TRIBUNAL INDUSTRIJALI

Decizjoni Numru: 2929

Kaz Numru: 3632/GV

Fil-Kwistjoni tax-Xoghol

bejn

Jonathan Micallef (ID Nru. 476285(M)), Carmen Cuschieri (ID Nru. 299669(M)), Marylise Fava (ID Nru. 261188(M)), Jennifer Falzon (ID Nru. 109869(M)), Melvyn Vassallo (ID Nru. 565774(M)), Bernice Schembri Wismayer (ID Nru. 318387(M), Annalise Zammit ID 172385(M)), Godwin Farrugia (ID Nru. 322869(M)), Audrey Borg (ID Nru. 119469(M)), Doreen Falzon (ID Nru. 16568(M)), Vladimir Pace Frendo (ID Nru. 358483(M)), Stephanie Pearson (144071(M)), Joseph Borg (ID Nru. 49683(M)), Daniela Spiteri (ID Nru. 349681(M)), Bernard Maniscalco (ID Nru. 389591(M)), Denise Fenech (ID Nru. 173390(M)), Clare Muscat (ID Nru. 250073(M)), Chris Fabri (ID Nru. 499479(M)), Yanika DeBono (ID Nru. 333373(M)), Bernardette Gouder Valletta (ID Nru. 280373(M)), Roberta Gauci Borda (ID Nru. 231378(M)), Mary Mifsud (ID Nru. 310475(M)), Esther Azzopardi (ID Nru. 10482(M)), Josann Robertson (ID Nru. 492875(M)), Joel Calleja (ID Nru. 156872(M)), Lilian Mifsud (ID Nru. 139872(M)), Shirley Farrugia (ID Nru. 512871(M)), Charles Vincenti (ID Nru. 136169(M)), Vanessa Degiorgio (ID Nru. 273674(M)), Rachel Gatt (ID Nru. 60578(M)), Conrad Fenech (32468(M)), Margo Micallef (ID Nru. 56577(M)), Joseph Zammit (ID Nru. 254477(M)), Joanne Fenech (ID Nru. 71170(M)), Chris Meli (ID Nru. 423669(M)), Mark Aquilina (ID Nru. 219569(M)), Marie Louise Cutajar (ID Nru. 334069(M)), Anatole Scerri Diacano (ID Nru. 465074(M)), Victoria Seguna (ID Nru. 363967(M)), Martin Cachia (ID Nru. 180567(M)), Pauline Sultana (ID Nru. 408668(M)), Louiselle Cauchi (ID Nru. 276668(M)).

u

Airmalta p.l.c. u l-Union of Cabin Crew Members u wara l-verbal datat 30.10.2018 l-isem tal-Union ghandu jigi sostitwit u korrett ghall-Union of Cabin Crew

dwar allegazzjoni ta' diskriminazzjoni u ksur ta' principju ta' 'equal pay for equal work'

Chairman: Dr. Geoffrey Vella LL.D.

Introduzzjoni

Dan il-kaz gie riferut lit-Tribunal Industrijali, permezz ta' Rikors intavolat fl-4 t'April 2018, fir-Registru Superjuri mill-avukat, Dottor Philip Magri ghan-nom tar-rikorrenti, ossia Jonathan Micallef flimkien mall-kumplament tal-haddiema tal-*cabin crew* tas-socjeta` Airmalta plc, fejn fl-ilment taghhom quddiem dan it-Tribunal esponew is-segwenti:-

1. Illi l-esponenti huma lkoll impjegati fi hdan is-socjeta` ntimata AirMalta p.l.c.

2. Illi permezz tal-Collective Agreement datat 6 ta' Dicembru, 2017, senjatament Appendix X f'pagna lxiv tal-istess Collective Agreement (kopja hawn annessa u mmarkata Dok. 'A') is-socjeta` ntimata u kif ukoll l-Union intimata ssottoskrivew, fost ohrajn, ghas-segwenti kundizzjoni li tirregola l-paga tal-impjegati, nkluza wkoll l-pagi tal-istess esponenti:

   The five (5) years covered by this Collective Agreement, commencing on 1st January, 2018, are subject to a minimum increase of one thousand euro (€1,000) in take home-pay when compared to the best year as chosen by the employee for the period 2014, 2015, 2016 and 2017 as stipulated in the Agreement dated 24th August 2016 (Appendix A) and applicable to employees in employment at the date of signing of this Agreement but excluding part-time employees. If in any year, the employee will not reach the best year threshold plus one thousand euro (€1000), the minimum increase threshold mechanism will apply. A corrective mechanism bonus consisting of the different between the actual gross earning of that particular year (2018-2022) and the best take-home added with a top-up of one thousand euro (€1000) will be given, the said bonus will be reflected in the January following the applicable year salary.

   The take home pay for reduced hours employees shall be calculated on 50% of the average of full-time employees' take home pay as long as they work two (2) flights per week.

3. Illi ghaldaqstant huwa car li, skont is-surreferit, il-pagi kurrenti tal-esponenti in kwantu 'cabin crew members' fi hdan is-socjeta` ntimata Airmalta p.l.c. ghas-snin li jmorru mill-2018 sal-2022 u cioe` ghas-snin kollha li ghalihom huwa applikabbli l-Collective Agreement surreferit, ser jigu determinati fuq bazi ndividwali skont l-ahjar sena "*as chosen by the employee from the years 2014-2017*".

4. Illi a tenur tal-art. 26 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali (Kap. 452 tal-Ligijiet ta' Malta) jinsab provdut li:

   26. (1) Ħadd ma jista' -

(a) fil-waqt li jagħmel reklam jew joffri impieg jew fil-waqt li joffri opportunitajiet ta' impieg jew meta jiġi għall-għażla ta' applikanti għal impieg, jassoġġetta xi applikant għal impieg jew xi klassi ta' applikanti għal impieg għal trattament diskriminatorju;
(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.
(2) 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. (enfazi mizjuda)

5. Illi hekk l-art. 27 tal- Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali jipprovdi daqstant iehor espressament li:

27. 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;
u
B'dan ukoll illi kull distinzjoni bejn klassijiet ta' impieg ibbażata fuq trattament diskriminatorju mod ieħor milli skont id-dispożizzjonijiet ta' dan l-Att jew xi liġi oħra tkun nulla u bla effett. (enfazi mizjuda)

6. Illi b'zieda mas-surreferit ir-Regolamenti dwar Trattament Ugwali Fl-Impiegi (Legislazzjoni Sussidjarja 452.95) ukoll jipprovdi li s-segwenti:

"trattament diskriminatorju" tfisser kull distinzjoni, esklużjoni, restrizzjoni jew differenza fi trattament, kemm diretti kemm indiretti, għal xi waħda mir-raġunijiet imsemmija fir-regolament 1(3) li mhix ġustifikabbli f'soċjetà demokratika u tinkludi:
(…)

(ċ) kull trattament anqas favorevoli ta' mara f'dak li jkollu x'jaqsam mat-tqala jew leave tal-maternità fil-kuntest tad-Direttiva 92/85/KEE;

3. (1) Ikun illegali li persuna tassoġġetta persuna oħra għal trattament diskriminatorju, kemm direttament u kemm indirettament, għal raġunijiet ta' xi reliġjon jew twemmin reliġjuż partikolari, diżabilità, età, sess, inkluż trattament diskriminatorju relatat ma' tibdil tas-sess u ma' tqala jew leave tal-maternità kif imsemmi fir-Regolamenti dwar il-Ħarsien tal-Maternità (Impieg), orjentament sesswali, jew oriġini razzjali jew etnika f'xi sitwazzjoni msemmija fir-regolament 1(4)."

3A. (1) Il-prinċipal għandu l-obbligu li jiżgura illi għall-istess xogħol jew għal xogħol li jitqies li għandu valur ugwali, m'għandu jkun hemm ebda diskriminazzjoni diretta u indiretta fuq il-bażi ta' sess fir-rigward ta' l-aspetti u l-kondizzjonijiet kollha ta' rimunerazzjoni.
(2) Il-prinċipal għandu jiżgura, b'mod partikolari, illi fejn tintuża sistema ta' klassifikazzjoni ta' l-impjiegi biex tiġi determinata l-paga, din għandha tkun ibbażata fuq l-istess kriterji kemm għall-irġiel daqs kemm għan-nisa u għalhekk tkun imfassla b'tali mod li teskludi kull diskriminazzjoni minħabba fis-sess.

12A. Il-prinċipal għandu l-obbligu li jieħu miżuri effettivi sabiex jimpedixxi kull forma ta' diskriminazzjoni fuq bażi ta' sess, partikolarment il-fastidju u l-fastidju sesswali fuq il-post tax-xogħol, fl-aċċess għal xi impjieg, fit-taħriġ vokazzjonali u fil-promozzjoni ta' dan.

13. Kull disposizzjoni kuntrarja għall-prinċipju ta' trattament ugwali f'xi liġi, f'kuntratt jew ftehim individwali jew kollettivi, xi regola interna ta' intrapriża, jew regoli li jirregolaw xi organizzazzjoni reġistrata skond l-Att, għandhom, meta jidħlu fis-seħħ dawn ir-regolamenti, jitqiesu nulli u bla effett. (enfazi mizjuda)

7. Illi huwa ghaldaqstant car li l-Collective Agreement jikser il-principju fundamentali tal-*equal pay for equal work* kif sancit, skont id-disposizzjonijiet legali surreferiti u dana ghaliex japplika fil-konfront tal-pagi spettanti lill-haddiema fl-istess skala ta' xoghol ghas-snin li jmorru mill-2018 sal-2022 mhux rata uniformi determinata skont ix-xoghol minnhom ezegwit imma rata ndividwali affetwata mill-ahjar sena ta' xoghol imwettqa mill-impjegat rispettiv fuq medda ta' snin passati u cioe` mill-2014 sal-2017. B'tali mod fl-iskali tas-salarji ta' xoghol jigu dejjem favoriti dawk li hadmu aktar fis-snin imsemmija u

cioe` bejn l-2014 u l-2017 u diskriminati dawk li hadmu inqas f'tali snin anke jekk dawn tal-ahhar ikun hadmu iktar fis-snin bejn 2018 u l-2022.

8. Illi huwa car li tali metodu ta' kalkolu tal-pagi jammonta ghal diskriminazzjoni diretta u/jew indiretta fil-konfront tal-esponenti u cioe` dawk il-haddiema li kienu l-aktar vulnerabbli fis-snin 2014 sa 2017 inkluzi dawk il-haddiema li, fis-snin imsemmija, ma kinux f'posizzjoni li jaghtu l-ahjar prestazzjoni lavorattiva f'termini ta' pagi minhabba diversi ragunijiet fosthom *maternity* u/jew *pregnancy leave* jew *incapacity to work leave*.

