

JAMHURI YA MUUNGANO WA TANZANIA

MAHAKAMA KUU

(DIVISHENI YA KAZI)

DARES SALAAM

MAOMBI YA MAREJEO NAMBA 383/2022

*(Yatokanayo na Mgogoro wa kikazi Na. CMA/DSM/UBG/63/21/25/21
uliotolewa na Mhe. Lucia Chrisantus Chacha (Mwamuzi) mnamo tarehe
30/09/2022)*

MARRIOTTI INVESTMENT LTD T/A

MARRIOTTI HOTEL MLETA MAOMBI

DHIDI YA

MALAKI SILLA MFINANGAMJIBU MAOMBI

HUKUMU

K.T.R. Mteule, J

6/3/2023 & 20/3/2023

Maombi haya ya marejeo yanatokana na mgogoro wa kazi Na. CMA/DSM/UBG/63/21/25/21 wa Tume ya Usuluhishi na Uamuzi Dar es Salaam, Ubungo.

Kwamba Mahakama ya Kazi inaombwa kuitisha kumbukumbu za mwenendo mzima wa usikilizwaji na maamuzi (Tuzo) ya mgogoro tajwa yaliyotolewa na Mwamuzi Lucia Chacha mnamo tarehe 30/09/2022 kwa lengo la kufanya marejeo na kujiridhisha na uhalali wake kisheria, kimantiki, muktadha na uhalisia na kutupilia mbali uamuzi huo na

kurekebisha maamuzi kwa muktadha wa Ushahidi uliotolewa mbele ya Tume.

Maombi yameambatanishwa na kiapo cha Nange Waziri Msangi ambaye ni afisa mwandamizi wa Mleta Maombi.

Kwa mujibu wa viapo vya wadaawa pamoja na mawasilisho, maelezo yasiyobishaniwa ni kama ifuatavyo. Kwa mujibu wa kielelezo P-1 ambacho ni mkataba wa ajira uliowasilishwa na mjibu maombi mbele ya Tume ni kwamba mjibu maombi aliajiriwa na mleta maombi mnamo tarehe 16.1.2016 kwa mkataba uliokuwa wa miaka miwili (2). Mkataba huo umekuwa ukijihusha kila baada ya miaka miwili (2). Kabla ya kuisha kwa makataba wa mwisho tarehe 15.1.2022, mgogoro uliibuka baina ya wadaawa kutokana na mlolongo wa matukio uluohusisha kuajiriwa kwa Meneja Mkuu, hadi kuondoka kazini kwa mjibu maombi.

Mgogoro huo ulipelekwa Tume ya Usuluhishi na Uamuzi (CMA) kupitia Form No 1 ambapo mjibu maombi alidai kuvunjiwa mkataba bila sababu na bila utaratibu kufuatwa na kudai fidia ya TZS 37,500,000.00.

Baada ya kuajiriwa kwa Meneja Mkuu, mjibu maombi aliondoka baada ya kukabidhi ofisi, akidai kuwa aliachishwa kazi kwa mdomo baada ya kukabidhi kazi kwa Meneja mpya. Muamuzi aliona kuwa hakukua na Ushahidi kama uwepo wa Meneja mpya ulisababisha uachishwaji kazi wa mjibu maombi na hivyo kuondoka kwake kazini kulionekana kuwa utoro.

Muamuzi aliona kulikuwa na sababu za mleta maombi kumwachisha kazi mjibu maombi kwa utoro. Hata hivyo, Muamuzi aliona kuwa mleta maombi hakufuata utaratibu wa kumwachisha mjibu maombi kazi na hivyo kumpa fidia ya miezi 8 ikiwa ni nusu ya miezi 16 iliyokuwa imebaki katika mkataba wake wa miaka miwili.

