TRIBUNAL INDUSTRIJALI

DECIZJONI NUMRU 2674

Kaz Numru 3272/14/AM

Fil-Kwistjoni tax-Xoghol

bejn

Mark Muscat

u

HSBC Bank Malta plc (C-3177)

dwar allegazzjoni ta' diskriminazzjoni dwar il-prattika applikata mill-Bank fil-konfront tal-esponent ta' kif tigi deciza z-zieda fil-paga

Illum 2 t'Ottubru, 2020

Chairperson: Dott. Anna Mallia LL.D., LL.M. (lond)., Dip.Tax (MIT)

Illi r-rikorrent qed jippremetti fir-rikors tieghu dan li gej:

Li huwa mpjegat tal-HSBC Malta plc fil-grad ta' A24C u ghandu rwol ta' Private Clients Manager fl-istruttura tal-bank u jokkupa wkoll irwol ta' Chairman tal-HSBC Group Committee fl-istruttura tal-Malta Union of Bank employees li hija Union rikonoxxuta fl-istess bank;

Li huwa qed jilmenta minn bidla unilaterali fil-mod ta' kif il-bank u l-MUBE, z-ziediet fis-salarji suppost jigu mahduma a bazi tal-principju ta' meritokrazija. Fl-artikolu 1c jinghad li "the principle of meritocracy is fundamental to and underlies the human resource policies and procedure of the Bank." Minkejja dan, il-bank xorta wahda ddecieda li japplika struttura fejn impjegat li ghandu paga ghola minn impjegat iehor ma jibqax eligibbli ghall-istess persentagg ta' zieda fuq il-paga daqs l-impjegat l-iehor. Dan allavolja jkunu kisbu rizultati identici fil-'performance management appraisal' taghhom;

Ir-raguni ghalfejn impjegat ikollu paga ghola minn impjegat iehor fl-istruttura tal-bank hija minhabba raguni ta' iktar esperjenza (Seniority) jew anke ghax fil-passat ikun kiseb rizultati ahjar li permezz taghhom ikun intitolat ghal zidiet ghola mill-impjegat l-iehor. Bl-istess mod, ir-raguni li mpjegat ikollu paga iktar baxxa tista' tkun anke minhabba l-fatt li dan l-impjegat ghandu anqas esperjenza (seniority) fix-xoghol tieghu jew ghax fil-passat ma kienx irnexxielu jikseb rizultati tajbin daqs l-impjegat l-iehor li ghandu paga ghola.

Meta l-esponent gie nformat bl-ammont ta' zieda li kien ser jircievi talab spjegazzjoni lill-bank tal-metodu ta' kif dan l-ammont gie deciz u l-bank nfurmah li ghall-ewwel darba fil-kaz tieghu dan kien japplika struttura "matrix" li tintuza f'xi pajjizi ohra u tahdem bil-mod kif spjegat aktar 'il fuq.

L-esponent oggezzjona mill-ewwel fuq il-bazi li s-sistema tmur kontra l-principju ta' meritokrazija hekk kif stipulata fil-ftehim kollettiv vigenti. Inoltre dan it-trattament kien wiehed diskriminatorju. Il-bank baqa' jinsisti fuq il-pozizzjoni tieghu u fil-25 ta' Marzu 2014 l-esponenti ma hax iz-zieda fil-paga daqs min kellu paga anqas minnu u kiseb l-istess rizultat tieghu fil-'performance management appraisal'.

Fit-8 t'April 2014, l-esponent talab biex jirregistra "Individual Grievance" skond il-Ftehim Kollettiv. Minkejja li l-Bank obbligat jisma' formalment il-grievance fi zmien erbatax-il gurnata minn meta ssir it-talba, kien biss fl-ahhar gimgha ta' Gunju li accetta li jismaghha.

