

**MAHAKAMA KUU YA TANZANIA
DIVISHENI YA KAZI
DAR ES SALAAM**

**MAOMBI YA MAREJEO NA. 821 YA 2019
KATI YA**

SIGMA HAIR INDUSTRIAL LIMITED MLETA MAOMBI

DHIDI YA

JUMA HAMADI MRISHO MJIBU MAOMBI

MAAMUZI

Tarehe ya amri ya mwisho: 21/06/2021

Tarehe ya maamuzi: 05/07/2021

T. N. Mwenegoha.

Mwombaji amefungua maombi haya akiomba mahakama itengue maamuzi yaliyotolewa na Tume ya Usuluhishi na Uamuzi (itatambulika kama Tume) yaliyotolewa tarehe 20/09/2019 na Mh. Kokusima, L, Mwamuzi katika mgogoro wa kazi Na. CMA/DSM/TEM/322/17/139/17. Maombi haya yameambatanishwa na kiapo cha ndugu Hassan S. Ruhanywa, wakili wa mwombaji.

Mjibu maombi alipinga maombi haya kwa kuleta kiapo kinzani. Katika shauri hili mwombaji anaomba kutengua maamuzi ya Tume kwa sababu zilizoainishwa katika aya ya 6 (c) ya kiapo cha mwombaji.

Katika maombi haya mawasilisho yalifanywa kwa njia ya mdomo. Mleta maombi aliwakilishwa na ndugu Hassan S. Ruhanywa, wakili msomi. Kwa upande wa mjibu maombi aliwakilishwa na ndugu Michael Mgombozi, mwakilishi kutoka chama cha wafanyakazi cha TUPSE.

Katika mawasilisho yake wakili wa mwombaji alieleza kuwa, ushahidi uliotolewa Tume unaonyesha kwamba taratibu za kufukuzwa kazi zilifuatwa na muhtasari wa kikao cha nidhamu ulitolewa kuthibitisha hilo. Alidai kuwa alichokosea mwamuzi ni kuamini kuwa taratibu za kuachishwa kazi zinatakiwa zifuatwe kama zilivyoorodheshwa. Ili kuunga mkono hoja yake wakili huyo alinukuu kesi ya **Nelly Munuo V. Mufindi Paper Mills Ltd**, Labour Revision No. 14 ya 2018, at Iringa.

Wakili huyo aliendelea kueleza kuwa, taratibu zimewekwa ili kuhakikisha haki inatendeka na sio kuhakikisha ukamilifu. Alisisitiza kuwa katika shauri hili mwajiri alifuata taratibu zote katika usikilizaji wa shauri la nidhamu. Aliongeza kuwa kukosekana kwa sahihi ya mjibu maombi katika muhtasari wa kikao cha nidhamu si ukiukwaji wa utaratibu kwani muhtasari huo umepokelewa kama sehemu ya ushahidi.

Iliendelea kuelezwa kuwa jambo lililopelekea mjibu maombi kuachishwa kazi ni kupokea rushwa na katika ushahidi uliotolewa Tume,

shahidi Dw1 alieleza kuwa alifanya uchunguzi kabla ya kumuita mjibu maombi kwenye kikao cha nidhamu. Iliongezwa kuwa, mwamuzi alikosea kwa kuwa hakuna sheria yoyote inayomwelekeza mwajiri namna ya kufanya uchunguzi. Wakili wa mwombaji aliendelea kuwasilisha kuwa, mwamuzi alikosea kusema kwamba hakuna mashahidi walioitwa katika kikao cha nidhamu licha ya ushahidi uliotolewa na DW1 kuthibitisha hilo.