Mleta maombi hakuridhika na uamuzi huo na hivyo kuleta maombi haya ya marejeo ambayo yana hoja zifuatazo:

1. Mgogoro uliwasilishwa kwa madai ya kuvunjwa kwa Mkataba (Breach of Contract) lakini ulisikilizwa na kuamuliwa kama mgogoro wa kusitishwa kwa ajira isivyo halali (Unfair termination).
2. Mwamuzi kukosea kisheria na kimantiki katika kuainisha na kuamua viini vya mgogoro kinyume na madai ya mgogoro yalivyowasilishwa
3. Mwamuzi alikosea kuamuru mwajiri kuanza kuthibitisha kuwa usitishwaji wa ajira ulikuwa halali wakati ulikuwa ni wajibu wa mlalamikaji kuthibitisha kuwa mkataba ulivunjwa.
4. Mwamuzi kutoa nafuu kwa mlalamikaji bila kuzingatia sheria na ushahidi uliowasilishwa na pande zote mbili.
5. Mwamuzi kukosea kwa kutokutathmini ushahidi wa mlalamikiwa (mwajiri) na kumnyima nafuu alizostahili kisheria.

Maombi haya yalisikilizwa kwa njia ya maandishi, mleta maombi akiwakilishwa na Izack Zake kutoka Zake Advocates wakati mjibu maombi akiwakilishwa na Balthazar Kitundu Advocate from Balthazar Kitundu Advocates Company.

Akitetea hoja ya kwanza, Wakili Zake alisema kuwa Mleta maombi alishindwa kuainisha chanzo cha mgogoro kama ni kuvunjiwa mkataba au ni ya kuachishwa kazi visivyo halali. Alilinganisha kile alichosema ni chanzo cha mgogoro katika maelezo ya awali amabyo yaliibua hoja endapo mlalamikiwa alikuwa na sababu za msingi za kusitisha ajira, endapo mlalamikiwa alifuata utaratibu na haki za kila upande Pamoja na nafuu zilizoombwa ambazo ni fidia ya mishahara ya miezi yote iliyobaki kwenye mkataba wa ajira, malimbikizo ya mshahara, Likizo, Kiinua mgongo, fidia ya kuondolewa kazini bila sababu na bila utaratibu, Notisi, Cheti cha utumishi na Nafuu nyingine.

Kwa maoni ya Wakili Zake, mjibu maombi alishindwa kutofautisha madai yake iwapo anadai kwa nafuu za kuvunjika mkataba au kusitishwa ajira isivyo halali. Alisema hata ushahidi wake wote mjibu maombi hakuzungumzia suala la kuvunjwa mkataba bali kusitishwa ajira isivyo halali kitu ambacho ni kinyume na CMA F. 1.

Akizungumzia hoja ya pili (2) kuhusu Mwamuzi kukosea kisheria na kimantiki katika kuainisha na kuamua viini vya mgogoro kinyume na

madai ya mgogoro yalivyowasilishwa, Wakili Zake alirejea ukurasa wa 2 na aya ya 2 ya Tuzo ya Tume na kusema Mwamuzi aliainisha viini vya mgogoro kama ifuatavyo; kama mkataba ulivunjwa, na kama ulivunjwa je, kulikuwa na sababu za msingi, Kama utaratibu ulifuatwa kuvunjwa kwa mkataba, na ni nini nafuu kwa kila upande.

Amemlaumu Mwamuzi kwamba hakutilia maanani kuwa mgogoro ni wa kuvunjika kwa mkataba na si usitishwaji wa ajira. Alirejea pia ukurasa wa 7 aya ya 3 ya tuzo na kusema kwamba Muamuzi anazungumzia sababu ya kuvunjwa kwa mkataba kwa mantiki ya sababu ya usitishwaji wa ajira na kuamua kuwa mwajiri hakuwa na sababu ya kuvunja mkataba kuwa alikuwa na makabidhiano ya ripoti na kwamba hakuna ushahidi wa mwajiri kusitisha ajira. Wakili Zake alipinga usahihi wa Muamuzi kesi ya **Sharifa Ahmed v Tanzania Road Haulage (1980) Ltd** kuunga mkono hoja hii ya kuvunjika mkataba bali wakati ilikuwa ya suala la usitishwaji wa ajira.

