

MAHAKAMA KUU YA JAMHURI YA MUUNGANO WA TANZANIA

DIVISHENI YA KAZI

ILİYOKETI DAR ES SALAAM

MAOMBI YA MAREJEO NA. 119 YA 2023

BAINA YA

JAPHARI ODEMBA MASHAURI.....MLETA MAOMBI

NA

GOODWILL TANZANIA CERAMIC COMPANY LTD.....MJIBU MAOMBI

(Marejeo yanatokana na Uamuzi wa Tume ya Usuluhishi na Uamuzi ya PWANI

iliyoketi Mkurunga tarehe 27/6/2022 katika Mgogoro wa Kazi Na.

CMA/PWN/MKR/105/2021)

HUKUMU

Tarehe ya mwisho ya Amri: 17/07/2023

Tarehe ya Hukumu: 28/07/2023

MLYAMBINA, J.

Shauri hili la marejeo limefunguliwa dhidi ya Uamuzi wa Tume ya Usuluhishi na Uamuzi katika *Mgogoro wa Kazi Na. CMA/PWN/MKR/105/2021*. JAPHARI ODEMBA MASHAURI ambaye ni Mleta Maombi anaiomba Mahakama itoe amri zifuatazo:

- i. Kwamba Mahakama hii tukufu iagize mwenendo wa usikilizwaji wa shuari katika Tume Pamoja na tuzo iliyotolewa kwenye *Mgogoro wa Kikazi Na. CMA/PWN/MKR/105/2021* wa tarehe 27/06/2022 iliyotolewa na Mh. Ngalika, E, Mwamuzi na kutengua maamuzi na tuzo hiyo na amri zake zote.
- ii. Kwamba zitolewe nafuu zozote zile ambazo Mahakama itaona zinafaa kutolewa.

Shauri hili limeungwa mkono na kiapo cha Mleta Maombi ambacho katika aya ya 8 kuna hoja tano za kisheria (legal issues) zinazotokana na ushahidi. Hoja hizo ni kama zifuatazo:

- i. Je utaratibu wa kumfukuza Mwombaji ulikuwa wa haki na uliozingatia sheria?
- ii. Je sababu za kumfukuza kazi Mwombaji zilikuwa za haki na zilizothibitika kisheria?
- iii. Je Mwamuzi aliweza kuchambua vyema Ushahidi uliotolewa?
- iv. Je Mwamuzi alikua sahihi kisheria kwa kuzingatia kielelezo R4 richa ya kuwa kirihaririwa.
- v. Je Mwamuzi alikuwa sawa kisheria kuzingatia Ushahidi wa DW2 ambao haukorekiwa katika kikao cha nidhamu.

Historia fupi ya shauri hili ni kwamba Mleta Maombi aliajiliwa na Mjibu Maombi tarehe 22/03/2020 kwa mkataba wa kudumu(udanganyifu wa kutoa ajira kinyume na utaratibu na kushirikiana na Mlinzi kutoa ajira nje ya utaratibu kuhujumu Kampuni). Baaada ya kutuhumiwa kikao cha nidhamu kiliendeshwa na hatimaye kumkuta na hatia Mleta Maombi kwa makosa aliyoshtakiwa nayo hatimaye kuachishwa kazi. Jambo lililopelekea kufunguliwa kwa mgogoro huu mbele ya Tume. Hata hivyo Tume iliyakataa madai ya Mleta Maombi kwa kigezo cha kwamba uachishwaji wake kazi ulikuwa na sababu harali na taratibu zilifuatwa. Maamuzi

hayakumpendeza Mleta Maombi, jambo lililopelekea kufunguliwa kwa shauri la Marejeo mbele ya Mahakama hii.

Pamoja na maombi ya faragha, Mleta Maombi aliambatanisha kiapo chake, ambacho kinaeleza mtririko mzima wa mgogoro huu uliopelekea maombi haya kama ilivyoenezwa hapo juu, ambapo Mleta Maombi anadai ya kwamba uachishwaji wa ajira yake haukuwa na sababu ya kisheria, pia taratibu hazikufuatwa. Mleta Maombi aliongeza ya kwamba Muamuzi alikosea kisheria kwa kuzingatia baadhi ya vilelezo na ushahidi uliokuwa na mapungufu ya kisheria.

