

**MAHAKAMA KUU YA TANZANIA**

**DIVISHENI YA KAZI**

**DAR ES SALAAM**

**MAREJEO NA. 163 YA 2022**

**MERCY RISHYA ..... MLETA MAOMBI**

**DHIDI YA**

**PRIMEFUELS TANZANIA LIMITED ..... MJIBU MAOMBI**

*(Kutokana na Uamuzi wa Tume ya Usuluhishi na Uamuzi Kanda ya DSM - Ilala)*

(Kiangi: Muamuzi)

Tarehe 22.04.2022

Katika

CMA/DSM/ILA/196/19/87

**HUKUMU**

15 & 30.09.2022

**Rwizile, J**

Mleta maombi amefikisha maombi haya akiomba Mahakama iitishe, ipitie na kutengua Tuzo ya Tume ya Usuluhishi na Uamuzi (Tume) katika shauri Na. CMA/DSM/ILA/196/19/87 ya tarehe 22.04.2022.

Historia ya mgogoro huu kwa ufupi ni kama ifuatavyo; mleta maombi aliajiriwa na mjibu maombi tarehe 18.01.2019 kwa mkataba wa muda wa miezi 12. Alikuwa analipwa mshahara wa shilingi 1,800,000/=, kwa mwezi. Tarehe 07.03.2019 mjibu maombi alisitisha ajira yake kwa kinachosemekana kuwa ni ghafla na bila kufuata taratibu zozote. Hali iliyopelekea kufungua mgogoro mbele ya Tume.

Baada ya kusikiliza mgogoro huo, mleta maombi alishinda tuzo lakini hakurudhika kwakuwa Tume iliamua alipwe mshahara wa siku saba alizokuwa amefanya kazi na mshahara wa mwezi mmoja pekee tofauti na maombi yake kupitia CMAF1. Hivyo mleta maombi kufungua maombi haya ya marejeo.

Maombi haya yaliambatanishwa na kiapo cha mleta maombi ambacho kimeainisha sababu za maombi haya kama ifuatavyo;

- i. Endapo Mhe. Muamuzi baada ya kuona kuwa mjibu maombi hakufuata utaratibu wala hakuwa na sababu ya msingi kusitisha mkataba wa mwombaji kama inavyoonekana katika ukurasa wa 13 wa Tuzo ilikuwa kutotoa amri kumwamuru mjibu maombi kumlipa mwombaji fidia/madhara ya kuvunja mkataba (damages for breach of contract)*
- ii. Endapo muamuzi alijiongoza vibaya kwa kutoondoa (expunge from records) katika kumbukumbu za Tume ushahidi wa shahidi wa mdaiwa namba mbili Robinson George aliyekuwa mwakilishi na shahidi katika shauri moja*
- iii. Endapo Tuzo haijatolewa kimakosa kwa muamuzi kutomwamrisha mjibu maombi amlipe mwombaji mishahara ya*

*miezi 11 iliyobaki kama fidia kama mwombaji alivyoomba bayana  
kupitia CMA F1 na kwa ushahidi.*

Bwana Joseph Assenga wakili msomi alimwakilisha mleta maombi na  
Bwana Johnson Johannes Kachenje wakili msomi alikuwa kwaniaba ya  
mjibu maombi.

Kabla ya maombi kuanza kusikilizwa, mjibu maombi aliwasilisha taarifa ya  
pingamizi la awali akieleza kuwa: -

*"kwamba mleta maombi amekubaliana na Tuzo ya Tume ya  
Usuluhishi na Uamuzi iliyotolewa tarehe 21.04.2022 (Mhe. Kiangi,  
N- Muamuzi) na kuomba kulipwa kadiri ya Tuzo na akalipwa. Hivyo,  
hana haki tena ya kufungua Maombi ya marejeo kama alivyofanya  
mbele ya Mahakama hii tukufu."*

Kwa amri ya tarehe 09.08.2022 Mahakama iliagiza hoja ya pingamizi la  
awali pamoja na maombi ya msingi yaweze kusikilizwa kwa pamoja kwa  
njia ya maandishi.