Dan it-tibdil unilaterali fil-kundizzjonijiet tax-xoghol tieghu kif ukoll n-nuqqas ta' osservanza tad-drittijiet tal-esponent taht il-ftehim kollettiv vigenti kien qed isir ukoll bi ksur sfaccat tal-ordni tal-qorti li permezz tal-mandat ta' inibizzjoni numru 42/2013, kien ordnat lill-bank biex ma jibdilx il-kundizzjonijiet tax-xoghol b'mod unilaterali jew jitrattah differenti mill-impjegati l-ohra fil-Wealth Management.

Ghaldaqstant l-esponent jitlob bir-rispett lil dan it-Tribunal Industrijali sabiex:

1. Jiddikjara li l-prattika applikata mill-bank fil-konfront tal-esponent ta' kif tigi deciza z-zieda fil-paga hija diskriminatorja u tmur kontra l-principju tal-meritokrazija hekk kif applikabbli bil-ftehim kollettiv vigenti bjn MUBE u HSBC Bank Malta plc.

2. Jiddikjara li l-struttura li tapplika din il-prattika nulla u/jew invalida in kwantu tmur kontra l-principju tal-meritokrazija u tassoggetta lill-impjegati ghal trattament diskriminatorju u konsegwentement bi ksur tal-ftehim kollettiv u l-ligijiet tal-impjiegi u industrijali.

3. Jordna lill-bank sabiex ibiddel dan il-metodu u/jew struttura u jadotta iehor jew ohrajn, skond il-ftehim kollettiv u konformi mall-principju tal-meritokrazija u li ma tissottomettix lill-impjegati ghal trattament diskriminatorju.

4. Jordna lill-bank ihallas lill-esponent id-differenza fil-hlas tal-paga li tirrizulta inqas b'rizultat tal-prattika u l-istruttura hekk dikjarati bhala diskriminatorji u bi ksur tal-ligi u l-ftehim kollettiv vigenti.

Ra d-dikjarazzjoni tal-kaz tar-rikorrent li ghal kull bon fini jigi dikjarat li erronjament nizzel li saret mill-Malta Union of Bank Employees (MUBE) (fol 7).

Fir-risposta tieghu l-bank intimat HSBC Bank Malta plc espona dan li gej:

Illi r-rikorrent kien impjegat ma' l-intimati bhala Private Clients Manager A24C fil-Wealth Management Department u wara re-organizzazzjoni fi hdan dan id-Dipartiment gie assimilat u ghadu mpjegat fil-grad GCB5;

Illi minghajr ma nidhlu f'wisq dettall, l-assimilazzjoni tar-rikorrent f'dak ir-rwol saret wara li nqalghet tilwima industrijali bejn it-trade union li tirrapprezenta l-impjegati fi hdan il-Wealth Management Department cioe' l-Malta Union of Bank employees (MUBE) u l-bank intimat ghaliex il-bank xtaq jirrevedi l-istruttura tas-salarji ta' dawk l-impjegati. Wara li dik it-tilwima industrijali giet rizolta bi ftehim bonarju bejn il-partijiet f'nofs April 2013, parti minn dan il-ftehim kien li l-impjegati fi hdan il-Wealth Management Department jigu ntegrati fl-istruttura ta' management tal-bank intimat u l-mod ta' kif jinhadmu z-zidiet fis-salarji taghhom (inkluz dak tar-rikorrrent) gew in linea ma' kif jinhadmu z-zidiet fis-salarji tal-gradi kollha li huma nkluzi fil-ftehim kollettiv tal-bank intimat mall-MUBE;

Illi fl-isfond ta' dawn il-fatti kif enucjati r-rikorrent gie ntegrat mall-bqija tal-impjegati fl-istruttura tal-bank intimat fil-grat ta' GCB5 u ghalhekk is-salarju tieghu huwa wkoll soggett ghall-mekkanizmu ta' awment tal-pagi li jinhadem fuq kulhadd fil-grad ta' GCB5;