Alipinga maoni ya Muamuzi katika ukurasa wa 10 aya ya 2 kwamba mwajiri aliwajibika kuchukua hatua za kinidhamu dhidi ya mfanyakazi na kuhitimisha kuwa utaratibu wa kusitisha ajira haukufuatwa kwa kutokuwepo kwa kikao cha kinidhamu mahali pa kazi jambo ambalo ni uvunjifu wa utaratibu wa kuachisha kazi mfanyakazi. Kwa maoni ya Zake hakukuwa na uachishwaji wa kazi.

Kwa maoni ya Zake, kwa kutazama viini vilivyojadiliwa na maamuzi yaliyofikiwa katika viini vya mgogoro ni dhahiri mwamuzi alijichanganya kwa kuondoka kwenye msingi wa madai yaliyowasilishwa mbele ya Tume na kuanzisha madai mapya ambayo hayakuwasilishwa kwenye CMA F. 1 yaani kuvunjika kwa mkataba na si usitishwaji wa ajira.

Alirejea kesi ya **Bosco Stephen Vs Ng'amba Secondary School**

Rev.No.38/2017, ukurasa 3 aya ya 1 ambapo Mahakama iliamua:-

'Mr. Mwanry further argued that the CMA also misdirected itself and determined a complaint of unfair termination while the complaint was on breach of contract. He referred the Court to page 1 of the Award whereby the Hon. Arbitrator was reproducing the framed issues and stated one of the issues to be 'whether the termination was fair. He added that the issue of unfair termination was improper and is seen in several pages of the Award and the proceedings.'

Wakili Zake alisema kuwa Mahakama hii ilipobaini changamoto hii ya muamuzi ya kuchanganya aina ya mgogoro baina ya usitishwaji wa ajira na kuvunjika kwa mkataba ilichukua maamuzi ya kubatilisha usikilizwaji

wa shauri, kama ilivyoanishwa kwenye ukurasa wa 6 aya ya 2 kama ifuatavyo:-

"...under the circumstances, as much as the proceedings and Award of the CMA are nullity for deliberating on a matter not formally placed before the CMA,...."

Akizungumzia hoja ya tatu kwamba Muamuzi alikosea kuamuru mwajiri kuanza kuthibitisha kuwa usitishwaji wa ajira ulikuwa halali wakati ulikuwa ni wajibu wa mlalamikaji kuthibitisha kuwa mkataba ulivunjwa, Wakili Zake alisema kuwa kutokana na CMA F.1 kuwa ni uvunjwaji wa mkataba wa ajira, Ni wajibu wa mjibu maombi (mlalamikaji) kuthibitisha hilo kwa kuanza kutoa ushahidi wake mbele ya Tume. Alisema hii ni kwa mujibu wa **Kanuni 24 (3) G.N.67/2007**.

Kwa maoni yake, mgogoro ukiwa ni wa usitishwaji wa ajira isivyo halali, ni wajibu wa mwajiri kuanza kutoa ushahidi na kuthibitisha kuwa usitishwaji ulikuwa halali kwa mujibu wa **Kifungu cha 39 cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini**.

Akirejea kesi ya **BOSCO STEPHEN** hapo juu, alinukuu maneno yafuatayo:-

"..He further contended that the proceedings were also improper as they indicate that the employer started to adduce evidence instead of the complainant who was the first to file the opening statement."

*He argued that as per Rule 23 and the provision thereto of the Labour Institutions (Mediation and Arbitration) **Rules G.N. No.67 of 2007**, the employer is to start adducing evidence if the complainant is on termination of employment.*

Alirejea pia kesi ya **UPENDO MALISA V KASSA CHARITY SECONDARY SCHOOL REV.68/2019** Mwanza Tiganga J, ukurasa wa 14 aya ya 3 akinukuu maeno yafuatayo:-

'Having framed that issue of course from the pleadings CMA F1, it was the applicant who was supposed to begin, as opposed to where the issue is on unfair termination, where the employer must begin. This means the nature of disputes was breach of contract, as opposed to unfair termination.

