

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

SHAURI LA MAREJEO NA. 40 LA 2020

BAINA YA

OMARY AWADHI LIMITED.....MLETA MAOMBI NA 1

OMARY AWADHI T/A

OMARY AWADHI ENTERPRISES.....MLETA MAOMBI NA 2

NA

ZUBERY ALLY NA WENZAKE 14.....WAJIBU MAOMBI

HUKUMU

Tarehe ya Mwisho ya Amri: 24/05/2021

Tarehe ya Hukumu: 03/06/2021

A. E. MWIPOPO, J.

Omary Awadhi Limited na Omary Awadh Enterprises ambao ni Waleta Maombi katika shauri hili wamewasilisha maombi haya wakiomba Mahakama irekebishe Uamuzi Mdogo wa Tume ya Usuluhishi na Uamuzi uliotolewa katika mgogoro wa kikazi Na. CMA/MORO/226/2016 wa tarehe 03 Januari, 2020, na Mhe. Mkombozi, Z.B., Muamuzi. Waleta Maombi wanaomba yafuatayo:

- i) Mahakama hii ikipendezwa irekebisha na kutupilia mbali mwenendo mzima na uamuzi wa Tume katika mgogoro wa kikazi Na. CMA/MORO/226/2016

- ii) Gharama ya fidia
- iii) Nafuu yoyote ambayo Mahakama itapendezwa kutoa.

Historia fupi ya shauri hili ni kuwa Wajibu Maombi ambao majina yao ni Zuberi Ally, Simba Kinanda, Ramadhani Omary, Adam Zuberi, Enzi Said, Msafiri Omary, Jackson Leud, Juma Hassan, Zakaria Hassan, Musa Ramadhani, Umila Mbaraka, Khatib Juma, Haidar Abubakar, Ally Hamad na Yohana Laban walijiriwa na Mleta Maombi katika nafasi ya Utingo kwa nyakati tofauti. Mnamo tarehe 30/06/2016 ajira ya Wajibu Maombi ilisitishwa na Mleta Maombi kwa sababu ya mkataba wa ajira kufikia ukomo. Wajibu Maombi hawakuridhika na kuachishwa kazi huko na walifikisha mgogoro wao mbele ya Tume ya Usuluhishi na Uamuzi (hapa itajulikana kama Tume) ambapo Tume iliona uachishwaji kazi haukuwa wa halali. Uamuzi wa Tume haukuwaridhisha Waleta Maombi jambo lilopelekea wafungue maombi haya ya marejeo katika Mahakama hii.

Wakati wa kusikiliza shauri hili, pande zote mbili zilikuwa zinawakilishwa. Waleta Maombi walikuwa wanawakilishwa na Bi. Esther Shoo, Wakili, na Mjibu Maombi alikuwa anawakilishwa na Bw. Hamis Salum, Mwakilishi Binafsi.

Akifanya mawasilisho ya kuunga mkono marejeo, Wakili wa Mleta Maombi alieleza kuwa Muamuzi alikosea kuona kuwa Mgogoro

uliwasilishwa mbele ya Tume ndani ya muda. Waleta maombi na Wajibu maombi waliingia mikataba tofauti ya ajira. Mgogoro huu unatokana na mkataba wa ajira ambapo Waleta Maombi na Wajibu Maombi waliingia mikataba ya Maandishi Mwezi Februari, 2016. Waleta Maombi walifungua mgogoro wa kwanza Tume ya Usuluhishi na Uamuzi tarehe 30/06/2016. Kanuni ya 10(1) ya Kanuni za Taasisi za Kazi (Usuluhishi na Uamuzi), Tangazo la Serikali Na. 64 la 2007, inaeleza kuwa ukomo wa muda wa kufungua shauri la uachishwaji kazi ni ndani ya siku 30 tokea mgogoro utokee. Mgogoro huu uliibuka Mwezi Februari, mwaka 2016 lakini mgogoro ulifunguliwa Tume miezi 4 baadae. Hivyo, Tume haikuwa na Mamlaka ya kusikiliza mgogoro huu.