9. Illi huwa daqstant iehor car illi tali diskriminazzjoni u ksur tal-principju tal-*equal pay for equal work* jirrizultaw wkoll mill-fatt illi l-impjegati ser ikunu qeghdin jigu mhallsin mhux b'referenza ghax-xoghol imwettaq minnhom fiz-zmien relattiv u cioe` ghas-snin li jmorru bejn 2018 u l-2022 imma b'referenza ghal paga li fi kwalunkwe kaz ma tistax tizboq jekk mhux b'elf euro (€1000) dik li tkun l-ahjar paga maghzula minnhom mis-snin passati bejn l-2014 u l-2017.

10. Illi, kif ser jigi pruvat f'aktar dettall matul il-mori ta' dawn il-proceduri, metodi simili ta' kif tigi determinata l-paga gew, f'gurisdizzjonijiet ohrajn, regolarment ikkunsidrati bhala li jiksru l-principju tal-*equal pay for equal work*, inkluz mill-Kummissjoni Ewropeja, mhux l-inqas ghaliex juzaw parametri u kriterji ta' snin imghoddija sabiex jiddeterminaw il-paga attwali dovuta lill-impjegat irrispettivament mix-xoghol imwettaq minnu fi zmien attwali.

11. Illi per di piu` tali diskriminazzjoni tinsab aktar ikkonfermata mill-fatt illi l-esponenti gew infurmati mis-socjeta` ntimata Airmalta p.l.c. illi (i) fir-rigward ta' mpegati li jaqilbu minn 'reduced hours' ghal 'full-time' l-paga lanqas ma tigi determinata skont l-ahjar sena in linea ma' dak post mill-istess Collective Agreement imma semplicement il-paga dovuta ghall-impjieg fuq bazi ta' 'reduced hours' tigi rduppjata u (ii) li z-zieda ta' almenu elf euro (€1000) sabiex tintlahaq l-ahjar paga skont is-snin imsemmija tigi kkunsidrata ai fini ta' zidiet dovuti (jekk ikunu dovuti) fis-sena sussegwenti u dana ghaliex jinsab ukoll provdut fl-imsemmija klawsola li "*the said bonus will be reflected in the January following the applicable year salary*".

12. Illi f'dan ir-rigward l-art. 30 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali jipprovdi esprssament is-segwenti:

> *30.(1) Persuna li tallega li l-prinċipal ikun kiser, jew li l-kondizzjonijiet tal-impieg ikunu jiksru, d-dispożizzjonijiet tal-artikoli 26, 27, 28 jew 29 tista', fi żmien erba' xhur mill-ksur allegat, tippreżenta ilment quddiem it-Tribunal Industrijali u t-Tribunal Industrijali għandu jisma' dak l-ilment u jwettaq dawk l-investigazzjonijiet li jqis xierqa.*
>
> *(2) Jekk it-Tribunal Industrijali jkun soddisfatt li l-ilment jkun ġustifikat, hu jkun jista' jieħu dawk il-miżuri li jidhirlu xierqa inkluz il-kanċellament ta' kull kuntratt ta' servizz jew ta' kull klawsola fil-kuntratt jew fi ftehim kollettiv li tkun diskriminatorja, u għandu jordna l-ħlas ta' kumpens għat-telf u*

dannu li tkun sofriet il-parti aggravata bħala konsegwenza tal-ksur. *(enfazi mizjuda)*

13. Illi r-Regolament 10 tal- Regolamenti dwar Trattament Ugwali Fl-Impiegi (Legislazzjoni Sussidjarja 452.95) jaghmilha wkoll cara li:

> *"(3) Fil-proċeduri kollha msemmija fis-subregolamenti (1) u (2), meta persuni li jikkunsidraw lilhom infushom milquta ħażin minħabba li l-prinċipju ta' l-ugwaljanza fit-trattament ma jkunx ġie applikat lilhom jistabbilixxu, quddiem il-Qorti jew it-Tribunal Industrijali, fatti li minnhom wieħed jista' jippresumi li kien hemm xi diskriminazzjoni diretta jew indiretta, il-konvenut irid jipprova li ma kien hemm ebda ksur tal-prinċipju ta' l-ugwaljanza fit-trattament matul is-smiegħ ta' l-ilment, u l-Qorti jew it-Tribunal Industrijali għandu jilqa' l-ilment jekk il-konvenut ma jipprovax li huwa ma jkunx ikkommetta dak l-att illegali."* *(enfazi mizjuda)*

Ghaldaqstant l-esponenti jitolbu umilment illi dan it-Tribunal, prevja dawk id-dikjarazzjonijiet u/jew ordnijiet kollha necessarji u/jew opportuni u ghar-ragunijiet indikati hawn fuq:

1. Jiddikjara li l-*Collective Agreement* datat 6 ta' Dicembru, 2017 u/jew partijiet mill-istess kif dettaljat hawn fuq, inkluzi l-iskali ta' pagi tal-impjegati jilledi l-principji ta' ugwaljanza u non-diskriminazzjoni u l-principju li jehtieg 'equal pay for equal work'.
2. Jordna illi konsegwentement ghas-surreferit u a tenur tal-ligi, senjatament l-art. 30 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali, l-Collective Agreement u/jew partijiet minnu huwa null u bla effett u kwindi jordna l-kanċellament tal-*Collective Agreement* u/jew ta' partijiet mill-istess.
3. Jillikwida wkoll a tenur tal-istess art. 30 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali dak il-kumpens dovut lill-esponenti jew min minnhom in vista ta' tali ksur.
4. Jordna lill-intimati jew min minnhom ihallsu lill-esponenti l-kumpens likwidat skont it-tielet talba.

Bl-ispejjez ta' din il-procedura kontra l-intimati jew min minnhom.

Mill-banda l-ohra s-socjeta` ntimata, Airmalta plc intavolat risposta ghal dan l-ilment fit-22 ta' Mejju 2018, mill-avukat, illum l-Onorevoli Prim Ministru, Dottor Robert Abela flimkien mall-avukat, Dottor Ron Galea Cavallazzi, fejn is-socjeta` ntimata resqet l-eccezzjonijiet taghha li kienu s-segwenti:-

1. Illi l-ftehim kollettiv mertu ta' din il-procedura ġie negozjat, maqbul u ffirmat ricentement bejn il-kontendenti. Ghalhekk huwa kuntratt validu u enforzabbli li għandu s-saħħa ta' liġi bejn il-partijiet, u għandu jiġi rispettat skond il-massima tal-*pacta sunt servanda*. Għaldaqstant ir-rikorrenti m'għandhom ebda dritt jew setgħa li jbiddlu jew iħassru dak li ġie miftiehem b'mod validu u leġittimu bejn l-istess kontendenti, nkluz huma;
2. Illi l-principju ta' *equal pay for work of equal value* hu rispettat billi r-rikorrenti jithallsu l-istess rata ta' remunerazzjoni u paga bhal shabhom;

3. Illi mingħajr preġudizzju għall-eċċezzjonijiet preċedenti, d-dispożizzjoni li tirregola mekkaniżmu ta' korrezzjoni fit-*take home pay* tal-impjegati, ndikata f'Appeniċi X (paġna lxiv), minn hawn 'il quddiem imsejjħa l-"*Corrective Mechanism"* juza kriterju oggettiv u japplika bl-istess mod għall-impjegati kollha koperti bil-ftehim kollettiv, u għaldaqstant ma huwiex diskriminatorju;

4. Ukoll mingħajr preġudizzju għall-eċċezzjonijiet preċedenti, jekk kemm-il darba l-*Corrective Mechanism* jirriżulta li jkollu l-effett ta' xi diskriminazzjoni ndiretta, din m'għandiex tkun ċensurabbli bħala llegali għaliex hija ġustifikabbli oġġettivament abbażi tal-ħtiġijiet operattivi tas-soċjeta' esponenti;

5. Illi wkoll mingħajr preġudizzju għall-eċċezzjonijiet preċedenti, kemm-il darba dan l-Onorabbli Tribunal jidhirlu li l-*Corrective Mechanism* huwa diskriminatorju bi ksur tal-liġijiet applikabbli u/jew jilledi l-prinċipju ta' *equal pay for work of equal value* u għalhekk ikun sodisfatt li l-ilment huwa ġustifikat, allura dan l-Onorabbli Tribunal għandu kif mitlub mir-rikorrenti fit-tieni talba jeżerċita' l-poter mogħti lilu permezz tal-artikolu 30 tal-Att Dwar l-Impiegi r r-Relazzjonijiet Industrijali, Kap 452 tal-Liġijiet ta' Malta, (l-"EIRA"), u jikkanċella l-klawsola li hija hekk diskriminatorja bi ksur tal-liġijiet applikabbli u/jew li tilledi l-prinċipju ta' *equal pay for work of equal value;*

6. Fil-mertu, u mingħajr preġudizzju għall-eċċezzjonijiet preċedenti, kemm-il darba dan l-Onorabbli Tribunal jidhirlu li l-*Corrective Mechanism* huwa diskriminatorju bi ksur tal-liġijiet applikabbli u/jew jilledi l-prinċipju ta' *equal pay for work of equal value* u għalhekk ikun sodisfatt li l-ilment huwa ġustifikat, m'għandu jkun hemm ebda kumpens dovut lir-rikorrenti għaliex dawn ma sofrew ebda dannu *stante* li l-*Corrective Mechanism* għadu ma tħaddem qatt;

7. Illi kwalunkwe` allegazzjoni ta' diskriminazzjoni bi ksur tar-Regolamenti dwar Trattament Ugwali fl-Impiegi naxxenti mill-premessa numru 6 hi manifestament fiergha u nfondata.

8. Salv eċċezzjonijiet ulterjuri.

9. Għaldaqstant, għar-raġunijiet suesposti, s-soċjeta' esponenti titlob lil dan l-Onorabbli Tribunal jogħġobu jiċħad it-talbiet tar-rikorrent fl-intier tagħhom, bl-ispejjeż.

In oltre, f'din il-kwistjoni ta' xoghol hemm ukoll bhala ntimata l-Union of Cabin Crew, li pprezentat ir-risposta taghha fit-13 ta' Settembru 2018 permezz tal-konsulent legali taghha ta' dak il-perjodu, ossia l-avukat, illum l-Onorevoli Mhallef, Dottor Ian Spiteri Bailey, fejn l-imsemmija ntimata Union of Cabin Crew esponiet fir-risposta taghhom is-segwenti: -

a) Illi qabel xejn, ir-rikorrenti ghandhom jiccaraw x'qed jfhmu meta qed iharrku lill 'Union of Cabin Crew Members, ossia jekk hux il-Union jew il-membri taghha tal-kumitat tal-Union personalment u jekk hux il-kumitat prezenti jew dak li kien meta sar il-ftehim mertu tal-kawza.

b) Illi din ir-risposta qed issir fl-isfond illi r-rikorrenti fehmu illi qed titharrek il-Union of Cabin Crew (UCC), Union debitament registrata skond il-ligi u allura tista' titharrek u tigi mharrka ai termini tal-ligi.
c) A bazi tal-premess, jinghad illi:

i. Il-UCC tichad illi dahlet f'xi arrangamenti/ftehim kollettiv bi pregudizzju ghal xi drittijiet ta' xi membri taghha u ssostni illi ma hemm ebda trattament diskriminatorju.
ii. Il-UCC tirritjeni illi hija dejjem iffirmat wara illi ghaddiet mill-process demokratiku fejn il-maggoranza tal-memebri approvaw il-ftehim kollettiv propost – u anke f'dan il-kaz, qatt ma twaqqfet jew affaccjat xi procedura biex tieqaf milli tiffirma.
iii. Il-UCC tibqa' tqis l-interessi tal-membri taghha kollha minghajr distinzjoni, mhux lanqas tar-rikorrenti li kienu u ghadhom membri taghha, kwindi tbaxxi rasha dejjem ghal gudizzju ta' dan it-Tribunal.
iv. Minghajr Pregudizzju ghas-suespost, it-tielet u r-raba' talba qatt ma jistghu jintlaqghu fil-<u>konfront</u> tal-Union esponenta ukoll ghax ghaliex tali pretensjoni tista' titressaq biss fil-konfront ta' min ihaddem.
v. Finalment, il-UCC tibqa' tissollecita lill-kumpanija Airmalta plc u lir-rikorrenti sabiex isibu soluzzjoni ghal pendenza de quo, u dan qed jinghad minghajr pregudizzju ghal dak kollu fuq sollevat.