Illi l-mekkanizmu ta' zidiet fil-pagi addotata mill-Bank fil-konfront tar-rikorrent u fil-konfront tal-impjegati kollha tal-Bank intimat mhijiex wahda gdida izda ilha tigi applikata mis-sena 2008 skond il-ftehim kollettiv, bl-eccezzjoni ta' tibdiliet minimi li kellhom jigu applikati din is-sena kif se jigi spjegat tul is-smiegh tal-kaz;

Illi l-bank intimat qed jikkontesta bil-qawwa l-allegazzjonijiet u t-talbiet maghmula mir-rikorrent ghaliex ma hemm l-ebda diskriminazzjoni u/jew trattament inqas favorevoli fil-konfront tar-rikorrent ghal dak li jirrigwarda l-applikazzjoni tal-mekkanizmu ta' awment tal-pagi u dan ghal diversi ragunijet li ser jigu spjegati aktar fid-dettall matul is-smiegh ta' din il-kawza;

Illi fid-dikjarazzjoni tieghu, r-rikorrent ma jghidx liem artikolu fil-ligi il-bank qieghed allegatament jikser u ghalhekk il-bank intimat qed jirriserva d-dritt li jaghmel dikjarazzjoni addizzjonali wara li jsir jaf il-bazi legali li fuqha r-rikorrent qed jibbaza l-argumenti tieghu.

Illi l-Bank intimat jirrileva wkoll li kif ser jigi spjegat aktar fid-dettall matul is-smiegh ta' din il-kawza, huwa minnu li r-rikorrent irregistra grievance mall-management tal-Bank intimat rigward dan il-mekkanizmu ta' awment tal-pagi pero' jekk ken hemm xi dewmien f'dan il-process dan zgur li mhuwiex tort tal-Bank intimat izda tort l-agir tar-rikorrent stess;

Illi ghandu jigi spjegat wkoll, li fuq binarju parallel, hemm kwistjoni ohra li baqghet mhux rizolta bejn ir-rikorrent u l-bank intimat. Dik il-kwistjoni hija materja separata u indipendenti minn dan l-ilment mibdi mir-rikorrent quddiem dan it-Tribunal u soggett ta' azzjoni fuq il-mertu mibdija mir-rikorrent quddiem il-Qorti Civili Prim Awla b'referenza numru 153/2013 SM fejn qed jallega li l-bidu ta' procedura ta' dixxiplina fil-konfront tieghu skont il-ftehim kollettiv saret kontra l-ligi u b'mala fede. Din il-kwistjoni ma taqax taht il-kompetenza ta' dan it-Tribunal u ghalhekk fil-fehma tal-Bank intimat, ir-rikorrent ghandu jkun prekluz milli jaghmel dikjarazzzjoni fil-konfront ta' dik l-azzjoni jew fil-konfront tal-mandat ta' inibizzjoni numru 42/2013 li gie milqugh fil-mori ta' dik il-kawza kif fil-fatt ghamel fid-dikjarazzjoni tal-kaz tieghu;

Illi ghal kull buon fini ghandu jinghad wkoll li l-proceduri ta' dixxiplina li l-bank intimat kien beda fil-konfront tieghu huma sospiza b'mod indefinit sakemm il-kawza 153/2013 SM tigi maqtugha u r-rikorrent ghadu qed jircievi salarju tieghu waqt din is-sospensjoni.

Illi l-Bank intimat jirrileva li dan it-Tribunal ma ghandux kompetenza sabiex jaghmel dikjarazzjoni generali dwar il-mekkanizmu ta' awment tal-pagi adottat mill-bank intimat kif talab ir-rikorrent fit-tieni talba tieghu izda t-Tribunal jrid janalizza l-ilment tar-rikorrent mill-perspettiva limitata li dan il-mekkanizmu qieghed jikser il-ligi fil-konfront tieghu biss. Analizi ta' dan il-mekkanizmu b'mod aktar wiesa' u l-effett tieghu fuq il-bqija tal-impjegati tal-bank intimat jista' biss isir jekk ikun hemm tilwima industrijali li tingieb quddiem dan it-Tribunal skont il-procedura stabbilita bl-Att dwar ir-Relazzjonijiet Industrijali u l-Impiegi ghal dan il-ghan;

Ghaldaqstant il-bank intimat jitlob lil dan it-Tribunal sabiex jiddikjara li r-rikorrent ma kienx soggett ghall-ebda forma ta' trattament diskriminatorju skont l-Att u sabiex jichad it-talbiet kollha tar-rikorrent.

