

MAHAKAMA KUU YA TANZANIA

DIVISHENI YA KAZI

DAR ES SALAAM

MAREJEO NA. 294 YA 2022

HAMISI MOHAMED BAKARI MLETA MAOMBI

DHIDI YA

DELFINA ECO TOURISM

PROMOTIONS LIMITED MJIBU MAOMBI

(Kutokana na Umuzi wa Tume ya Usuluhishi na Umuzi Kanda ya DSM-Kinondoni)

(Chacha : Muamuzi)

Tarehe 29.07.2022

Katika

CMA/DSM/KIN/276/2021/94/21

=====

HUKUMU

24.10 & 16.11.2022

Rwizile, J

Mleta maombi ameiomba Mahakama kupitia na kisha kutengua tuzo ya Tume ya Usuluhishi na Umuzi (Tume).

Kwa muhtasari, mleta maombi aliajiriwa na mjibu maombi kwa mkataba wa mwaka mmoja kuanzia tarehe 04.01.2021, mkataba wake ulitarajiwa kufikia ukomo tarehe 04.01.2022. Mnamo tarehe 26.07.2021 aliachishwa kazi kwa tuhuma za utovu wa nidhamu wa hali juu.

Mleta maombi hakuridhika na umuzi wa mwajiri, aliamini taratibu hazikufuatwa. Hivyo aliamua kuufikisha mgogoro kati yao mbele ya Tume. Baada ya kusikiliza pande zote za mgogoro, tume ilijiridhisha kwamba kulikuwepo na sababu za msingi na taratibu zilifuatwa katika kumwaachisha kazi. Mgogoro huu, ulifukuzwa kwa kukosa mashiko. Mleta maombi hata hivyo hakuridhika na uamuzi wa Tume, ndipo alipofikisha maombi ya marejeo Mahakamani.

Maombi haya yameambana na kiapo cha mleta maombi. Sababu za maombi ni kama ifuatavyo;

- 1. Kama ni sahihi muamuzi kuamua kwamba mjibu maombi ana sababu ya msingi ya kusitisha ajira ya mwombaji kama ameshindwa kuandaa tuhuma stahiki na kushindwa kuthibitisha tuhuma hizo na kushindwa kumtamkia mwombaji sheria/kanuni au kifungu kilichovunjwa.*
- 2. Kama ni sahihi muamuzi kuamua kwamba mjibu maombi – mwajiri amethibitisha tuhuma zake dhidi ya mwombaji bila kuleta mashahidi muhimu na kuleta shahidi mmoja tu (DW1) wa kusikia (hearsay) asiyeweza kuhojiwa na mwombaji.*
- 3. Kama ni sahihi mjibu maombi-mwajiri kuitisha kikao cha kamati ya nidhamu mara moja bila kufanya uchunguzi kwanza, ambao ndiyo*

ungezaa tuhuma stahiki na kuamua kama kuna hoja ya kuitisha kikao cha kamati ya nidhamu.

- 4. Kama ni sahihi mjibu maombi kusitisha ajira ya mwombaji kwa kosa la kwanza tangu aajiriwe na kwa kikao cha kwanza cha kamati ya nidhamu dhidi ya mwombaji tangu aajiriwe. Na kama katika mazingira yaliyotajwa katika kifungu hapo juu, mwenyekiti wa kamati ya nidhamu hakukiuka utaratibu wa utoaji haki asilia (principles of natural justice).*
- 5. Kama ni sahihi, muamuzi kutamka kwamba gari lisilosoma kilomita haliwezi kuwa barabarani kutembea, na stakabadhi ya mafuta iliyopokelewa na ofisi baadae ikaonekana na utata wa uhalali wake na ambazo ndizo zilipaswa kuorodheshwa kama tuhuma zilipaswa kuthibitishwa na mwombaji na siyo mjibu maombi katika sheria za ajira na uhusiano kazini? Hoja ambazo ni za kitaaluma zilizohitaji fundi makanika mwenye sifa au mkaguzi wa magari na afisa wa kituo cha mafuta PUMA- Sinza Dar es Salaam kuthibitisha ili kumfanya mjibu maombi aweze kusema amethibitisha tuhuma zake ni za kweli.*

Mleta maombi aliwakilishwa na Bwana Mkusa Juma Nkondo, mwakilishi binafsi na mjibu maombi aliwakilishwa na Bwana Shabani Yusufu Salumu, wakili msomi.

