiv is-sistema li tirrifletti performance ma tapplikax, filwaqt li ghall-istaff kull dipartiment juza performance appraisal system u jiddistingwu fl-appraisal awards li jaghtu fil-fatt li hemm is-sistema ABC li hija l-grading appraisal ta' dik is-sena. F'kull dipartiment inkluz f'tal-HR, hemm staff li ghandhom is-salarju differenti abbazi tal-annual appraisal. Is-Sur Fenech ikkonferma li meta jkun hemm aggustament fis-salarju ta' impjegat wara performance appraisal dan jibqa' jgorru mieghu sena wara l-ohra.

Ir-rikorrenti tat rendikont lit-Tribunal tal-impjieg taghha. Hi giet impjegata mal-ST fis-7 ta' Lulu 1992 bhala machine operator u wara xi sena u xahrejn kien hemm interview ghall-IT fejn ghadha tahdem sallum.

Bdiet tahdem fl-EDP fil-5 ta' Frar 1994 sal-lum. Mill-1994 sal-200 kienet tahdem ma' tim differenti ta' nies ghax kienet tahdem bit-3 shift filwaqt li fl-2000 bdiet tahdem bil-4 shift. Fl-2000 dahal jahdem maghhom Jason Montebello tramite internal vacancy u ghallmitu hi. Ghamel training ta' tlett xhur idur ix-shifts maghha. Wayne Doublet dahal minn barra wara Jason u ghallmitu hi ukoll. Fl-2008 dahal Edmond White b'internal call u ghallmitu hi ukoll. Spjegat li huma jahdmu 4 shift u bazikament ghandhom shifts, bil-morning shift ta' tnax-il siegha u n-night shift ta' tnax-il siegha ukoll. Filghodu ma tantx ikollhom xoghol u l-iktar

ikunu hemm on call u meta jkun hemm certu problemi bhal fil-printing jinzlu maghhom l-assistant engineers minhabba li dawn it-tip ta' problemi ma jkunux tal-livell tat-Technicians. Ix-xoghol ta' bil-lejl jibdewh fis-sitta u mis-sitta sat-tmienja jaghmlu l-back ups b'mod awtomatiku. Dan huwa xoghol ta' rutina kull ma jnizzlu job number u imbaghad hemm programm li jidhlu fih biex jiccekjaw li l-back up sar tajjeb. Jekk ma jkunx sar tajjeb jergghu itellghu l-back up jew inkella f'kaz ta' problema jcemplu lill-maniger taghhom. Wara l-ghaxra jkunu wehidhom ghax l-assistant engineers jahdmu sal-ghaxra. Bil-lejl l-iktar xoghol li jkollhom huwa li jkunu on call biex jekk ikun hemm problema fil-produzzjoni jinzlu jassistu. Ir-rikorrenti spjegat kif il-problemi kollha jridu jissolvew ghax il-produzzjoni ma tistax tieqaf. F'kaz li ma jkunux jafu kif isolvu l-problemi dawn kienu jcemplu lill-maniger li kien jiggwidhom hu. Ir-rikorrenti spjegat kif ix-xoghol ta' bil-lejl trid tkun tafu sew minhabba f'hekk biex ma joqghodux icemplu lill-managir matul il-lejl. Hi xehdet li matul l-ewwel ghaxar snin ta' impjieg taghha ma kelliex problemi u meta ghamlet l-interview il-maniger taghha staqsiha jekk ux bi hsiebha tkompli tistudja ghax meta dahlet fl-IT ma kelliex kwalifiki. Fil-fatt hi gabet l-O level fl-IT imbaghad ghamlet Diploma in Management u minhabba li kien hemm vacancies fid-dipartiment u ma intghazlitx ghalihom bdiet tara li ser tehel u difficli li ticcaqlaq minn section. Ghalhekk marret tkellem lill-maniger u qaltlu li qed tistudja u staqsiet jekk hijiex ser tibqa' operator. Spjegalha li fil-mument l-area taghhom kienet settled u ma setax icaqlaq. Fl-2004 iddecidiet li tidhol ghall-kors tal-ligi minhabba li x-xoghol kien jippermettilha. Spjegat kif darba kellhom increment u lill-maniger ta' dak iz-zmien, Frans, staqsietu ghaliex hi dejjem taqa' l-ahhar minhabba li din ma kinitx l-ewwel darba li waqghet l-ahhar.