Ra d-decizjoni ta ' dan it-Tribunal tad-9 ta' Gunju 2015 (fol 136 et) rigward l-eccezzjoni ta' inkompetenza ta' dan it-Tribunal rigward it-talba tar-rikorrenti ghal dikjarazzjoni generali dwar il-mekkanizmu ta' awment tal-pagi adottat mill-bank kif ukoll inkompetenza a bazi ta 'principju li individwu ma jistax iqajjem kaz ta' diskriminazzjoni fl-applikazzjoni tas-sistema stabbilita imma biss diskriminazzjoni fil-konfront tieghu personali u li permezz ta' tali decizjoni t-Tribunal ddecieda li t-

Tribunal mhux kompetenza jiddeciedi dwar it-tieni talba tar-rikorrent izda huwa kompetenti jisma' l-ewwel, it-tielet u r-raba' talbiet u jiddecidihom.

Ghaldaqstant dan it-Tribunal huwa marbut jiddeciedi dwar l-ewwel, it-tielet u r-raba' talbiet tar-rikorrent li huma dawn:

Ghaldaqstant l-esponent jitlob bir-rispett li dan it-Tribunal Industrijali sabiex:

1. Jiddikjara li l-prattika applikata mill-bank fil-konfront tal-esponent ta' kif tigi deciza z-zieda fil-paga hija diskriminatorja u tmur kontra l-principju tal-meritokrazija hekk kif applikabbli bil-ftehim kollettiv vigenti bjn MUBE u HSBC Bank Malta plc.
2. Jordna lill-bank sabiex ibiddel dan il-metodu u/jew struttura u jadotta iehor jew ohrajn, skond il-ftehim kollettiv u konformi mall-principju tal-meritokrazija u li ma tissottomettix lill-impjegati ghal trattament diskriminatorju.
3. Jordna lill-bank ihallas lill-esponent id-differenza fil-hlas tal-paga li tirrizulta inqas b'rizultat tal-prattika u l-istruttura hekk dikjarati bhala diskriminatorji u bi ksur tal-ligi u l-ftehim kollettiv vigenti.

Ra x-xhieda u d-dokumenti kollha prodotti mill-partijiet inkluz n-nota ta' sottomissjoni ta' kull parti kif ukoll it-trattazzjoni finali tal-partijiet.

<u>Ikkunsidra</u>

Dwar l-ewwel talba tar-rikorrent:

F'din l-ewwel talba r-rikorrent qed jitlob dikjarazzjoni li l-prattika applikata mill-bank fil-konfront tal-esponent ta' kif tigi deciza z-zieda fil-paga hija diskriminatorja u tmur kontra l-principju tal-meritokrazija hekk kif applikabbli bil-ftehim kollettiv vigenti bejn MUBE u HSBC Bank Malta plc.

Ghalhekk f'din l-ewwel talba dan it-Tribunal huwa mitlub jikkunsidra jekk (i) l-agir tal-Bank kif tigi deciza z-zieda fil-paga hija diskriminatorja u jekk (ii) li tali agir imur kontra l-meritokrazija kif applikabbli bil-ftehim kollettiv vigenti bejn l-MUBE u l-bank intimat.

L-ilment tar-rikorrent, kif tajjeb jirrileva l-bank intimat fin-nota ta' sottomissjonijiet tieghu, tirrigwarda s-sena 2014 u hekk hu u ghalhekk dan it-Tribunal qed jikkonsidra din it-talba ghal dak li sar fis-sena 2014.