Kwa maoni ya Wakili Zake, kwenye madai mengine yote ya kiajira mbali na usitishwaji wa ajira isivyo halali, ni wajibu wa yule ambaye angetaka mahakama itoe uamuzi wa kumpa nafuu, kuthibitisha madai yake.

Kifungu cha 109 na 110 (1) cha Sheria ya Ushahidi Sura ya 6/2019 kinaeleza wajibu wa yule aliyetaka mahakama impe ushindi kuthibitisha madai yake.

Aliendelea kusesitiza kuwa kwa kutazama ushahidi wote uliowasilishwa na mlalamikaji mbele ya Tume hakuna mahali alipozungumzia suala la kuvunjwa mkataba na vitendo vilivyofanywa na mwajiri kuvunja mkataba bali alizungumzia suala la kusitishwa kwa ajira isivyo halali kinyume na maombi yake ya msingi mbele ya Tume kwa mujibu wa CMA F. 1 yaani kuvunjwa kwa mkataba. Aliongeza kuwa hoja zilizowasilishwa na mwajiri tangu maelezo ya awali, ushahidi na vielelezo vyote vilizungumzia suala la kuvunjwa kwa mkataba kulikofanywa na mjibu maombi (mwajiriwa) lakini Tume haikutilia maanani kwenye maamuzi yake.

Alirejea kesi ya **PENNA PURA OIL TANZANIA LTD V EKTA V.**

KARSANJI REV. No.317/2020 mbele ya Mganga J, ukurasa wa 16 aya ya 2 na kunukuu yafuatatyo:-

'Normally parties are bound by their pleadings. In the application at hand, at CMA, respondent

indicated that the cause of action is breach of contract.

Again, as pointed correctly argued by counsel for the applicant, in her evidence, respondent did not prove the terms of the contract that was breached. In short there was nothing on record to justify the reason reached by the Arbitrator'

Kwa kurejea kesi hii, Wakili Zake alisema kuwa kutokana na mtiririko wa ushahidi ulivyowasilishwa na mwombaji (mlalamikiwa) mbele ya Tume, ni dhahiri kuwa aliyevunja mkataba si mwombaji (mwajiri) bali ni mjibu maombi (mwajiriwa) kwa kitendo cha kukataa kuchukua mshahara wa kazi na kutokuonekana kazini.

Kuhusu hoja ya nne (4) kuhusu Muamuzi kutoa nafuu kwa mlalamikaji bila kuzingatia sheria na ushahidi uliowasilishwa na pande zote mbili, Wakili Zake alisema kuwa kwenye CMA F. 1, mlalamikaji aliwasilisha madai ya Tsh.37,500,000 Milioni, wakati wa kusikiliza ushahidi wake mlalamikaji alizungumzia kudai miezi 14 iliyobaki kwenye mkataba wake sawa na ukurasa wa 6 aya ya 3. Alihoji uamuzi wa kutoa nafuu iliyozingatia miezi iliyobaki kwenye mkataba, ambayo ni miezi 16 na hivyo kumpa mjibu maombi miezi 8 kama nusu ya kipindi cha mkataba

kilichobaki yaani Tsh.6,000,000/ - kwa mshahara wa 750,000 kwa mwezi.

