

# **TRIBUNAL INDUSTRIJALI**

**DECIZJONI NUMRU 2289**

**Chairperson: Dott. Charmaine Cristiano Grech**

Kaz Numru: 2983/CCG

Fil-Kwistjoni tax-Xoghol

Bejn

Roberta Spiteri

U

ST Microelectronics (Malta) Limited

Dwar: allegat ksur tal-principju ta' xoghol ta' valur ugwali

Illum 19 ta' Gunju 2014

Dan il-kaz gie riferut lit-Tribunal Industrijali, diversement kompost, permezz ta' rikors fejn giet ipprezentata talba ghal investigazzjoni u provvediment 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 stipulat 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 abbużiva 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 abbużiva;*

2. *Jordna lis-socjeta` intimata tieqaf mid-distinzjoni illegitima u abbużiva fir-rati ta' rimunerazzjoni;*
3. *Jiddikjara lis-socjeta` intimata responsabbli ghat-telf ta' qliegħ li r-rikorrenti soffriet minhabba d-distinzjoni illegittima;*
4. *Jillikwida l-kumpens ghat-telf ta' qliegħ soffert mir-rikorrenti, rapprezentant id-differenza fir-rati ta' hlas, li r-rikorrenti ma rcivietx minhabba l-agir illegittimu u abbużiv 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. *Jagħti kull provvediment iehor li jista' jkun meħtiegħ 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 laqgħa li kellha mad-direttur tal-HR, dak iz-zmien Tonio Portugese fis-6 ta' Jannar 2011 fejn huwa ma laqax it-talba tagħha li qegħda ssir diskriminazzjoni fil-paga tagħha fejn il-paga ta' technicians ohra fil-grad tagħha. Tmien xhur wara s-Sur Portugese rcieva ittra mill-General Workers' Union fejn dawn irrepetew l-allegazzjoni ta' ksur tal-artikolu 27. Il-kumpannija caħdet dawn l-allegazzjonijiet stante illi, mill-1992 'l hawn ir-rikorrenti ma baqgħetx fl-iskali tal-Ftehim Kollettiv imma dahlet f'sistema li tapprezza u tivvaluta kwalifiki u esperjenza u tevalwa l-hidma tal-individwi skont Performance Appraisal fl-aħħar ta' kull sena u dan isir skont procedura mhaddma fil-fabbriki kollha tal-ST għal staff employees. Din l-ittra wriet li bejn l-2001 u l-2010 ir-rikorrenti kienet ingħatat Performance Appraisal tmien darbiet fil-kategorija C u darba fil-kategorija B, liema ratings kienu inferjuri minn dawk ta' kollegi tagħha. 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 Portugese ta parir lir-rikorrenti sabiex tirsisti kemm tista' sabiex ittejjeb l-Appraisals bil-hidma tagħha u jekk dan isehh jigi rifless fil-'performance related salary review'. Il-GWU baqgħu jinsistu li qed issir diskriminazzjoni u għalhekk saret laqgħa ta' konciljazzjoni mad-Direttur għall-Industrial Relations u Employment. F'din il-laqgħa 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 għal konkluzjoni li ma sab xejn diskriminatorju fl-agir tal-kumpannija għaliex il-valur tal-prestazzjoni magħmula mid-diversi impjegati mhux l-istess u għalhekk it-talba tal-impjegata ma tinkwadrix ruhha taħt il-klawsola 27 tal-Kap. 452. Il-kumpannija ddikjarat li r-rikorrenti kienet bdiet taħdem mal-kumpannija fis-7 ta' Lulju 1992 bhala Operator. Fit-22 t'Ottubru 1992 giet imwissija għax kienet fic-changing room waqt il-break meta kien ipprojbit li tkun fic-changing room u fil-21 ta' Awwissu 1993 ingħatat twissija severa minhabba abbuż ta' sick leave. Fis-6 ta' Frar 1995 inħatret EDP Operator u fit-2 ta' Frar 1996 ingħatat nota severa minhabba rapport negattiv dwar ix-xogħol tagħha minhabba li ma kinitx tagħmel checking adegwat u li minhabba nuqqasijiet tagħha kellhom jidhlu impjegati ohra biex ikopru dawn in-nuqqasijiet. 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 ingħatat twissija u sospensjoni ta' gurnata minhabba li kienet qed tagħmel uzu eccessiv tat-telephone fuq telefonati privati b'rizultat ta' telf ta' hin. Fl-1 ta' Marzu 2006 ir-rikorrenti ingħatat twissija ohra meta kienet ma tiflahx u ma nformatx 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 d-differenzi fil-pagi ta' shabha r-rizultaw mill-inefficjenzi taghha u mhux minhabba xi atti diskriminatorji ghaldaqstant it-talba taghha ma tinkwadrx ruhha taht l-artikolu 27. Il-kumpannija ipprezentat dokumenti prova ta' dak iddikjarat.