Darba ohra kienet iccekjat il-paga taghha u kienu rrangawielha. Meta ffaccjatu din id-darba Frans kien staqsiha ghalfejn ghandu jinvesti fiha meta qed tistudja l-kors tal-ligi u minn dak iz-zmien l hemm qatt ma hadet appraisal A jew B u dejjem C. Kienet marret tkellem lis-Sur Portughese li spjegalha li ma setghetx tiehu zjieda minhabba li hadet appraisal C. Ir-rikorrenti spjegat kif f'dak iz-zmien li hadet appraisal C l-erbgha haddiema kienu kollha jaghmlu l-istess xoghol ghax ix-xoghol taghhom huwa rutina. Li jrid ikun hemm hu li meta tinqala' problema fil-produzzjoni jkun hemm assistenza min-naha taghhom. Xehdet li s-Sur Portughese qalilha li ghal dik is-sena ma setax itiha increment pero` ghall-increment li jmiss jara li tibqax barra. Meta saru l-wage adjustments wara sentejn, f'Dicembru, regghet baqghet

barra. Frans kien telaq Singapore u dahal minfloku Jeffrey u ghalhekk marret tkellem mill-gdid lis-Sur Portughese u saqsietu ghalfejn dejjem hi barra. Spjegat li s-Sur Portughese kien qalilha li kien sar dik id-darba kien wage adjustment u mhux increment. Qalilha wkoll li s-suq kien difficli u l-wage adjustments inghataw lil persuni li kellhom jiehdu xi grad u ma haduhx minhabba s-swieq. F'Marzu kellmet lil Andrew Mizzi li kellem lis-Sur Portughese u wara marru conciliation meeting. Mistoqsija jekk tiftakarx xi decizjoni, jew ruling jew interpretazzjoni jew opinjoni min-naha ta' xi hadd waqt il-conciliation meeting, ir-rikorrenti wiegbet li le u li tiftakar li l-partijiet ghamlu l-kaz taghhom u wara spiccaw quddiem it-Tribunal. Hi spjegat kif fid-dipartiment taghha s-section tal-assistant engineers, li huma erbgha, kolha jithallsu l-istess. Ir-rikorrenti xehdet li hi ma kienet taf lil hadd li jaghmel l-istess xoghol u jithallas differenti. Mistoqsija in kontro ezami dwar il-laqgha ta' konciljazzjoni, r-rikorrenti xehdet li d-Direttur la qabel maghhom u lanqas mal-kumpannija u lanqas ma qal lill-kumpannija li qed jiksru l-ligi u li m'ghandhomx joperaw dik is-sistema. Ir-rikorrenti pprezentat dokumenti li juru l-gurnata tax-xoghol ta' min ikun fix-shift, li huma dokumenti li juru back up check list li jitilghu awtomatikament mis-sistema. Ir-rikorrenti spjegat kif kulhadd jaghmel l-istess dokument u ghaldaqstant dak id-dokument, skont ir-rikorrenti, jindika li kollha jaghmlu l-istess xoghol minhabba li x-xoghol taghhom huwa rutina. Mistoqsija in kontro ezami minn fejn gabet id-dokumenti, r-rikorrenti xehdet li hadet kopja taghhom biex tipprezenthom it-Tribunal u ma haditx permess minn awtorita` biex tohodhom.

SINTESI TAT-TRATTAZZJONI

Fit-trattazzjoni finali l-Avukat Mifsud Bonnici spjega li l-kaz li hemm quddiem it-Tribunal mhuwiex wiehed komuni hafna ghax huwa bbazat fuq l-artikolu 27 tal-Kap. 452 li jghid li impjegati fl-istess klassi ta' impjieg ghandhom id-dritt ghall-istess rata ta' remunerazzjoni ghall-xoghol ta' valur ugwali:

B'dan illi principal u haddiem jew union ta' haddiema b'rizultat ta' negozjati ghall-ftehim kollettiv jistghu jiftehmu dwar skali ta' salarji, zjiediet annwali u salarji u kundizzjonijiet ta' xoghol ohra differenti ghall-haddiema li jkunu impjegati fi zminijiet differenti liema skali jkollhom massimu li jintlahaq wara zmien stabbilit.

Dan ukoll kull distinzjoni bejn klassijiet ta' impjiegi bbazata fuq trattament diskriminatorju mod iehor milli skont id-disposizzjonijiet ta' dan l-Att jew ligi ohra tkun nulla u bla effett.

L-avukat spjega kif dan l-artikolu huwa traspozizzjoni tal-ligi Ewropea pero` l-legislatur ghazel li jmur oltre. Kazistika jew awturi barranin dwar din id-direttiva ma tantx jitfghu dawl fuq dan il-kaz minhabba li d-direttiva hija ntenzjonata biex ittaffi jew teradika diskriminazzjoni abbazi ta' sess. Il-legislatur fil-ligi Maltija dahhal l-istess principju pero` ma llimittahiex abbazi ta' sess biss. Wiehed jista' jaghmel analogiji mal-fatt illi r-rikorrenti hija mara u shabha li qeghdin jithallsu b'rata ta' hlas oghla nzertaw kollha rgiel.

