

**KATIKA MAHAKAMA KUU YA JAMHURI YA MUUNGANO WA TANZANIA  
DIVISHENI YA KAZI  
ILİYOKETI MOROGORO**

**MAOMBI YA MAREJEO YALIYOUNGANISHWA NA. 27 & 37 YA 2020  
BAINA YA**

**THE REGISTERED TRUSTEES OF EVANGELICAL LUTHERAN  
CHURCH IN TANZANIA, MOROGORO DIOCESE.....MLETA MAOMBI**

**NA**

**REGINALD MAKULE.....MJIBU MAOMBI NA 1**

**FRANK PETER BOGASI.....MJIBU MAOMBI NA 2**

**HUKUMU**

Tarehe ya mwisho ya Amri: 20/05/2021

Tarehe ya Hukumu: 03/06/2021

**A. E. MWIPOPO, J.**

**REGINARD MAKULE NA FRANK PETER BOGASI** (katika shauri hili watajulikana kama waajiriwa) walijajiwa katika nafasi ya Uchungaji na Kanisa la Kiinjili la Kilutheri Tanzania, Dayosisi ya Morogoro (hapa atajulikana kama mwajiri) kwa tarehe tofauti. Mnamo tarehe 10 Aprili, 2019 ajira yao ilisitishwa na mwajiri kwa sababu za kinidhamu. Waajiriwa hao hawakuridhika na kuachishwa kazi, hivyo walifikisha mgogoro wao Mbele ya Tume ya Usuluhishi na Uamuzi (hapa itajulikana kama Tume). Tume iliona uachishwaji kazi wa Wajibu Maombi haukuwa wa halali na wa haki. Maamuzi haya ya Tume hayakuwaridhisha pande zote na kila mmoja

alifungua shauri la marejeo mbele ya Mahakama hii. Mwajiri alifungua shauri la marejeo namba 27 la 2020 na waajiriwa walifungua shauri namba 37 la 2020. Kufuatia maombi ya pande zote mbili kwa mashauri hayo yaunganishwe ili yasikilizwe kwa pamoja, Mahakama ilitoa amri ya kuyaunganisha mashauri haya ili yasikilizwe pamoja mnamo tarehe 20 Mei, 2021.

Katika shauri Na. 27 la 2020 mwajiri alikuwa na sababu za marejeo 6.

Sababu hizo ni kama zifuatazo:-

1. Iwapo Muamuzi alikuwa sahihi kuamua kuwa walalamikaji (waajiriwa) waliwasilisha mgogoro wao mbele ya Tume kwa wakati na sio nje muda wa ukomo.
2. Iwapo Muamuzi alikuwa sahihi kuona kuwa ana mamlaka ya kusikiliza mgogoro wa kidini kabla ya waajiriwa hawajamaliza taratibu za ndani.
3. Iwapo Muamuzi alikuwa na mamlaka ya kisheria ya kutoa tuzo ambazo hazikuwa zimeombwa katika fomu Na. 1 ya Tume, hazikuwahi kusuluhishwa kwa msuluhishi na hazikuwa sehemu ya hoja zinazobishaniwa zilizotengenezwa kwa ajili ya kutolewa uamuzi na Tume.

4. Iwapo Muamuzi alikwa sahihi kuwapa waajiriwa tuzo ya malipo ya mishahara ya miezi 14 ya wakati ambapo shauri lilikuwa linaendelea kusikilizwa mbele ya Tume baada ya kuwa aliwapa fidia ya miezi 24 kwa uachishwaji kazi usio halali.
5. Iwapo Muamuzi alikwa sahihi kukokotoa tuzo kwa kuegemea katika mishahara ambayo haikuthibitishwa kwa ushahidi mbele ya Tume.
6. Iwapo Muamuzi aliuchambua ushahidi uliopo katika rekodi vizuri kufikia hitimisho kuwa sababu na taratibu za uachishwaji kazi zilikuwa halali na za haki.

Katika shauri Na. 35 la 2020 waajiriwa walikuwa na sababu 5 za kisheria za kuomba marejeo. Sababu hizo ni kama zifuatazo:-

- i. Kwamba, Muamuzi alikosea kisheria na kiushahidi kwa kushindwa kutoa nafuu ya kurudishwa kazini kama ilivyoombwa na waajiriwa.
- ii. Kwamba, Muamuzi alikosea kisheria na kiushahidi kwa kushindwa kutolea uamuzi juu ya hoja ya udhalilishaji na ubaguzi ambayo ilikuwa miongoni mwa hoja zinazobishaniwa iliyotengenezwa na Tume kama hoja Na. 3 na 4.

- iii. Kwamba, Muamuzi alikosea kisheria na kiushahidi kwa kushindwa kurekodi vizuri na kuchambua ushahidi kuhusu malipo yao ya kila mwezi.
- iv. Kwamba, Muamuzi alikosea kisheria na kiushahidi kwa kushindwa kuzingatia muda uliobaki kutokea tarehe ya kuachishwa kazi hadi tarehe waajiriwa waliotarajia kustaafu kabla ya kuwapa fidia ya miezi 24 tu.
- v. Kwamba, Muamuzi alikosea kisheria na kiushahidi kwa kushindwa kuamuru malipo ya fidia ya shilingi 482,505,000/= kwa waajiriwa wote wawili ambayo na malipo yao mishahara ya miezi 135 na 321 kwa waajiriwa hao.

Wakati wa usikilizwaji wa shauri hili lililounganishwa, pande zote mbili zilikuwa zinawakilishwa na mawakili. Mwjari alikuwa anawakilishwa na Bw. Marwa Masanda, Wakili, na waajiriwa walikuwa wakiwakilishwa na Bw. Baraka Lweyeka, Wakili.