## PROVI

Il-kumpannija fethet il-provi bix-xhieda tas-Sur Tonio Portugese li kien direttur fil-bord tad-diretturi tal-kumpannija. Is-Sur Portugese 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'Genevra, 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 laqgħa quddiem id-Direttur tax-Xogħol, Dr. Noel Vella fejn dan ma kien sab l-ebda diskriminazzjoni. Is-Sur Portugese kkwota mill-minuti li kien ha hu stess f'din il-laqgħa fejn id-Direttur tax-Xogħol ma sab xejn diskriminatorju fl-agir tal-kumpannija ghax il-valur tal-prestazzjoni magħmula minn diversi impjegati mhux l-istess u għalhekk it-talba tal-impjegata ma tinkwadrx 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 għal 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 għaldaqstant 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 tagħhom, per eżempju fuq it-tip ta' support li jagħtu lill-users, l-intervent tagħhom fuq sistemi different ital-IT, kif jimmanigjaw l-affarijiet tagħhom bhala sistemi. Fir-rigward tar-rikorrenti xehed li bhala performance tagħha minn zmien għal zmien kienu jiltaqghu ma' xi problem fix-shift tagħha jew li jdumu biex jigu solvuti, jew jigu rrappurtati tard, jew problemi li ma tindunax bihom imbagħad jindunaw fix-shift ta' warajha u kif ukoll li l-ammont t'affarijiet li kienet tagħmel kienu limitati fejn haddiehor. Is-Sur Falzon xehed li fit-tim tagħha kienu erbgħa persuni u hemm avarijia bejniethom, speċjalment 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 itnejn 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-rigward 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 jbiddu 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 r-rikorrenti 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-Assocjazzjoni 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 qiegheed jikkumpensa ghal dan il-fatt. Is-Sur Farrugia spjega kif anke meta jkollok kumpanniji barranin li qed jistaqsu biex jifthi 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 beneficciu. Fil-kaz ta' nies li jaghmlu l-istess 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-rikorreni 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 Portugese kien ukoll prezenti ghal-laqgha ta' konciljazzjoni mad-Direttur tar-Relazzjonijiet Industrijali. Is-Sur Fenech spjega l-allegazzjonijiet u l-pretensjonijiet tar-rikorreni 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 aggstament fis-salarju ta' impjegat wara performance appraisal dan jibqa' jgorru mieghu sena wara l-ohra.

Ir-rikorreni tat rendikont lit-Tribunal tal-impjeg 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 sal-lum. 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 2 shifts, bil-morning shift ta' tmax-il siegha u n-night shift ta' tmax-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-assistent 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-assistent 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-rikorreni 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-rikorreni 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' impjeg 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 qaltli 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 Portugese 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 Portugese 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 minflok Jeffrey u ghalhekk marret tkellem mill-gdid lis-Sur Portugese u saqsietu ghalfejn dejjem hi barra. Spjegat li s-Sur Portugese 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 jiehu xi grad u ma haduhx minhabba s-swieq. F'Marzu kellmet lil Andrew Mizzi li kellew lis-Sur Portugese 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 jitolghu 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.