Hoja zote ziliungwanishwa na kupatikana hoja mbili pekee. Bwana Nkondo katika hoja ya kwanza aliwasilisha kuwa mwamuzi alikosea kufuata ushahidi wa kuambiwa alioutoa DW1 ambao kwa maelezo yake ni kinyume na kifungu cha 62(1)(b) ya Sheria ya Ushahidi. Katika kuitilia nguvu hoja yake alirejea kesi ya **Subraminium v Prosecutor**, 1957 W.L.R. 965. (kwa bahati mbaya hakuwa na nakala ya shauri hili hapo juu)

Aliendelea kuwasilisha kuwa kanuni ya 12(1)(2) ya Sheria ya (Employment and Labour Relations (Code of Good Practice) Rules T.L.S. Na. 42 la mwaka 2007 ilikiukwa. Aliendelea kusema kuwa hapakuwepo na ufahamu kama kweli kosa lake, lilikuwa kosa la kumwachisha ajira yake. Alieleza kuwa tuhuma alizopewa hazifanani na tukio alilotuhumiwa nalo. Kwa mtazamo wake mleta maombi hakupewa haki ya kusikilizwa kwakuwa alisikilizwa kwa tuhuma ambazo hazikustahili.

Katika hoja ya pili Bwana Nkondo alisema kuwa uchunguzi haukufanyika kama ambavyo sheria imeelekeza.

Alirejea kesi ya **Amina Ramadhani v Stay well Apartment Limited**, Revision No. 461/2016 kuisitizia hoja yake. Aliendelea kueleza zaidi

kuwa mleta maombi alianza kazi tarehe 19.06.2017 katika ajira ya mkataba wa kudumu ambapo baadae alisainishwa mkataba wa muda wa mwaka mmoja ulioanza tarehe 04.01.2021 na kutakiwa kuisha tarehe 04.01.2022

Aliendelea kueleza kuwa mleta maombi alisitishiwa ajira yake tarehe 26.07.2021, hivyo alikuwa na mikataba miwili kwakuwa mkataba wake ulibadilishwa bila makubaliano kinyume na kifungu cha 15(4) ya Sheria ya Ajira na Mahusiano kazini. Katika kutetea hoja yake alirejea Shauri la **Salkaiya Seif Khamis v JMD Travel Services (SATGURU)** Revision No. 658/2018, **Ibrahim Mgonja, Maulid Karuta, Mwinyially Mridi na Kudra Hashiry Ibrahim v African Muslim Agency**, Revision No. 476/2020 na kesi ya **Veneranda Maron Winfrida Ngasoma v Arusha International Conference Centre**, Civil Appeal No. 322/2020

Akijibu hoja Bwana Yusufu aliwasilisha kuwa tume iliona utata wa kauli za mleta maombi. Mleta maombi alisema kuwa pampu ya mafuta ilikataa na hivyo mafuta yaliwekwa kwa nyakati tofauti (moja asubuhi na nyingine jioni). Aliendelea kueleza kuwa mleta maombi alisema wakati anajaza mafuta, mashine ilikata na baadaye alijaziwa mtu mwingine kabla yake.

Katika ushahidi uliotolewa na Dw1, alisema kuwa ushahidi wake haukuwa wa kuambiwa kwakuwa Dw1 ni meneja rasilimali watu na ndiye mtunza

nyaraka na msimamizi wa rasilimali watu. Kwa maelezo hayo, alisema kifungu cha 62(1)(c) cha Sheria ya ushahidi haijakiukwa.

Bwana Yusufu aliwasilisha kuwa kielelezo D1 (mkataba wa ajira) unatambua uwepo wa kanuni ya utii kwa wafanyakazi.

Kwa maelezo yake mwajiri anawajibika kutekeleza sera ya utii mahala pa kazi na hivyo hakuna taratibu zilizokiukwa. Akawasilisha kuwa uchunguzi pamoja na taratibu zote zilifuatwa kwakuwa mleta maombi alipigiwa simu na kurekodiwa (kielelezo D8). Akafahamisha kuwa uchunguzi unategemea na taasisi na utaratibu fulani.

Katika hoja ya pili, bwana Yusufu aliwasilisha kuwa suala la mkataba wa kudumu ni jipya halikuwepo mbele ya Tume. Akaeleza kuwa mkataba pekee ni kielelezo D1 ambacho kifungu chake cha 15 kilifuta mkataba uliowahi kuwepo kabla. Hivyo kwa maelezo yake hakuna kifungu cha sheria kilichovunjwa. Akaeleza zaidi kuwa suala la mkataba kuongezewa si la msingi kwani muda wake ulikuwa haujaisha.