Akifanya mawasilisho ya kuunga mkono hoja za mwajiri zilizopo katika marejeo Na. 27 la 2020, Wakili wa mwajiri alieleza kuwa sababu ya kwanza ya marejeo yao ni kuwa Tume haikuwa na mamlaka ya kusikiliza mgogoro uliowasilishwa na waajiriwa kwa kuwa ulifunguliwa nje ya muda. Wakili alieleza ya kwamba fomu Na. 1 inaonyesha kuwa walifukuzwa kazi

tarehe 17/04/2019 na waliwasilisha Malalamiko yao mbele ya Tume tarehe 20/05/2019 kinyume cha Kanuni ya 10(1) ya Kanuni za Taasisi za Kazi (Usuluhishi na Uamuzi) Tangazo la Serikali Na. 64 la 2007. Alieleza kwa waajiri walitakiwa kuwasilisha mgogoro Tume kabla ya tarehe 17/05/2019 ambayo ilikuwa ni siku ya ijumaa ambayo ni siku ya kazi. Mwajiri aliweka pingamizi mbele ya Tume hata hivyo Pingamizi hilo lilitupiliwa mbali baada ya Tume kuondoa siku zisizo za kazi zote na sikukuu za kipindi hicho. Katika Kesi ya **Barclays Bank (T) Ltd vs. Jacob Muro**, Rufaa ya Madai Na. 357 ya 2019, Mahakama ya Rufani, iliyokaa Mbeya, Mahakama ilielekeza kuwa katika Migogoro ya kazi siku ya kufukuzwa kazi inaangaliwa katika fomu Na. 1 na sio sehemu nyingine. Na ilieleza kuwa siku inayoachwa kuhesabiwa ni siku ya kupokea barua ya kuachisha kazi na siku ya mwisho ya ukomo wa kuwasilisha mgogoro mbele ya Tume kama itaangukia siku za mwishoni mwa wiki (weekend) au siku za sikukuu. Hivyo, Tume ilikosea kuona kuwa mgogoro ulifunguliwa ndani ya muda wa ukomo uliowekwa na sheria kwa sababu hiyo Tume haikuwa na mamlaka ya kusikiliza mgogoro huu.

Sababu ya pili ya mwajiri ya marejeo ni kuwa Tume ilikosea kusikiliza mgogoro wa kidini kabla ya wadaawa kukamilisha taratibu za ndani za utatuzi wa migogoro wa taasisi husika. Wakili wa mwajiri alieleza kuwa

mazingira ya shauri hili ni ya kidini na hivyo ni ya kipekee kwa kuwa waajiriwa walikuwa ni Wachungaji na kazi yao ni kutoa huduma na kusambaza injili takatifu. Mazingira ya kazi hii yanategemea uadilifu kati ya kanisa na waumini wake hivyo kuleta mgogoro Tume kabla ya kumaliza taratibu za ndani kumeleta picha ambayo sio nzuri kwa waumini. Wakili aliendelea kueleza ya kwamba Katiba ya kanisa na mwongozo wa utumishi ambayo ni kielelezo P1 na P2 vinaeleza kuwa Mkutano Mkuu wa Dayosisi ndio ambao huamua kama mtumishi amefukuzwa au la. Hata hivyo mgogoro huu ulikuwa haujafikia hatua hiyo, hivyo umeletwa kabla ya taratibu za ndani kukamilishwa.

Sababu ya tatu ya marejeo ya mwajiri ni kuwa Muamuzi alitoa tuzo ambazo hazikuwa zimeombwa kama inavyoonyesha kwenye fomu Na. 1 ya Tume. Tuzo hizo hazikuwai kusuluhishwa na hivyo hazikuwa sehemu ya hoja zinazobishaniwa (kiini cha mgogoro). Mgogoro huwa unaenda katika hatua ya uamuzi baada ya kusuluhishwa. Na Usuluhishi wa Shauri mbele ya Tume ulifanywa kwa kuegemea nafuu zilizoombwa katika fomu na. 1 ya Tume. Tuzo zilizotolewa zingeweza kutatuliwa katika hatua ya usuluhishi hivyo kulikuwa na uwezekano wa mgogoro kusuluhishwa. Wakili alieleza Kwa kuwa tuzo hizo hazikuwa sehemu ya hoja zinazobishaniwa, hivyo hata ushahidi uliotolewa haukujielekeza kujibu hoja hiyo. Mleta Maombi alipata

mshituko wakati wa kupokea uamuzi wa Tume wakati wanapewa tuzo hizo. Katika kuipa nguvu hoja hii aliona vyema Mahakama ilejee katika kesi ya **Barclays Bank (T) Ltd dhidi ya Jacob Muro (supra)** niliyoinukuu awali Mahakama ya Rufaa ilieleza kuwa wadaawa wanabanwa na nyaraka zao za shauri (pleadings).

Wakili alieleza ya kwamba sababu ya nne ya mwajiri kuomba marejeo ni kuwa Tume ilikosea kutoa amri ya kwamba Wajibu Maombi walipwe mishahara ya miezi 14 wakati shauri likiwa linasikilizwa mbele ya Tume na baada ya kutoa fidia ya Mishahara ya miezi 24 kwa waajiriwa. Nafuu ya kulipwa wakati mgogoro upo Tume hutolewa kwa mtu ambaye yupo kazini. Amri ya Tume kuwa walalamikaji walipwe mishahara ya miezi 14 wakati hawakuwa waajiriwa sio halali na ikizingatiwa kuwa Tume ilishatoa amri ya kuwalipa mishahara ya miezi 24 kwa uachishwaji kazi usio halali. Hivyo tuzo hii haikuwa halali na wanaomba ifutiliwe mbali.

Akifanya mawasilisho ya Hoja ya tano ya marejeo ya mwajiri, Wakili alieleza kuwa Tume ilifanya Mahesabu ya tuzo kwa mshahara ambao haukuthibitishwa kwa ushahidi mbele ya Tume. Mashahidi wawili wa waajiriwa ambao katika shauri lililokuwa mbele ya Tume walikuwa walalamikaji hawakutaja mshahara wao wakati wakitoa ushahidi. Mshahara wa waajiriwa ulitajwa wakati wa maswali ya Muamuzi kutaka kujua

walikuwa wakilipwa shilingi ngapi. Hivyo, maswali ya Muamuzi sio ushahidi bali lengo lake ni kupata ufafanuzi wa ushahidi uliotolewa. Katika kesi uliyoinuka awali ya **Barclays Bank (T) Ltd dhidi ya Jacob Muro (supra)**, Mahakama ya Rufaa iliona sio jukumu la Mahakama kuchunguza jambo lolote kuhusu ushahidi ili kupata ufafanuzi wa ushahidi uliotolewa. Katika shauri husika Shahidi Frank Bogasi ndiye alitaja mshahara wake wakati akijibu swali la Muamuzi. Hakukuwa na ushahidi wa Mshahara wa Reginald Makule ukitilia maanani kuwa shauri lilikuwa mbele ya Tume halikuwa Shauri la uwakilishi (Representative Suit). Shauri lilifunguliwa kwa kila Mlalamikaji kuwasilisha fomu Na. 1 ya kwake na baadae mashauri hayo yaliunganishwa. Hivyo hakuna ushahidi wa mshahara wa Reginald Makule. Hata tuzo aliyopewa uliegemea mshahara uliotajwa na shahidi Frank Bogasi wakati akijibu swali la Muamuzi hivyo hakustahili kupewa.