Ir-rikorrent qed jibbaza din it-talba fuq l-Artikolu 26(1)(b) tal-Kap 452 tal-Ligijiet ta' Malta li jipprojbixxi trattament diskriminatorju bejn haddiema fil-kundizzjonijiet tax-xoghol taghhom.

<u>Il-fatti huma dawn:</u>

Ir-rikorrent kien jahdem mall-bank intimat bhala Private Clients Manager fil-grad ta' GCB 5 pero' ilu aktar minn sentejn sospiz u ma jmurx ghax-xoghol;

Xogholu huwa li jaghti pariri lill-klijenti tal-bank dwar jekk jinvestux gidhom u fil-kaz x'tip ta' investiment jghodd ghalihom;

Kien hemm skema li permezz taghha kien jinghata performance bonus li jvarja skond kemm jirnexxilu iwassal klijenti li jinvestu;

Kien Chairman tal-Kumitat tal-MUBE u jaf li fis-sena 2012 l-Bank ried jaghmel ristrutturar;

Sar ftehim bejn il-bank u l-istess Union fis-sena 2014.

Tali ftehim ma giex iffirmat;

Fis-sena 2014 il-Bank izda beda jhaddem sistema ta' Matrix li bih inholqot "pay-pot" li jitqassam lill-impjegati kollha skond workings partikolari li skond ir-rikorrent l-impjegati fis-sezzjonijiet tal-Wealth Management bhalu jiehdu zieda fis-salarju li jinhadem fuq percentwal tal-paga prezenti.

Skond ir-rikorrent l-hekk imsejjha 'Matrix" ta' workings giet introdotta ghall-ewwel darba fil-kaz tieghu u hija diskriminatorja fil-konfront tieghu ghaliex min ghandu paga ghola minn ta' ohrajn il-percentwal ta' zieda fil-paga tkun iktar baxxa.

Il-Human Resources Manager Karen Farrugia spjegat kif iz-zidiet fil-pagi li kienu jinhadmu fuq pay-pot u xehdet li f'Marzu 2014 inhadem pay-pot ta' 2.5% bazat fuq ir-rizultati finanzjarji tas-sena 2013, u wara dan inhadmet Matrix gdida biex tistabbilixxi kif ammont ekwivalenti ghal 2.5% tal-pagi kollha mehudin flimkien jitqassam bejn il-haddiema. Jigifieri l-pagi mehuda flimkien kienu ser joghlew 2.5% pero' individwalment mhux il-haddiema kollha kienu ser jircevu 2.5% u kien ser ikun hemm min jircievi inqas minn 2.5%. Hija spjegat kif il-Bank jistabbilixxi "internal median" ghal kull kategorija ta' haddiema; biex il-hlasijiet ta' dik il-kategorija jingiebu qrib ta' xulxin min ikun hafna inqas minn dan il-median jiehu zieda oghla minn min ikollu salarju aktar ogholi minn dan il-median jiehu inqas. Pero' tali zieda tigi kkalkolata ukoll mall-performance tal-individwu li aktar ma jahdem u jaghmel xoghol tajjeb is-superjuri tieghu jaghtuh performance rating ahjar u li meta ghandek

zewg impjegati b'performance rating ugwali min ghandu paga iktar baxxa kien ser jinghata percentwal ta' zieda oghola.

L-istess xhud kompliet tispjega li jista' jaghti l-kaz li zewg impjegati dahlu jahdmu mall-Bank fl-istess jum u fl-istess kariga izda maz-zmien dawn ikollhom pagi differenti ghaliex ikollhom performance ratings differenti: min ikollu performance ahjar ikollu zieda oghola fil-paga.

Illi fuq dan jidher li ma hemmx kontestazzjonijiet.