Akiwasilisha sababu ya pili ya marejeo, Wakili wa Waleta Maombi alieleza kwamba muamuzi hakuwa sahihi kuamua kuwa Wajibu Maombi walikuwa na mikataba ya kudumu. Mikataba ambayo waliingia Wajibu Maombi inaeleza ukomo wa ajira yao kuwa ni tarehe 30 Juni, 2016. Katika ushahidi wao mbele ya Tume Wajibu Maombi walikubali kuwa walisaini mikataba hiyo inayoonyesha ukomo wa ajira yao na walieleza kuwa wakati wanaanza kazi walikuwa na mkataba wa mdomo ambao haukuwa na ukomo. Ila waliposainishwa mkataba wa maandishi mkataba huo ulikuwa na ukomo. Katika shauri la **Umoco Ltd dhidi ya Salu Limited, Rufaa ya**

Madai Na. 91 ya 2015, Mahakama ya Rufani ya Tanzania iliyoketi Iringa iliamua kuwa pale ambapo pande zote mbili za mkataba zitaamua kuweka makubaliano yao kwa maandishi basi hakuna ushahidi wa makubaliano ya mdomo au maelezo utakubaliwa kwa ajili ya kupinga, kutofautisha, kuongeza au kupunguza masharti ya mkataba huo wa maandishi kwa mujibu wa kifungu cha 100 na 101 cha Sheria ya ushahidi, Sura ya 6 kama ilivyorejewa mwaka 2002. Kwa kuwepo kwa mikataba ya kimaandishi mikataba hii ndio inatakiwa izingatiwe pamoja na masharti yake na haiwezi kupingwa na mikataba ya maneno. Hivyo Muamuzi alikosea kuamua kuwa mikataba ya Wajibu Maombi ilikuwa batili na ilikuwa ya kuweka ukomo wa mikataba ya ajira ya wajibu maombi.

Wakili wa Waleta Maombi aliwasilisha sababu ya 3 na 4 ya marejeo kwa pamoja. Sababu hizo zinahusu uachishwaji kazi usio halali. Wakili alieleza kuwa Muamuzi alikosea kuona kuwa Wajibu Maombi waliachishwa kazi kwa sababu ambazo sio halali. Shahidi aliyekuja kutoa ushahidi kuhusu sababu za kuachishwa kazi alikuwa ni mfanyakazi, hivyo Muamuzi alikosea kuona kuwa kwa sababu shahidi ni mfanyakazi basi hakuna sababu ya kuwaachisha kazi. Kuyumba kwa biashara sio lazima biashara husika ifungwe na kuachisha kazi wafanyakazi wote. Muamuzi aliona pia kuwa utoaji wa taarifa ya kusitisha ajira haukuwa sahihi, lakini Wajibu maombi

wanakubali kuwa walipokea taarifa ya kuachishwa kazi katika ushahidi wao ambapo wanasema waliona kwa mara ya kwanza sababu ya kuachishwa kazi walipopokea barua ya kuachishwa kazi. Waleta Maombi walitoa taarifa hiyo ili kuondoa matarajio ya kuongezwa mkataba na sio taarifa ya kuwaachisha kazi. Katika kesi ya **Simoni Kichele Chacha dhidi ya Avelina M. Kilawe, Civil Appeal No. 160 ya 2018**, Mahakama ya Rufani ya Tanzania iliyoketi Mwanza iliona kuwa pande zote mbili za makubaliano zilizoingia kwa uhuru zinafungwa na makubaliano hayo. Katika shauri hili pande zote mbili ziliingia mkataba kihalali na kwa uhuru. Hivyo mikataba iliisha kwa kufika ukomo na Wajibu Maombi walitaarifiwa kuwa mkataba wao unafika ukomo na kuwa hawataongezwa.

Katika Hoja ya tano wakili aliwasilisha kwa kueleza ya kwamba haikuwa sahihi kwa shahidi mmoja kuzungumza kwa niaba ya Wajibu Maombi wengine mbele ya Tume kwani Wajibu Maombi hawa walijiriwa kwa tarehe tofauti. Hivyo, uendeshaji wa shauri hili haukuwa sahihi kisheria kwa sababu kila mmoja ilitakiwa athibitisha namna alivyoajiriwa.