Ilielezwa kuwa mwamuzi alikosea kutopokea ushahidi wa kielektroniki (video clip) uliotolewa na mwombaji ukimuonyesha mjibu maombi akirejesha pesa kwa watu aliowaomba rushwa. Iliongezwa kuwa ushahidi huo uliorodheshwa katika orodha ya vielelezo atakavyovitumia mwombaji isipokuwa haikuwepo katika orodha ya Tume. Ilielezwa kuwa kitendo cha Mwamuzi kukataa kupokea ushahidi huo alikwenda kinyume na Kanuni ya 17 (1) (2) ya Kanuni za Mahakama ya Kazi, Tangazo la Serikali No. 106 la 2007 (itajulikana kama Kanuni za Mahakama ya Kazi). Ambapo katika vifungu hivyo inaelezwa kuwa Mahakama haitafungwa au kubanwa na kanuni zozote zinazotumika katika uendeshaji wa mashauri ya madai na jinai. Aliongeza kuwa Mahakama ina uwezo wa kudhibiti uendeshaji wa mashauri kwa namna inayoona inafaa.

Katika hoja ya mapunjo ya mshahara ilielezwa kuwa, hakuna kielelezo chochote kilichotolewa kuthibitisha kuwa mjibu maombi alikuwa na mapunjo ya mshahara. Ilielezwa kuwa Mwamuzi alimpa tuzo mjibu maombi ya mishahara ya miezi miwili licha ya kuwa na hati ya malipo (salary slip) iliyoonyesha kiasi alichokuwa anapokea.

Iliendelea kuelezwa kuwa Mwamuzi alijikita katika kuthibitisha shitaka pasipo kuacha shaka lolote badala ya kuangalia uwiano wa ushahidi kinyume na Kanuni ya 17 ya Kanuni za Mahakama ya kazi. Ilongezwa kuwa maamuzi ya Tume yalikuwa kinyume na kifungu cha 37 (2) cha Sheria ya Ajira na mahusiano Kazini [Sura 366 KM 2019] (itakayotambulika kama Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini).

Ilisisitizwa kuwa mwajiri alikuwa na sababu ya msingi ya kumwachisha kazi mwajiriwa na alifuata taratibu zote zilizowekwa kisheria. Kutokana na hoja zilizoelezwa hapo juu wakili aliomba mahakama itupilie mbali maelezo ya Tume na kutamka kuwa ufukuzwaji kazi katika kesi hii ulikuwa wa haki na taratibu zilifuatwa.

Akijibu hoja za mwombaji mwakilishi wa mjibu maombi aliomba kiapo kinzani cha mjibu maombi kitambulike kama sehemu ya ushahidi wake. Alieleza kuwa katika kusitisha ajira ya mfanyakazi mwajiri

anatakiwa afuate utaratibu katika kusitisha ajira hiyo kama ilivyoanishwa katika kifungu cha 37 (2) cha Sheria ya ajira na mahusiano kazini. Ilikelezwa kuwa Kanuni ya 13 (1) ya Kanuni za utendaji kazi bora [Tangazo la Serikali Na. 42 la 2007] (itatambulika kama Kanuni za utendaji kazi bora) inamlazimu mwajiri kufanya uchunguzi kabla ya kumfukuza mwajiriwa.

Iliendelea kuelezwa kuwa Kanuni ya 13 (5) ya Kanuni za utendaji kazi bora inampa haki mfanyakazi kupewa tuhuma, mfanyakazi azijibu na kuhoji mashahidi na apeleke mashahidi wake katika kikao cha nidhamu hivyo, hoja ya wakili wa mwombaji kuwa mashauri hayatakiwi kusikilizwa kwa kufungwa na kanuni siyo sahihi. Ilongezwa kuwa kumpa taarifa ya uchunguzi mwajiriwa ni kumpa haki ya kusikilizwa ambapo ilisisitizwa pia katika kesi ya **KCB Tz. Limited V. Dickson Mwikuka**, Rev No. 45 of 2013 LCCD.