Bwana Assenga alisema kuwa hoja iliyotolewa kama pingamizi la awali  
haina nguvu kisheria kwakuwa sio hoja ya kisheria bali ni hoja ya  
kiushahidi ambayo inahitaji ushahidi kuthibitishwa. Alisema hayo kwa  
mujibu wa uamuzi katika kesi ya **Mukisa Biscuits Manufacturer Ltd v**

**West end Ltd** (1969) EA 696 ulioridhiwa na Mahakama ya Rufani ya Tanzania katika kesi ya **Mohamed Enterprises (T) Limited v Masoud Mohamed Nasser**, Civil Application No. 33 ya mwaka 2012. Hivyo akaomba hoja hiyo kutupiliwa mbali.

Katika kuendelea na maombi ya msingi Bwana Assenga aliunganisha hoja ya (i) na ya (iii) na kuziongelea kwa pamoja na aliwasilisha kuwa kifungu cha 88(1)(b)(ii) cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, [Sura ya 366 marejeo yam waka 2019] [ELRA] inaipa mamlaka Tume kusikiliza na kuamua shauri la kuvunja mkataba au Kwenda kinyume na sheria nyingine yoyote ya kazi. Aliendelea kueleza kuwa kifungu cha 99(3) cha sheria hiyo inawabana waajiri kusitisha ajira isivyo halali.

Katika kukazia hoja yake alirejea kesi ya **Good Samaritan v Joseph Robert Savari Munthu**, Marejeo Na. 165 ya mwaka 2011, Mahakama Kuu – Dar es Salaam.

Bwana Assenga aliendelea kuwasilisha kuwa kifungu cha 37(1) na (2) vya cha sheria hiyo kinakataza mwajiriwa kuachishwa kazi isivyo halali na bila kufuata utaratibu. Pia alieza kuwa kifungu cha 39, kinamtaka Mwajiri kuthibitisha kama usitishaji wa ajira ulikuwa halali na ulifanyika kwa kufuata taratibu. Katika hilo alirejea kesi ya **St. Joseph Kolping Secondary School v Alvera Kashushura**, Civil Appeal No. 377 ya

mwaka 2021, Mahakama ya Rufani ya Tanzania - Bukoba. Kisha akaeleza kuwa kwa kuzingatia kesi hizo usitishwaji wa mkataba wa ajira ya muda maalum unampa mfanyakazi haki ya kulipwa miezi ya kipindi kilichobaki katika mkataba wa ajira yake.

Hivyo akaomba, mleta maombi alipwe mishahara ya miezi 11, jumla ya shilingi 19,800,000/=. Aliendelea kuwasilisha kuwa malipo mengine ya notisi pamoja na mshahara wa siku saba wa mwezi Machi, 2019 tayari mleta maombi ameshalipwa.

Kuhusiana na hoja ya pili alieleza kuwa mwakilishi wa mjibu maombi Robinson George alishiriki kumwongoza shahidi wa kwanza na baadae akageuka na kuwa shahidi namba mbili wa mjibu maombi. Alisema, ushahidi wa shahidi huyo uondolewa na hivyo akaiomba Mahakama hii kutouzingatia kwakuwa shahidi huyo alikuwa akijua ushahidi wote na mapungufu ya kesi ya mwajiri.

Bwana Kachenje katika majibu, alieza kuwa Tume ilitoa uamuzi tarehe 22.04.2022 na kuamuru mleta maombi kulipwa shilingi 2,400,000/= ikiwa ni notisi na siku alizofanyia kazi ambayo alilipwa. Kwa mtazamo wake, kitendo cha mleta maombi kupokea pesa hiyo inamaanisha kuwa amekubaliana na Tuzo hiyo na hivyo akaomba maombi haya kutupiliwa mbali.

Akijibu hoja katika maombi ya msingi, Bwana Kachenje alisema kuwa CMAF1, inayoanzisha mgogoro mbele ya Tume ilijazwa kimakosa kwa kuchanganya maombi ya aina mbili yaani mgogoro wa kuvunjwa kwa mkataba wa ajira na kuachishwa kazi kinyume cha sheria, kwani nafuu zake ni tofauti. Katika kukazia hoja yake alirejea kesi ya **James Renatus v Cata Mining Company Limited**, Marejeo Na. 1 ya mwaka 2021, Mahakama Kuu – Musoma. Kwa maoni yake, kwa kuzingatia vigezo alivyovieleza muamuzi alikuwa sahihi kutoa Tuzo aliyoitoa.