Mjibu Maombi alipinga madai haya kupitia kiapo kinzani kilichoapwa na Bw. Edrick Lumuka, Wakili wa Mjibu Maombi.

Shauri hili lilisikilizwa kwa njia ya maandashi, mleta Maombi alijiwakilisha mwenyewe, na Mjibu Maombi aliwakilishwa na Bw. Zawadi Beatus Lupelo, Wakili. Hata hivyo ni wazi nawashukuru Wadaawa kwa mawasilisho yao waliyofanya kwa kilefu, hata hivyo mawasilisho yatazingatiwa katika uandaaji wa uamuzi huu, hivyo sitoweza kuyarejea tena.

Mahakama hii baada ya kupokea mawasilisho ambayo yatazingatiwa katika uandishi wa maamuzi haya, inaona ni vyema kujibu hoja zilizoibuliwa na Mleta Maombi kuhusu kielelezo R-4 na Ushahidi wa DW-2 na kujiridhisha iwapo zina msingi wa kisheria.

Katika kujibu hoja hizi Mleta Maombi aliwasilisha hoja zote kwa pamoja ya kwamba kielelezo R-4 (mhutajari wa kikao cha nidhamu) kimehaririwa na Ushahidi wa DW2 haukorekodiwa. Hivyo anaona hapakuwa na uchambuzi mzuri wa Ushahidi.

Kwa upande wa Mjibu Maombi anaendelea kushikiria msimamo ya kwamba katika ngazi ya Tume hakukuwa na hoja za mapungufu ya Kielelezo R-4 wala mapungufu ya Ushahidi wa DW-2. Pia Mjibu Maombi alilisisitiza kwamba shahidi yupi anastahili kuja kutoa Ushahidi, inategemea na ubora wa shahidi husika na hili linaangaliwa na Tume na siyo Mleta Maombi kuchagua shahidi yupi aje kwa upande wa Mjibu Maombi.

Katika kujibu hoja bishaniwa ni wazi kuwa, kuna msimamo wa kisheria ambao hueleza ya kwamba Wadaawa hubanwa na majibizano au Maombi yao (pleadings). Msimamo huu umeelezwa katika kesi mbalimbali ikiwepo kesi ya **Astepro Investment Co Limited v. Jawinga Company Limited**, Rufaa ya Madai Na. 08 of 2015 (Mahakama ya Rufaa) DSM (haijaripotiwa) ikirejea kesi ya **James Funge Ngwagilo v. The Attorney General** [2004] TLR 161 ilielezwa kwamba:

...parties are bound by their own pleadings...the function of the pleading is to give notice of the case to a party must therefore, so state his case that his opponent will not be

taken by surprise. It is also to define with precision the matters on which the parties differ and the points on which they agree, thereby to identify with clarity the issues on which the court will be called upon to adjudicate and determine the matter in dispute.

Kutokana na maamuzi tajwa hapo juu, kwamba Wadawa hawakupata fursa ya kujadili juu ya kuhaririwa kwa Muhtasari wa Kikao cha Nidamu Kielelezo R-4, jambo lililohitaji wazo kutoka kwa Mtaalamu (forensic view), hivyo kuliibua katika hatua ya marejeo, linakosa nguvu ya kisheria.

Pia, vyivyo hivyo kwa Ushahidi wa DW2 kwani katika ngazi ya Tume ni wazi shahidi huyo ametoa ushahidi wake akiwa chini ya kiapo. Pia Mleta maombi hajaweza eleza ni jinsi gani ameathirika kisheria kuhusiana na ushahidi wa DW2. Kutokana na msimamo wa kisheria hoja hizi zinakosa mashiko.