Kwa mujibu wa Wakili Zake, kama mjibu maombi angeweza kuthibitisha kwa mwajiri alivunja mkataba, kwa uhalisia wa kwenye ushahidi wa mkataba, **Kielelezo P-1**, mgogoro uliibuka tarehe 1/11/2021 huku mkataba ukitarajiwa kuisha tarehe 15/1/2022 ikiwa ni kipindi cha miezi 2½ tu iliyobaki sawa na 1,875,000. Aliongeza kuwa kwa kuangalia ushahidi wote aliowasilisha mjibu maombi (mlalamikaji) mbele ya Tume hakuweza kuithibitishia Tume kama mwombaji (mlalamikiwa) alivunja mkataba wa ajira. Kwa maoni yake, nafuu aliyopewa ya kulipwa mishahara ya miezi 8 sawa na Tsh.6,000,000.00 haikuwa halali wala na mantiki yoyote kisheria.

Suala hili pia limewahi kupata mwongozo mbele ya Mahakama ya Kazi katika kesi ya **BIG DADDY'S WHOLESALLERS LTD V NAZMEEN ALLY MASOUD & JOYCE M. MAFFA REV. 17/2021** mbele ya Tiganga J, ukurasa wa 13 na 14.

'Since the employment contracts of the respondents were of fixed term contracts which started 01s May 2016, and was automatically renewing itself every date of its end, in respect of the is respondent it was supposed to end on

30 April 2020 and up to the date when the same was terminated, that is on 28th March, 2020, the remaining period was one month and few days.

Alihitimisha hoja ya nne kwa kusema kuwa mjibu maombi hajaweza kuithibitishia Tume suala la Kuvunjiwa mkataba wake wala ambalo mwaiiri alikuwa na mapungufu kiasi cha kustahili fidia yoyote achilia mbali hiyo miezi 2 ½ ilivobaki kukamilika mkataba.

Akiwasilisha katika hoja ya tano (5) kuhusu Muamuzi kukosea kwa kutokutathmini ushahidi wa mlalamikiwa (mwajiri) katika ukurasa wa 3 aya ya 2 wa tuzo na kumnyima nafuu alizostahili kisheria, Wakili Zake alirejea ushahidi wa mleta maombi kwamba mjibu maombi (mlalamikiwa) alikuwa akidaiwa kiasi cha TZS 2,050,000.00 kupitia kielelezo D-3 lakini muamuzi hakuzingatia deni hili ambalo mlalamikiwa hakuwahi kulikataa.

Kwa mujibu wa Zake nafuu ambazo alipaswa kuzipata mwajiri mbele ya Tume ni madai ya deni kiasi cha Tsh.2,050,000.00 lililothibitishwa kwa kielelezo D 3 (hati ya mishahara - salary slip) na madai ya kuvunjwa mkataba kwa kitendo cha kukataa kufika kazini na kuchukua mshahara wa Novemba 2021. Hivyo mwajiri alistahili kulipwa kiasi cha 1,850,000.00 kama fidia ya kuvunjwa kwa mkataba hivyo kufanya jumla ya stahili ya mwajiri kutokana na mgogoro huu kwa TZS 3,925,000.00

Alirejea kesi ya **Genuine Company Limited V Julian Elerehema**

Mabinga REV.58/2020 ARU, mbele ya Gwae J ukurasa wa 8 akinukuu

kesi ya **BAKARI Athumani Mtandika V Superdoll Trailer Ltd**

Rev.NO. 171/2013;-

'It is a trite principle of law that he who alleges must prove. In this case, the employer alleged that from that amount due to the employee, they had set off a loan he owed; but the employee denied existence of the loan. Under those circumstances, it was the employer who had the burden to prove that the loan indeed existed, not for the employee to prove the negative, ie. that 'he was not given a loan', as submitted by the employer. In absence of proof of the loan by the employer, I see no basis for faulting the Arbitrator's decision on the issue"

Wakili Zake alilalamika kuwa mleta maombi aliadhibiwa kwa makosa ambayo hakuyafanya yeye bali mjibu maombi kwani mwajiri anayo haki ya kuajiri wafanyakazi katika eneo lake la kazi lakini kitendo cha kuajiri kilichukuliwa vibaya na mjibu maombi kiasi cha kuzira au kususa kazi

hata kukataa kwa maandishi kupokea mshahara wake wa mwezi Novemba 2021.