Na hoja ya mwisho ni kuwa Tume ilikosea kuwapa fidia ambayo iliwapatia wakati mikataba ya Wajibu Maombi ilikuwa imefika ukomo na hivyo hawakuwa wameachishwa kazi isivyo halali. Kwa sababu hiyo hawakustahili kupewa nafuu za uachishwaji kazi usio halali. Hivyo

wanaomba maombi haya ya marejeo yakubaliwe na uamuzi wa Tume ufutwe.

Akijibu hoja za Waleta Maombi, Mwakilishi Binafsi wa Wajibu Maombi alijibu hoja zote tano za Waleta Maombi. Akianza na hoja ya kwamba mgogoro ulipelekwa Tume nje ya muda, alieleza kuwa Mikataba baina ya Waleta Maombi na Wajibu Maombi ilisainiwa mwezi wa Februari, mwaka 2016. Mgogoro ulizuka tarehe ambayo Waleta Maombi walitoa barua ya kusitisha ajira. Barua hizo zilitolewa mwezi mmoja kabla ya ukomo wa mkataba, hivyo wajibu maombi walipeleka mgogoro ndani ya muda. Kielelezo P1 – Barua za kuachishwa kazi zinaonesha tarehe ya kuachishwa kazi. Hivyo mgogoro ulianza mwezi wa tano na kuwasilishwa mwezi wa sita mbele ya Tume. Aidha, hakukuwa na pingamizi lolote kuhusu kuwasilishwa kwa mgogoro nje ya muda uliopokelewa mbele ya Tume. Hivyo hoja hii haina msingi.

Kuhusu hoja ya mikataba ya Waleta Maombi kuwa sio ya kudumu, Mwakilishi Binafsi alieleza hoja hii haina msingi kwa kuwa mkataba wa kipindi maalum walipewa baada ya kudai wapewe mikataba ya maandishi na waongezwe mishahara. Ndipo mwezi Februari, 2016 aliwapatia mikataba wa kuanzia mwanzo wa ajira yao na kuwa mikataba hiyo itafika

ukomo mwezi Juni, 2016. Hivyo walifanya kazi chini ya mkataba wa muda maalum ambao unanza mwanzo wa ajira yao hadi tarehe 30 Juni, 2016.

Akijadili Kesi ya **Umico Ltd dhidi ya Salu Limited** ambayo Waleta Maombi waliinukuu, Mwakilishi Binafsi alieleza kuwa kesi hiyo haifanani na kesi hii kwa kuwa katika kesi hii Wajibu Maombi walikuwa na mkataba wa mdomo ambao ulibadilishwa kuwa wa maandishi bila makubaliano. Hivyo, wajibu maombi hawakutendewa haki kwa kuwa mkataba wa maandishi waliongia haukuwa umefika miezi 12.

Akiwasilisha kuhusu sababu ya tatu ya marejeo ya Waleta Maombi, Mwakilishi alieleza kuwa Wajibu Maombi waliachishwa kazi isivyo halali kwa sababu barua ya kuachishwa kazi ilieleza kuwa anasitisha ajira kutokana na sababu ya biashara kuwa ngumu. Sababu hizo walizona siku ya kupokea taarifa, hivyo Wajibu Maombi hawakuwa wameambiwa sababu za kuachishwa kazi. Kwa sababu hiyo, Waleta Maombi walikiuka taratibu kama zilivyo katika Kifungu cha 38 cha Sheria ya Ajira na Mahusiano kazini, Sura ya 366 ya Sheria, Kama ilivyorekebishwa mwaka 2019. Hivyo, Tume ilikuwa sahihi kutoa malipo ya taarifa ya kuachishwa kazi, likizo na mishahara ya miezi 12 kutokana na kuachishwa kazi isivyo halali.

Aidha Kuhusu shahidi mmoja kutolea ushahidi Wajibu Maombi wote, Wakili alieleza kuwa mgogoro ulizuka tarehe moja dhidi ya Mwajiri mmoja

na kwa sababu moja. Hivyo madai yao yalikuwa yanafanana. Kwa sababu hiyo ilikuwa ni sahihi kwa shahidi mmoja kutoa ushahidi kwa niaba ya wajibu maombi wengine. Mwakilishi wa Wajibu Maombi aliomba marejeo haya yatupitiliwe mbali na uamuzi wa Tume uendelee.