Katika sababu ya mwisho ya marejeo, Wakili wa mwajiri alieleza ya kwamba Tume ilishindwa kuzingatia ushahidi uliokuwa mbele zake kwamba kulikuwa na sababu ya msingi ya kuwaachisha kazi waajiriwa na taratibu zote za kuwaachisha kazi zilizingatiwa. Ombi la waajiriwa ilikuwa warudishwe kazini, lakini mazingira na ushahidi uliotolewa ilikuwa ni wazi kuwa hawawezi kufanya kazi Pamoja na Askofu. Hii inathibitisha kuwa mwajiri alikuwa na sababu ya msingi ya kuwaachisha kazi. Mwajiri alifuata



taratibu zote ikiwa ni pamoja na haki ya kusikilizwa na kujitetea. Hivyo, Tume haikuwa sahihi kuona kuwa uachishwaji kazi haukuwa halali. Wakili wa mwajiri aliomba shauri hili likubaliwe na uamuzi wa Tume utupiliwe mbali.

Akijibu hoja za mawasilisho za mwajiri, Wakili wa waajiriwa (walalamikaji mbele ya Tume) alieleza ya kwamba Malalamiko yalipelekwa Tume ndani ya muda. Hii ni kwa mujibu wa Kanuni ya 4(1) ya Tangazo la Serikali Na. 64 la 2007 ambapo inaeleza kuwa katika kuhesabu muda wowote katika kanuni hizo siku ya kwanza haitahesabiwa. Kanuni 4(2) inaeleza kuwa siku ya mwisho ya muda uliowekwa haitahesabiwa iwapo itakuwa jumamosi, jumapili au siku ya mapumziko. Sheria ya tasfiri ya Sheria, sura ya 1 ya sheria, Marekebisho ya 2002 inaeleza katika kifungu cha 60(2) kuwa siku ambayo haikuesabiwa (excluded day) inamaanisha siku ya jumamosi, jumapili au siku za mapumziko (public holiday) katika wakati wote au kwa wakati huo siku ambayo ni muhimu kwa shughuli, kitu au mwenendo husika. Sheria hii ni sheria mama inayo tafsiri sheria zote. Tangazo la Serikali Na. 64 of 2007 ni sheria ndogo. Pale utakapotokea mgogoro wowote kati ya sheria mama na sheria ndogo kupingana basi sheria mama huwa ndiyo inayozingatiwa kwa kuwa sheria ndogo haiwezi kupingana na sheria mama au sheria iliyotungwa na Bunge.

Akiendele kuwasilisha Wakili wa waajiriwa alieleza ya kuwa Barua za kuachishwa kazi zilitolewa tarehe tarehe 17/04/2019 saa 11 jioni na zilipokelewa na Mjibu Maombi Na. 2 Frank Peter Bogasi. Reginald Makule yeye alipokea barua tarehe 18/04/2019. Kwa hiyo ukiondoa tarehe tarehe 18/04/2019 siku ya 30 tokea tarehe hiyo inaanguka tarehe 18/05/2019 ambayo ni siku ya Jumamosi, na siku iliyofuata ni jumapili. Hivyo Wajibu Maombi walikuwa sahihi kuwasilisha malalamiko yao tarehe 20/05/2019 ambayo ndio siku inayofuata ya kazi baada ya kuondoa siku ya jumamosi na jumapili. Lengo la kuondoa siku ya kwanza ni kufanya mwajiriwa aweze kusoma na kupata nafasi ya kupata ushauri. Hoja hii ilitolewa mbele ya Tume na hakuna ubishi kuwa Majibu Maombi Na. 2 alipokea barua hiyo tarehe 17/04/2019 saa 11 jioni.

Aidha wakili wa alieleza kuwa Muamuzi aliondoa siku zote za wikiendi na zikabaki siku 20 baada ya kunukuu kesi ya **Barclays Bank (T) Ltd dhidi ya Jacob Muro** katika kesi ya Marejeo Na. 6 ya 2016, Mahakama Kuu Divisheni kazi, iliyokaa Mbeya, na kesi ya **Naomi Nyenzi dhidi ya Longxing International Ltd, Marejeo Na. 8 ya 2018**, Mahakama Kuu, Divisheni ya Kazi, iliyokaa Mwanza. Maamuzi ya Mahakama Kuu yanaibana Tume kama yatakuwa hayajatenguliwa na ya Mahakama ya Rufaa. Hivyo kuhusu pingamizi la tarehe, Tume ilikuwa inabanwa na maamuzi ya

Mahakama Kuu katika kesi hizo mbili kwani wakati uamuzi wa Tume ukiwa unatolewa maamuzi katika kesi hizo yalikuwa bado hayajatenguliwa kwa kuwa uamuzi wa Rufaa ulitolewa tarehe 26/11/2020. Akiendelea kuwasilisha Wakili alieleza ya kwamba msimamo wa Sheria umebadilika wakati Tume imeshafanya uamuzi na hilo halifanyi Uamuzi wa Tume kuwa batili. Kwa wakati huo ilikuwa sahihi kwa Tume kuondoa wikiendi zote, hata waleta maombi waliwasilisha maombi yao wakijua kuwa wiendi, zinatakiwa kuondolewa. Hivyo wanaomba Mahakama Kuu izingatie kanuni ya oksijeni kwa kuwa sheria ilibadilika wakati Uamuzi umeshafanyika.