Bwana Kachenje wakili msomi, akaeleza kuwa kesi ya **St. Joseph Kolping Secondary School (supra)** ni tofauti na kesi hii. Kwa Mtazamo wake, inazungumzia kuvunjwa kwa mkataba bila sababu. Alisema, katika kesi hii, madai ni kuvunjwa kwa mkataba wa muda maalum wakati mfanyakazi yupo katika kipindi cha majaribio. Alifahamisha Mahakama kuwa wakati mleta maombi akiwa katika kipindi cha majaribio alitoa taarifa za uongo kuhusu kiasi cha fedha kilichopo kwenye akaunti ya Bank ya BOA kuwa ni shilingi 80,000,000/= na kuwa katika akaunti ya Standard Chartered kuna shilingi 25,000,000/= wakati katika akaunti zote hakukuwa na fedha.

Akiendelea kueleza, wakili alisema kuwa mleta maombi aliomba msamaha kwa kitendo hicho kwa kupitia barua pepe, kielelezo D4. Aliwasilisha kuwa

iwapo mfanyakazi akikiri tuhuma anaweza kuachishwa kazi bila taratibu kufuatwa.

Katika kutetea hoja hiyo alirejea kesi ya **Levina Kasenene & Another v Chodawu Makao Makuu**, Marejeo Na. 302 ya mwaka 2010, na **David Nzaligo v National Microfinance Plc**, Civil Appeal No. 61 ya mwaka 2016, Mahakama ya Rufani ya Tanzania ambazo zinaeleza kuwa mfanyakazi akiachishwa kazi katika kipindi cha majaribio hawezi kunufaika na nafuu zinazotokana na kuachishwa kazi saw ana yule ambaye amethibishwa. Pia alirejea kesi za **Ngeleki Malimi Ngeleki v Dimension Data Tanzania Limited (supra)** pamoja na kesi ya **TRA Saccos Ltd v Bonaventura Lupindu**, Marejeo Na. 934 ya mwaka 2018 na **Mohamed Kitabuddin v JD United Manufacturing Co Lts & Tanzania Tooku Garmets Limited**, Mahakama Kuu, Marejeo Na. 934 ya mwaka 2019 na **Digital Grid Solution v Omary Manywele (supra)** inayoeleza kuwa mfanyakazi aliye kwenye kipindi cha majaribio anaweza kuachishwa kazi bila kufuata taratibu. Kisha akaomba maombi yatupiliwe mbali kwakuwa hayana msingi.

Katika kujibu hoja ya pili msomi Bwana Kachenje aliwasilisha kuwa mleta maombi hajakieleza kifungu cha sheria ambacho kimekiukwa. Akaiieleza Mahakama kuwa hakuna madhara yaliyotokana na ushahidi huo na hata

wakati wa kutoa ushahidi wakili wa mleta maombi hakueleza chochote wala kupinga. Akaeleza kuwa shahidi huyo hakuwa wakili wala mwakilishi binafsi bali ni mfanyakazi wa mjibu maombi. Hivyo akaeleza hoja hii haina mashiko.

Katika kujibu hoja ya tatu aliwasilisha kuwa mgogoro huu haujulikani kama unahusu kuvunjwa mkataba ama kuachishwa kazi kinyume cha sheria. Akakazia hoja yake kwa kurejea kesi ya **James Renatus v Cata Mining Company Limited**, (supra). Na kisha akasema kuwa mleta maombi alikuwa kwenye kipindi cha majaribio wakati anaachishwa kazi hivyo hastahili kupata nafuu yoyote ambayo inatokana na sheria ya kuachishwa kazi (sehemu ya III) hivyo akaomba maombi kutupiliwa mbali kwakuwa hayana msingi wa kisheria.

Bwana Assenga katika mawasilisho ya nyongeza alisema kuwa kesi **David Nzaligo (supra)** ni tofauti na kesi hii kwakuwa mleta maombi katika kesi hiyo aliacha kazi mwenyewe kwa kudai kuwa mazingira ya kazi yalikuwa magumu. Mawasilisho mengine amerudia kile alichokieleza katika wasilisho la awali.