Akifanya mawasilisho ya nyongeza wakili alirudia mawasilisho yake ya msingi kuwa mikataba ya maandishi ya Wajibu Maombi ilikuwa halali na ilifika ukomo.

Kutokana na mawasilisho ya pande zote mbili, nimeona kuwa kuna hoja tano zinazobishaniwa ambazo Mahakama hii inatakiwa kuzitolea uamuzi. Hoja hizo ni kama zifuatazo:-

- i) Iwapo mgogoro wa Wajibu Maombi uliwasilishwa mbele ya Tume ndani ya muda.
- ii) Iwapo Wajibu Maombi walijajiriwa kwa mikataba ya kudumu.
- iii) Iwapo uachishwaji kazi wa Wajibu Maombi ulikuwa wa halali.
- iv) Iwapo ilikuwa sahihi kwa shahidi mmoja kutoa ushahidi kwa niaba ya wajibu maombi wengine.
- v) Je ni zipi stahili za kila upande?

Nikianza na hoja ya kwanza, sheria inayoongoza ukomo wa kuwasilisha mgogoro wa kuachishwa kazi mbele ya Tume ya Usuluhishi na Uamuzi ni Kanuni ya 10 (1) ya Kanuni za Taasisi za Kazi (Usuluhishi na

Uamuzi), Tangazo la Serikali Na. 64 la 2007. Kanuni hiyo inaeleza, nanukuu:-

"Dispute about the fairness of an employee's termination of employment must be referred to the Commission within thirty days from the date of termination or the date that the employer made a decision to terminate or uphold the decision to terminate."

Kanuni tajwa hapo juu inaeleza kuwa mgogoro kuhusu uhalali wa uachishwaji kazi wa mwajiriwa lazima uwasilishwe mbele ya Tume ndani ya siku 30 kutoka siku ya uachishwaji kazi au tarehe ambayo mwajiri alifanya uamuzi wa kumwachisha kazi au alikubaliana na uamuzi wa kumwachisha kazi.

Katika maombi haya Mleta Maombi alitoa taarifa ya kutoongeza mikataba ya ajira kwa Wajibu Maombi tarehe 30/05/2016 kama kielelezo P1 - barua ya taarifa ya kuwaachisha kazi inavyooneshwa na mgogoro uliwasilishwa Tume Tarehe 07/06/2016. Hivyo ni wazi kuwa Wajibu Maombi walipeleka mgogoro mbele ya Tume ndani ya muda. Hata hivyo, rekodi zilizopo zinaonesha kuwa mgogoro huo uliwasilishwa tarehe 07 Juni, 2016, ulifutwa na Waleta Maombi walifungua mgogoro mpya mbele ya Tume baada ya kupata kibali cha kuongezwa muda mnamo tarehe 31 Mei, 2019. Hivyo, hoja kuwa Wajibu Maombi walifungua mgogoro mbele ya Tume nje ya muda haina mashiko.

Hoja ya pili ni iwapo Wajibu Maombi walijajiriwa kwa mkataba wa kudumu. Baada ya kupitia ushahidi nimeona kuwa Wajibu Maombi walikuwa wameajiriwa na Waleta Maombi kwa Mkataba wa mdomo/maneno kwa wakati tofauti. Na Mikataba ya Wajibu Maombi ilibadilishwa na kuwa ya maandishi mwezi Februari, 2016 kama inavyoonyesha katika Kielelezo P2 - mikataba ya ajira ya Wajibu Maombi. Mikataba hiyo inaonesha kuwa mikataba husika ni mwendelezo wa mkataba wa mdomo baina ya Waleta Maombi na Wajibu Maombi kwa kuwa ilianza tarehe ambayo kila Mjibu Maombi alianza kazi. Aidha, mikataba hiyo inaonesha kuwa inamalizika tarehe 30 Juni, 2016.