Kuhusu hoja ya pili ya mwajiri kuwa walalamikaji mbele ya Tume hawakumaliza taratibu za ndani kabla ya kupeleka malalamiko yao mbele ya Tume, Wakili alieleza suala hili sio la lazima na katika suala hili kulikuwa hakuna taratibu za ndani zilizobaki za kufuatwa na walalamikaji. Mkutano Mkuu wa Dayosisi ulikuwa na mamlaka ya kutengua uamuzi wa kuwafukuza kazi, lakini hoja hii haikuwasilishwa mbele ya Tume. Hivyo ni hoja mpya inaostahili kutolewa ushahidi na pande zote na haikutakiwa kuibuka wakati wa kuwasilisha hoja za marejeo. Mbele ya Tume walalamikaji waliambiwa wanatakiwa kukata rufaa katika Halmashauri ya Utendaji lakini hakukuwa na ubishi kuwa Halmashauri Kuu iliyofanya uamuzi wa kuwaachisha kazi ni kubwa kuliko Halmashuri ya Utendaji kama

kielelezo Na. C1 – Katiba ya Dayosisi inavyoonyesha katika kifungu cha XI (C) (14) na katika kielelezo Na. C2 ambao ni Mwongozo wa Utumishi wa 2012 katika kifungu cha 10 (7) (b). Vifungu vyote hivyo vinasema katika masuala ya utumishi Maamuzi ya Halmashauri Kuu yatakuwa ni maamuzi ya mwisho. Hivyo, hoja ya kuwa walalamikaji walitakiwa kukata rufaa Halmashauri ya utendaji ilikuwa haitekelezeki kwa kuwa Halmashauri ya utendaji haina Mamlaka ya kutengua Maamuzi ya Halmashauri Kuu.

Kuhusu hoja ya kuwa Tume haikuwa sahihi kutoa tuzo ya mishahara ya miezi 14 pamoja na fidia ya miezi 24, Wakili wa waajiriwa ameeleza ya kwamba anaona kuwa Tume ilikuwa sahihi. Fidia ilitolewa kwa mujibu wa kifungu cha 40(c) cha Sheria ya Ajira na Mahusiano kazini, sura ya 366, Marekebisho ya 2019. Mishahara ya miezi 14 ilitolewa kwa mujibu wa kifungu cha 40(2) cha Sheria hiyo hiyo kwani mishahara waliyokuwa wanadai ni mishahara ya kuanzia siku wameachishwa kazi hadi siku ya Tume kufanya Uamuzi. Tume ilizingatia kuwa uachishwaji kazi huo haukuwa halali na makosa hayakuwa yamethibitishwa. Katika Fomu Na. 1 Tume walalamikaji waliomba nafuu ikiwa ni pamoja na kurudishwa kazini, kupewa haki za kiutumishi, kusafishwa na kulipwa fidia. Hivyo walalamikaji walipata nafuu kadhaa ambazo walipewa na Tume. Hata hivyo ombi lao Kuu ni kurudishwa kazini na hata katika Maombi Na. 37 ya 2020

walalamikaji wanaona kuwa nafuu ambayo wangepewa ni kurudishwa kazini pamoja na haki zake na si vinginevyo. Hoja iliyopelekea Tume kuona Walalamikaji wapewe fidia badala ya kurudishwa kazini ni kuwa Tume haiwezi kumuondoa Askofu. Waajiriwa wanaona kuwa hoja hiyo siyo ya msingi na wanaomba warudishwe kazini.

Kuhusu hoja Na. 5 kuwa hakuna ushahidi uliotolewa kuhusu mishahara ya walalamikaji, Wakili wa waajiriwa alieleza ya kwamba ushahidi unaonyesha kuwa walalamikaji walikuwa ni Wachungaji na wakuu wa majimbo. Waliachishwa kazi kwa sababu zinazofanana. Hivyo haikuwa busara kwa walalamikaji kutoa ushahidi ambao tayari ulishatolewa na shahidi mwingine. Mashahidi walichoeleza ni kutokana na kile wanachokijua.

Kuhusu hoja ya mwisho, Wakili alieleza Ushahidi uliotolewa na mwajiri mbele ya Tume ulishindwa kuthibitsha kosa dhidi yao na utaratibu wa kuwaachisha kazi kwa mujibu wa sheria haukufuatwa. Barua ya kuwaachisha kazi - kielelezo C11 inasema makosa yao ni matatu. Makosa hayo ni kuongoza na kushawishi watumishi wengine kumpinga Askofu, kukiuka mwongozo wa utumishi na kuandika waraka. Hakuna ushahidi wa kuthibitisha kosa lolote kati ya hayo. Kuhusu utaratibu wa kuachishwa kazi, kanuni ya 13 ya Kanuni za Ajira na Uhusiano Kazini (Kanuni za Utendaji

Bora) Tangazo la Serikali Na. 42 la 2007 inatoa utaratibu wa kufuatwa wakati wa kumuachisha kazi mwajiriwa kwa makosa ya kinidhamu. Walalamikaji hawajawahi kupewa mashitaka na pia hawajawahi kuitwa kwa ajili ya kusikilizwa. Akiendela kuwasilisha Wakili alieleza ya kwamba kulifanyika vikao viwili vya Halmashauri Kuu na Walalamikaji walihudhuria kama wajumbe na sio kama watuhumiwa. Barua za kuwaita kwenye kikao kama wajumbe ni kielelezo C 9 na C 10. Hivyo suala lao halijawahi kufanyiwa vikao vya kinidhamu. Aidha, Halmashauri Kuu, haina Mamlaka ya kumuachisha mchungaji kazi. Chombo chenye Mamlaka ya kumuachisha kazi Mchungaji ni Halmashauri ya wachungaji pekee. Halmashauri hiyo inaongozwa na Askofu na wajumbe wake ni wachungaji wote.

Aidha Wakili alieleza Kanuni ya 12(5) ya Tangazo la Serikali Na. 42 la 2007 inataka taratibu ziwe zinafanyika hivyo kwa watumishi wote kwa makosa ya aina moja (consistency). Ingekuwa ndio msimamo, maaskofu wote wangekuwa wamefukuzwa kazi. Tarehe 15/03/2018 Maaskofu walitoa waraka wakiwa Arusha na kusainiwa na maaskofu 27 wa KKKT akiwemo askofu wa Dayosisi ya Morogoro. Hivyo, kuandika waraka sio kosa.

Akiwasilisha sababu za waajiriwa zilizopo katika shauri lao la marejeo lenye Na. 37 la 2020, Wakili wa waajiriwa alieleza ya kwamba Tume ilikosea kwa kushindwa kuwarejsha kazini waajiriwa baada ya kuona kuwa

kuachishwa kwao kazi hakukuwa halali. Hivyo anaomba Mahakama hii iwarudishe kazini na Uamuzi wa Tume kuwa walipwe fidia ufutwe.