Aliwasilisha maombi yafuatayo:

- Mahakama hii ibatilishe tuzo aliyopewa mjibu maombi kutokana na sababu zilizoanishwa kwenye marejeo haya
- Mahakama iamuru kuwa mjibu maombi (mlalamikaji kwenye shauri mbele ya Tume) alivunja mkataba wa ajira kwa kukaidi maagizo ya mwajiri na kutokufika kazini wala kuchukua mshahara wake
- Mahakama hii iamuru mjibu maombi kumlipa mwombaji kiasi cha Tsh.2,050,000 kama den alilochukua kama mkopo kama lilivyoanishwa kwenye ushahidi na **kielelezo D-3**
- Mahakama hii iamuru mjibu maombi kumlipa mwombaji kiasi cha 1,850,000/- kama fidia ya kuvunja mkataba kwa kiasi cha miezi 2 % iliyobaki kwenye mkataba.
- Nafuu nyingine ambayo Mahakama hi inaona itafaa.

Akijibu hoja za Mleta maombi, wakii wa Mjibu Maombi Bw. Balthazar Kitundu alikosoa katika mawasilisho ya Wakili Zake ameongeza hoja ambazo hazikuwemo katika hati yake ya kiapo, nazo ni:

- a) Endapo mgogoro mbele ya tume ulikuwa kuachisha kazi isivyo halali, au kuvunja mkataba wa muda maalumu kinyume na utaratibu.
- b) Muamuzi kuamua viini vya mgogoro kinyume na madai ya mgogoro yaliyowasilishwa mbele yake.
- c) Mwamuzi kuamua mwajiri kuanza kuthibitisha mbele ya Tume kabla ya mwajiriwa.

Wakili alisema kuwa tume ilijielekeza vizuri katika usikilizwaji wa shauri. Aliongeza kuwa Mwajiri aliajiri meneja kuchukua nafasi ya mjibu maombi na kumwagiza afanye makabidhiano haraka iwezekanavo na mwenendo wa shauri unaonesha hivyo.

Wakili Kitundu alisema kwamba Mwajiri alimfungia nje mjibu maombi kuhakikisha kuwa hana uwezo wa kuingia tena ofisini kwake kutimiza majukumu yake ya umeneja ikiwa ni pamoja na kubadilisha passwords zote za vitendea kazi vya ofisi na kumtambulisha meneja mpya kwa wafanyakazi wake bila kumpa mjibu maombi sababu ya kwa nini alichukua maamuzi aliyoyafikia.

Wakili Kitundu alituhumu kuwa mleta maombi alipoona amefanya makosa katika maamuzi yake, alianza kuonesha ya kwamba alimhitaji mjibu maombi kazini na kuigiza kwamba alitaka kumlipa mshahara

wakati ukweli uliopo kwenye Ushahidi mbele ya tume ni kinyume na hicho alichotaka kuonesha kukidhamiria.

Kuhusu kuamuru malipo ya mishahara ya miezi nane, Wakili Kitundu aliwasilisha kwamba tume ya usuluhishi na uamuzi, mara inapogundua kwamba mwajiri hakuamua kwa haki katika kusitisha ajira ya mtumishi wake, ina uwezo wa kuamua nafuu inayofaa, ili mradi tu, haivunji sheria na hivyo kwa mazingira ya kesi hii, malipo ya mishahara wa miezi nane ni sahihi kwa mjibu maombi.

Kuhusu deni ambalo mleta maombi anadai ya kwamba tume ilitakiwa kumwamuru mjibu maombi kumlipa meta maombi, Wakili Kitundu alisema kwamba hilo ni swala ambalo halihusiani na mashauri ya mahusiano kazini. Kwa maoni yake nafuu aliyokwenda kuiomba mjibu maombi inatokana na kutendewa ndivyo sivyo na mwajiri wake hivyo madai mengine nje ya hilo yana sehemu sahihi ya kufuatiliwa. Kwa maoni yake Tume ilijielekeza sawa sawa kutokujihusisha na madai hayo.