Ni wazi kuwa hakuna ubishi ya kwamba Waleta Maombi waliingia katika mikataba hiyo kwa hiari kwa kuwa hakujawa na hoja yoyote kuonesha kuwa mikataba hiyo iliingiwa bila hiari ya Wajibu Maombi. Wanachoeleza Wajibu Maombi ni kuwa mikataba hiyo iliingiwa ili kubadili mikataba yao kutoka kuwa ya kudumu na kuwa ya muda maalum. Lakini kwa kuingia katika mikataba hiyo, maana yake Wajibu Maombi walikuwa wanakubaliana na masharti yaliyomo katika mikataba hiyo. Na ushahidi uliomo unaonesha kuwa ni wao ndio waliokuwa wanataka mkataba wa maandishi. Ni maoni yangu kuwa walikuwa wanafungwa na masharti ya mikataba waliyoingia kwa kuwa mkataba wa mdomo waliokuwa wameingia

awali waliamua kwa ridhaa yao uwe wa maandishi. Kama hawakuwa wameridhika na masharti ya mikataba hiyo wasingeweka saini zao au wangefungua mgogoro mbele ya Tume kupinga masharti ya mikataba husika. Hivyo kama ambavyo iliamuliwa na Mahakama ya Rufani katika kesi ya **Simon Kichele Chacha dhidi ya Aveline M. Kilawe**, (supra), pande zote zinapoingia makubaliano kwa ridhaa yao huwa zinafungwa na mkataba husika.

Aidha, Kanuni ya 4 ya Kanuni za Ajira na Mahusiano Kazini (Kanuni za Utendaji Bora), Tangazo la Serikali Na. 42 la 2007 inaeleza kuhusu kuachisha kazi kwa makubaliano. Kanuni ya 4 (1) inaeleza kuwa, nanukuu:-

"4. (1) Mwajiri na mwajiriwa watakubaliana kusitisha mkataba kulingana na makubaliano. "

Na kifungu cha 1 cha mikataba ya ajira baina ya Waleta Maombi na Wajibu Maombi kinaonesha kuwa mikataba hiyo itadumu mpaka tarehe 30 Juni, 2016. Ushahidi huu unaonesha kuwa kulikuwa na makubaliano kuhusu sharti hili la muda ambao mikataba husika utafikia ukomo.

Katika kesi ya **Hotel Sultan Palace Zanzibar dhidi ya Daniel Laizer & Another**, Maombi ya Madai. Na. 104 of 2004, Mahakama ilikuwa na maoni kuwa, nanukuu: -

"It is elementary that the employer and employee have to be guided by agreed term governing employment. Otherwise, it would be a chaotic state of affairs if employees or employers were left to freely do as they like regarding the employment in issue."

Kwa tafsiri isiyo rasmi, Mahakama katika shauri tajwa hapo juu ilikuwa na maoni kuwa mwajiri na mwajiriwa wataongozwa na masharti waliyokubaliana kuhusu ajira, bila hivyo itakuwa ni hali ya vurugu iwapo mwajiri au mwajiriwa ataachwa afanye vile anavyopenda kuhusiana na ajira husika. Katika shauri tulilionalo tunaona kuwa Waleta Maombi na Wajibu Maombi walikubaliana katika mikatabaya ajira kuwa ajira hizo zitakoma tarehe 30 Juni, 2016. Hivyo, ni maoni yangu kuwa Wajibu Maombi walijajiriwa na Waleta Maombi kwa mikataba ya muda maalum kama kielelezo P2 kinavyoonesha.

Hoja ya tatu ni iwapo uachishwaji kazi wa Wajibu Maombi ulikuwa wa halali. Katika hoja ya pili nimeona kuwa ajira ya Wajibu Maombi ilikuwa ya muda maalum ambapo mikataba ya ajira inaonesha kuwa ajira itafika ukomo tarehe 30 Juni, 2016. Ushahidi uliopo unaonesha kuwa mnamo tarehe 30 Mei, 2016 Mleta Maombi aliwaandikia barua Wajibu Maombi kuwataarifu kuwa mikataba yao ya ajira itakapofika ukomo tarehe 30 Juni, 2016 hawataongezwa mkataba mwingine. Barua hizo zilipokelewa kama kielelezo P2. Wajibu Maombi walikuwa na maoni kuwa barua hizo ni za