Hivyo naona vyema kundelea na shauri husika, ambapo Mahakama inaona hoja bishaniwa ni mbili: *Kwanza, je Mleta Maombi ameweza kutoa sababu yoyote ya kisheria ili Mahakama hii iweze kufanya marejeo ya Umuzi wa Tume wenye Kumbukumbu Na. CMA/PWN/MKR/105/2021. Pili, nini nafuu za kila upande?*

Katika kujibu hoja ya kwanza, sababu zote tatu za marejeo zitazingatiwa. Sababu zilizobakia kama zinavyoonekana katika kiapo

ambazo zinaangukia katika vipengele viwili muhimu vya uachishwaji kazi: sababu na utaratibu.

Ni wazi ya kwamba katika uachishwaji kazi ili kuweza kubaini ulikuwa ni wa halali kuna viwango vya Kitaifa na Kimataifa vinvyotakiwa kufikiwa na Mwajiri ambavyo hatambuliwa na sheria zote za Kitaifa na za kimataifa. *Ibara ya 4 of ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)* inasema:

The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operation requirements of the undertaking, establishment or services.

Na katika ngazi ya kitaifa, ili kuweza kubaini ya kwamba uachishwaji wa kazi ulikuwa halali Mwajiri hanabudi kufuata sheria ya kazi katika *K/F 37 (2) cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, Sura ya 366 Marekebisho ya 2019* ambacho kinaeleza ya kwamba:

A termination of employment by an employer is unfair if the employer fails to prove-

(a) that the reason for the termination is valid;

(b) that the reason is a fair reason

i) related to the employee's conduct, capacity or compatibility; or

ii) based on the operational requirements of the

employer.

(c) that the employment was terminated in accordance with a fair procedure.

Kutokana na msimamo tajwa hapo juu, ni wazi ili uachishwaji kazi upate hadhi ya uhalali ni vyema vipengele muhimu vya uachishwaji kazi vizingatiwe kama ilivyoelekezwa kwenye kesi ya **Tanzania Revenue Authority v. Andrew Mapunda**, Labour Revision No. 104 of 2014 High Court of Tanzania Labour Division (unreported).

Kwa kuanza na hoja ya sababu ya kuachishwa kazi, ambapo Mleta Maombi aliachishwa kazi kwa utovu wa nidhamu. Kwa ufupi, Mleta Maombi alieleza ya kwamba makosa aliyoshtakiwa nayo yalikuwa na maudhui tofauti kama vile yaliyoainishwa kwenye barua ya kumtaka maelezo (show cause letter) na yaliyoainishwa katika hati ya mashtaka, hivyo kushindwa kujiandaa katika utetezi. Kuipa nguvu hoja hii amerejea kesi ya **MIC Tanzania Ltd v. Yakobo John Masanja**, Marejeo Na. 107 ya 2021, Mahakama Kuu, Divisheni ya Kazi (Haijaripotiwa) na kesi ya **Omary Yusph v. Rahma Ahmed Abdulkadr** (1987) TLR 169.

Kwa upande wa Mjibu Maombi alieleza sababu ya kumwachisha kazi Mleta Maombi ilikuwepo kama ushahidi ulivyotolewa na shahidi husika (DW2) aliyeombwa fedha kiasi cha TZS 25000/= ili aweze kuajiriwa kinyume na taratibu za kuwapitia watu ajira. Alizidi kukusisitiza kama Afisa

wa Utumishi alitakiwa kufuata maadili ya ufanyaji kazi. Pia Mleta Maombi alipata fursa ya kujibu tuhuma na akashindwa kujibu ni kwanini alikuwa na vitambulisho vya Wafanyakazi katika ofisi yake ambao hawajaajiriwa. Katika kujibu hoja hii, Mahakama imeweza kupitia hati ya mashtaka na muhtasari, vyote vimepokelewa kwa pamoja kama (R4) na maelezo ya Mleta Maombi (R3) vinaonyesha makosa mawili yenye maudhui sawa ambayo yote yanaangukia kwenye utovu wa nidhamu kinyume na K/F 12(2) T.S Na. 42 of 2007. Kwa msimamo huu wa kisheria, kwa kuwa katika marejeo haya Mleta Maombi hapingi ufanyaji wa makosa aliyoyafanya kama yalivotajwa hapo juu, bali anapinga maudhui ya makosa hoja ambayo imeshindwa kusimama kama nilivyoeleza hapo juu, na kuwa alikuwa anachukua fedha kutoka kwa watu ili wapate ajira kama kielezo R4 kinavyoonesha, ni mtizamo wangu kosa lilikuwa kubwa, *hivyo uachishwaji kazi ulikuwa halali.*