Kabla ya kuanza kuamua hoja za msingi za shauri hili, Mahakama inaanza na hoja ya pingamizi la awali. Katika kesi ya **Pangea Minerals Ltd v. Petrofuel (T) Limited, Power Roads (T) Limited and Lycopodium**



**Tanzania Limited**, Civil Appeal No. 96 of 2015, Court of Appeal of Tanzania at Dar es Salaam katika ukurasa wa 5 ilielekeza kuwa ni lazima kuamua kwanza hoja ya pingamizi kabla ya kushughulika na shauri la msingi.

Katika CMAF1 mleta maombi aliomba kulipwa jumla ya shilingi 21,600,000/=. Katika Tuzo mleta maombi alilipwa shilingi 2,250,000/= hivyo inaonyesha dhahili kuwa kuna tofauti ya shilingi 19,350,000/=. Hivyo basi kwakuwa kuna kiasi ambacho mleta maombi anaamini anastahili kukipata na hajakipata kupitia Tuzo, alikuwa na haki kisheria kufungua shauri hili la marejeo. Kwa mantiki hiyo Mahakama imebaini kuwa pingamizi halina mashiko. Kimsingi, siyo pingamizi kwa maana halisi kama ilivyoelezwa katika kesi ya **Mkisa Biscuits**.

Katika hoja za msingi, nitaanza na hoja ya pili ya kupinga ushahidi wa shahidi namba mbili.

Hoja hiyo ilieleza kuwa endapo muamuzi alijiongoza vibaya kwa kutoondoa katika kumbukumbu za Tume ushahidi wa shahidi wa mdaiwa namba mbili Robinson George aliyekuwa mwakilishi na shahidi katika shauri. Baada ya kupitia nyaraka zilizofikishwa mbele ya Tume, ni dhahiri mjibu maombi alikuwa akiwakilishwa na Robson George (afisa tawala) Katika kipindi chote wakati kesi inaendelea. Hii ikimaanisha hata siku

shahidi wa kwanza wa mjibu maombi (Kevin Dhillon) alipokuwa akitoa ushahidi wake, baadae yeye mwenyewe alibadilika na kuwa shahidi na shauri likaendeshwa na wakili (Johnson Kachenje).

Kwa minajiri hii, siku ambayo shahidi huyu alipotoa ushahidi wake alielewa mapungufu yote ya kesi ambayo yalionyeshwa na shahidi wa kwanza wa mjibu maombi nayeye akaja kuyarekebisha. Inaonyesha dhahili kuwa ushahidi wake kutokuwa halali kwakuwa barua pepe zilizowasilishwa na shahidi wa kwanza zilikataliwa kwa kutohibitishwa kama sheria ya mitandao inavyoelekeza na ndipo yeye alipotoa ushahidi na kuweka mambo sawa mpaka nyaraka hizo zikapokelewa na Tume. Mahakama haya kwa kuzingatia hilo imebaini wazi kuwa ushahidi wa shahidi huyo wa pili wa mjibu maombi Pamoja na kielelezo D4 alichowasilisha kukosa nguvu kisheria na hivyo sitauzingatia.

Katika hoja ya kwanza ya baada ya kubainika kuwa mjibu maombi hakufuata utaratibu wala hakuwa na sababu ya msingi kusitisha mkataba wa mwombaji, haikutolewa amri kumwamuru mjibu maombi kumlipa mwombaji fidia ya kuvunja mkataba.

Katika hoja hii Mahakama imebaini kuwa hakuna ubishani kuwa mleta maombi aliajiriwa na mjibu maombi na kisha akaachishwa kazi akiwa katika kipindi cha matazamio. Hayo yanathibishwa na vielelezo D1 barua

ya ajira, amabyo inaonyesha ajira yake ilianza tarehe 01.02.2019 na ilipaswa kuisha tarehe 31. 01.2020. Alitakiwa kuwa kwenye kipindi cha miezi mitatu ya matazamio. Kielelezo D3 barua ya kumfuta kazi kinaonyesha aliachishwa kazi tarehe 07.03.2019. Ikiwa ni siku zipatazo 35 tokea tarehe alipoajiriwa huku akiwa amebakiza siku 86 hadi tarehe ya kipindi cha matazamio kuisha.