Wakili wa Waajiriwa akiwasilisha hoja ya pili alieleza kuwa Tume ilikosea kwa kushindwa kutolea Uamuzi suala la udhalilishaji (defamation) na ubaguzi (discrimination). Ushahidi kuhusu ubaguzi ulitolewa na shahidi PW1 na PW2 ambao ni wajumbe wa Halmashauri Kuu. Waraka unaodaiwa uliandikwa na watumishi 22 na kati yao wanne walikuwa ni wakuu wa majimbo, lakini waliachishwa kazi ni waajiriwa (walalamikaji mbele ya Tume) tu. Aidha Mkuu mmoja wa jimbo la Chalinze hakuulizwa swali lolote na Askofu alisema huyo ni mtu wake asiulizwe swali. Suala la udhalilishaji (defamation) nalo halikutolewa uamuzi na Tume Kwa sababu askofu hakuwepo mahakamani na hajapata naafasi ya kujitetea.

Aidha Wakili alieleza Shauri mbele ya Tume lilikuwa dhidi ya wadhamini wa kanisa la kiinjili la kilutheri la Tanzania, Dayosisi ya Morogoro. Askofu ni mmojawapo wa wadhamini wa kanisa. Katibu wa Bodi ya wadhamini hakusema kama udhalilishaji huo ulifanywa na askofu kama mtu binafsi na si kama mdhamini wa kanisa la kiinjili la kilutheri Tanzania, Dayosisi ya Morogoro. Hivyo, Tume ilikosea kuitolea maamuzi hoja hiyo.

Katika Hoja ya tatu ya waajiriwa, Wakili alieleza kuwa Tume ilitoa fidia ndogo ya miezi 24 kwa Wajibu Maombi bila kuzingatia muda uliobakia

katika mkataba wao wa ajira. Fidia ya miezi 24 ilitolewa badala ya kurudishwa kazini (re-instatement). Akiendelea na Mawasilisho Wakili alieleza Kuwa Reginald Makulule angerudishwa kazini angefanya kazi kwa miezi 135 na Frank Peter Bugasi alikuwa na miezi 321 kabla ya kustaafu. Kwa kuwa fidia ilitolewa badala ya kurudishwa kazini na walalamikaji hawakuwa na kosa la kuachishwa kazi, kiwango cha mwezi 24 kilichotelewa ni kidogo sana. Kama Mahakama itaona isitoe amri ya kuwarudisha kazini wanaomba walipwe fidia ya 482,505,000 kwa wote wawili. Katika shauri la Marejeo Na. 25 la 2019, kati ya **North Mara Gold Mine Ltd dhidi ya Khalid Abdallah Salum**, Mahakama Kuu, Divisheni ya Kazi, iliyoketi Musoma, Mahakama ilithibitisha fidia ya miezi 48 kwa muda uliobakia katika mkataba wake. Wakili wa waajiriwa aliomba Mahakama ifanyie Marejeo sehemu ya Tuzo ya Tume ili walalamikaji waweze kurejeshwa kazini au kulipwa kiwango cha fidia walichoomba.

Akifanya mawasilisho ya nyongeza (rejoinder) ya Mjibu Maombi, Wakili wa Mleta Maombi alieleza maelezo yaliyotolewa kuhusu kupokelewa kwa barua ya kuachishwa kazi hayakutolewa kama ushahidi mbele ya Tume. Hivyo, ukiondoa tarehe 17/04/2019 basi siku ya 30 ni tarehe 17/05/2019 ambayo ni siku ya ijumaa na ni siku ya kazi. Sheria haijawahi kubadilika kwa maana ya Tangazo la Selikali Na. 64 la 2007 kilichobadilika



ni tafsiri. Kanuni ya 4(1) na (2) havina utata na migogoro ya kikazi huwa ina taratibu zake. Hivyo kwenda katika Sheria ya Tafsiri za Sheria ni mpaka kukiwa na utupu (lacuna) au utata katika sheria za kazi. Hivyo Tume ilikosea kujielekeza katika vifungu vya Sheria ya Tafsiri ya Sheria. Akiipa nguvu hoja yake Wakili alirejea uamuzi wa mahakama ya Rufani katika Kesi ya **Barclays Bank (T) Ltd dhidi ya Jacob Muro** ambayo ameinukuu.

Aidha, alieleza kuwa Kifungu cha 40(2) cha Sheria ya Ajira na Mahusiano kazini kinaongelea haki za mfanyakazi wakati wa kipindi cha utumishi kabla ya kufukuzwa kazi. Hivyo, kifungu hicho hakihusiani na mishahara baada ya mfanyakazi kuwa amefukuzwa kazini.

Vilevile wakili alieleza Katiba ya Dayosisi katika kanuni ya IX(c) (9) inaipa mamlaka Halmashauri Kuu kuwafukuza kazi wachungaji. Na kuhusu waraka wa Maaskofu wote hiyo sio mamlaka ya Dayosisi ya Morogoro kwani ina taratibu zake na haihusiani na waraka wa maaskofu wote.

Kuhusu tuhuma za udhalilishaji Wakili alieleza kuwa mshitakiwa wa tuhuma hizo ni bodi ya wadhamini na kauli ya udhalilishaji ilitolewa na askofu, hivyo tuhuma ilihusu askofu kama mtu binafsi na sio kama taasisi. Maelezo hayo hayakuwa katika nyaraka rasmi za wadhamini wa Dayosisi ya Morogoro. Hivyo, Tume ilikuwa sahihi katika Uamuzi wake. Pia hakuna

ushahidi unaonyesha kuwa kama wakuu wengine wa majimbo waliondika waraka husika.

Kuhusu muda wa uliobakia wa waajiriwa kufanya kazi kabla ya kustaafu, Wakili alieleza hoja hii inaibuka sasa wakati wa mawasilisho na haijawahi kutolewa ushahidi mbele ya Tume. Akizungumzia kesi ya **North Mara Goldmine Ltd dhidi ya Khalid Abdallah Salum** kama iliyonukuliwa Wakili alieza madai yake yalikuwa ya wazi na sio ya jumla, hivyo inatofautiana na shauri hili. Hivyo uamuzi usitumike.

Akifanya mawasilisho ya mwisho ya Marejeo Na. 37 ya 2020, Wakili wa waajiriwa alieleza Tuzo inaonyesha katika ukurusa wa 38 kuwa fidia imetolewa badala ya kuwarejesha kazini waleta maombi na hii inaonesha kuwa walikuwa wanapaswa kurudishwa kazini. Na bado wanaomba warejeshwe kazini. Aidha, Wakili alieleza Waraka wa kudhalilisha ni wa wadhamini wa Dayosisi kwa kuwa hili halijawahi kukanwa mbele ya Tume. Pia vielelezo vilivyopo mbele ya Tume vinaonyesha umri wa kustaarifu wachungaji.