L-avukat tratta dwar xi tfisser xoghol ta' valur ugwali u li hija prattika u decizjonijiet anke fuq livell Ewropew li ma tfissirx li necessarjament qed taghmel l-istess xoghol. L-interpretazzjoni ta' dan il-principju hija wahda wiesa' tant li xoghlijiet li m'ghandhomx x'jaqsmu ma'xulxin ukoll gew meqjusa li huma ta' valur ugwali pero` f'dan il-kaz m'hemmx din id-diffikulta ghax ir-rikorrenti u shabha kollha qed jaghmlu xoghol identiku ghax ghandhom l-istess grad, l-istess klassi u l-istess kollox. Il-kumpannija qed tikkontendi li x-xoghol li qed taghmel ir-rikorrenti huwa inqas efficjenti u tellghu xhieda jghidu li hija inqas proficjenti fl-excel u li l-ohrajn ghandhom izjed kapacita`. B'hekk iggustifikaw li meta gew biex jaghmlu performance appraisal haddiehor ha iktar milli hadet hi ghal sena partikolari. L-avukat argument li skont dokumenti li esebixxiet il-kumpannija stess, hija qalghet iktar flus avolja ghandha paga inqas u dan minhabba li hija kienet taghmel iktar overtime, u dan kollu minkejja hija kellha kazijiet ta' dixxiplina u li hija inqas efficjenti jew produttiva minn haddiehor. Ghalkemm il-kumpannija tellghet xhieda minn postijiet tax-xoghol ohra, is-sistema mhux uzata l-istess, bhal per ezempju fil-banek. Id-differenza hija li l-banek ghamlu din is-sistema ta' kif wiehed javvanza fl-increments mas-servizz u mal-performance permezz ta' ftehim kollettiv. Fil-kaz tar-rikorrenti m'hemmx ftehim kollettiv pero` kuntratt individwali.

Il-ligi ttik safety valve li dan tista' taghmlu permezz ta' ftehim kollettiv u li pero` l-iskali ikollhom massimu li jintlahaq wara zmien stabbilit. Fil-kaz tal-ST ma jezistix dan il-massimu u ghalhekk jekk f'sena partikolari Roberta Spiteri hadet C u l-ohrajn hadu B dawn tizdied iktar il-paga taghhom, jekk is-sena ta' wara t-tnejn igibu C xorta l-ohrajn ikunu qed jithallsu iktar minnha. Bhala base salary l-haddiema jkunu l-istess imbaghad bl-appraisal tizdied skont il-performance.

Il-kumpannija pprezentat nota ta' osservazzjonijiet u ghamlet ukoll trattazzjoni ulterjuri fejn irrilevat li l-kumpannija thaddem fost l-impjegati staff li ma jaqghux taht ftehim kollettiv u li

thaddem sistema ta' remunerazzjoni li tissejjah remuneration by performance appraisal u hija applikata fil-fabbriki kollha tal-Grupp ST Microelectronics madwar id-dinja inkluz l-Italja, Franza u l-Isvizzera. Il-kumpannija rreferiet ghax-xhieda li inghatat fil-process, fejn fost punti ohra gie rilevat mid-Direttur tax-Xoghol li s-sistema ta' performance appraisal hija uzata f'diversi kumpannija u sahansitra mill-Gvern. Id-Direttur tax-Xoghol xehed ukoll li r-remunerazzjoni tista' tkun permezz ta' allowance jew permezz ta' increment u anke diversement. Il-kumpannija cahdet l-allegazzjoni tar-rikorrenti li saret fit-trattazzjoni li qed issir diskriminazzjoni maghha ghaliex hija l-unika mara fl-EDP Group izda bil-kontra li sahansitra giet agevolata mill-ahjar sabiex tistudja l-Universita`. Dwar il-fatt li hija taghmel iktar overtime mill-ohrajn il-kumpannija ssottomettiet li overtime ma jinghatax ghaliex haddiem ikun iktar efficjenti minn iehor u rreferiet ghall-Avviz Legali 247 tal-2003 li jekk wiehed jaghmilx overtime hija ghazla tal-haddiem, ghaldaqstant il- quorum tal-overtime m'ghandux jitqies bhala kejl ta' kemm haddiem ikun efficjenti. Il-kumpannija rrilevat li lanqas ma rrizulta mill-provi li ma sarux appraisals tajbin tal-performance tar-rikorrenti anzi mill-provi jirrizulta li t-thaddim tas-sistema kien qieghed isir b'mod ekwu u gust. Lanqas ma l-kumpannija taqbel fl-interpretazzjoni tal-artikolu 27 u kkontendiet li l-ligi tippermetti distinzjoni fir-rata ta' remunerazzjoni meta l-prestazzjonijiet tax-xoghol li jaghtu ma jkunux tal-istess valur u l-ligi tippermetti li dawk li minhabba efficjenza, interess u proficjenza fix-xoghol taghhom jaghtu valur ta' xoghol aktar ikunu rimunerati b'ammonti akbar minn dawk li ma jurux efficjenza u interess u proficjenza.

KUNSIDERAZZJONIJIET

Il-kwistjoni li kellu quddiemu t-Tribunal hija jekk is-sistema ta' performance appraisal uzata mill-ST Microelectronics (Malta) Ltd. hijiex diskriminatorja u bi ksur tal-artikolu 27 tal-Kap. 452.