Baada ya kuona wazi ya kwamba Muamuzi alikuwa sahihi katika kipengele cha sababu ya uachishwaji kazi, hoja inayofuata ni; je taratibu zilifuatwa? kwa kuwa uachishwaji kazi ulitokana na utovu wa nidhamu, hivyo Mwajiri alipaswa kufuata taratibu kwa mujibu wa *Kanuni ya 13 ya T.S Na. 42 la 2007*, jambo amabalo halikufuatwa katika moambi haya kwani, kama alivyolalamika Mleta Maombi, Mwenyekiti wa kikao cha nidhamu hakuwa Mkuu wake katika Kazi. Nimepitia Kielelezo R4

(Muhtasari wa kikao cha nidhamu), umeonyesha nafasi ya kazi ya Mwenyekiti ni Msimamizi idara ya uzalishaji na Mleta Maombi alikuwa Afisa Rasimali watu Msaidizi. Kwa hali ya kawaida, Mjibu Maombi alikuwa ana jukumu la kujibu hoja hii, kwani kosa hilo lipo kinyume na *Kanuni ya 13 (4) ya T.S Na. 42 la 2007*. Katika mazingira haya, ni wazi ya kwamba taratibu zilikiukwa na haki ya usikilizwaji haikuzingatiwa, kama ilivyojadiliwa katika kesi ya **Justa Kyaruzi v. NBC Ltd**, Marejeo Na. 79 ya 2009, Mahakama kuu, iliyoketi Mwanza, ambapo ilielezwa:

What is important is not application of the code in the checklist fashion, rather to ensure the process used adhere to the basics of fair hearing in the labour context depending on the circumstances of the parties, so as to ensure the act to terminate is not reached arbitrarily. Admittedly, the procedure may be dispensed with as per Rule 13(12) of the Code.

Kwa kuwa msimamo wa kisheria wa haki ya kusikilizwa haukuzingatiwa kwa kikao cha nidhamu kuendeshwa na Mwenyekiti ambaye hana sifa akiwa na cheo kidogo, ukiukwaji wa taratibu hii sioni haja kujadiri hoja zingine za Mleta Maombi juu ya ukiukwaji wa taratibu za uachishwaji kazi.

Kuhusu nafuu, kwa kuwa palikuwepo na sababu halali ya uachishwaji kazi, ila taratibu zilikiukwa, Mahakama hii inaona vyema

kutumia uamuzi wa Mahakama uliojadiliwa katika Kesi ya **Felician Rutwaza v. World Vision Tanzania**, Rufaa ya Madai Na. 213 of 2019, Mahakama ya Rufaa iliyoketi Bukoba (haijaripotiwa), iliyoeleza:

...Under the circumstances, since the learned Judge found the reasons for the appellant's termination were valid and fair, she was right in exercising her discretion ordering lesser compensation than that awarded by the CMA...

Katika mazingira haya fidia ya miezi 12 ya uachishwaji iliyopo kwa mujibu wa *K/F cha 40 Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, Sura ya 366 Marekebisho 2019* inapunguzwa hadi kufikia miezi Sita. Katika mazingira haya maombi ya Marejeo yamekubaliwa kwa kiasi hicho kilichojadiliwa. Kiia upande utajigharamia gharama zake katika shauli hili.



Y. J. MLYAMBINA

JAJI

28/07/2023

Hukumu imesomwa leo tarehe 28 Julai, 2023 mbele ya Mleta Maombi pekee.



Y. J. MLYAMBINA

JAJI

28/07/2023