Baada ya kupokea mawasilisho ya pande zote mbili, naona hoja zinazobishaniwa ambazo zinatakiwa zitolewe uamuzi na Mahakama ni 4. Hoja hizo ni kama zifuatazo; -

- i) Iwapo Maombi yaliyofunguliwa mbele ya Tume yalikuwa nje ya muda?
- ii) Iwapo mwajiri alikuwa na sababu ya msingi ya kuwaachisha kazi waajiriwa.
- iii) Iwapo taratibu za uachishwaji kazi zilifuatwa.
- iv) Iwapo Tume ilikosea kuona kuwa suala la udhalilishaji ni la mtu binafsi na halikuwa limefanywa na wadhamini.
- v) Ni nafuu zipi zinastahili kwa kila upande.

Nikianza kuitolea uamuzi hoja ya kwanza, sheria inayoweka ukomo wa muda wa kufungua mgogoro mbele ya Tume ni Kanuni za Taasisi za Kazi (Usuluhishi na Uamuzi), Tangazo la Serikali Na. 64 la 2007. Kanuni hizo zinaeleza katika kanuni ya 10(1) kuwa mgogoro wa kuachishwa kazi utawasilishwa mbele ya Tume ndani ya siku 30 tokea siku ya kuachishwa kazi. Maelezo yaliyopo katika rekodi yanaonesha kuwa Frank Peter Bogasi alipokea barua ya kuachishwa kazi tarehe 17 Aprili, 2019 saa 11 jioni. Na alimpatia nakala Reginald Makule tarehe 18 Aprili, 2019. Na huo ndio ushahidi pekee unaoonesha ni lini waajiriwa (walalamikaji mbele ya Tume) walipokea barua za kuachishwa kazi – kielelezo D8. Barua hizo inaonekana ziliandikwa tarehe 10 Aprili, 2019 zikiwataarifu kuwa wameachishwa kazi

kuanzia tarehe 06 Aprili, 2019. Barua zenyewe hazina sehemu yoyote inayoonesha iwapo zilipokelewa na waajiriwa na ni lini zilipokelewa.

Kanuni ya 4 ya Tangazo la Serikali Na. 64 la 2007 linaeleza kuwa katika kuhesabu muda uliopo katika kanuni hizo siku ya kwanza itaondolewa na siku ya mwisho itahesabika isipokuwa kama siku hiyo itaangukia siku ya Jumamosi, Jumapili au siku za mapumziko. Ukiondoa siku ya kwanza ya kupokea nakala hiyo, basi Frank Bogas alitakiwa awasilishe mgogoro wake tarehe 17 Mei, 2019 ambayo ni siku ya Ijumaa na Reginald Makule awasilishe mgogoro wake siku ya kwanza ya kazi baada ya siku 30 ambayo ni tarehe 20 Mei 2019 kwa sababu siku ya 30 iliangukia tarehe 18 Mei, 2019 ambayo ni siku ya Jumamosi.

Aidha, nimeangalia rekodi za Tume na kuona kuwa waajiriwa hawa kila mmoja alifungua mgogoro wake mbele ya Tume. Frank Peter Bogas alifungua mgogoro Na. CMA/MOR/60/2019 na Reginald Makule alifungua mgogoro Na. CMA/MOR/59/2019. Wakati wa Usuluhishi inaonekana kuwa Frank Peter Bogas aliunganishwa katika shauri la Reginald Makule kwani mgogoro Na. CMA/MOR/59/2019 ndio uliowasilishwa mbele ya Muamuzi kwa ajili ya kusikilizwa kwa mujibu wa Fomu Na F. 6 ya Tume – Hati ya kushindwa kupatana (certificate of non-settlement) na Form Na. 8 – Taarifa ya Kuwasilisha mgogoro kwa ajili ya Uamuzi (Notice to refer a

dispute to arbitration). Kwa sababu hiyo, ni vigumu sana kutenganisha mashauri ya waajiriwa hawa wawili. Hii inamaanisha kuwa hatuwezi kusema Frank Peter Bogas alitakiwa kuwasilisha shauri lake tofauti na Reginald Makule. Hivyo, ni maoni yangu kuwa kwa sababu inaonekana wakati wa usuluhishi mashauri ya waajiriwa yaliunganishwa, na Reginald Makule aliwasilisha mgogoro wake mbele ya Tume kwa wakati basi mgogoro huo uliwasilishwa kwa wakati. Hivyo, majibu ya hoja ya kwanza ni kuwa Tume ilikuwa sahihi kuona kuwa mgogoro uliwasilishwa ndani ya muda na kuwa ina mamlaka ya kusikiliza mgogoro huu.

Aidha, kuhusu hoja kuwa waajiriwa walitakiwa kukata rufaa dhidi ya uamuzi wa Halmashauri Kuu kwa Mkutano Mkuu nimeangalia katiba ya Dayosisi – kielelezo D1 katika kanuni ya X(C) (4) ambayo inaonesha mojawapo ya majukumu ya Mkutano Mkuu ni kuamua rufaa zilizowasilishwa na majimbo na ofisi kuu zikipitia Halmashauri Kuu. Hata hivyo, rufaa husika hazijatajwa ni za namna gani na rufaa hizo zinaonekana kuwa zinatakiwa zitoke majimboni au ofisi kuu zikipitia Halmashauri Kuu. Lakini uachishwaji kazi wa waajiriwa haukutokea ofisi za majimbo au Ofisi Kuu bali ulifanywa na Halmashauri Kuu. Hivyo kifungu hicho hakihusiki na rufaa za maamuzi ya kinidhamu yaliyofanywa na Halmashauri Kuu.

Vilevile, ukiangalia kifungu cha 10(7) (b) cha Mwongozo wa Utumishi wa Dayosisi kinaeleza wazi kuwa mtumishi anayo haki ya kukata rufaa katika ngazi ya Halmashauri Kuu ya Dayosisi ambayo uamuzi wake juu ya rufaa hiyo utakuwa wa mwisho kwa ngazi ya Dayosisi. Kifungu hiki kinaonesha kuwa katika masuala ya kuachishwa kazi Halmashauri kuu ndio mamlaka ya mwisho. Kwa sababu hiyo hakukuwa na taratibu nyingine ya ndani iliyobakia kufuatwa na waajiriwa na walikuwa wamemaliza taratibu zote za ndani. Hivyo, naona kuwa hoja ya kwanza jibu lake ni chanya kuwa Mgogoro huo uliwasilishwa ndani ya muda na Tume ilikuwa na mamlaka ya kusikiliza mgogoro huo.