It-Tribunal ihoss li hemm diversi punti li wiehed ghandu jikkunsidra fi kwistjoni bhal din. It-Tribunal jinnota li mkien ma gie ppruvat illi l-mod ta' kif isir l-appraisal fost il-haddiema kienet qeghda ssir b'mod diskriminatorju jew b'mod ingust. Tispikka d-diskrepanza fl-interpretazzjoni tar-rikorrenti dwar in-natura tax-xoghol taghha fejn ikkummentat diversi drabi dwar il-fatt li xogholha huwa wiehed ta' rutina u li assolutament m'hemm xejn differenti bejn li taghmel hi u li jaghmlu shabha ghaliex huwa wiehed ta' rutina. Fl-istess xhieda hi qalet li kienet tkun ukoll on call ghal problemi li jinqalghu waqt li hija tkun xoghol.

Min-naha l-ohra il-maniger taghha Jeffrey Falzon xehed li parti minn xoghol l-EDP technicians huwa li jillogjaw probelmi tal-users u jsolvuhom. Xehed li hija ma kinitx kompetenti daqs shabha u sahansitra kellu jqabbad lil xi hadd biex isolvu l-problemi taghha. Ir-rikorrenti xehdet ukoll li f'ghaxar snin qatt ma kellha problemi fuq il-post tax-xoghol filwaqt li l-kumpannija pprezentat ittri ta' twissija li hargu fil-konfront taghha. Fid-dawl ta' dan kollu t-Tribunal ma jarax kif tista' r-rikorrenti tirrileva li saret diskriminazzjoni fil-konfront taghha meta saru l-appraisals.

It-Tribunal ukoll ezamina d-dokumenti ipprezentati mill-kumpannija, fejn fost dokumenti ohra gie pprezentat document li jipprezentata l-increments tal-erbgha haddiema fis-sezzjoni. Kien hemm drabi fejn ir-rikorrenti hadet increment daqs xi wiehed jew sahansitra xi whud minn shabha bir-rizultat li bhala paga hija sahansitra kellha iktar minn wiehed minn shabha ghaldaqstant huwa difficli li wiehed jifhem kif qed issir diskriminazzjoni kontriha meta hija stess fl-2011 kellha salarju ta' €268 iktar minn kollega taghha. Inoltre fit-trattazzjoni gie ddikjarat illi l-haddiema kollha jibdew bl-istess salarju baziku u jkun biss wara performance appraisals li jirrizultaw f'increments ommeno illi tibda tinholoq diskrepanza. It-Tribunal jinnota ukoll illi din is-sistema ta' performance appraisal permezz ta' increments fil-paga tista' tkun mezz ta' kif il-haddiem jigi protett stante illi gialadarba increment ikun dahal fil-paga dan ma jistax jintmess, filwaqt illi performance bonus jinghata dejjem a diskrezzjoni tal-kumpannija u jekk isir xi ezercizzju ta' cost cutting minhabba fatturi tas-swieq dan jista' jkun jitnaqqas, jew sahansitra ma jinghatax.

It-Tribunal jinnota ukoll illi d-Direttur tax-Xoghol li quddiemu kienet saret laqgha ta' konciljazzjoni ma ddikjarax illi s-sistema uzata mill-kumpannija hija diskriminatorja jew b'xi mod bi ksur tal-ligi. L-Ufficcju tad-Direttur ghandu s-setgha li jinvestiga u li jiehu passi kontra min b'xi mod jikser il-ligi tax-xoghol u imkien ma gie ppruvat illi d-Direttur ippronunzja ruhu dwar xi ksur ta' ligi fis-sistema operata mill-kumpannija.

*Hekk kif jikkontendi Selwyn 'Work is of equal value if it is not like work nor work rated as equivalent, but equal in terms of the demands made by reference to such factors as **effort, skill** and decision making'. [emfasi mizjuda]*

B'riferenza ghall-allegazzjoni ta' diskriminazzjoni abbazi ta' sess Selwyn ikompli jghid illi 'The sex equality clause will not take effect if the employer shows that the difference between the terms of persons of the opposite sex is because of a material factor, reliance on which:

(a) Does not involve treating an employee less favourably because of the employee's sex than the employer would treat another employee of the opposite sex, and
(b) Is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
Ta' min jinnota illi l-allegazzjoni ta' diskriminazzjoni abbazi ta' sess giet sollevata biss fit-trattazzjoni finali u ma giex ippruvat illi r-rikorrenti kienet diskriminata ghax hija mara. Dwar il-legitimate aim li Selwyn jirreferi ghalih it-Tribunal iqis li fil-kaz odjern il-fatt li performance tajba tigi ppremjata permezz ta' increments tista' titqies li tissodisfa dan il-kriterju.
DECIZJONI
Ghaldaqstant, wara li ra l-atti kollha ta' dan il-kaz, it-Tribunal qieghed jiddikjara li ma jirrizultax li ir-rikorrenti sofriet xi diskriminazzjoni kif mifhum mil-ligi, u ghalhekk m'hemmx lok ghal rimedju. It-Tribunal jichad it-talbiet tar-rikorrenti in toto u ma jqisx li l-ST Microelectronics (Malta) Ltd. Qieghda tiddiskrimina fit-thaddim tas-sistema ta' performance appraisal u lanqas mhu qieghda tikser il-provvedimenti tal-artikolu 27 tal-Kap. 452.
DRITTIJIET
It-Tribunal jiffissa d-drittijiet ta' min assista lill-partiijiet f'dan il-kaz ghal €93.17 kull wiehed u dan ai termini tal-provvedimenti ta' Avviz Legali Numru 48 tal-1986.
B'hekk jintemm dan il-kaz.'

Illi min din is-sentenza appellat Roberta Spiteri bis-segwenti aggravji:

1. illi t-Tribunal Industrijali erronjament iddecieda illi ma kienx hemm ksur tal-principju ta' hlas ugwali ghal xoghol ta' valur ugwali u dan abbazi ta' dak stipulat fl-artikolu 27 tal-Kapitolu 452 tal-Ligijiet ta' Malta. Dan ghaliex it-Tribunal ma apprezzax id-distinzjoni cara u netta li issir fil-prattika industrijali bejn salarju/paga u beneficcji ohra bhal allowances/bonuses. Mhuwiex legittimu li salarju baziku jinbidel skont *performance appraisal* li jkun sar ghaliex jekk isehh hekk ikun hemm ksur tal-principju legali illi impjegati fl-istess klassi ta' impjieg

ghandhom id-dritt ghall-istess rata ta' remunerazzjoni ghax-xoghol ta' valur ugwali.

2. Illi s-segwenti konkluzjonijiet raggunti mit-Tribunal huma erronji:

a. mhuwiex minnu illi l-appellanti tat rendiment inferjuri ghal dak ta' shabha billi shansitra kienet hi l-kienet tathom it-tahrig mehtieg.

b. Illi t-Tribunal ma kellux ikun influwenzat mid-decizjoni mehuda mid-Direttur tax-Xoghol fl-istadju ta' medjazzjoni bejn il-partijiet li kien ikkonkluda li f'dan il-kaz ma kienx hemm ksur tal-provvediment tal-ligi u senjatament ta'l-artikolu 27.

c. Illi t-Tribunal erronjament ikkonkluda illi l-appellanti kienet qed tilmenta minn diskriminazzjoni abbazi ta' sess. Dan il-punt issemma biss fil-kors tat-trattazzjoni tal-kaz biss biex tinghata spjegazzjoni dwar dak li tipprovdi il-ligi fir-rigward fejn il-kuncett huwa moghti tifsira iktar wiesgha lokalment minn dik Ewropeja.

In materia ta' diskriminazzjoni l-artikolu 26 tal-Kapitolu 452 tal-Ligijiet ta' Malta jistipula li:

"Ħadd ma jista'

(b) rigward impjegati li huma diġà fl-impieg tal-prinċipal, jassoġġetta dawk l-impjegati jew xi klassi ta' impjegati għal trattament diskriminatorju, fir-rigward ta' kondizzjonijiet ta' impieg jew tkeċċija.

Imbaghad huwa imfisser illi:

"Għall-finijiet ta' dan l-artikolu, trattament diskriminatorju jinkludi:

(b) azzjonijiet li jgħoddu għal impjegat, termini ta' ħlasijiet jew kondizzjonijiet ta' impieg li huma anqas favorevoli minn dawk li jgħoddu għal impjegat fl-istess xogħol jew xogħol ta' valur ugwali, abbażi ta' trattament diskriminatorju;

(ċ) azzjonijiet li bihom il-prinċipal xjentement jimmaniġġa x-xogħol, iqassam il-biċċiet ta' xogħol jew mod ieħor jirranġa l-kondizzjonijiet tax-xogħol hekk li

impjegat ikun assenjat status li manifestament ikun anqas favorevoli minn oħrajn abbażi ta' trattament diskriminatorju."

Minn dan isegwi illi l-artikolu 27 tal-Kapitolu 452 imbaghad jipprovdi illi:
"Impjegati fl-istess klassi ta' impieg għandhom id-dritt għall-istess rata ta' rimunerazzjoni għal xogħol ta' valur ugwali:
B'dan illi prinċipal u ħaddiem jew union ta' ħaddiema b'riżultat ta' negozjati għal ftehim kollettiv jistgħu jiftiehmu dwar skali ta' salarji, żidiet annwali u kundizzjonijiet ta' xogħol oħra differenti għal ħaddiema li jkunu impjegati fi żminijiet differenti, liema skali jkollhom massimu li jintlaħaq wara żmien stabbilit;"