Salv risposta ulterjuri.

Bl-ispejjes.

Illi fis-seduta tat-30 t'Ottubru 2018, ossia fl-ewwel seduta li nzammet ta' din il-kwistjoni ta' xoghol, il-konsulent legali tar-rikorrenti talab li ssir korrezzjoni, u dan in vista taz-zewg eccezzjonijiet mressqa mill-Union intimata, li l-*occhio* u fl-atti kollha relattivi u sussegwenti jigi korrett, u cioe` fejn l-isem Union of Cabin Crew Members jigi sostitwit u korrett ghal Union of Cabin Crew. Din il-korrezzjoni giet mitluba sabiex jigi ccarrat illi l-intimata hija l-Union u mhux il-membri taghha. Kemm is-socjeta` ntimata, Airmalta plc, u kemm l-istess Union intimata ma oggezzjonawx ghal din il-korrezzjoni.

Ir-rikorrenti kollha, f'din il-kwistjoni ta' xoghol, kienu rapprezentati mill-avukat, Dottor Philip Magri. Is-socjeta` ntimata, Air Malta plc, kienet rapprezentata, fil-bidu ta' din il-kwistjoni ta' xoghol, kif gia sar accenn mill-avukat, illum l-Onorevoli Prim Ministru, Dottor Robert Abela, u kif ukoll mill-avukati, Dottor Ryan Pace, Dottor Ron Galea Cavallazzi, u d-Dottoressa Iana Said.

Mill-banda l-ohra Union intimata, ossia l-Union of Cabin Crew, f'din il-kwistjoni ta' xoghol kienet rapprezentata mill-avukat, illum l-Onorevoli Mhallef, Dottor Ian Spiteri Bailey, u sussegwentment minn Dottor Keith Borg u Dottor Clive Gerada.

Illi, in oltre, ma kienx possibbli ghal dan it-Tribiunal li jiddeciedi dan il-kaz fi zmien xahar kif stipulat fil-ligi, u dan stante l-limitazzjonijiet ta' facilitajiet amministrattivi, talbiet ghall-differimenti, u kif ukoll minhabba l-waqfa fil-Qrati li kellha ssir minhabba l-pandemija tal-COVID 19. Illi b'kollox inzammu dsatax-il seduta ghal din il-kwistjoni ta' xoghol.

In oltre, disgha mpjegati, ossia uhud mir-rikorrenti, fil-mori ta' din il-kwistjoni ta' xoghol,ipprezentaw noti ta' cessjonjiet fejn irrinunzjaw ghad-drittijiet taghhom f'din il-kwistjoni ta' xoghol. Dawn ir-rikorrenti li cedew id-dritt taghhom litigjuz f'din il-kwistjoni ta' xoghol huma, Anatole Scerri Diacano, Vanessa Degiorgio, Stephanie Pearson, Margo Micallef, Jennifer Falzon, Martin Cachia, Roberta Gauci Borda, Conrad Fenech u Doreen Falzon. Dawn l-impjegati, u li kienu jaghmlu parti bhala rikorrenti ghazlu impjieg alternattiv u dan skont l-iskemi li kienu hargu matul iz-zmien. Ghalhekk dawn l-impjegati tas-socjeta` ntimata, u li kienu jifformaw parti mir-rikorrenti, gew estromessi minn din il-kwistjoni ta' xoghol.

Il-Fatti fil-Qosor ta' din il-Kwistjoni ta' Xoghol

Illi permezz ta' Ftehim Kollettiv, liema Ftehim Kollettiv sar bejn iz-zewg intimati, ossia Airmalta plc u l-Union of Cabin Crew, datat 6 ta' Dicembru 2017, l-imsemmija ntimati stipulaw, kundizzjoni, fost kundizjonnijiet ohra, li tirregola l-pagi tal-impjegati, ossia tar-rikorrenti. Illi r-rikorrenti qeghdin issostnu li din il-kundizzjoni hija diskriminatorja u dan stante li skont dan il-Ftehim Kollettiv, l-impjegati tal-*cabin crew* ghas-snin 2018 sa 2022 se jkun determinat b'mod inidvidwali skont l-ahjar sena. In oltre, din l-ahjar sena ghandha tintaghzel mill-impjegat/a bejn is-snin 2014 u 2017. Din il-kundizzjoni *ab verbatim* tistipula s-segwenti:-

> The five (5) years covered by this Collective Agreement, commencing on 1st January, 2018, are subject to a minimum increase of one thousand euro (€1,000) in take home-pay when compared to the best year as chosen by the employee for the period 2014, 2015, 2016 and 2017 as stipulated in the Agreement dated 24th August 2016 (Appendix A) and applicable to employees in employment at the date of signing of this Agreement but excluding part-time employees. If in any year, the employee will not reach the best year threshold plus one thousand euro (€1000), the minimum increase threshold mechanism will apply. A corrective mechanism bonus consisting of the different between the actual gross earning of that particular year (2018-2022) and the best take-home added with a top-up of one thousand euro (€1000) will be given, the said bonus will be reflected in the January following the applicable year salary.
>
> The take home pay for reduced hours employees shall be calculated on 50% of the average of full-time employees' take home

pay as long as they work two (2) flights per week[1].

Illi mill-banda l-ohra s-socjeta` ntimata, Airmalta plc qieghda tirribatti billi ssostni li l-principju ta' *equal pay for work of equal value* hu rispettat, u li in oltre l-*Corrective Mechanism* juza kriterji oggettivi u japplika bl-istess mod ghall-impjegati kollha li jaqghu taht dan il-Ftehim Kollettiv, u ghalhekk dan il-Ftehim Kollettiv mhuwiex diskriminatarju.

Di piu', s-socejta` ntimata f'paragrafu numru 5 tar-risposta taghha teccepixxi li jekk dan it-Tribunal jidhirlu li l-*Corrective Mechanism* huwa diskriminatorju, dan it-Tribunal ghandu jezercita l-poter tieghu ai termini ta' artikolu 30 tal-Kap 452, u jikkancella l-klawsola li hija diskriminatorja u li tikser il-ligijiet applikabbli u/jew tilledi l-principju tal-*equal pay for work of equal value*.

L-intimata l-ohra f'din il-kwistjoni ta' xoghol, ossia, l-Union of Cabin Crew, issotni fir-risposta taghha, li l-istess Union tichad li dahlet f'xi Ftehim Kollettiv li hu ta' pregudizzju ghad-drittijiet tal-membri taghha, u ssostni li ma hemmx trattament diskriminatorju. L-Union intimata tirrileva li hi tqis l-interessi tal-membri taghha ossia r-rikorrenti, u ghalhekk tbaxxi rasha ghal gudizzju tat-Tribunal. Di piu', t-tielet u r-raba' talba ma jistghux jintlaqghu fil-konfront taghha u dan stante li tali pretensjoni tista' titressaq biss fil-konfront tal-principal, ossia min ihaddem.

Konsiderazzjoniet tat-Tribunal Industrijali

Illi dan it-Tribunal ghandu quddiemu kwistjoni ta' xoghol li tikkoncerna Ftehim Kollettiv li sar fis-6 ta' Dicembru 2017 bejn il-partijiet involuti f'din il-kwistjoni ta' xoghol. Ir-rikorrenti, u li huma lkoll impjegati (*cabin crew*) tas-socjeta` ntimata, Airmalta plc, qeghdin jitolbu lil dan it-Tribunal sabiex dawk il-partijiet tal-Ftehim Kollettiv bhala null u bla effett, u dan skont l-artikolu 30 tal-Kap 452. In oltre, l-istess rikorrenti qeghdin jitolbu kumpens li ghandu jkun likwidat skont it-tielet talba.

F'din il-kwistjoni ta' xoghol xehdu diversi persuni, kemm ufficjali tas-socjeta` ntimata, membri u ex membri tal-Union of Cabin Crew, xi whud mir-rikorrenti, l-aktar fosthom Jonathan Micallef, u xhieda ohra kemm *viva voce* u kif ukoll permezz tal-affidavit.

Ix-xhud Roberto Cristiano, ufficjal tas-socjeta` ntimata Aimalta plc, u li f'dak il-perjodu kien jokkupa l-kariga ta' *Chief Human Resources Officer*, fid- depozizzjoni tieghu elabora fuq dan il-Ftehim Kollettiv u spejga ghaliex kien sar. Dan ix-xhud sahaq li *take home pay* kienet tinhadem billi tittiehed l-ahjar paga bejn is-snin 2014, 2015, 2016, u 2017. Din tinhadem skont l-iskala tal-impjegat/a partikolari tal-*cabin crew*. Dan ix-xhud sostna li fil-grad ta' *cabin crew* hemm sebgha u ghoxrin skala, u hemm ukoll *In Flight Manager* (IFM), u li qabel kien magharuf bhala l-*purser*. Ix-xhud ikkonferma li f'dan il-ftehim kellu "*involvement dirett u kontinwu fih*"[2].

Ix-xhud ikkonferma wkoll li din il-klawsola, dwar il-modalita` tal-hlas, *ossia take home pay*, tinsab imnizzla f'kull Ftehim Kollettiv li sar mall-haddiema kollha tal-Airmalta. Dan ix-xhud ukoll irrileva li kien hemm kontestazzjoni li saret mas-socjeta` ntimata u dan meta kien sar

[1] *Collective Agreement between Air Malta plc and the Union of Cabin Crew 1st January 2018 – 31st December 2022 p lxiv tal-istess Collective Agreement* (Dok. 'A' esebit mar-rikors promotur).
[2] Xiehda ta' Roberto Cristiano, seduta tat-28 ta' Mejju 2019, pagna 10 tat-traskrizzjoni.

minn persuna li kien ha parti fin-negozjati meta kien qieghed jirraprezenta lil UCC, u li addirittura kien firmatarju fil-Ftehim Kollettiv. Din il-kontestazzjoni kien qieghed jaghmilha ndividwalment. Ix-xhud sostna li dan kien il-kaz ta' certu Melvin Vassallo[3].