Aliwasilisha kuwa CMA F1 ilionyesha madai kuwa ni kuachishwa kazi isivyo halali na sio kuvunjwa mkataba. Alifafanua kuwa haya ni madai tofauti na hivyo mleta maombi alifikisha madai tofauti. Akamalizia kwa kueleza kuwa hakukuwa na utaratibu uliovunjwa na kuomba maombi yafukuzwe.

Katika mawasilisho ya nyongeza Bwana Nkondo alisema kuwa utaratibu wa magari unaweza kujibiwa na fundi siyo afisa rasilimali watu. Pia uthibitishwaji wa usahihi wa risiti haukuwa wa afisa rasilimali watu. Akarejea kifungu cha 37(2) cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini na kueleza kuwa ni wajibu wa mwajiri kuthibitisha ukiukwaji.

Baada ya kupitia mawasilisho ya pande zote mbili, Mahakama imeona ni hoja tatu zinazo hitaji maamuzi: -

- i. Kama mkataba wa mleta maombi ni wa kudumu au wa muda maalum*
- ii. Kama kulikuwa na sababu za kumwachisha kazi mleta maombi,*
- iii. Kama taratibu za uwachishaji kazi zilifuatwa na*

Katika hoja ya kwanza, ni dhahili kuwa ni kweli hoja ya mkataba ambao mleta maombi alikuwa nao imeelezwa kwa mara ya kwanza katika ngazi ya Marejeo. Nyaraka zilizowasilishwa mbele ya Tume, zinaonyesha kuwepo na mkataba mmoja ambao ni kielelezo D1. Mkataba huu, ambao umesainiwa, unabainisha kuwa mkataba baina ya mleta maombi na mjibu maombi ni wa muda maalum. Kwa rahisi ya rejea: -

"MKATABA WA AJIRA

Makubaliano haya yanafanywa baina ya DELFINA ECO TOURISM PROMOTIONS LIMITED

...

HAMISI MOHAMED BAKARI

...

Makubaliano Kati ya pande zote mbili ni kama ifuatavyo:

1. KUANZA KUTUMIKA KWA MKATABA

Mwajiriwa anaamriwa na mwajiri kwa mkataba wa mwaka mmoja kuanzia tarehe 04-01-2021 mpaka tarehe 04-01-2022.

..."

Kwa ushahidi huu Mahakama inaona mleta maombi alikuwa na mkataba wa muda maalum wa mwaka mmoja pekee.

Katika hoja ya pili, kama kulikuwa na sababu za kumwachisha kazi mleta maombi. Mahakama katika kupitia nyaraka zilizofikishwa mbele ya Tume inaonyesha tuhuma za mleta maombi kama kielelezo D3 kinavyoonyesha kuwa ni *kukosa uaminifu katika mambo yanayohusiana na kazi, kutosema ukweli kuhusiana na kazi, kufanya hujuma kwa mwajiri na mali yake na kuandika kilomita ambazo si sahihi katika karatasi (risiti) za mafuta.*

Na yeye (mleta maombi) kwenye maelezo yake aliyotoa mbele ya Tume alieleza kuwa baada ya kuweka mafuta alipewa risiti iliyokosewa kwani waliandika shilingi 50,000/= hivyo baadae wakamuandikia risiti nyingine ya shilingi 20,000/= kwakuwa risiti yake ilikuwa ni shilingi 70,000/=.

Baada ya kupitia kielelezo D7 ambacho ni risiti za mafuta aliyoweka mleta maombi. Risiti hizo zote zinaonyesha mafuta yaliwekwa tarehe 06.07.2022 na ile ya shilingi 50,000/= inaonyesha mafuta yaliwekwa saa 11:31:30 na ile ya shilingi 20,000/= inaonyesha mafuta yaliwekwa saa 16:30:04. Pia inaonyesha mafuta hayo yaliwekwa katika pump mbili tofauti. Yale ya shilingi 50,000/= yaliwekwa katika pump: 01 nozzle: 1 na ya shilingi 20,000/= yaliwekwa katika pump: 02 nozzle: 1.

Kielelezo hicho (D7) kinatofautiana kabisa na kielelezo D4 (fomu ya kusikilizia shauri) ambacho maelezo aliyoyatoa mleta maombi, akifahamisha kuwa baada ya risiti kuchanganywa alimueleza mhudumu ambaye alimpatia risiti nyingine. Swali ni je kwanini ampe risiti zenye mda tofauti na zilizojazwa kwenye pampu mbili tofauti.

Kwa urahisi wa rejea alisema: -

"... Nilimsubiri akajazia wateja wengine wawili baada ya kuwapa wale wateja risiti muhudumu akaja akaniambia amechanganya risiti yangu amempa mteja katika wale wawili na ameondoka nayo. Nikamwambia siwezi kuripoti ofisini bila risiti. Nilijaribu kumpigia simu lakini hakupatikana. Ikabidi muhudumu akanipa risiti mbili moja ya Tshs 50,000/= na nyingine ya Tshs 20,000/= nikaenda kibaha kuwachukua mafundi."