Dan ifisser allura illi l-ewwel indagini li kellha issir kienet f'liema klassi ta' xoghol kien impjegat l-appellanti, il-valur tax-xoghol esegwiet minnhom u il-mod kif gew trattati allura impjegati fl-istess klassi. Illi l-appellanti hija impjegata bhala EDP technician mas-socjeta appellanti. Huwa fatt inkontestat illi l-haddiema l-ohra indikati minnha (erba' b'kollox) huma impjegati fl-istess klassi ta' xoghol, u jaghmlu l-istess xoghol, izda uhud minnhom qed jircevu salarju oghla minn dak percepit minnha. Illi s-socjeta appellanti tishaq illi dan sehh billi fis-sistema ta' rimunerazzjoni imhaddna minnhom huma jaddotta l-kriterju ta' "***remuneration by performance appraisal***" li ifisser allura illi min hu iktar efficjenti fix-xoghol tieghu jigi ippremjat mhux billi jircevi *allowance* jew *bonus* meta isehh dan, izda billi ikollu zieda fil-paga bazika tieghu li allura tkun remunerazzjoni dejjiema. Din is-sistema jidher illi hija uzata mil-ferghat tas-socjeta appellata madwar id-dinja inkluz l-Italja, Franza u l-Isvizzera. Ftehim kollettiv bejn l-impjegata u il-principal taghha ma hemmx. Billi l-prestazzjoni ta'l-appellanti kienet giet moghtija rata iktar baxxa minn tal-kollegi taghha, allura hija ma haditx dik iz-zieda fis-salarju bhal kif kienu hadu shabha.

Is-socjeta appellata tishaq illi ma sehhet l-ebda diskriminazzjoni kif kaptat fl-artikolu 27 ta'l-Att ghaliex ma kienx qed jinghata xoghol ta' valur ugwali mill-haddiema fl-istess klassi ta' xoghol.

Illi l-ligi taghna, li adottat id-direttivi ewropej in tema, joffru protezzjoni iktar wiesgha ghal haddiema mhux biss ghal diskriminazzjoni abbazi ta' sess, izda ukoll f'dak li jirrigwarda kundizzjonijiet ta'impjieg u rimunerazzjoni.

"Jinhass opportun f'dan l-istadju illi jigu inkwadrati certi riljevi estratti mill-kazistika ta' l-Unjoni Ewropeja:-

1. Hu principju dettat mill-Artikolu 157 tat-Trattat (gja Artikolu 141 u Artikolu 119) illi l-qrati domestici "*have a duty to ensure the protection of the rights which that provision vests in individuals, in particular in the case of those forms of discriminations which have their origin directly in legislative provisions or collective labour agreements, as well as where men and women receive unequal pay for equal work which is carried out in the same establishment or service, whether private of public*". ("**Gabrielle Defrenne -vs- Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena**", Case 43-75, datata 8 ta' April, 1976);

2. "*Article 119 applies directly to all forms of discrimination which may be indentified solely with the aid of the criteria of equal work and equal pay referred to by that provision, without national or community measures being required to define them with greater precision*" ("**Douglas Harvey Barber -vs- Guardian Royal Exchange Assurance Group**", Case 262 – 88, deciza 17 ta' Mejju, 1990);

3. "*As a general rule, it is for employees who consider themselves to be the victims of discrimination to prove that they are receiving lower pay ... and that they are in fact performing the same work or work of equal value, comparable to that performed by the chosen comparator*" ("**Susanna Brunnhofer -vs- Bank der Österreichischen Postsparkasse AG**", Case 381 – 99, deciza 26 ta' Gunju 2001). Logikament l-oneru tal-provi li l-inegwaljanza fil-paga mhix diskriminatorja jaqa' fuq min ihaddem (ara "**Handels-og -vs- Dansk Arbejdsgiverforening**", ahjar maghruf bhala d-**Danfoss Case** (109/88 [1989] ECR 3199 (1991));

Premess dan, id-dottrina legali l-aktar akkreditata tikkjarixxi l-provvediment predett tal-ligi b'dawn l-ispjegazzjonijiet. Skond **Selwyn** ("**Law of Employment**", 15th Edition, 2008), "*Like work*", ifisser "*that the work must be the same or broadly similar, and any differences between the work done are not of practical importance*" (para. 5.13). "*If there are any differences between the work done, the tribunals must ask if these are such that it is reasonable to expect to see them reflected in different wage settlements*" (para. 5.14);

Dan l-istess awtur jghaddi, imbaghad, biex jaghmel dawn ir-rikjami agguntivi:-

1. "*Employees who have received different professional training, and thus could be called upon to perform different duties are not employed in the same work*" (para. 5.16 b'rikapitalazzjoni tad-decizjoni fl-ismijiet "**Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse -vs- Wiener Gebietskrankenkasse**" (C-309/97 [1999]);