Ni maoni ya Wakili Kitundu kwamba kutokana na namna mambo yalivyokwenda kati ya meta maombi na mjibu maombi, pia mbele ya tume ya usuluhishi na uamuzi, mahakama hii iyabebe na kuyaenzi maamuzi ya tume, na kuyatupilia mbali (dismiss), maombi haya ya marejeo.

Mleta maombi aliwasilisha mawasilisho jazilishi ambayo yatazingatiwa wakati wa kuamua mgogoro huu.

Kutokana na majibizano ya wadaawa, hoja iliyopo mbele yangu ni kama Mleta maombi ameweza kuonyesha sababu za kutosha kuonyesha kasoro katika mwenendo na uamuzi wa Tume. Ili kuamua hoja hii, masuala yote yaliyoainishwa na mleta maombi yatazingatiwa.

Suala la kwanza ni kama muamuzi alisikiliza suala la kuvunja Mkataba (Breach of Contract) kama suala la kusitishwa kwa ajira isivyo halali (Unfair termination). Hili litaenda pamoja na suala la pili endapo muamuzi alikosea katika kuainisha viini vya mgogoro. Sehemu kubwa ya hoja za mleta maombi zilijikita katika kukosoa Tume kwamba imeshughulikia mgogoro wa usitishwaji wa mkataba kuliko uvunjaji wa mkataba kama ilivyo katika CMA Form No. 1. Hakuna ubishi kwamba wadaawa waliachana kabla ya mkataba wao kufikia hatima. Hii ina maana mkataba ulisitishwa. Suala ni nani anahusika na usitishwaji huu, ni jambo lingine. Lakini sioni lugha nyingine ya kuita mkataba uliokatishwa kabla ya tarehe ya makubaliano Zaidi ya "kusitishwa." Hii ina maana, kama uvunjaji wa mkataba upo, ulisababisha kusitishwa kwa mkataba au ajira.

Nimepitia kesi ya **Bosco Stephen** aliyorejea Wakili Zake. Nukuu katika mawasilisho ya zake inatokana na mawasilisho ya wakili katika kesi hiyo.

Maoni ya Jaji hayako wazi kwamba ni kosa kwa muamuzi kuzungumzia usitishwaji wa mkataba katiba mgogoro wa uvunjaji wa mkataba. Hivyo sikuona kama kesi hii ni sahihi kwa mazingira ya marejeo yaliyopo mbele ya Mahakama hii.

Ninachoona, muamuzi kusema mkataba ulisitisha si jambo la ajabu kwani ni kweli, kuna mkataba ulisitishwa. Kwa vile nafuu zilizotolewa siyo zile stahili zilizoainishwa katika **Sehemu E ya Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, Sura ya 366**, sioni kama kuna muamuzi alikosea katika kuzungumzia usitishwaji wa ajira.

Kuhusu hoja ya tatu, suala ni nani mwenye jukumu la kuthibitisha mgogoro. Nimepitia mwenendo wa Tume. **Kanuni ya 19 (1) and (2) ya Tangazo la Serikali Na. 67 of 2007 na Kifungu cha 20 cha sura ya 300)** vinampa mamlaka muamuzi kuchagua namna ambayo uamuzi (arbitration) unafanyika. Hivyo Muamuzi habanwi na ni nani anatakiwa kuanza. Nionavyo katika mwenendo CMA, kila upande ulipata fursa nzuri ya kuthibitisha shauri na mleta maombi aliona kuwa ameweza kuthibitisha kuwa hakuvunja mkataba.

Kuhusu hoja ya nne, suala la kuangaliwa ni kama muamuzi alitoa nafuu bila kuzingatia sheria na Ushahidi. Katika jambo hili, muamuzi aliona vyema kuwa mleta maombi hakumwachisha kazi mjibu maombi. Je ilikuwa ni sawa kumuamuru mleta maombi kumlipa mjibu maombi?