Ilongezwa pia kuwa umuhimu wa taarifa ya uchunguzi umeelezwa pia katika kesi ya **Interbeton T. Branch V. Matayo Saleiyo**, Rev. No. 216 of 2008 (unreported) hivyo uamuzi wa Tume ulizingatia sheria za kazi. Kuhusu ushahidi wa Dw1 ilielezwa kuwa kitendo cha kumuita mjibu maombi haimaanishi kuwa uchunguzi ulifanyika. Aliongeza kuwa, mjibu maombi hajawahi kuitwa katika kikao cha nidhamu. Aliendelea kueleza

kuwa DW1 ambaye alitoa ushahidi alishindwa kuthibitisha mbele ya Tume kama mwajiriwa aliitwa kwa kutumia wito kama inavyotakiwa kwa mujibu wa kifungu cha 13 (3) ya Kanuni za Utendaji Kazi Bora inayotoa muda. Mjibu maombi alitakiwa apewe wito na muda wa kuweza kuhudhuria usiwe chini ya masaa 48.

Ilielezwa kuwa katika maombi haya mwombaji ameambatanisha kielelezo S1 ambacho kilikataliwa na Tume hivyo kwa kuwa haikuonyesha kuwa kimepokelewa inakuwa ni ushahidi mpya mbele ya Mahakama hii. Kuhusu hoja ya ushahidi wa video ilielezwa kuwa, ni kweli ushahidi huo ulitajwa kwenye orodha ya vielelezo lakini haukupelekwa Tume, aliongeza kuwa, hakuna kielelezo hata kimoja kilichokataliwa na Tume.

Mwakilishi huyo aliendela kueleza kuwa, tuhuma za mwombaji hazikuwa sahihi kwani mjibu maombi hakuwahi kudai au kupokea fedha yoyote. Iliongezwa kuwa, uamuzi wa Tume unaonyesha mlalamikaji alikana kosa. Kuhusu Kanuni ya 17 ya Kanuni za Uendeshaji wa Mahakama ya Kazi ilielezwa kuwa, nukuu hiyo sio sahihi kwani inaelekeza mashauri yanayoendeshwa mahakamani na sio Tume. Aliongeza kuwa kanuni za kuendesha mashauri ya Tume zipo kwenye tangazo la serikali No. 66 na 67 la mwaka 2007.

Kuhusu hoja ya mapunjo ya mshahara ilielezwa kuwa, mwamuzi alikuwa sahihi katika maamuzi yake. Ilifafanuliwa kuwa katika kielelezo H.1 ambacho hakikupingwa kinaeleza kuwa mshahara halisi ni shilingi 124,820/= lakini hakionyeshi tarehe ya malipo. Iliendelea kuelezwa kuwa hati nyingine ya malipo ya tarehe 12/06/2021 inaonyesha mshahara ni shilingi 39,881/=.

Iliendela kuelezwa kuwa, kuhusu kiwango cha uthibitisho sheria iko wazi kuwa ni jukumu la mwajiri kama ilivyoelezwa katika kifungu cha 39 cha Sheria ya ajira na Mahusiano kazini pamoja na kifungu cha 60 cha Labour Institution Act, Act No. 11 of 2004. Alisisitiza kuwa mwajiri alitakiwa kutoa uthibitisho wa kutosha kwamba mjibu maombi alipatikana na hatia kama ilivyo matakwa ya kifungu cha 37 (2) cha Sheria ya ajira na mahusiano kazini.

Ilielezwa kuwa, hakuna mahali popote panapoonyesha mjibu maombi aliondolewa kiuhalali na hata ushahidi wa DW2 alieleza tu kuwa, amepata malalamiko kutoka kwa DAS lakini malalamiko hayo hayakupelekwa kwenye shauri. Katika hoja ya utaratibu wa kusitisha ajira alirejea kesi ya **BIDCO Oil and Soap Ltd V. Robert Matonya & 2 others**, Revision No. 70 of 2009 High Court Dar es Salaam pamoja na kesi ya **Sharifa Mohamed V. Tanzania Road Haulege (1980) Ltd.**

Revision No. 299 of 2014 High Court Dar es Salaam. Hivyo aliomba mahakama itupilie mbali maombi haya kwa kuwa hayana msingi na, mwamuzi alizingatia sheria na ushahidi uliotolewa kwa kuwa mjibu maombi aliondolewa kazini kiuonevu pasipo kufuata sheria.