2. Ukoll jekk ix-xoghol hu meqjus bhala ekwivalenti jew ta' valur ugwali, "*the employer may still be able to resist an equal pay claim on the ground that the variation in pay is genuinely due to a material factor*" (para. 5.31). Mandakollu, "*the defence of 'genuine material factor' cannot apply to any difference in the actual work done, for this must be considered when it is decided whether or not there is like work or work rated as being equivalent"* (para. 5.32);

Mid-diversi aspetti li jinzlu minn din id-dottrina legali u l-gurisprudenza enuncjata huwa car illi skop tal-precett legali superjuri dettat mill-Artikolu 27 ta' l-Att huwa:-

(i) Fl-ewwel lok, dak li jiggarantixxi r-retribuzzjoni gusta;

(ii) Fit-tieni lok, illi d-determinazzjoni ta' din l-istess retribuzzjoni gusta taghmilha l-klassi ghal liema jappartjeni l-impjegat;

(iii) Fit-tielet lok, illi r-retribuzzjoni tieghu ma jridx ikun f'import inferjuri ghal dak tas-salarju li jircievu impjegati ohra fl-istess klassi;[1]"

Premess dan l-insenjament guridiku dak li kellu jigi investigat fil-kaz odjern kien jekk il-valur tax-xoghol maghmul mill-appellanti kienx l-istess bhal dak tal-kollegi taghha fl-istess klassi ta' xoghol u allura jekk allura "*performance*

[1] Paul Borg vs APS Bank Ltd. 26/03/2010 App.Inf

appraisal" kienx il-bazi ta' holqien ta' diskriminazzjoni billi kienet qed tinghata paga differenti ghal haddiema fl-istess klassi ta' xoghol. Illi huwa fatt inkontestat illi s-salarju baziku ghal kariga li tokkupa l-appellanti huwa l-istess, izda bl-ghoti ta' zieda fis-salarju bhala *performance appraisal*, kienet qed tinholoq diskrepanza fis-salarji tal-haddiema fl-istess klassi ta' xoghol billi iz-zieda tibqa' tapplika ghas-snin lavorattivi li isegwu u mhux biss ghas-sena partikolari li fiha il-haddiema ikun irceva '*ratings*' ahjar minn dawk ta' shabu. Illi dan l-incentiv allura jibqa jibbenefika lill-haddiema anke jekk fis-snin ta' wara r-rendiment tieghu fuq il-post tax-xoghol ikun wiehed inferjuri ghal dak tal-kollegi tieghu. Di piu' hija fid-diskrrezzjoni ta' min ihaddem illi jaghti ir-rendiment tal-prestazzjoni tal-haddiem partikolari u allura lanqas ma jista' jinghad illi tali apprezzament huwa ibbazat fuq xi kriterji oggettivi. F'dan il-kaz jidher illi dan l-ezercizzju isir minn Jeffrey Falzon IT Manager fi hdan il-kumpanija li jikkonferma fix-xhieda tieghu illi l-manzjonijiet ta'l-appellanti fix-xoghol taghha huma l-istess bhal dawk ta' shabha. Illi it-Tribunal fl-apprezzament minnu maghmul tal-provi li kellu quddiem qal hekk:

"*It-Tribunal jinnota li mkien ma gie ippruvat illi l-mod ta' kif issir l-appraisal fost il-haddiema kienet qieghda ssir b'mod diskriminatorju jew b'mod ingust. Tispikka d-diskrepanza fl-interpretazzjoni tar-rikorrenti dwar in-natura tax-xoghol taghha fejn ikkumentat diversi drabi dwar il-fatt li xogholha huwa wiehed ta' rutina u li assolutament m'hemm xejn differenti bejn li taghmel hi u li jaghmlu shabha ghaliex huwa wiehed ta' rutina. Fl-istess xhieda hi qalet li kienet tkun ukoll on call ghal problemi li jinqalghu waqt li hija tkun xoghol. Min-naha l-ohra il-maniger taghha Jeffrey Falzon xehed illi parti minn xoghol EDP technicians huwa li jillogjaw problemi tal-users u jsolvuhom. Xehed li hija ma kenitx kompetenti daqs shabha u sahansitra kellu iqabbad lil xi hadd biex isolvu l-problemi taghha. Ir-rikorrenti xehdet ukoll li f'ghaxar snin qatt ma*

kellha problemi fuq l-post tax-xoghol filwaqt li l-kumpanija ipprezentat ittri ta' twissija li hargu fil-konfront taghha. Fid-dawl ta' dan kollu t-Tribunal ma jarax kif tista' r-rikorrenti tirrileva li saret diskriminazzjoni fil-konfront taghha meta saru l-appraisals.

It-Tribunal sahansitra ukoll ezamina d-dokumenti ipprezentati mill-kumpanija fejn fost id-dokumenti ohra gie pprezentat dokument li jipprezenta l-increments tal-erbgha haddiema fis-sezzjoni. Kien hemm drabi fejn ir-rikorrenti hadet increment daqs xi wiehed jew sahansitra xi whud minn shabha bir-rizultat li bhala paga hija sahansitra kellha iktar minn wiehed minn shabha ghaldaqstant huwa difficli li wiehed jifhem kif qed issir diskriminazzjoni kontriha meta hija stess fl-2011 kellha salarju ta' €268 iktar minn kollega taghha."