## **SINTESE 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 jiftehm u dwar skali ta' salarji, zjiediet annwali u salarji u kundizzjonijiet ta' xoghol ohra differenti ghall-haddiema li jkun impjegati fi zminijiet differenti liema skali jkollhom massimu li jintlahaq wara zmien stabbilit.*

*Dan ukoll kull distinzjoni bejn klassijiet ta' impjegi 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 jitfgħu 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 llimittahix abbazi ta' sess biss. Wiehed jista' jagħmel analogiji mal-fatt illi r-rikorrenti hija mara u shabha li qegħdin jithallsu b'rata ta' hlas oghla nzertaw kollha rgjel. L-avukat tratta dwar xi tfisser xogħol ta' valur ugwali u li hija Prattika u decizjonijiet anke fuq livell Ewropew li ma tfissirx li necessarjament qed tagħmel l-istess xogħol. L-interpretazzjoni ta' dan il-principju hija wahda wiesa' tant li xogħlijiet li m'ghandhomx x'jaqsmu ma'xulxin ukoll gew meqjusa li huma ta' valur ugwali pero` f'dan il-kaz m'hemm din id-diffikulta ghax ir-rikorrenti u shabha kollha qed jagħmlu xogħol identiku ghax għandhom l-istess grad, l-istess klassi u l-istess kollox. Il-kumpanija qed tikkontendi li x-xogħol li qed tagħmel ir-rikorrenti huwa inqas effiċjenti u tellghu xhieda jghidu li hija inqas profiċjenti fl-excel u li l-ohrajn għandhom izjed kapacita`. B'hekk iggustifikaw li meta gew biex jagħmlu performance appraisal haddiehor ha iktar milli hadet hi għal sena partikolari. L-avukat argumenta li skont dokumenti li esebixxiet il-kumpanija stess, hija qalghet iktar flus avolja għandha paga inqas u dan minhabba li hija kienet tagħmel iktar overtime, u dan kollu minkejja hija kellha kazijiet ta' dixxiplina u li hija inqas effiċjenti jew produttiva minn haddiehor. Ghalkemm il-kumpanija tellghet xhieda minn postijiet tax-xogħol ohra, is-sistema mhux uzata l-istess, bhal per eżempju fil-banek. Id-differenza hija li l-banek għamliu din is-sistema ta' kif wiehed javvanza fl-increments mas-servizz u mal-performance permezz ta' ftehim kollettiv. Fil-kaz tar-rikorrenti m'hemm ftehim kollettiv pero` kuntratt individwali. Il-ligi ttik safety valve li dan tista' tagħmlu 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 għalhekk jekk f'sena partikolari Roberta Spiteri hadet C u l-ohrajn hadu B dawn tizdied iktar il-paga tagħhom, jekk is-sena ta' wara t-nejn igibu C xorta l-ohrajn ikunu qed jithallsu iktar minnha. Bhala base salary l-haddiema jkunu l-istess imbagħad bl-appraisal tizdied skont il-performance.

Il-kumpanija pprezentat nota ta' osservazzjonijiet u għamlet ukoll trattazzjoni ulterjuri fejn irrilevat li l-kumpanija thaddem fost l-impjegati staff li ma jagħhux taht ftehim kollettiv u li thaddem sistema ta' remunerazzjoni li tissegħha 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-kumpanija rreferiet ghax-xhieda li inghatat fil-process, fejn fost punti ohra gie rilevati mid-Direttur tax-Xogħol li s-sistema ta' performance appraisal hija uzata f'diversi kumpanija u saħansitra mill-Gvern. Id-Direttur tax-Xogħol xehed ukoll li r-remunerazzjoni tista' tkun permezz ta' allowance jew permezz ta' increment u anke diversement. Il-kumpanija caħdet l-allegazzjoni tar-rikorrenti li saret fit-trattazzjoni li qed issir diskriminazzjoni magħha ghaliex hija l-unika mara fl-EDP Group izda bil-kontra li saħansitra giet agevolata mill-aħjar sabiex tistudja l-Universita`. Dwar il-fatt li hija tagħmel iktar overtime mill-ohrajn il-kumpanija ssottomettiet li overtime ma jingħatax ghaliex haddiem ikun iktar effiċjenti minn iehor u rreferiet għall-Avviz Legali 247 tal-2003 li jekk wiehed jagħmilx overtime hija għazla tal-haddiem, għaldaqstant il-quorum tal-overtime m'għandux jitqies bhala kejl ta' kemm haddiem ikun effiċjenti. Il-kumpanija 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-kumpanija taqbel fl-interpretazzjoni tal-artikolu 27 u kkontendiet li l-ligi tippermetti distinzjoni fir-rata ta' remunerazzjoni meta l-prestazzjonijiet tax-xogħol li jagħtu ma jkunux tal-istess valur u l-ligi

tippermetti li dawk li minhabba effiċjenza, interess u profiċjenza fix-xogħol tagħhom jagħtu valur ta' xogħol aktar ikunu rimunerati b'ammonti akbar minn dawk li ma jurux effiċjenza u interess u profiċjenza.