Akifanya mawasilisho ya nyongeza wakili wa mleta maombi alieleza kuwa, mwajiri alimpa haki zake mwajiriwa na haki ya kusikilizwa na vielelezo vimethibitisha hilo. Alisisitiza kuwa mwamuzi angepokea video (CCTV Footage) asingefikia uamuzi alioufanya. Wakili huyu aliendela kufafanua kuwa mwamuzi alikiuka kanuni ya 17 ya Uendeshaji wa mashauri ya kazi kwa kukataa kupokea kielelezo hicho. Aliongeza kuwa sheria zinazotumika Tume hazijaelezea namna ya upokeaji wa vielelezo.

Baada ya kupitia mawasilisho ya pande zote mbili, Mahakama imeachiwa hoja zifuatazo kutatua:-

- i. Endapo mwombaji alikuwa na sababu ya msingi kumwachisha kazi mjibu maombi.**
- ii. Endapo taratibu za uachishwaji kazi zilifuatwa.**
- iii. Nini nafuu ya kila pande.**

Kabla ya kujibu hoja hizo niweke wazi kuwa nimezingatia mawasilisho ya mwombaji ya kuwa mwamuzi alikiuka kanuni ya 17 ya Kanuni za Utendaji Kazi wa Mahakama katika maamuzi yake. Naunga mkono hoja alizotoa mwakilishi wa mjibu maombi kuwa kanuni hizo hazitumiki katika uendeshaji wa mashauri Tume bali ni mbele ya mahakama hii tu. Hivyo mawasilisho ya wakili huyo katika vifungu tajwa sio sahihi.

Katika hoja ya kwanza, endapo kulikuwa na sababu za msingi kumuachisha kazi mjibu maombi. Sheria inamlazimu mwajiri kumwachisha kazi mwajiriwa pale tu anapokuwa na sababu za msingi na amefuata taratibu, hii ni matakwa ya kifungu cha 37 cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini [Sura ya 366 KM 2019] (itatambulika kama Sheria ya Ajira na mahusiano kazini). Kumbukumbu zinaonyesha mjibu maombi aliachishwa kazi kwa sababu kuu mbili zifuatazo:-

1. Kukiuka taratibu za kazi na kukosa uaminifu katika nafasi yake ya kazi.
2. Kuonekana makini katika video akijadiliana jambo na walalamikaji bila kuwa na maelezo ya kuridhisha umakini huo ulitokana na nini.

DW1 katika ushahidi wake mbele ya Tume alieleza kuwa mnamo mwaka 2017 walitembelewa na DAS katika ofisi yao na akawapa taarifa

kuwa kuna watu wanawatuhumu ofisi yao kwa kuomba rushwa watu ili wapate ajira. Shahidi huyo alieleza kuwa alikanusha tuhuma hizo na kuahidi kuzifanyia uchunguzi. Hivyo basi katika uchunguzi siku ya tarehe 19/05/2017 walifika watu wawili katika ofisi ya mwombaji wakiwa wanaongea na mtu wa mapokezi mjibu maombi alitokea na kudai kuwa watu wale ni wageni wake. Iliendelea kuelezwa kuwa mjibu maombi aliwachukua wale watu pembeni na kuzungumza nao wakiwa wanadai kurejeshewa pesa zao walizompa kwa lengo la kuwatafutia ajira. Ushahidi huo uliungwa mkono na mashahidi wengine wa mwombaji.

Lakini mjibu maombi pia kwa upande wake anakiri kuwaona watu hao siku hiyo ya tukio, anakiri pia kuwa alizungumza nao ila baada ya kusikia wanapiga kelele. Kwa ushahidi huo mahakama inajiuliza mjibu maombi kazi yake ni mlinzi na anakaa getini ilikuwaje mpaka ajulishwe, alijulishwa na nani kuwa kuna kelele na wanahitaji msaada wake? Mahakama inatilia mashaka ushahidi wake huo ambao inauona hauna nguvu ukilinganisha na ushahidi aliotoa mleta maombi. Kwa ushahidi uliopo mbele ya mahakama hii ni wazi kuwa mjibu maombi aliwahi kuzungumza na walalamikaji ili kuzuia wasieleze makubaliano yao jambo ambalo halikufanikiwa kwani wadada hao walienda hadi kwa meneja na kumuelezea tukio lote.