Illi l-Qorti f'dan l-istadju ta' revizjoni hija prekluza milli tissindika dan l-apprezzament ta' fatt maghmul mit-Tribunal, madankollu jidher illi l-fatti kif esposti mit-Tribunal ma iwasslu ghall-ebda deliberazzjoni dwar n-natura tax-xoghol esegwiet mill-haddiema izda biss apprezzament dwar il-prestazzjoni moghtija.

Illi fis-sentenza hawn fuq iccitata **Susanna Brunnhofer -vs- Bank der Österreichischen Postsparkasse AG**" inghataw is-segwenti linji gwida:

"**It is therefore necessary to ascertain whether, when a number of factors are taken into account, such as the nature of the activities actually entrusted to each of the employees in question in the case, the training requirements for carrying them out and the working conditions in which the activities are actually carried out, those persons are in fact performing the same work or comparable work.**"

Ukoll f' **Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse -vs- Wiener Gebietskrankenkasse:**

When determining whether work done by different people is "same work" for the purposes of Article 119 of the EC Treaty, it is necessary to decide whether these people are in comparable situations. …. Factors such as the nature of the work and training requirements will be relevant here. It is necessary to ascertain whether, taking into account the nature of the tasks that may be assigned to each group respectively, the training requirements for performance of those tasks and the working conditions under which they are performed, the different groups can be considered to be in a comparable situation."

Illi maghmula dina l-esposizzjoni gurisprudenzjali allura ma hemmx dubbju illi x-xoghol maghmul mill-appellanti mhuwiex biss l-istess xoghol identiku bhal dawk ta' shabha izda ukoll xoghol ta' valur ugwali peress illi l-prestazzjoni ghal dak ix-xoghol ma ghandux jitqies illi ibiddel il-valur ta'l-istess xoghol u lanqas ma ghandu il-valur tax-xoghol jitkejjel mill-principal fid-diskrezzjoni tieghu izda ghandu ikun ibbazat fuq kriterji oggettivi. Dan ifisser illi kwalunkwe kundizzjoni ta' impjieg fejn tinghata *performance appraisal* bhala parti mis-salarju baziku ippercepiet mill-haddiema ta'l-istess klassi ghandha titqies illi hija diskriminatorju fit-termini ta'l-artikolu 27 tal-Kapitolu 452 tal-Ligijiet ta' Malta u allura nulla u bla effett fil-ligi. Fuq kollox il-Qorti hija tal-fehma illi t-twegiba ghal dan il-kwezit legali tinsab proprju fil-proviso ghall-artikolu 27 li jiddisponi illi l-uniku cirkostanza fejn huwa koncess illi isiru zidiet annwali fil-paga u skali fis-salarji huwa permezz ta' ftehim kollettiv li ghandu jizgura illi l-i*skali jkollhom massimu li jintlaħaq wara żmien stabbilit,* biex b'hekk finalment jigi assigurat li ma tkunx sehhet ebda forma ta' diskriminazzjoni fil-paga percepita. Illi fil-kaz in dizamina billi l-*performance appraisal* ma tinghatax f'forma ta' *bonus* jew *allowance* bhala hlas ghal darba wahda biss u dan f'forma ta' incentiv ghal haddiem li ikun irsista iktar fuq il-post tax-xoghol f'sena partikolari, izda jinghata f'forma ta' zieda permanenti fil-paga tieghu, ma hemmx dubbju illi dan iwassal sabiex ghas-snin sussegwenti huwa ikun qieghed

jircevi salarju iktar mill-kollegi tieghu ghal xi haga li ma ikunx qieghed iwettaq differenti minnhom billi dak l-*appraisal* ma jiswiex ghas-sena ta’ wara meta allura isir apprezzament mill-gdid. Dan ifisser illi l-appellanti ghandha ragun fl-ilment minnha imressaq u kwindi ghandha tigi ikkumpensata ghal dawk is-snin fejn hija irceviet remunerazzjoni inqas mill-haddiema fl-istess klassi tax-xoghol bhala.

Ghal dawn il-motivi il-Qorti qed tilqa’ l-appell interpost mill-appellanti, u filwaqt li tilqa’ l-ewwel tlett talbiet imressqa mill-appellanti, tirrimanda l-atti quddiem it-Tribunal sabiex hemmhekk wara li jinstemghu l-provi kollha mehtiega in konnessjoni mar-remunerazzjoni ippercepieta mill-istess klassi ta’ haddiema, jigu determinati l-ahhar tlett talbiet sollevati mill-appellanti.

L-ispejjez ta’dina l-istanza ghandhom jigu sopportati mis-socjeta appellata.

(ft) Edwina Grima
Imhallef

VERA KOPJA

Franklin Calleja
Deputat Registratur