kuwaachisha kazi kwa kuwa sababu ya kuwaachisha kazi imetajwa kuwa ni hali ya biashara kuwa mbaya huku Wajibu Maombi wakiwa wanadai nyongeza ya Mshahara kutoka shilingi 120,000/= hadi kufikia shilingi 200,000/=. Baada ya kusoma kielelezo P1 nimeona kuwa maudhui ya barua hiyo ni kuwataarifu Wajibu Maombi kuwa Waleta Maombi hawataongeza mikataba ya ajira ya Wajibu Maombi baada ya mikataba yao kufika ukomo. Barua hizo walizoandikiwa Wajibu Maombi hazikuwa za kuwaachisha kazi.

Kanuni ya 4(2) ya Kanuni za Ajira na Mahusiano Kazini (Kanuni za Utendaji Bora) zinaeleza kuwa mkataba wa muda maalum utakoma wenyewe wakati muda uliokubaliwa utakapoisha, isipokuwa kama mkataba unaeleza vinginevyo. Mikataba ya Wajibu Maombi haielezi vinginevyo kama baada ya mikataba hiyo kuisha wataendelea na kazi. Aidha, Waleta Maombi wameeleza kuwa kuwa sababu ya kuwaandikia Wajibu Maombi barua hizo ni kuwataarifu kuwa mikataba hiyo haitahuishwa tena. Katika kesi ya **Dar Es Salaam Baptist Sec School dhidi ya Enock Ogala, Marejeo Na. 53 ya 2009, Mahakama Kuu, Divisheni ya Kazi, iliyokaa Dar Es Salaam**, Mahakama hii ilikuwa na maoni kuwa mkataba wa muda maalum unaisha wenyewe pale kipindi ambacho kilikubaliwa katika mkataba

kinapofika ukomo. Hivyo, ni maoni yangu kuwa mikataba husika ilifika ukomo na Wajibu Maombi hawakuachishwa kazi na Waleta Maombi.

Kuhusu hoja kuwa Wajibu Maombi hawakutakiwa kutolewa ushahidi na shahidi mmoja kwa sababu walijiriwa kwa tarehe tofauti, hoja hii haina msingi kwa sababu Wajibu Maombi walifungua shauri la pamoja mbele ya Tume na waliomba wawakilishwe na mmoja wao. Wajibu Maombi walifuata taratibu zote za kufungua shauri la pamoja ikiwa ni pamoja na kufanya maombi ya kuwakilishwa pamoja. Aidha, suala la uwakilishi wa Wajibu Maombi halikuwa hoja inayobishaniwa mbele ya Tume na ndio linawasilishwa hapa Mahakamani kwa mara ya kwanza hivyo halina msingi.

Na mwisho, nini stahili za pande zote mbili? Baada ya kuona kuwa Wajibu Maombi walikuwa na mikataba ya muda maalum na hawakuachishwa kazi isivyo halali kama ulivyo uamuzi wa Tume, ni wazi kuwa Wajibu Maombi hawakustahili kupewa tuzo ya kuachishwa kazi. Hivyo, tuzo walizopewa na Tume za kuachishwa kazi ambazo ni fidia ya mishahara ya miezi 12 na mishahara wa mwezi mmoja badala ya taarifa ya kuachishwa kazi nazifuta (set aside). Malipo yatakayobakia ni malipo likizo kwa sababu Waleta Maombi hawakuonekana kuyapinga na pia hakuna ushahidi uliowasilishwa na Waleta Maombi kuonesha kuwa Wajibu Maombi walilipwa likizo zao kabla ya mikataba yao kufikia ukomo.

Hivyo, Kila Mjibu Maombi atalipwa Mshahara wake wa mwezi mmoja ambao ni shilingi 120,000/= ikiwa ni malipo ya likizo. Shauri hili la marejeo linakubaliwa na tuzo ya Tume inafutwa (set aside). Kila upande utajigharamia gharama za kuendesha shauri hili.



A. E. MWIPOPO
JAJI
03/06/2021