Ix-xhud, Roberto Cristiano kompla jelabora fuq il-mod kif tinhadem is-sistema ta' *take home pay*, u dan sostna li din ssir billi tigi kkalkulta xi jkun qala' haddiem fis-snin 2014, 2015, 2016 u 2017, u tiehu l-ahjar sena minnhom. Jekk il-bilanc ikun fin-negattiv u cioe` ghax haddiem ikun qala' anqas minn dawk is-snin imsemmija, f'dik is-sena, issir *top up* ta' elf Ewro (€1000). Dan il-ftehim kien simili ghal dak tal-piloti. Dan ix-xhud sostna wkoll li kien hemm sitwazzjoni fejn kien hemm haddiema tal-*cabin crew* li kienu lesti li jithallsu biss il-paga bazika (*basic pay*). Ix-xhud sahaq li dan kien abbuz u dan kien qieghed isehh billi persuna kienet tghaddi l-*flights* taghha lill-haddiem/a iehor jew ohra.

Min kien jahdem dak il-*flight* kien jithallas aktar fil-paga. Din kienet sitwazzjoni fejn il-haddiema kellhom opportunita` li jahdmu aktar u kien hemm opportunita` li ma jahdmux ukoll. Dan l-abbuz, isostni dan ix-xhud, is-socjeta` ntimata riedet li teliminah. Is-socjeta` ntimata riedet li tizdied il-produttivita` u kif ukoll l-efficjenza, mhux li kien hemm haddiema li kienu qeghdin inehhu il-*flights* taghhom u jahdmu haddiema ohra minflokhom[4].

Dan ix-xhud sostna wkoll Ii dan il-Ftehim Kollettiv jispicca fis-sena 2022. Ix-xhud sahaq ukoll li l-ftehim li kien hemm mall-Gvern kien parti mill-Ftehim Kolletiv u mhux *gentlemen's agreement*. Dan il-ftehim mall-Gvern kien jorbot, dan sar bejn is-socjeta` ntimata, l-azzjonisti (*shareholders*) u kif ukoll il-Union (UCC). Dwar il-principju tal-*equal pay for work value*, hu principju fejn haddiem jahdem l-istess u jahdem l-istess haga.

Ix-xhud, Robert Cristiano, semma ukoll li kienu hadmu mekkanizmu fejn min kien bir-*reduced hours* u kif ukoll bil-leave tal-maternita` ma kienx jigi/tigi penalizzat/a, izda issir kumpens tal-perjodu li dik il-persuna tkun ghamlet barra. Dan kien isir billi kien jittiehed dak il-perjodu li tkun ghamlet barra kien ikollha komputazzjoni anqas minn min hadem ikun hadem dak il-perjodu[5].

In oltre, dan ix-xhud ikkonferma li sa dakinhar ma kienx hemm kwistjonijiet ta' xoghol li kienu qeghdin jigu attakkati Ftehimiet Kollettivi ohra. Is-socjeta` ntimata, Airmalta plc permezz ta' nota pprezentat l-estimi tal-ghola *take home pay* fil-kategoriji varji tal-haddiema tal-*cabin crew,* u dan kif kien gie lilu mitlub fis-seduta tat-28 ta' Mejju 2019[6].

Mix-xiehda ta' wiehed mir-rikorrenti, Jonathan Micallef, irrizulta b'liema mod kienu qeghdin jahdmu l-haddiema tal-*cabin crew* b'dan il-Ftehim Kollettiv. Dan ix-xhud dahal fid-dettal tal-modalita` tas-sighat li jahdmu l-*cabin crew* u kif ukoll IFM (*In Flight Managers*), billi spejga d-dokumenti li gew ipprezentati, ossia Dok. 'PM1' sa Dok. 'PM8'[7].

---

[3] Ibid, pagna 17 tat-traskrizzjoni.
[4] Ibid, pagna 22 tat-traskrizzjoni.
[5] Ibid, pagna 26 tat-traskrizzjoni.
[6] Nota pprezentata mis-socjeta` ntimata, Airmalta plc fil-11 ta' Lulju 2019.
[7] Xiehda ta' Jonathan Micallef, seduta tal-4 ta' Frar 2020, pagna 1 tat-traskrizzjoni.

Ix-xhud sostna li n-numru ta' ammont ta' sighat li hadmu kienu jigu kkalkulati mill-istess kumpanija, ossia Airmalta plc. Ix-xhud fisser li kienet tittiehed l-ahjar sena u fuq dik is-sena kien jigi bbazat it-*take home pay*. Ix-xhud jaghmel referenza ghad-dokument li l-ufficjal tas-socjeta` ntimata, Roberto Cristiano pprezenta, u li huwa ezercizzju dwar il-modalita` tal-hlas tal-impjegati tal-*cabin crew*[8].

Ix-xhud, bhala ezempju semma sitwazzjoni fejn impjegat fuq skala ghaxra ghandu *take home pay* aktar minn impjegat fl-istess skala. In oltre, dan ix-xhud isemmi wkoll dawk l-impjegati li huma fuq impjieg fiss izda qeghdin fuq sighat ridotti (*reduced hours)*.

Ix-xhud jishaq li mpjegat *full time* meta jkun hemm tnaqqis ikun hemm *top up* ta' €1000, u dan isir billi l-impjegat jaghzel l-ahjar sena bejn is-snin 2014 u l-2017. Dan jirrizulta mill-Ftehim Kollettiv li jsitipula li mpjegat ikollu €1000 aktar mill-ahjar sena ta' *take home pay*[9].

Illi kif ikkonferma dan ix-xhud din kienet ghazla esklussiva tal-impjegat/a li jaghzel liema hi l-ahjar sena minn dawk is-snin imsemmja sabiex jiehu it-*take home pay*. Ix-xhud irrileva li jekk impjegat ikollu s-sena 2015, u dan bhala ezempju, mis-sena 2016 jew 2017, dan jaghzel is-sena 2015 bhala l-ahjar sena ghat-*take home pay*. Ix-xhud issemi li hemm diskrepanzi meta wiehed iqabbel skali ta' mpjegati li huma fi skali anqas, u li ghandhom paga aktar minn impjegati li ghandhom skali aktar minnhom. Ix-xhud jaghti bhala ezempju paga ta' €49,000 circa u paga ta' €38,000, fejn hemm hdax-il elf Ewro (€11,000) diskrepanza bejn skali l-istess jew addirittura skali anqas.

Dan ix-xhud fix-xiehda tieghu testwalment jghid:"*Kif kont qed nghid the difference, top up difference compared to maximum jigifieri d-diskrepanza bejn dawn l-individwili qeghdin fuq l-istess skala kemm hi f'dak il-kaz hdax-il elf u tmienja u sittin ewro u hamsa u tletin centezmu jigifieri dawn ghalkemm qeghdin fuq l-istess skala jew terga' min ghandu t-take home pay u qieghed fuq skala inqas qed jiehu hdax-il elf ewro u tmienja u sittin, hdax-il elf u tmienja u sittin ewro inqas mill-iehor jew iktar f'dak il-kaz*[10]".

Ix-xhud, Jonathan Micallef sostna li dik id-diskrepanza hi ta' sena wahda, u li s-sena ta' wara la dak l-impjegat/a ikun jew tkun lahqet it-*take home pay* fl-ammont ta' €38,151, u ghalhekk dak l-impjegat/a ikun ha/hadet dak li kellu jiehu ghal dik is-sena. Dan ix-xhud kompla jispjega li jekk l-impjegati tal-*cabin crew* ikunu hadmu seba' mitt siegha, jew tmien mitt siegha ma kinux jithallsu u dan ghax ikunu lahqu t-*take home pay*. Ix-xhud isostni li din hi diskriminazzjoni doppja, u dan ghaliex mhux talli hemm diskrepanza bejn haddiema fuq l-istess skala jew addirittura skala anqas, izda min jahdem aktar sighat lanqas ha jiehu t-*top up* u cioe` l-€1000. Tiehu €38,151 u tieqaf hemm. Hemm ukoll sitwazzjonijiet, spjega dan ix-xhud, fejn kien hemm min ha €40,000 bhala l-ahjar *take home pay.*

Ir-rikorrenti ntavolaw rikors fit-28 ta' Settembru 2020 fejn filwaqt li ddikjaraw li -pozizzjoni taghhom hija l-istess, talbu korrezzjoni lil dan it-Tribunal fir-rikors promotur u fl-atti l-ohrajn kollha relattivi u sessegwenti sabiex kull referenza ghall-Ftehim Kollettiv tas-6 ta' Dicembru

---

[8] Id-dokument li gie pprezentat permezz ta' nota tal-11 ta' Lulju 2019.
[9] Xiehda ta' Jonathan Micallef, seduta tal-4 ta' Frar 2020, pagna 7 tat-traskrizzjoni.
[10] Ibid, pagna 11 tat-traskrizzjoni.

2017 ghandha tirreferi ukoll ghall-emenda relattiva ghall-istess Ftehim Kollettiv tat-28 ta' Mejju 2020.

F'dawn il-proceduri ta' din il-kwistjoni ta' xoghol xehed ukoll James Genovese, li f'dak il-perjodu kien jokkupa l-kariga ta' *Chief Human Resources Officer* fi hdan is-socjeta` ntimata, Airmalta plc. Dan ix-xhud ukoll spejga l-punti saljenti tal-Ftehim Kollettiv tal-2017 u kif ukoll spjega l-emenda li saret fit-28 ta' Mejju 2020 ghal dan il-Ftehim Kollettiv. Ix-xhud spjega bil-problemi li gabet maghha l-pandemija tal-COVID-19 u l-problemi li kellha tiffacca s-socejta` ntimata.

Dan ix-xhud sostna li kien hemm emendi li affettwaw il-Ftehim Kollettiv li kien hemm qabel, ossia dak tal-2017. Ix-xhud qal li issa it-*top up* kien spicca u dan minhabba c-cirkostanzi tal-pandemija. Ix-xhud qal li peress li l-arjuplani ma kinux qeghdin jahdmu, ghax kienu *grounded*, u li meta kienu jahdmu s-socjeta` ntimata kienet harget madwar €600,000 fuq l-impjegati taghha, li kienu madwar mija u wiehed (101), ossia impjegati tal-*cabin crew*. Dan sar sabiex ma jkunx hemm sensji (*redundancies*).

Ix-xhud ikkonferma li r-rikorrenti kienu jaqghu taht kategorija 'A'. Dawn huma kollha l-impjegati tal-cabin crew li kienu jaqghu bit-*take home pay*. L-impjegati l-ohra ma kinux jaqghu bit-*take home pay* u dawn kien jaqghu taht kategorija 'B'. Ix-xhud sostna li kulhadd kien jiehu *social pay* fl-ammont ta' €1200 fix-xahar, li kienet COVID-19 *allowance*[11].