Kuhusu hoja ya pili iwapo mwajiri alikuwa na sababu ya msingi ya kuwachisha kazi waajiriwa, kifungu 37 cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, Sura ya 366 ya Sheria kama ilivyorekebishwa mwaka 2019 ndicho kinachoelezea uachishwaji kazi usio halali. Kifungu cha 37(1) cha sheria hiyo kinaeleza kuwa itakuwa ni kinyume cha sheria kwa mwajiri kumuachisha kazi mwajiriwa isivyo halali. Na kifungu kidogo cha (2) cha kifungu cha 37 kinaeleza kuwa mwajiri atakuwa amemwachisha kazi mwajiriwa isivyo halali iwapo atashindwa kuthibitisha kuwa sababu za kumwachisha kazi zilikuwa za haki na halali na taratibu za kumwachisha kazi zilikuwa halali. Hivyo, jukumu la kuithibitisha Mahakama ya kwamba

uachishwaji kazi ulikuwa halali lipo kwa mwajiri kama inavyoelekezwa kwa mujibu wa Kifungu cha 39 cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, Sura ya 366 ya Sheria kama ilivyorekebisha mwaka ya 2019. Mahakama hii katika kesi ya **Tanzania Railway Limited dhidi ya Mwajuma Said Semkiwa, Revision No. 239 of 2014, Mahakama Kuu, Divisheni ya Kazi, iliyokaa Dar Es Salaam**, ilieleza kuwa ni msimamo wa kisheria kwamba ili uachishwaji kazi uonekane ni halali ni lazima utokane na sababu halali na taratibu halali za kuachishwa kazi. Kwa maneno mengine kuwe na uhalali wa sababu za kuachishwa kazi na uhalali wa taratibu za kuachishwa kazi.

Katika shauri hili Wajibu Maombi wanakili kuandika waraka kama inavyoshuhudiwa na Kielelezo D-3 (waraka wa Askofu) ukimtaka Askofu ajiuzuru kwa tuhuma mbalimbali ikiwa ni pamoja na uvunjifu wa katiba ya Dayosisi, matumizi mabaya ya madaraka, ubaguzi na upendeleo, kutokuwa mtu wa maendeleo, kukosa usikivu na kutendea kazi mambo ya kusikia, kushiriki mambo ya kimila na uchochezi wa migogoro ya wakulima na wafugaji. Kwa mujibu wa Kanuni ya 10(8) (b) ya Mwongozo wa Utumishi wa Kanisa inawataka mtumishi mwenye malalamiko kuyafikisha kwa mkuu wake wa kazi kwa njia ya maandishi. PW1 katika ushahidi wake mbele ya Tume ameeleza kuwa waliandika waraka huo na kuuwasilisha kwa viongozi wa Dayosisi kama kumbukumbu ya kupokea barua – kielelezo C5

kinavyoonesha. Shahidi DW1 yeye alieleza kuwa kuandika waraka ni kinyume cha kanuni ya 10(8) (a)-(d) ya Mwongozo wa Utumishi wa Kanisa. Lakini nilipopitia kanuni hizo ni wazi kuwa hakuna kosa lililofanywa na waajiriwa kwa kuwa wameeleza kuwa waraka huo wa maandishi uliwasilishwa kwa viongozi wa dayosisi na ushahidi huo haujapingwa. DW1 alichoonesha katika ushahidi wake ni kuwa malalamiko yaliyokuwa katika waraka hayakuwa ya kweli na si kuwa taratibu za kuwasilisha malalmiko hazikufuatwa. Hivyo, hakuna uthibitisho wa sababu za kuachishwa kazi kwa waajiriwa.

Hoja ya tatu ni iwapo taratibu za uachishwaji kazi zilifuatwa. Ili taratibu za uachishwaji kazi kwa makosa ya kinidhamu ziwe halali, Mwajiri hanabudi kuzingatia taratibu zilizoaainishwa katika Kanuni ya 13 ya Kanuni za Ajira na Mahusiano Kazini (Kanuni za Utendaji Bora), Tangazo la Serikali Na. 42 la 2007. Katika Marejeo haya Tume iliona ya kwamba taratibu za uachishwaji kazi hazikufuatwa kwa kuwa hakuna taarifa yoyote ya uchunguzi iliyofanywa na mwajiri. Ushahidi unaonesha waajiriwa wakipewa taarifa ya kuitwa katika mkutano wa Halmashauri Kuu kwa ajili ya kujadili tuhuma zilizopo katika waraka. Hivyo ni wazi kuwa hakuna uchunguzi uliofanyika, hakuna kamati ya nidhamu iliyokaa, hakuna mashahidi waliosikilizwa kuhusiana na tuhuma hizo, waajiriwa hawakupewa nafasi ya



kuwahoji mashahidi, kanuni dhidi ya upendeleo (rule against bias) hazikuzingatiwa kwa watu wanaowatumu waajiriwa kuwa wajumbe wa kikao kilichofanya uamuzi wa kuwafukuza kazi, na watu hao ni Askofu na DW1.

Katika kesi ya **Mbeya - Rukwa Auto Parts and Transport dhidi ya Jestina Mwakyoma [2003] T.L.R. 251**, Mahakama ilikuwa na msimamo kuwa ni kanuni ya haki za asili (natural justice) kuwa mtu yoyote asiadhibiwe bila kusikilizwa. Kitendo cha waajiriwa kunyimwa taarifa ya uchunguzi na kunyimwa haki ya kuhoji mashahidi ni sawa na kuwanyima haki yao ya kuwasikiliza kama ilivyoeleza Mahakama ya Rufani katika kesi ya **Severo Mutegeki na mwenzake dhidi ya Mamlaka ya Maji Safi na Usafi wa Mazingira Mjini Dodoma (DUWASA), Rufaa ya Madai Na. 343 of 2019, Mahakama ya Rufani, iliyokaa Dodoma.**

Pia katika maombi haya ni wazi ya kwamba mgogoro wa Wajibu Maombi ulishughulikiwa na Halmashauri Kuu kabla kupitishwa Halmashauri ya Utendaji ambayo kinyume na Kifungu cha 10(7)(b) cha Mwongozo wa Utumishi. Kwa sababu hiyo, hoja ya Mleta Maombi ya kwamba Wajibu Maombi hawakufuata taratibu za ndani kabla ya kufungua Maombi yao Tume inakosa nguvu kwani chombo kilichoshughulikia mgogoro ndio chombo cha mwisho. Hivyo Mahakama hii inaona kuwa waajiriwa

waliachishwa kazi bila sababu halali na pasipo kufuata kiutaratibu halali za kuwaachisha kazi.