Lakini pia hata katika kikao cha nidhamu mwombaji aliwaita walalamikaji hao na wakatoa ushahidi juu ya makubaliano waliyoyafanya na mjibu maombi. Katika mazingira hayo Mahakama inaona kuwa ni wazi kuwa mjibu maombi alionyesha mazingira ya kutokuwa mwaminifu hivyo basi mwombaji alikuwa na sababu ya msingi ya kusitisha ajira yake. Nimezingatia hoja za ushahidi wa video uliotolewa na pande zote mbili, lakini hata hivyo ushahidi uliopo mbele ya mahakama hii unatosha kuthibitisha kuwa mwombaji alikuwa na sababu ya msingi ya kumuachisha kazi mjibu maombi.

Katika hoja ya pili mahakama inajiuliza kama taratibu za kusitisha ajira ya mjibu maombi zilifuatwa. Kama ilivyoelezwa hapo juu ni wazi kuwa mjibu maombi aliachishwa kazi kwa utovu wa nidhamu. Taratibu za kusitisha ajira ya mwajiri kwa kosa la utovu wa nidhamu zimeainishwa katika kanuni 13 ya Kanuni za utendaji bora. Taratibu hizo ni za lazima kufuatwa na mwajiri yeyote na hilo limesisitizwa katika kesi mbalimbali.

Kwa ushahidi uliopo mbele ya mahakama hii unaonyesha kuwa kwa mujibu wa kielelezo S1 mjibu maombi aliandikiwa barua ya kumtaka kujieleza kuhusu tukio husika. Mjibu maombi alikanusha vikali tuhuma dhidi yake kama alivyoeleza kwenye S2. Mjibu maombi pia inaonesha

aliitwa kwenye kikao cha nidhamu na kuhudhuria kikao hicho kwa mujibu wa kielelezo S3. Kwa upande wake mjibu maombi alikanusha vikali kuhudhuria katika kikao hicho lakini kwa mujibu wa kielelezo S1 ni wazi kuwa kikao kilifanyika lakini alikataa kusaini muhtasari wa kikao hicho. Katika kikao hicho cha nidhamu pande zote mbili zilipata nafasi ya kutoa ushahidi wao ambapo mleta maombi alifanikiwa kuthibitisha tuhuma dhidi ya mjibu maombi. Kamati ilipendekeza kuwa mwajiri asitishie ajira ya mjibu maombi naye alifanya hivyo kama ilivyo katika kielelezo S4.

Hivyo basi kutokana na majadiliano hapo juu, ni wazi kuwa mwajiri alifuata taratibu zote katika kusitisha ajira ya mjibu maombi.

Katika hoja ya mwisho mahakama inajiuliza nafuu za pande zote mbili. Tume iliamuru kuwa mjibu maombi alipwe mshahara wa miezi 10 kama fidia ya muda uliobaki kwenye mkataba. Kwa kuwa imebainika kuwa mjibu maombi aliachishwa kazi kihalali na taratibu zote zilifuatwa ni maoni yangu kuwa mjibu maombi hastahili kulipwa fidia yoyote ile ya uachishwaji kazi. Katika barua ya kusitisha ajira mwombaji amesainisha malipo yote anayostahili kulipwa mjibu maombi ambayo mahakama inayaona kuwa ni haki yake na anastahili kulipwa kama bado hajalipwa.

Hivyo basi kwa kuwa mahakama imeona kuwa uachishwaji kazi katika kesi hii ulikuwa ni wa halali na haki, maombi haya mbele ya mahakama yana mantiki. Kwa msingi huo maamuzi ya Tume yanatupiliwa mbali. Mjibu maombi anastahili malipo yaliyoanishwa kwenye barua ya kusitisha ajira (kielelezo S4) tu.

Kila upande utajigharamia gharama za uendesaji wa shauri hili.

Haki ya kukata rufaa imeelezwa.

Imeamriwa hivyo.




T.N. Mwenegoha

JAJI

05/07/2021