Hakuna sheria inayoeleza wazi kuhusiana na mwajiriwa amabaye yupo katika kipindi cha matazamio. Lakini Mahakama zimesema bila kumung'unja maneno kwamba mwajiriwa aliye katika kipindi cha matazamio si mfanyakazi. Katika kesi ya **Mohamed Kitabuddin v JD United Manufacturing Co. Ltd & Tanzania Tooku Germents Limited**, Marejeo Na. 934 ya mwaka 2018 kama ilivyorejewa katika kesi ya **WS Insight Ltd (formerly known as Warrior Security Limited) v Dennis Nguaro**, Marejeo Na. 90 ya mwaka 2019, Mahakama kuu ya Dar es Salaam katika ukurasa wa 10 iliamriwa kuwa kipindi cha matazamio ni kama kipindi cha *uchumba au cha usaili* wa kutafuta kazi kinaendelea hadi pale kipindi hicho cha matazamio kitakapokwisha.

Kwa mantiki hiyo, mleta maombi aliachishwa kazi akiwa katika kipindi cha usaili wa kupata kazi (yaani bado hajawa mwajiriwa kamili). Hivyo hoja ya mleta maombi kuwa alistahili kulipwa fidia haina mashiko kwakuwa

aliachishwa kazi akiwa katika kipindi cha matazamio. Kwa maana hiyo hastahili kulipwa fidia kama alivyoomba.

katika hoja ya tatu ya Tuzo kutolewa kimakosa kwa muamuzi kutomwamrisha mjibu maombi kumlipa mleta maombi mishahara ya miezi 11 iliyobaki kama fidia kama mwombaji alivyoomba bayana kupitia CMA F1. Katika hoja hii kama ambavyo kifungu cha 35 cha sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini [SURA YA 366 MAREJEO YA MWAKA 2019] kinavyobainisha, mwajiriwa katika matazamio hanufaiki na nafuu za kisheria kama mwajiriwa aliyethibitishwa kazini kama ilivyoelezwa katika kesi ya **David Nzaligo v National Microfinance Bank PLC**, Civil Appeal No. 61 of 2016 in the Court of Appeal of Tanzania at Dar es Salaam.

Lakini kwakuwa mleta maombi alifanya kazi kwa mjibu maombi kwa siku 35 na hakuna sehemu yoyote inayoenyesha kuwa alilipwa mshahara wake wa mwezi wa tatu, pia katika kielelezo D1 kipengele cha 2, kifungu cha 2 kinasema wazi kuwa endapo mwajiri au mwajiriwa akitaka kuvunja mkataba anatakiwa ampatie mwenzake taarifa ya wiki moja. Lakini katika kielelezo D3 inaonekana kuwa kikao cha tarehe 07.03.2019 kiliazimia aachishwe kazi. Ni Dhahiri aliachishwa kazi bila taarifa yoyote kama mkataba wake unanvyoonyesha.

Kwahiyo Mahakama hii inaagiza kuwa mleta maombi alipwe taarifa ya kuachishwa kazi ya mwezi mmoja pamoja na mshahara wa mwezi mmoja aliokuwa ameuanza (mwezi wa tatu). Kama kielelezo D1 kinavyoonyesha, mshahara wa mleta maombi ulikuwa ni shilingi 1,800,000/= na iliagizwa alipwe mishahara ya miezi miwili (taarifa ya kuachishwa kazi pamoja na mwezi aliouanza kuufanyia kazi) hivyo ilimpasa kulipa jumla ya shilingi 3,600,000/=.

Lakini Tuzo ilielekeza kuwa mleta maombi alipwe shilingi 2,250,000/= ambazo mleta maombi amethibitisha katika mawasilisho yake kuwa ameshalipwa kiasi hicho cha pesa. Hivyo Mahakama inaagiza mleta maombi kulipwa kiasi cha fedha kilichobakia cha shilingi 1,350,000/=.

Maombi haya ni ya msingi na yamerejewa kwa kiwango kilichoelezwa. Na kila upande utajilipia gharama zake.



  
**A. K. Rwizile**

**JUDGE**

**30.09.2022**