Mill-banda l-ohra, sostna dan ix-xhud, min kien jahdem aktar titjiriet kien jithallas id-differenza skont kemm kien jahdem/tahdem. Is-sur Genovese sahaq li dan kien sar sabiex ma jsirx abbuz minn certi mpjegati bl-ammonti ta' titjiriet (*flights*) li kien ikollhom. Dan kien isir billi kien hemm min kien jibdel il-*flights* mall-granet li jkunu mhux xoghol, ossia ma' *off day*.

Ix-xhud sostna li s-socjeta` ntimata kienet ippermetiet li jinbidlu biss titjira ma' titjira ("*flight with flight*") li huma l-istess. L-impjegati tal-*cabin crew* ma setghux ibiddlu titjira ta' Katanja ma' dik ta' Londra, u dan ghax it-titjira ta' Katanja hi ta' nofs siegha, mentri dik ta' Londra hija ta' tlett sighat, u lanqas ma tibdel ma' gurnata *off*[12].

Dan ix-xhud sahaq li qabel ghamlu l-emendi fil-Ftehim Kollettiv impjegati tal-*cabin crew* setghu joqghodu id-dar u jiehdu bhala *take home pay* €35,000 fl-ahhar tas-sena, u dan billi jahdmu mill-anqas. Kien hawn li meta s-socjeta` ntimata ppruvat twaqqaf din is-sitwazzjoni kienet inqghalet tilwima mall-Union. Ix-xhud irrileva li qabel ir-roster kien b'ratio ta' 3:2:1 u li issa kienu kollha 1:1 u ghalhekk kulhadd l-istess. Dan kien sar minhabba l-abbuz fejn kienu jbiddlu t-titjiriet.

Fl-istess seduta wiehed mir-rikorrenti, ossia Jonathan Micallef, iccara xi punti dwar dak li kien xehed fuqu x-xhud, James Genovese. Is-sur Micallef sostna li kien propju dan li kienu qeghdin jikkontestaw, l-abbuz fejn kien hemm min kien ikollu *take home pay* ta' €40,000 fis-sena u li jkun fuq l-istess skala ta' mpjegati li jkunu hadu bhala *take home pay* ta' €30,000, u dan meta dak li jkun ha €40,000 ikun hadem hames mitt siegha, mentri dak li jkun ha €30,000 jkun

[11] Seduta tas-17 ta' Novembru 2020, xiehda ta' James Genovese, pagna 11 tat-traskrizzjoni.
[12] Ibid, pagna 14 tat-traskrizzjoni.

hadem sitt mitt siegha. Dan ix-xhud sahaq li dan l-abbuz kien isir ghax il-Ftehim Kollettiv kien jippermetti li jsir hekk.

Dan ix-xhud qal ukoll li l-emendi li saru ghall-Ftehim Kollettiv dwar is-*social pay* minhabba l-COVID-19 ma saritx sew, u dan ghax din setghet saret billi mpjegat kien jinghata *"percentage pay cut"*. Ix-xhud kompla jispjega li mpjegat li kien jahdem zewg titjiriet u iehor li kien jahdem sebgha fl-ahhar tax-xahar kienu jiehdu l-istess, ossia elf u mitejn Ewro (€1200). Ix-xhud irrimarka li din kienet diskriminazzjoni fejn jidhol *equal work for equal pay*[13].

Ix-xhud, Jonathan Micallef, sostna li mpjegat ta' kategorija 'A' ma kienx qieghed jiehu l-istess ammont ta' *take home pay*. *Duty*, sahaq dan ix-xhud huwa kemm titjira (*flight*) u kif ukoll meta tkun *stand by*. Dawn huma *duties* ghall-impjegat tal-*cabin crew*, jekk impjegat jinghata ghaxar titjiriet, u cioe` ghaxar *duties*, hemmhekk ir-*ratio* ikun intlahaq, izda li mpjegat dak li jkun qieghed jircievi bhala hlas ikun differenti. Dan ix-xhud spjega kif tahdem din is-sistema, fejn qal: *"Jigifieri li hemm min f'kategorija A, fl-istess kategorija wiehed jinghata seba' stand bys, bniedem li qieghed fl-istess kategorija jinghata seba' flights mela ha jthallas taghhom u ghall-kumpanija sodisfatta illi jinghataw l-istess ammont ta' duties imma fil-verita` dak li tkun qed taqla' fl-ahhar xahar ha jkun ferm differenti*[14]*."*

Dan it-Tribunal wara li ha in konsiderazzjoni dak li xehdu x-xhieda kollha f'din il-kwistjoni ta' xoghol, u kif ukoll tal-affidavits kollha pprezentati, dan it-Tribunal qieghed jaghmel is-segwenti konsiderazzjonjiet:-

Illi l-bidu ta' din il-kwistjoni ta' xoghol hu rizultat ta' Ftehim Kollettiv datat is-6 ta' Dicembru 2017, li sar bejn is-socjeta` ntimata, Airmalta plc, u l-Union intimata, Union of Cabin Crew, fejn issottoskrivew kundizzjoni li skont ir-rikorrenti hi diskriminatorja kemm diretta u kemm indiretta. Ir-rikorrenti qeghdin jargumentaw li dan il-Ftehim Kollettiv imur kontra l-principju tal-*equal pay for equal work*, liema principju hu sancit fil-ligi tal-Unjoni Ewropea. In oltre, s-socjeta` ntimata qieghda tuza parametri u kriterji ta' snin precedenti, ossia mis-sena 2014 sas-sena 2017, u dan sabiex tigi determinata l-paga prezenti tar-rikorrenti lilhom dovuta, u dan irrispettivament mix-xoghol li l-istess rikorrenti wettqu prezentement.

Illi jirrizulta car mill-provi prodotti f'din il-kwistjoni ta' xoghol li s-socjeta` ntimata riedet li tikkontrolla certi abbuzi li kienu qeghdin isiru mill-membri tal-*cabin crew*, u dan billi kien hemm min kien qieghed jibdel it-titjira li tkun assenjata lilu/lilha ma' membru tal-*cabin crew* li jkun bil-gurnata franka (*off day*). Dak jew dik il-membru tal-*cabin crew* li kien/et jibdel/tibdel ma' gurnata franka kienet qieghda tithallas daqs li kienu hadem jew hadmet dik it-titjira.

Kien propju ghalhekk li s-socjeta` ntimata, Airmalta plc fethet negozjati sabiex dan l-abbuz jigi kkontrollat u dan sar flimkien mall-intimata l-ohra, Union of Cabin Crew. Il-Ftehim Kollettiv tal-2017 ghandu kondizzjoni li tistipula s-segwenti:-

> The five (5) years covered by this Collective Agreement, commencing on 1st January, 2018, are subject to a minimum increase of one thousand euro (€1,000) in take home-pay when compared to the best year as

[13] Seduta tas-17 ta' Novembru 2020, xiehda ta' Jonathan Micellef, pagna 27 tat-traskrizzjoni.
[14] Ibid, pagna 28 tat-traskizzjoni.

chosen by the employee for the period 2014, 2015, 2016 and 2017 as stipulated in the Agreement dated 24th August 2016 (Appendix A) and applicable to employees in employment at the date of signing of this Agreement but excluding part-time employees. If in any year, the employee will not reach the best year threshold plus one thousand euro (€1000), the minimum increase threshold mechanism will apply. A corrective mechanism bonus consisting of the different between the actual gross earning of that particular year (2018-2022) and the best take-home added with a top-up of one thousand euro (€1000) will be given, the said bonus will be reflected in the January following the applicable year salary.

The take home pay for reduced hours employees shall be calculated on 50% of the average of full-time employees' take home pay as long as they work two (2) flights per week[15].

Ir-rikorrenti hassewhom aggravati u ppregudikati b'dan il-ftehim kollettiv u ghalhekk intavolaw din il-kwistjoni ta' xoghol fejn talbu lil dan it-Tribunal sabiex:-

1. Jiddikjara li l-*Collective Agreement* datat 6 ta' Dicembru, 2017 u/jew partijiet mill-istess kif dettaljat hawn fuq, inkluzi l-iskali ta' pagi tal-impjegati jilledi il-principji ta' ugwaljanza u non-diskriminazzjoni u l-principju li jehtieg 'equal pay for equal work'.
2. Jordna illi konsegwentement ghas-surreferit u a tenur tal-ligi, senjatament l-art. 30 tal- Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali, il-Collective Agreement u/jew partijiet minnu huwa null u bla effett u kwindi jordna il-kanċellament tal-*Collective Agreement* u/jew ta' partijiet mill-istess.
3. Jillikwida wkoll a tenur tal-istess art. 30 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali dak il-kumpens dovut lill-esponenti jew min minnhom in vista ta' tali ksur.
4. Jordna lill-intimati jew min minnhom ihallsu lill-esponenti il-kumpens likwidat skont it-tielet talba[16].

Illi dan it-Tribunal ezamina *funditus* artikolu 30 tal-Kap 452, liema artikolu jistipula:-

30.(1) Persuna li tallega li l-prinċipal ikun kiser, jew li l-kondizzjonijiet tal-impieg ikunu jiksru, d-dispożizzjonijiet tal-artikoli 26, 27, 28 jew 29 tista', fi żmien erba' xhur mill-ksur allegat, tippreżenta ilment quddiem it-Tribunal Industrijali u t-Tribunal Industrijali għandu jisma' dak l-ilment u jwettaq dawk l-investigazzjonijiet li jqis xierqa.

(2) Jekk it-Tribunal Industrijali jkun soddisfatt li l-ilment jkun ġustifikat, hu jkun jista' jieħu dawk il-miżuri li jidhirlu xierqa inkluz il-kanċellament ta' kull kuntratt ta' servizz jew ta' kull klawsola fil-kuntratt jew fi ftehim kollettiv li tkun diskriminatorja, u għandu jordna l-ħlas ta' kumpens

[15] Ftehim Kollettiv, Appendici X, pagna lxiv tal-istess Ftehim Kollettiv, u mmarkat Dok. 'A' mar-rikors promotur.
[16] It-Talbiet fir-Rikors promotur tar-rikorrenti.

għat-telf u dannu li tkun sofriet il-parti aggravata bħala konsegwenza tal-ksur[17].

Dan l-artikolu 30 tal-Kap 452, jaghti poter lit-Tribunal Industrijali li jekk l-ilment ikun gustifikat, it-Tribunal jista' jiehu dawk il-mizuri li jidhirlu xierqa, u ghalhekk jista' jordna l-kancellament ta' dik il-klawsola li tkun fil-ftehim kollettiv u li tkun ikkonsidrata li hi diskriminatorja.

Illi mix-xhieda kemm ta' James Genovese u kemm minn ta' wiehed mir-rikorrenti, Jonathan Micallef, hareg car li s-socjeta` ntimata bbazat it-*take home pay* fuq snin precedenti, ossia s-snin 2014 sa 2017, u li dan kien se jiddetermina t-*take home pay* tar-rikorrenti tax-xoghol li jkunu ghamlu wara dawn is-snin, precizament sas-sena 2022. In oltre, minhabba l-pandemija tal-COVID-19 dan il-Ftehim Kollettiv gie emendat u dan sabiex ma jkunx hemm sensji (*redundancies*). Ghal din ir-raguni sar qbil bejn il-partijiet kollha nteressati li jkun hemm *social pay* ta' €1200 lill-impjegati tas-socjeta` ntimata Airmalta plc.