Pero' bis-sistema introdotta fis-sena 2014 jekk dawn iz-zewg individwi f'din is-sena ikollhom performance rating ugwali maz-zieda li jmiss dak li ghandu paga baxxa (ghax fil-passat kellu performance inqas tajba) issa ser ikollu zieda oghla minn ta' siehbu li ghandu paga ftit oghla minn tieghu. Izda dan ma kienx japplika ghal grad tar-rikorrent stante li min kien fil-grad ta' GCB5 bhal dak tar-rikorrent gab rating ta' Good, kollha hadu 0.85% tas-salarju (xhieda David Perotti fol 273) u dan bhala pagament apparti.

Ir-rikorrent fis-sena 2014 waqt li kien sospiz ottjena rating ta' 'Good' ekwivalenti ghal 0.85% tal-paga izda huwa nghata z-zieda fil-paga skond il-Cola u l-pagament ekwivalenti ghal 0.85% inghata bhala pagament apparti u mhux bhala zieda fil-paga f'Dicembru 2014.

Ir-rikorrent qed jibbaza l-ewwel talba fuq zewg binarji: diskriminazzjoni u li s-sistema fiz-zieda fil-paga tmur kontra l-principju tal-meritokrazija hekk kif applikabbli bil-ftehim kollettiv vigenti bejn MUBE u HSBC Bank Malta plc.

Diskriminazzjoni

Issa jekk tali agir tal-bank hux wiehed diskriminatorju jigi rilevat is-segwenti:

L-artikolu 2 tal-Kap 452 li jaghti definizjoni ta' "trattament diskriminatorju";

L-artikolu 26(1)(b) tal-istess Att li jaghmilha cara li hadd ma jista' rigward imjegati li huma diga' fl-impieg tal-principal jassoggetta dawk l-impjegati jew xi klassi ta' mpjegati ghal trattament diskriminatorju fir-rigward tal-kundizzjonijiet ta' mpjiegi;

Huwa forsi utili jigi mfakkar li l-principji tan-non diskriminazzjoni derivanti minn certi Direttivi tal-Unjoni Ewropeja hasbu ghal trattament ugwali fl-impjiegi mhux biss fil-kaz ta' mpjieg jew tal-kundizzjonijiet tieghu izda wkoll b'inkluzjoni ghal rimunerazzjoni u tkeccija. Ara l-Avviz Legali 461 tas-sena 2004 li permezz tieghu gew trasportati b'Regolamenti d-Direttivi tal-Kunsill 2000/78/KE u 2000/43/KE.

Il-ligi promulgata bil-Kap 452 ghandha certament skop ekonomiku u socjali ghat-tutela tal-impjegati. Dan anke minghajr l-applikabilita tad-Direttivi tal-Unjoni. Bis-sahha ta' dawn imbaghad kif regolati fid-diversi Avvizi Legali ta' dawn l-ahhar snin, l-ligi giet rafforzata aktar ghal dak l-istess harsien bl-iskop li tevita kemm tista' trattament diversi. Dan sija filwaqt ta' applikazzjoni ghall-impjieg sija fil-kors u d-durata tal-impjieg u sija fil-mument tal-finalita tieghu.

Il-Council directive 2000/78/EC kif tramandata fil-ligi taghna fir-regolament 10 tal-Legislazzjoni sussidjarja 452.95 jitkellem dwar persuni li jallegaw li kienu soggetti ghal trattament diskriminatorju.

Is-subregolament 3 tar-regolament 10 (Trattament Ugwali fl-Impjieg) jistipula:

"Fil-proceduri kollha msemmija fis-subregolamenti (1) u (2) meta persuni li jikkunsidraw lilhom infushom milquta hazin minhabba li l-principju tal-ugwaljanza fit-trattament ma jkunx gie applikat lilhom jistabbilixxu, quddiem il-Qorti jew it-tribunal Industrijali, fatti li minnhom wiehed jista' jippresumi li kien hemm xi diskriminazzjoni diretta jew indirtta, il-konvenut irid jipprova li ma kien hemm ebda ksur tal-principju tal-ugwaljanza fit-trattament matul is-smiegh tal-ilment u l-Qorti jew it-Tribunal Industrijali ghandu jilqa' l-ilment jekk il-konvenut ma jipprovax li huwa ma jkunx ikkommetta dak l-att illegali."