Kuhusu hoja kuwa Tume ilikosea kwa kuwa suala la udhalilishaji (defamation) na la mtu binafsi, nimeangalia mwaka unaodaiwa kuwafehehesha na kuwadhalilisha (defamation) waajiriwa ambao ni kielelezo C 12. Waraka huo umeandikwa na Askofu Jacob Mameo Ole Paulo. Ni wazi kuwa waraka huo uliandikwa na Askofu kama Mtu binafsi na sio kwa niaba ya wadhamini wa kanisa la kiinjili la kilutheri Tanzania, Dayosisi ya Morogoro ambaye ni Mwajiri. Hivyo, Tume ilikuwa sahihi kuwa kama madai ya kashfa au udhalilishaji yanamuhusu Askofu Jacob Mameo Ole Paulo ambaye ndiye aliyandika waraka husika-kielelezo C 12 na kuwa haukuandikwa na waajiri. Hivyo, hoja hii haina mashiko.

Hoja ya mwisho katika shauri hili nini stahiki za kila upande. Tume iliamua kuwa waajiriwa walipwe mishahara wa miezi 24 kama fidia ya kuachishwa kazi isivyo halali pamoja na mishahara ya miezi 14 ya wakati shauri likiwa linasikilizwa na Tume. Waajiriwa wanaomba warudishwe kazi au walipwe shilingi milioni 480 kama fidia ya kuachishwa kazi isivyo halali. Upande wa mwajiri ameeleza kuwa Tume ilikosea kuwapa tuzo ya mishahara ya miezi 14 baada ya kuwapa fidia ya mishahara ya miezi 24.

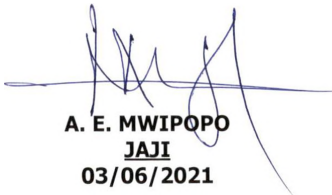
Kwa mujibu wa kanuni ya 32(2) (b) ya Kanuni za Taasisi za Kazi (Mwongozo wa Usuluhishi na Uamuzi), Tangazo la Serikali Na. 67 la 2007, Muamuzi anatakiwa atoe amri ya kurudishwa kazi ni pale ambapo mazingira ya uachishwaji kazi yanaruhusu kuendelea kwa mahusiano ya kikazi. Katika shauri hili Muamuzi aliona kuwa hawezi kuwarudisha kazini waajiriwa kwa sababu waajiriwa walitoa ushahidi kuwa wao hawamkubali Askofu Jacob Mameo Paulo ambaye ndiye kiongozi wa Dayosisi. Hivyo, nakubaliana na Muamuzi kuwa kuwarudisha kazini ni kuruhusu migogoro katika taasisi hiyo ya dini iendelee. Hivyo, nafuu inayostahili katika mgogoro huu ni wa kuwalipa fidia kwa kuachishwa kazi isivyo halali kama Tume ilivyoamua kwa usahihi.

Tume iliamua kutoa fidia ya mishahara ya miezi 24 kwa sababu aina ya masomo waliyosomea waajiriwa sio rahisi kupata kazi nyingine. Nakubaliana hoja hii ya Tume kuwa waajiriwa sio rahisi kupata kazi nyingine kutokana na taaluma yao. Wakili wa waajiriwa aliomba walipwe milioni 480 kama fidia. Hata hivyo maombi yake hayana uhalisia na hayana mchanganuo na hayakutolewa ushahidi mbele ya Tume, hivyo hayana mashiko. Hata hivyo, kutokana na ugumu wa waajiriwa kupata kazi nyingine naongeza fidia ambayo mwajiri anatakiwa kuwalipa waajiriwa kutoka mishahara wa miezi 24 hadi mishahara wa miezi 36.

Kuhusu malipo ya mshahara wa miezi 14 nakubaliana na maoni ya wakili wa mwajiri kuwa Muamuzi hakuwa sahihi kutoa tuzo hiyo kwa kuwa waajiriwa hawakuwa wakidai mishahara hiyo. Kifungu cha 40(2) cha Sura ya 366 kinaeleza kuwa malipo ya fidia ni nyongeza ya malipo mengine anayostahili. Kwa kumlipa fidia ndio malipo ambayo waajiriwa wanastahili kwa kuwa hawakuwa wakifanya kazi kipindi mgogoro ukiwa mbele ya Tume. Hivyo, naifuta tuzo hiyo ya mishahara ya miezi 14 iliyotolewa na Tume kwa waajiriwa.

Kuhusu mshahara wa waajiriwa, ushahidi pekee unaoonesha mshahara wa waajiriwa kama Wakuu wa Majimbo ni maelezo ya PW1 kuwa walikuwa wakilipwa shilingi 530,000/= kwa mwezi wakati akiulizwa maswali na Muamuzi. Kwa ajili ya kupata malipo wanayostahili kulipwa na kwa ajili ya kutenda haki, naona kuwa Tume ilikuwa sahihi kuona kuwa mshahara wa waajiriwa ulikuwa ni shilingi 530,000/= na ndio mshahara utakaotumika kupiga hesabu za fidia ya waaajiriwa. Na ili waajiriwa waweze kulipwa haki yao, inabidi utumike mshahara huo kupigia hesabu kwa kuwa hakuna ushahidi mwingine wowote wa mshahara wao. Hivyo, waajiriwa kila mmoja atalipwa shilingi 19,080,000/= ikiwa ni mshahara wa miezi 36 kama fidia ya kuachishwa kazi isivyo halali.

Hivyo maombi ya marejeo katika shauri Na. 27 la 2020 na Na. 35 la 2020 yamekubaliwa kwa kiasi kama nilivyoeleza hapo juu. Kwa kuwa hili ni shauri la kazi, kila upande utabeba gharama za kuendesha shauri hili.



**A. E. MWIPOPO**  
**JAJI**  
**03/06/2021**