In oltre, r-rikorrenti qeghdin ukoll jillanjaw fuq il-fatt li huma gew soggettati ghal trattament diskriminatorju fir-rigward tal-impjieg taghhom, u dan a tenur ta' artikolu 26 tal-Kap 452. Dan l-artikolu jinsab f' Taqsima IV bit-titolu Protezzjoni kontra Diskriminazzjoni Relatata mal-Impjieg. Dan l-artikolu jistipula:-

26.(1) Ħadd ma jista' –

(a) fil-waqt li jagħmel reklam jew joffri impieg jew fil-waqt li joffri opportunitajiet ta' impieg jew meta jiġigħall-għażla ta' applikanti għal impieg, jassoġġetta xiapplikant għal impieg jew xi klassi ta' applikanti għal impieg għal trattament diskriminatorju;

(b) rigward impjegati li huma diġà fl-impieg tal-prinċipal,jassoġġetta dawk l-impjegati jew xi klassi ta'impjegati għal trattament diskriminatorju, fir-rigwardta' kondizzjonijiet ta' impieg jew tkeċċija.(2) Għall-finijiet ta' dan l-artikolu, trattament diskriminatorju jinkludi:

(a) l-impieg jew l-għażla ta' persuna li tkun anqas kwalifikata minn persuna tas-sess oppost, sakemm il-prinċipal ma jippruvax li l-azzjoni kienet bbażata fuq raġunijiet aċċettabbli relatati max-xorta tax-xogħol jew għal raġunijiet relatati mat-twettiq jew ma l-esperjenza ta' xogħol magħmul qabel;

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

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

[17] Artikolu 30 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali, Kap 452, tal-Ligijiet ta' Malta.

impjegat ikun assenjat status li manifestamentikun anqas favorevoli minn oħrajn abbażi ta’trattament diskriminatorju.

(3) Id-dispożizzjonijiet tas-subartikoli (1) u (2) għandhomikunu mingħajr preġudizzju għad-drittijiet u obbligi preskritti fl-Att dwar Opportunitajiet Indaqs għal Persuni b’Diżabilità, u magħandhomx jgħoddu għal kull preferenza jew esklużjoni li tkun raġonevolment ġustifikata meta wieħed iqis ix-xorta ta’ pożizzjoni battala li għandha timtela’ jew l-impieg offrut, jew fejn karatteristika meħtieġa tikkostitwixxi ħtieġa ġenwina determinanti dwar ix-xogħol jew fejn il-ħtiġiet huma stabbiliti minn liġijiet jew regolamenti applikabbli.

(4) Għall-finijiet ta’ dan l-artikolu, il-kliem "joffri impieg" jinkludu r-reklutaġġ jew it-taħriġ ta’ kull persuna bil-ħsieb li dik il-persuna tiġi mpjegata, u għar-rigward ta’ persuna li tkun diġà qed taħdem, tinkludi ukoll l-promozzjoni għal grad ogħla jew l-impieg fi klassi differenti ta’ xogħol[18].

Dan l-artikolu jitratta diskriminazzjoni u ugwaljanza bejn is-sessi, u li r-rikorrenti li jammontaw b’kollox ghal tlieta u tletin (33) fil-maggior parti taghhom huma nisa, b’total ta’ wiehed u ghoxrin (21) mara. In oltre, ghandu jigi ritenut ukoll li kien hemm disa’ (9) cessjonjiet f’din il-kwistjoni ta’ xoghol u li sitta (6) minn dawk li cedew din il-kwistjoni ta’ xoghol kienu nisa.

Ir-rikorrenti jaghmu wkoll referenza ghall-artikolu 27 tal-Kap 452, liema artikolu jitratta xoghol ta’ valur ugwali. Dan l-artikolu jistipula :-

27.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; u B’dan ukoll illi kull distinzjoni bejn klassijiet ta’ impieg ibbażata fuq trattament diskriminatorju mod ieħor milli skont id-dispożizzjonijiet ta’ dan l-Att jew xi liġi oħra tkun nulla u bla effett[19].

Dan it-Tribunal ukoll ra dawn l-artikoli li jittrattaw dwar id-diskriminazzjoni u ugwaljanza bejn is-sessi, u kif ukoll xoghol ta’ valur ugwali. F’dan ir-rigward issir referenza ukoll ghad-Direttiva 2006/54/KE tal-Parlament Ewropew u tal-Kunsill. Din id-Direttiva titratta dwar l-implimentazzjoni tal-prinċipju ta’ opportunitajiet indaqs u ta’ trattament ugwali tal-irġiel u n-nisa fi kwistjonijiet ta’ mpjiegi u xogħol (tfassil mill-ġdid). Il-maggior tar-rikorrenti huma nisa, u kif jirrizulta bl-aktar mod car mill-atti ta’ din il-kwistjoni ta’ xoghol u mill-affidavits taghhom,

[18] Artikolu 26 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali, Kap 452, tal-Ligijiet ta’ Malta.
[19] Artikolu 27 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali, Kap 452, tal-Ligijiet ta’ Malta.

r-rikorrenti spjegaw il-problemi li kienu ghaddejjin minnhom matul il-perjodu li sar dan il-Ftehim Kollettiv tal-2017. Dawn ir-rikorrenti fl-affidavits taghhom sostnew li fis-snin 2014 sa 2017 kienu ghaddejjin minn zmien difficli, u ghalhekk kellhom jahdmu anqas minn dak li kienu jahdmu s-soltu, u dan kagun ta' dawn il-problemi li kienu ghaddejjin minnhom f'dak il-perjodu.

Uhud minn dawn ir-rikorrenti kienu fuq leave tal-maternita`, ohrajn kellhom problemi ta' sahha, kemm huma stess jew membri tal-familja taghom, u minhabba f'hekk ma hadmux kemm xtaqu li jahdmu. Hu propju ghalhekk li l-*corrective mechanism* jiddiskrimina ma' dawn ir-rikorrenti, u li fil-perjodu ta' bejn 2014 u 2017 dawn ir-rikorrenti ma setghux ikunu bhal impjegati ohra, u dan ghax f'dan il-perjodu huma hadmu anqas. Dawn l-impjegati ma setghux jaghzlu l-ahjar sena ta' paga ta' bejn l-2014 u l-2017, u ghalhekk il-paga taghhom giet regolata bil-*corrective mechanism* ta' 50% *take home pay* tal-impjegati medji *full time*.

Dan il-principju hu ben assodat fil-gurisprudenza Ewropea fejn l-awtur Brian Bercusson issostni:-

> A definitive step towards formal recognition of collective agreements was taken in Commission of the European Communities v Kingdom of Denmark. In that case, the Danish government's position was explicitly that collective agreements were its choice of form and method for implementation of the obligations of Council Directive 75/117 on equal pay. It was argued that the Danish legislation was but secondary guarantee of the equality principle in the event that this principle was not guaranteed by collective agreements….
>
> The Court held:
>
> That Member States may leave the implementation of the principle of equal pay in the first instance to representatives of management and labour. That possibility does not, however, discharge them from the obligations of ensuring by appropriate legislative and administrative provisions, that all workers in the Community are afforded the full protection provided for in the directive. That State guarantee must cover all cases where effective protection is not ensured by other means, for whatever reason, and in particular cases where the workers in question are not union members, where the sector in question is not covered by a collective agreement or where such an agreement does not fully guarantee the principle of equal pay[20].

Minn dan il-bran wiehed jista' jifhem l-importanza ta' dan il-principju ta' *equal pay*. Dan il-principju ilu assodat fost il-membri stati tal-Unjoni Ewropea u johrog car kemm dan il-principju hu adopert mill-istess Stati Membri. Id-diskrimiazzjoni qatt ma ghandha tkun permessa, la diretta u lanqas indiretta. L-awtur Norman Selwyn f'dan ir-rigward jghid:-

---

[20] European Labour Law, 2nd Edition – Brian Bercusson – Cambridge University Press 2009, p. 453.

> 4.15 A person discriminates against another if, because of a protected characteristic, he treats that other less favourably than he treats or would treat others[21].
>
> Indirect Discrimination
>
> 4.23 A person indirectly discriminates against another if:
>
> a) he applies a provision, criterion or practice (PCP) which is discriminatory in relation to that other's protected characteristic;
> b) the provision, criterion or practice is applied to persons who do not share that characteristic and puts or would put persons who do share that characteristic at a particular disadvantage compared with persons who do not share it;
> c) it puts or would put an individual with that characteristic at a disadvantage; and
> d) it cannot be shown that it is a proportionate means of achieving a legitimate aim[22].

Illi l-istess ghamel il-legislatur Malti fejn permezz tal-legislazzjonjiet f'dan ir-rigward ra kif ghandu johloq mekkanizmi li jipprojbixxu d-diskriminazzjoni. Regolamenti dwar Trattament Ugwali fl-Impjiegi (Legislazzjoni Sussidjarja 452.95) hija ntiza propju ghalhekk. Regolament 10 (3) ta' din il-Legislazzjoni Sussidjarja jistipula bl-aktar mod car li huwa l-konvenut, u f'dawn ic-cirkostanzi odjerni, s-socjeta` ntimata, li trid tipprova li l-principju tal-ugwaljanza ma jigix vjolat waqt is-smiegh tal-ilment. Regolament 10 (3) tar-Regolamenti dwar Trattament Ugwali fl-Impjiegi (Legislazzjoni Sussudjarja 452.95) jistipula s-segwenti:-

> (3) Fil-proċeduri kollha msemmija fis-subregolamenti (1) u (2), meta persuni li jikkunsidraw lilhom infushom milquta ħażin minħabba li l-prinċipju ta' l-ugwaljanza fit-trattament ma jkunx ġie applikat lilhom jistabbilixxu, quddiem il-Qorti jew it-Tribunal Industrijali, fatti li minnhom wieħed jista' jippresumi li kien hemm xi diskriminazzjoni diretta jew indiretta, il-konvenut irid jipprova li ma kien hemm ebda ksur tal-prinċipju ta' l-ugwaljanza fittrattament matul is-smiegħ ta' l-ilment, u l-Qorti jew it-Tribunal Industrijali għandu jilqa' l-ilment jekk il-konvenut ma jipprovax li huwa ma jkunx ikkommetta dak l-att illegali.

In oltre, l-gurisprudenza nostrana wkoll tikkonsidra dawn l-istanti fejn meta kien hemm ftehim kollettiv li rrizulta li kien jiddiskrimina mall-impjegati specjalment li kienu fl-istess skali, ddecidiet favur l-impjegati, u dan propju ghax id-diskriminazzjoni mhux accettabbli. Fid-decizjoni moghtija mill-Qorti tal-Appell mill-Onorevoli Mhallef Lawrenece Mintoff, din l-Onorabbli Qorti rriteniet s-segwenti: -

---

[21] Selwyn's Law of Employment 22nd Edition – Astra Emir, Oxford University Press (2022) – par. 4.15, p. 119.
[22] Ibid – par. 4.23, p 122.