Dan ifisser li sabiex ikun hemm diskriminazzjoni r-rikorrent irid jipprova li kollegi fil-grad tieghu li gabu l-istess performance tieghu gew trattati differenti minnu.

Ir-rkorrent jibbaza l-agir diskriminatorju billi jallega li meta l-bank iddecieda li japplika struttura fejn impjegat li ghandu paga ghola minn impjegat iehor ma jibqax eligibbli ghall-istess persentagg ta' zieda fuq il-paga daqs l-impjegat l-iehor avolja jkunu kisbu rizultati identici fil-perfomance management appraisal taghhom. Huwa jilmenta li huwa gie diskriminat ghaliex skond hu kien hemm nies ohrajn fil-grad tieghu li gabu aktar zieda minnu izda li skond il-bank dawn inghataw grading ahjar mir-rikorrent.

Illi ghalhekk dan it-Tribunal sabiex jikkonkludi li kien hemm diskriminazzjoni mar-rikorrent ghandu bil-fors jikkompara like with like, irid isir "ezercizzju ta' paragun bejn, almenu, zewg gruppi ta' fatti jew cirkostanzi (vide Rose Anne Galea vs l-onor Prim Ministru et QK 11 ta' April 1994), u jekk kienx hemm ksur tal-principju tal-parita ta' trattament (vide Paul Borg vs APS Bank Limited deciza App.Inf. 26 ta' Marzu 2010), cioe jekk kienx hemm impjegati fl-istess grad tar-rikorrent li gew trattati diversament mir-rikorrent ghal dak li jirrigwarda zieda fil-pakkett tieghu cioe zieda fil-paga u zieda fil-bonus.

Illi kif dejjem gie ritenut, jispetta lill-Bank intimat jipprova li bil-fatti migjuba quddiem dan it-Tribunal ma kienx sehh trattament diskriminatorju fil-konfront tieghu.

A fol 358 Gareth Williams in rapprezentanza tal-Bank intimat spjega li bonus inghataw dawk fl-istess grad tar-rikorrent u mhux zieda fil-paga. U a fol 359 l-istess xhud jerga' jikkonferma li *"There is no calculation for salary, it's all bonus related. So, it is not to do with the salary at all."* Huwa kompla jispjega li r-Retail Bank Incentive Framework huwa 'purely based on bonus' filwaqt li l-Performance Rating tahdem differenti u taffettwa l-paga.

Karen Farrugia Human Resources Manager u ta' David Perotti (fol 273) wera li kull min ha l-istess rating bhal dak tar-rikorrent u fl-istess grad tar-rikorrent inghata l-istess ammont ta' bonus.

Ebda prova kuntraraja ma ressaq ir-rikorrent fir-rigward.

Illi ghalhekk ir-rikorrent meta nghata z-zieda din kienet kollha a bazi tar-Retail Bank Incentive Framework u kienet kollha bonus related u ma taffettwax il-paga. Ghaldaqstnat dan it-Tribunal jikkonkludi li l-Bank intimat ipprova li huwa tratta l-istess kull min kien fil-grad tar-rikorrent cioe grad GCB5 liema prova ma giet kontestata mir-rikorrent kif lanqas gab ebda prova li huwa gie trattat differenti minn kollegi shabu fl-istess grad.

<u>Il-principju tal-Meritokrazija</u>

It-tieni raguni li jaghti r-rikorrent li z-zieda fil-paga tmur kontra l-principju tal-meritokrazija hekk kif applikabbli bil-ftehim kollettiv vigenti bejn MUBE u HSBC Bank Malta plc.