Hakuna ubishi kwamba mjibu maombi aliacha Kwenda kazini kuanzia tarehe 4 Novemba 2021 hadi tarehe 15 November 2021 pale ambapo mleta maombi alimwandikia barua kuhoji ni kwa nini hakuwa kazini na kumtaka aende kabla ya tarehe 23 Novemba 2021, tena kwa kutumia uongozi wa serikali za mtaa. Kwamba majibizano mbalimbali baina ya mleta maombi na mjibu maombi yaliendelea hadi tarehe 25 November 2021, mgogoro ulipofunguliwa CMA.

Hoja ya mjibu maombi kuhusu ajira ya Meneja mpya haina mashiko kwani mwajiri ana haki ya kuajiri. Nimesoma mkataba, unaonyesha kuwa mjibu maombi aliajiriwa kama Meneja msaidizi. Sioni kosa kuajiriwa kwa Meneja kamili.

Muamuzi aliangalia mazingira yote na kutambua ushahidi unaoonyesha kuwa mwajiri alifanya jitihada za kumtafuta mjibu maombi ili arudi kazini, ikiwa ni pamoja na kumuita kuja kuchukua mshahara wake wa Novemba. Hata hivyo, mwajiri aliona kwamba mleta maombi alitakiwa kuanzisha mchakato wa nidhamu dhidi ya mleta maombi. Nimeangalia mazingira, ni wazi kwamba mjibu maombi aliamua mwenyewe kuondoka kwa sababu hakuwa na Ushahidi wa wazi unaoonyesha kuwa aliachishwa kazi. Na pia mleta maombi hakuwa kimya, alionyesha jitihada za kumtafuta. Nakubaliana na Wakili Zake kwamba, kwa mazingira haya, aliyevunja makataba ni mjibu maombi na hivyo hawezi

kufaidi kwenye uvunjaji wa mkataba alioufanya mwenyewe. Kwa maoni yangu, sioni mantiki ya kumlipa mleta maombi fidia ya kile alichokisababisha yeye mwenyewe. Hapa natofautiana na uamuzi wa muamuzi kuhusu kuamuru mjibu maombi alipwe fidia. Mjibu Maombi hastahili fidia yoyote.

Kuhusu utaratibu, sioni kama mleta maombi alikuwa na fursa ya kuchukua hatua yoyote ya kinidhamu dhidi ya utoro wa mjibu maombi mbali na mawasiliano yaliyokuwa yakimtaka arudi kazini. Majibizano yalichukua muda mrefu na hakukuwa na Ushahidi wa nia ovu ya mwajiri katika majibizano hayo.

Mleta maombi na yeye ameleta hoja ya kuomba kulipwa fidia kutokana na kitendo cha mjibu maombi kuvunja kwa mkataba. Sikubaliani na mjibu maombi kwani jambo hajawahi kufungua shauri la kudai fidia yoyote. Maombi yake hayana msingi katika shauri hili.

Kutokana na uchambuzi huu, naona mleta maombi ameweza kuwasilisha hoja zinazoishawishi Mahakama hii kuona kuwa kuna kasoro katika uamuzi wa shauri **Na. CMA/DSM/UBG/63/21/25/21**, la Tume ya Uamuzi na Usuluhishi na Uamuzi unaotakiwa kufanyiwa mapitio.

Hivyo nafanya mapitio dhidi ya uamuzi tajwa na kutengua amri ya fidia iliyotolewa kwa mjibu maombi kwani hakustahili fidia hiyo. Maombi ya mleta maombi kulipwa fidia yanakataliwa. Hivyo maombi haya ya

marejeo yanafanikiwa kwa kiwango kilichojadiliwa katika uamuzi huu.

Imeamuliwa hivyo. Hakuna amri juu ya gharama.

Imetolewa Dar es Salaam leo tarehe 20 Machi 2023.



KATARINA REVOCATI MTEULE

JAJI

20/3/2023