> Fil-każ odjern jirriżulta li la l-ħaddiema nfushom u lanqas l-union li tirrappreżentahom, ma kienu jafu u wisq inqas qablu li ħaddiema li daħlu fl-impjieg tal-kumpannija wara l-2005 kienu qed jitħallsu rata ta' paga li kienet inqas minn dik li kienu jirċievu ħaddiema li kienu ilhom ingaġġati mal-kumpannija minn qabel l-2005. Il-Qorti tqis li t-Tribunal għamel eżerċizzju korrett, għalkemm dan huwa l-mertu u jirriżulta mill-fatti, fejn iddetermina li l-appellati ma setgħu qatt jilħqu l-massimu tas-salarju li kienu qegħdin jirċievu ħaddiema oħra tal-kumpannija fl-istess grad u għall-istess xogħol, u huwa għalhekk li t-Tribunal iddeċieda li s-soċjetà appellanta ma kinitx qiegħda taqdi l-obbligi legali tagħha fil-konfront tal-appellati. Il-Qorti tqis li mhuwiex ġust li s-soċjetà appellanta tinvoka l-applikazzjoni tal-artikolu 27 tal-Kap. 452 favur tagħha, għaliex f'dan il-każ la kien hemm l-għarfien tal-ħaddiema jew tar-rappreżentanti tagħhom għal dawn id-diskrepanzi, u lanqas ma kien hemm il-possibilità li l-appellati xi darba jaslu li jieħdu l-ogħla skala tas-salarju li kienu qegħdin jieħdu ħaddiema oħra fl-istess grad. Għaldaqstant tqis li anki dan l-aggravju mhuwiex ġustifikat, u tiċħdu[23].

Dan it-Tribunal iqis li l-mod kif sar il-Ftehim Kollettiv tas-6 ta' DIcembru 2017 johloq diskriminazzjoni bejn impjegati li huma fl-istess skali, u kif ukoll addirittura jiddiskrimina bejn impjegati fi skali inqas, u dan stante li dawk li huma fi skali inqas kienu qeghdin jithallsu aktar minn impjegati li huma fi skali akbar minnhom.

In oltre, t-Tribunal ukoll hu tal-fehma li saret diskriminazzjoni ma' dawk l-impjegati li kienu qeghdin jahdmu b'sighat ridotti fis-snin 2014 sa 2017 u dan minhabba problemi familjari, jew gravidanzi. Mill-banda l-ohra t-Tribunal jifhem ukoll li fil-perjodu li dan il-Ftehim Kollettiv kien *in vigore*, ossia operattiv, faqghet il-pandemija tal-COVID-19, u kif gara madwar id-dinja kollha halliet impatt negattiv fuq l-attivita` ekonomika dinjija. Is-socjeta` ntimata ma kinietx eccezzjoni ghal dan u sabiex jigu evitati diversi sensji addottat il-paga socjali (*social pay*) fl-ammont ta' €1200 fix-xahar. It-Tribunal se jikkonsidra dan kollu meta jigi sabiex jikkomputa l-kumpens li r-rikorrenti ghandhom jiehdu.

Dwar il-problemi li nqaghlu minhabba l-pandemija tal-COVID-19 dan it-Tribunal jaghmel referenza ghal skemi li gew addottati f'pajjizi esteri, fosthom fl-Ingilterra, li kienet dahlet *Coronavirus Job Retention Scheme*. Fuq din l-iskema l-awtur Norman Selwyn isostni:-

> 7.140 In April 2020, the Coronavirus pandemic led to the introduction of the Coronavirus Job Retention Scheme, more commonly known as the 'furlough scheme'. This was intended to reduce the number of redundancies that employees would have to make, allowing employers to put employees on temporary leave and

[23] Qorti tal-Appell (Sede Inferjuri) – Onorevoli Lawrence Mintoff, Seduta tal-24 ta' Mejju, 2023 - Appell Inferjuri Numru 141/2022 LM, fl-ismijiet, Mildred Marmarà u Yvonne Penza ('appellati') vs The Nuance Group (Malta) Ltd (C 2872) ('is-soċjetà appellanta'), pagna 24 tad-decizjoni.

> claim a percentage of their salaries back from the public purse.
>
> 7.141 The scheme which applied only to employees who are on the payroll, arose from a series of complicated Coronavirus Regulations and Directions. It ran from March 2020 to September 2021 and was rolled out in several stages as the pandemic progressed[24].

Illi kif irrizulta mill-provi waqt din il-kwistjoni ta' xoghol, is-socjeta` ntimata, Airmalta plc, minhabba din il-pandemija kienet kostretta li tirriduci l-operat taghha ghal kwazi xejn. Il-maggior parti tal-ajruplani spiccaw ma jtirux (*grounded*) u ghalhekk l-impjegati tal-*cabin crew* ma kellhomx dawk is-sighat li kienu jahdmu qabel. It-Tribunal iqis li dan il-perjodu tal-pandemija ma ghandux jittiehed in konsiderazzjoni ghall-komputazzjoni tal-kumpens, u dan stante l-fatt li dan il-perjodu xorta kien se jkollu mpatt negattiv fuq l-introjtu tal-istess impjegati, ossia r-rikorrenti.

L-Istat Malti permezz ta' diversi Avvizi Legali mahruga mis-Supretendent tas-Sahha Pubblika wkoll ra kif irazzan u jikkontrolla t-tixrid ta' din il-pandemija, u r-restrizzjonjiet fuq l-ivvjaggar kienu fost dawk il-mizuri li ttiehdu. Dan kollu halla mpatt fuq il-linja tal-ajru nazzjonali, ossia s-socjeta` ntimata, Airmalta plc.

Illi ghalhekk bl-applikazzjoni ta' artikolu 30 tal-Kap 452 tal-Ligijiet ta' Malta dan it-Tribunal qieghed jikkancella dik il-parti tal-imsemmi ftehim Kollettiv tas-6 ta' Dicmebru 2017 u kwindi nulla u bla effett. Artikolu 30 tal-Kap 452 jistipula: -

> 30.(1) Persuna li tallega li l-prinċipal ikun kiser, jew li l-kondizzjonijiet tal-impieg ikunu jiksru, d-dispożizzjonijiet tal-artikoli 26, 27, 28 jew 29 tista', fi żmien erba' xhur mill-ksur allegat, tippreżenta ilment quddiem it-Tribunal Industrijali u t-Tribunal Industrijali għandu jisma' dak l-ilment u jwettaq dawk l-investigazzjonijiet li jqis xierqa.
>
> (2) Jekk it-Tribunal Industrijali jkun soddisfatt li l-ilment jkun ġustifikat, hu jkun jista' jieħu dawk il-miżuri li jidhirlu xierqa inkluz il-kanċellament ta' kull kuntratt ta' servizz jew ta' kull klawsola fil-kuntratt jew fi ftehim kollettiv li tkun diskriminatorja, u għandu jordna l-ħlas ta' kumpens għat-telf u dannu li tkun sofriet il-parti aggravata bħala konsegwenza tal-ksur[25].

Dik il-parti tal-imsemmi Ftehim Kollettiv li dan it-Tribunal qieghed jaghmel referenza ghaliha hi dik citata ghal dik il-parti li titratta il-modalita` tal-mekkanizmu korrettiv (*corrective mechanism*) tat-*take home pay* tal-impjegati tal-*cabin crew*, u cioe`:-

> The five (5) years covered by this Collective Agreement, commencing on 1st January, 2018, are subject to a minimum increase of one thousand euro (€1,000) in take home-pay when compared to the best year as chosen by

[24] Selwyn's Law of Employment 22nd Edition – Astra Emir, Oxford University Press (2022) – par. 7.140 u par. 7.141, p. 241.
[25] Artikolu 30 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali, Kap 452, tal-Ligijiet ta' Malta.

> the employee for the period 2014, 2015, 2016 and 2017 as stipulated in the Agreement dated 24th August 2016 (Appendix A) and applicable to employees in employment at the date of signing of this Agreement but excluding part-time employees. If in any year, the employee will not reach the best year threshold plus one thousand euro (€1000), the minimum increase threshold mechanism will apply. A corrective mechanism bonus consisting of the different between the actual gross earning of that particular year (2018-2022) and the best take-home added with a top-up of one thousand euro (€1000) will be given, the said bonus will be reflected in the January following the applicable year salary.
>
> The take home pay for reduced hours employees shall be calculated on 50% of the average of full-time employees' take home pay as long as they work two (2) flights per week[26].

Din il-parti ghalhekk ma ghandhiex titqies aktar li taghmel parti mill-Ftehim Kollettiv datat 6 ta' Dicembru 2017. Ghar-rigward tal-kumpens dan it-Tribunal se jqis ic-cirkostanzi ta' kull rikorrenti, u jiddetermina l-kumpens ta' dik/dak l-impjegat skont il-fattispeci tac-cirkostanzi taghha/tieghu.

Illi kif irrizulta mill-affidavits tar-rikorrenti, u li ma sar l-ebda kontro-ezami mis-socjeta` ntimata, dan it-Tribunal se jibbaza l-konteggi tieghu dwar dak li hemm sostnut fl-affidavit ta' kull rikorrenti, u kif ukoll id-dokumenti Dok PM9, u kif ukoll id-dokument li jaghti l-informazzjoni dwar il-hlasijiet tal-impjegati tal-*cabin crew* u li kien gie pprezentat permezz ta' nota fil-11 ta' Lulju 2019.

Illi dan it-Tribunal ghalhekk se jistrieh fuq dawn iz-zewg dokumenti, u kif ukoll l-affidavits tar-rikorrenti sabiex jasal ghall-komputazzjonijiet tieghu, u dan sabiex jiddetermina dak li kull rikorrenti hu dovut bhala kumpens. Ir-rikorrenti li baqghu ghaddejjin b'din il-kwistjoni ta' xoghol, u li ma cedewx id-drittijiet taghhom f'din il-kwistjoni ta' xoghol huma:- Jonathan Micallef, Carmen Cuschieri, Marylise Fava, Melyvn Vassallo, Bernice Schembri Wismayer, Annalise Zammit, Godwin Farrugia, Audrey Borg, Vladimir Pace Frendo, Joseph Borg, Daniela Spiteri, Bernard Maniscalco, Denise Fenech, Clare Muscat, Chris Fabri, Yanika DeBono, Bernardette Gouder Valletta, Mary Mifsud, Esther Azzopardi, Josann Robertson, Joel Calleja, Lilian Mifsud, Shirley Farrugia, Charles Vincenti, Rachel Gatt, Joseph Zammit, Joanne Fenech, Chris Meli, Mark Aquilina, Marie Louise Cutajar, Victoria Seguna, Pauline Sultana, Louiselle Cauchi.