Il-ftehim kollettiv fol 32 et jirrizulta li skada fil-31 ta' Dicembru 2013 fol 38 izda jghid ukoll li "at any time after June 1 2013 either party may give notice in writing expressing its wish that this Agreement remains in force for a definite period and /or its intention to negotiate a new …. L-istess ftehim jghid ukoll li "During negotiations and until a new Agreement is signed the contents of this Agreement with the exception of Appendix A shall remain in force." U wkoll "in case that no notice for revision is given the contents of this Agreement shall remain in force for an indefinite period or until notice is finally given and a new Agreement eventually signed."

Artiklu 1c tal-istess ftehim jistipula l-meritokrazija.

Fit-12 t'April 2013 sar ftehim kollettiv ghall-impjegati tal-Wealth Management fol 452 et kopja ta' dan il-ftehim (fol 109 xhieda rikorrent) u tali ftehim dahal fis-sehh fl-1 ta' Jannar 2013 "and shall be subject to the Collective Agreement signed between the Bank and the Union on the 9th November 2011 except as may be otherwise provided in this agreement." Para iii tal-istess ftehim jghid car u tond fol 452 li The new salaries and bonus scheme will come into force as from lst January 2013, the new structure will commence lst April 2013 to allow for recruitment…..

U li a fol 463 ix-xhud Duncan Sant spjega li l-ftehim ta'April 2013 cioe tat-12 t'April 2013 fol 452 et, il-Wealth Management ftehmu u kollha ffirmaw dan id-dokument fejn qablu li mhux se jibqghu marbutin fuq commission based jew zieda fil-paga skont kif kien il-ftehim l-antik imma qed jaqbilu ghal dan l-Agreement li jsemmi fost affarijiet ohra l-Variable Pay Bonus li huwa fully discretionary. Tali ftehim beda fis-sehh fl-1 ta' Jannar 2013.

Fil-15 t'April 2013 a fol 456 et sar ftehim iehor bejn il-Bank u l-MUBE li permezz tieghu tali ftehim huwa suggett ghal ftehim kollettiv tad-9 ta' Novembru 2013 ghajr ghal dak li jipprovdi dan il-ftehim tal-15 t'April 2013 inter alia li r-rikorrent u kollegi tieghu fil-grad ta' Private Client Managers inghataw contract buy out.

Illi a fol 460 l-istess Bank u MUBE fit-12 t'April 2013 iffirmaw ftehim li ghas-sena 2013 biss l-annual discretionary bonus based on the global Wealth Incentive Framework payable to the GCB5 graded Permier managers ………tkun ta' massimu ta' 40,000 ewro.

Illi minn imkien ma jirrizulta li r-rikorrent ipprotesta ghal tali ftehim u accetta l-lump sum payment li nghata minghajr rizerva kif ukoll tali awment forma ta' bonus biss ma affettwax l-awment fil-paga tieghu.

It-Tribunal jaghmilha cara li huwa tenut jikkunsidra dak li gie allegat mir-rikorrent fil-konfront tieghu biss u dan fis-sena 2014, u mhux x'gara jew qed jigri fi gradi ohra ta' mpjegati.

Ghalkemm ir-rikorrent baqa' jinsisti li kollegi tieghu fl-istess grad ircevew zieda fil-paga minbarra l-Cola u ma rcevewx bonus ir-rikorrent naqas li jipprova dan u ma gab ebda kaz fejn dan sehh.

Li ghaldaqstant din l-ewwel talba tar-rikorrent qed tigi michuda.

Dwar iz-zewg talbiet l-ohra tar-rikorrent cioe t-tielet u r-raba' talba dawn ghandhom jigu michuda u dan ghar-ragunijiet hawn fuq imsemmija.

Għall-finijiet ta' Avviż Legali 48 tal-1986, dan it-Tribunal qiegħed jistabilixxi d-drittijiet tar-rappreżentanti legali tal-partijiet fl-ammont ta' €93.17c għal kull rappreżentant legali.

Għalhekk tintemm din il-kwistjoni tax-xogħol.

(Iffirmat)
Dott. Anna Mallia
Chairperson

Vera Kopja

Marica Psaila
Għas-Segretarju