Kwa maelezo haya inaonyesha wazi kuwa mleta maombi hakuwa mwaminifu kwani kama aliweza kupewa risiti zote pamoja iweje ziwe za mda tofauti.

Pamoja na hayo kielelezo D2 (Kanuni za Utii) nazo zinaeleza mambo tofauti tofauti yanayopelekea kwa mwajiriwa kuachishwa kazi. Kati ya mambo hayo ni pamoja na kuvunja uaminifu na kutokusema ukweli. Kwa rahisi ya rejea: -

"DELFINA ECO TOURISM PROMOTIONS LTD

KANUNI ZA UTIIFU KWA WAFANYAKAZI KATIKA AJIRA

...

Kila mwajiriwa wa kampuni ya DELFINA ECO TOURISM PROMOTIONS LTD, ni wajibu kwake kufuata kanuni hizi.

Mambo yaliyoorodheshwa hapa chini kuanzia namba (1) mpaka (45) yanapaswa kueleweka na kuzingatiwa na kila mfanyakazi na kwamba yeyote atakayepatikana na kosa katika moja ya mambo hayo basi atakuwa amefanya utovu wa nidhamu wa hali ya juu na kwamba hiyo itakuwa ni sababu tosha ya kuvunja mkataba wake wa ajira na kampuni.

(1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) ...

(6) ...

(7) ...

(8) ...

(9) ...

(10) *Kuvunja uaminifu kwa mambo yanayohusiana na kazi*

(11) *Kutosema ukweli kuhusiana na kazi*

...”

Hivyo kwa ushahidi pamoja na vielelezo hivyo imebainishwa wazi kuwa kulikuwa na sababu za msingi za kumwachisha kazi mleta maombi kama ambavyo muamuzi aliamua.

Katika hoja ya tatu ya kama taratibu zilifuatwa wakati wa kumuachisha kazi mleta maombi.

Sheria chini ya kanuni 13(1) ya T.L.S. Na. 42 ya mwaka 2007 inaelekeza kwa uchunguzi kufanyika ili kuona kama kuna sababu za kuandaa kikao cha nidhamu. Kwa kupitia vielelezo vilivyofikishwa Mahakamani hakuna

nyaraka inayoonyesha kama uchunguzi uliofanyika ili kumfikisha mleta maombi katika kikao cha nidhamu.

Kielelezo pekee kilichofikishwa mahakamani ni CD (kielelezo D8) ambacho kinatoa sauti ya mazungumzo baina ya watu wawili. Kielelezo hiki hakionyeshi sura ya waliokuwa kwenye mazungumzo hayo, hivyo kutohibitisha kuwa kati ya waliozungumza mmoja ni mleta maombi. Pia hoja ni kama uchunguzi ulifanyika, CD hiyo haizungumzii kitu chochote kinachohusu uchunguzi zaidi ya kuhusisha mazungumzo ya watu wawili wasioonekana wakiongelea kuhusu risiti kuwa mbili.

Kwa mantiki hiyo inadhihirika wazi kuwa uchunguzi haukufanyika ikiwa ni sehemu na taratibu katika kumwachisha kazi mwajiriwa. Hivyo muamuzi hakujiongoza vizuri kuamua kwamba utaratibu ulifuatwa. Kwa mantiki hiyo, Pamoja na kwamba sababu za kumfukuza kazi mleta maombi zilikuwa wazi, ni dhahili utaratibu haukufuatwa.

Mleta maombi aliachishwa kazi tarehe 26.07.2021 wakati mkataba ulitakiwa kuisha tarehe 04.01.2022 hivyo ni wazi kuwa kuna jumla ya miezi 6 ambayo mleta maombi alistahili kumaliza mkataba wake. Kwakuwa ni taratibu pekee ambazo hazijafuatwa inaamriwa mleta maombi alipwe fidia ya miezi mitatu.

Kwa misingi hiyo mjibu maombi anaamriwa kumlipa mleta maombi mshahara mwezi (kulingana na kielelezo D1) TZS. 201,500 * 3. Jumla ya kiasi anachotakiwa kulipwa mleta maombi ni TZS. 604,500.00. Tuzo imerejewa kwa kiwango kilichoelezewa. Na kwakuwa huu ni mgogoro wa kikazi, kila upande utajilipia gharama zake.




A.K. RWIZILE

JUDGE

16.11.2022