Dan it-Tribunal se jiehu wkoll in konsiderazzjoni, u dan kif sar accenn aktar 'l fuq tal-perjodu tal-pandemija tal-COVID-19 u li s-socjeta` ntimata giet affettwata bil-kbir b'din il-pandemija. Il-perjodu li se jittiehed in konsiderazzzjoni minn dan it-Tribunal sabiex jikkomputa l-kumpens tar-rikorrenti hu bejn Jannar 2018 sa Frar 2020, u bejn April 2022 sa Dicembru 2022. Il-perjodu ta' bejn Marzu 2020 sa Marzu 2022 mhux se jigi mittiehed in konsiderazzjoni minn dan it-

[26] Ftehim Kollettiv tas-6 ta' Dicembru 2017, Appendici X, pagna lxiv tal-istess Ftehim Kollettiv (*Agreement between Air Malta plc and the Union of Cabin Crew 1st January 2018 – 31st December 2022*).

Tribunal, u dan minhabba l-problemi li l-pandemija tal-COVID-19 gabet maghha fl-imsemmi perjodu.

Decide

Illi bhala kumpens dan it-Tribunal se jikkonsidra wkoll li kien hemm negligenza kontributorja (*contributory negligence*) da parti tar-rikorrenti, li fuq dan il-principju l-awtur Norman Selwyn jghid:

> 11.131. …… The employer will argue that even though he was negligent, so too was the injured employee, and a reduction in the amount of damages awarded will be the result. The actual percentage reduction made is scarcely based on the scientific principles, and appeals courts may take a different view of the share of the blame to be apportioned.
>
> 11.132. Although in Jayes v IMI (Kynoch) Ltd the Court of Appeal had held that that tehre was no principle in law that rules out a finding of 100 percent contributory negligence the case was disapproved by a more recent decision of the court in Anderson v Newham College of Further Education. There is a distinction between arguing that a claimant is 100 per cent contributorily negligent and arguing that an accident was entirely due to the faut of the claimant. Thus, if there has been a breach of a statutory duty by an employer it must be shown not only that the worker's breach of the same statutory duty was as great as that of the employer but also that the employer did all he could to ensure compliance by the worker. If there is no breach of statutory duty by the employer, no question of contributory negligence arises (Anderson v Newham College of Further Education)[27].

L-istess awtur jghid li ghandu jkun it-Tribunal li ghandu jiddetermina il-valutazzjoni tal-percentagg ta' dik il-kondotta kontributorja u li din hi kwistjoni ta' fatt.

> 17. 233 The assessment of the percentage reduction to be taken into account because of contributory conduct is essentially a question of fact, to be determined by the employment tribunal (Hollier v Plysu Ltd)[28].

Dan it-Tribunal iqis li matul in-negozjati ghal dan il-Ftehim Kollettiv tas-6 ta' Dicembru 2017 kien hemm xi whud mir-rikorrenti li kienu fil-kumitat ezekuttiv tal-Union ntimata, u li dan l-agir ta' dawn ir-rikorrenti li hadu sehem f'dawn in-negozjati se jincidi fuq il-*quantum* tal-kumpens. In oltre, dan l-istess Ftheim Kollettiv kien gie approvat mill-maggoranza tal-membri

---

[27]Selwyn's Law of Employment 22nd Edition – Astra Emir, Oxford University Press (2022) – par. 11.131 u 11.132, p. 348.
[28] Ibid – para 17.233, p. 476.

tal-Union. It-Tribunal hu tal-fehma li ghandu jkun hemm tnaqqis ta' ghoxrin fil-mija (20%) bhala negligenza kontributorja[29].

Illi ghar-rigward tal-Union ntimata dan it-Tribunal iqis li ghalkemm is-socjeta` ntimata qieghda targumenta li l-Union ntimata ghandha tinstab responsabbli ghal kwalunkwe nuqqas li seta' sar minhabba l-involviment tal-Union ntimata f'dawn in-negozjati, dan it-Tribunal qieghed jillibera lill-Union intimata, ossia Union of Cabin Crew mill-osservanza tal-gudizzju. Dan it-Tribunal jinterpreta artikolu 30 tal-Kap 452, li huwa l-principal li ghandu jipprotegi l-kondizzjonijiet tal-impjieg tal-impjegati tieghu (*Persuna li tallega li l-prinċipal ikun kiser,…*)[30].

Kumpens

Illi f'din il-kwistjoni ta' xoghol kien hemm disa' (9) rikorrenti li permezz ta' nota ta' cessjoni cedew id-dritt litigjuz taghhom f'din il-kwistjoni ta' xoghol, liema rikorrenti huma, Anatole Scerri Diacano, Vanessa Degiorgio, Stephanie Pearson, Margo Micallef, Jennifer Falzon, Martin Cachia, Roberta Gauci Borda, Conrad Fenech u Doreen Falzon.

Illi ghalhekk it-Tribunal bhala kumpens ghar-rikorrenti l-ohra u li jammontaw ghal tlieta u tletin (33) qieghed jordna lis-socjeta` ntimata Airmalta plc sabiex thallas lir-rikorrenti dawn l-ammonti lil kull wiehed u wahda minnhom is-segwenti ammont bhala kumpens: -

lil Daniela Spiteri l-ammont ta' hamest elef u seghba mija u tnax-il Ewro (€5,712);

lil Shirley Farrugia l-ammont ta' tmint elef hames mija u sebgha u tmenin Ewro (€8,587);

lil Joel Calleja l-ammont ta' tmint elef mitejn u tmienja u sittin Ewro (€8,268);

lil Christopher Fabri l-ammont ta' disat elef mija u ghoxrin Ewro (€9,120),

lil Bernice Schembri Wismayer l-ammont ta' disat elef u sitt mitt Ewro (€9,600);

lil Vladimir Pace Frendo l-ammont ta' hmistax-il elf tmien mija u sitta u sebghin Ewro (€15,876);

lil Audrey Borg l-ammont ta' tlettax-il elf u mitejn Ewro (€13,200);

lil Marylise Fava l-ammont ta' sittax-il elf hames mija u dsatax-il Ewro (€16,519);

lil Denise Marie Fenech l-ammont ta' tnax-il elf Ewro (€12,000);

lil Joseph Borg l-ammont ta' erbatax-il elf u erba' mitt Ewro (€14,400);

lil Joanne Fenech l-ammont ta' sittax-il elf u tmien mitt Ewro (€16,800);

lil Jonathan Micallef l-ammont ta' tmintax-il elf sitt mija u erbghin Ewro (€18,640);

lil Yanika De Bono l-ammont ta' sittax-il elf u tmien mitt Ewro (€16,800);

[29] Vide affidavits ta' Karen Galea, Adrian Caruana, Alexander Salem Rizzo, u Robert Carl Frank Darmanin.
[30] Artikolu 30 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali, Kap 452, tal-Ligijiet ta' Malta.

lil Mary Mifsud l-ammont ta’ sbatax-il elf u erbgha u sttin Ewro (€17,064);

lil Bernardette Gouder Valletta l-ammont ta’ erbatax-il elf u erba’ mitt Ewro (€14,400);

lil Rachel Gatt l-ammont ta’ dsatax-il elf u mitejn Ewro (€19,200);

lil Louiselle Cauchi l-ammont ta’ sitta u ghoxrin elf u tlieta u ghoxrin Ewro (€26,023);

lil Christopher Meli l-ammont ta’ tlieta u ghoxrin elf hames mija u ghoxrin Ewro (€23,520);

lil Charles Vincenti l-ammont ta’ sebgha u ghoxrin elf, tmien mija u erbghin Ewro (€27,840);

lil Carmen Cuschieri l-ammont ta’ erbgha u ghoxrin elf Ewro (€24,000);

lil Esther Azzopardi l-ammont ta’ wiehed u ghoxrin elf u tmien mija u erbghin Ewro (€21,840);

lil Joseph Zammit l-ammont ta’ wiehed u ghoxrin elf u sitt mitt Ewro (€21,600);

lil Melvyn Vassallo l-ammont ta’ghoxrin elf, tmien mija u tmenin Ewro (€20,880);

lil Pauline Sultana l-ammont ta’ sitta u ghoxrin elf u erba’ mit Ewro (€26,400);

lil Mark Aquilina l-ammont ta’ erbgha u ghoxrin elf Ewro (€24,000);

lil Victoria Seguna l-ammont ta’ hamsa u tletin elf hames mija u ghoxrin Ewro (€35,520);

lil Godwin Farrugia l-ammont ta’ sbatax-il elf mija u sebgha u sittin Ewro (€17,167);

lil Clare Muscat l-ammont ta’ sbatax-il elf u hames mitt Ewro (€17,500);

lil Bernard Maniscalo l-ammont ta’ hmistax-il elf u seba’ mitt Ewro (€15,700)

lil Lilian Mifsud l-ammont ta’ disat elef u sitt mitt Ewro (€9,600);

lil Josann Robertson, l-ammont ta’ ghoxrin elf u erba’ mitt Ewro (€20,400);

lil Annalise Zammit l-ammont ta’ sittax-il elf u tmenin Ewro (€16,080);

lil Marie Louise Cutajar l-ammont ta’ ghoxrin elf u tmien mitt Ewro (€20,800)

Illi ghalhekk, is-socjeta` ntimata, Airmalta plc, komplessivament ghandha thallas l-ammont globali ta’ hames mija hamsa u tmenin, sitta u hamsin elf Ewro (€585,056) li ghandhom jithallsu lir-rikorrenti u dan skont dak l-ammont kif indikat hawn fuq lil kull rikorrenti.

Ghal dawn il-motivi, dan it-Tribunal qieghed jaqta’ u jiddeciedi din il-kwistjoni ta’ xoghol billi jilqa’ l-ewwel u t-tieni talba tar-rikorrenti, u dan kif gia gie spjegat aktar ‘l fuq, jilqa’ t-tielet talba tar-rikorrenti, u jillikwida l-ammont ta’ hames mija hamsa u tmenin, sitta u hamsin elf Ewro (€585,056) u dan ai termini tal-artiklu 30 tal-Att dwar l-Impjiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali, Kap 452, tal-Ligijiet ta’ Malta bhala kumpens dovut lir-rikorrenti, u jilqa’ r-raba’ talba u jordna lis-socjeta` ntimata, Airmalta plc, sabiex fi zmien xahar mid-data ta’ din id-decizjoni thallas lir-rikorrenti l-imsemmi ammont ta’ hames mija hamsa u tmenin, sitta u hamsin elf Ewro (€585,056), dan skont dak l-ammont kif indikat aktar ‘l fuq lil kull rikorrenti.

Ghall-finijiet ta' Avviz Legali 48 tal-1986, dan it-Tribunal qieghed jistabilixxi d-drittijiet tar-rapprezentanti legali tal-partijiet fl-ammont ta' €93.17c ghal kull rapprezentant legali.

Ghalhekk tintemm din il-kwistjoni ta' xoghol.

Illum 25 ta' Lulju, 2023

(Iffirmat)
Dr Geoffrey Vella
Chairman

Vera Kopja

Marica Psaila
Ghas-Segretarju