## **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 għandu jikkunsidra fi kwistjoni bħal din. It-Tribunal jinnota li mkien ma gie ppruvat illi l-mod ta' kif isir l-appraisal fost il-haddiema kienet qegħda ssir b'mod diskriminatorju jew b'mod ingust. Tispikka d-diskrepanza fl-interpretazzjoni tar-rikorrenti dwar in-natura tax-xogħol tagħha fejn ikkummentat diversi drabi dwar il-fatt li xogħolha huwa wiehed ta' rutina u li assolutament m'hemm xejn differenti bejn li tagħmel hi u li jagħmlu shabha għaliex huwa wiehed ta' rutina. Fl-istess xhieda hi qalet li kienet tkun ukoll on call għal problemi li jinjalghu waqt li hija tkun xogħol. Min-naha l-oħra il-maniger tagħha Jeffrey Falzon xehed li parti minn xogħol l-EDP technicians huwa li jillogjaw probelmi tal-users u jsolvuhom. Xehed li hija ma kinitx kompetenti daqs shabha u saħansitra kellu jqabba lil xi hadd biex isolvu l-problemi tagħha. Ir-rikorrenti xehdet ukoll li f'għaxar snin qatt ma kellha problemi fuq il-post tax-xogħol filwaqt li l-kumpanija pprezentat ittri ta' twissija li hargu fil-konfront tagħha. Fid-dawl ta' dan kollu t-Tribunal ma jarax kif tista' r-rikorrenti tirrileva li saret diskriminazzjoni fil-konfront tagħha meta saru l-appraisals.

It-Tribunal ukoll ezamina d-dokumenti ipprezentati mill-kumpanija, fejn fost dokumenti oħra gie pprezentat document li jipprezentata l-increments tal-erbgħa haddiema fis-sezzjoni. Kien hemm drabi fejn ir-rikorrenti hadet increment daqs xi wiehed jew saħansitra xi whud minn shabha bir-rizultat li bħala paga hija saħansitra kellha iktar minn wiehed minn shabha għaldaqstant huwa diffiċli li wiehed jifhem kif qed issir diskriminazzjoni kontriha meta hija stess fl-2011 kellha salarju ta' €268 iktar minn kollega tagħha.

Inoltre fit-trattazzjoni gie ddikjarat illi l-haddiema kollha jibdeu 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 għaladarba increment ikun dahal fil-paga dan ma jistax jintmess, filwaqt illi performance bonus jingħata dejjem a diskrezzjoni tal-kumpanija u jekk isir xi ezercizzju ta' cost cutting minhabba fatturi tas-swieq dan jista' jkun jitnaqqas, jew saħansitra ma jingħatax.

It-Tribunal jinnota ukoll illi d-Direttur tax-Xogħol li quddiemu kienet saret laqgħa ta' konciljazzjoni ma ddikjarax illi s-sistema uzata mill-kumpanija hija diskriminatorja jew b'xi mod bi ksur tal-ligi. L-Ufficċju tad-Direttur għandu s-setgħa li jinvestiga u li jiehu passi kontra min b'xi mod jikser il-ligi tax-xogħol u imkien ma gie ppruvat illi d-Direttur ippronunzja ruhu dwar xi ksur ta' ligi fis-sistema operata mill-kumpanija.

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.

## **DRITTJIET**

It-Tribunal jiffissa d-drittijiet ta' min assista lill-partijiet 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.

(Iffirmat)

Dott. Charmaine Cristiano Grech  
Chairperson

**Vera Kopja**

**Marica Psaila  
Ghas-Segretarju**