# SURA YA 366

## SHERIA YA AJIRA NA MAHUSIANO KAZINI
## [SHERIA KUU]

## MPANGILIO WA VIFUNGU

*Kifungu* *Jina*

SEHEMU YA I
VIFUNGU VYA AWALI

1. Jina fupi na kuanza kutumika.
2. Matumizi.
3. Malengo.
4. Tafsiri.

SEHEMU YA II
HAKI ZA MSINGI NA ULINZI

*Sehemu Ndogo A – Ajira Kwa Watoto*

5. Kuzuia ajira kwa watoto.

*Sehemu Ndogo B – Ajira ya Kulazimishwa*

6. Kuzuia ajira ya kulazimishwa.

*Sehemu Ndogo C- Ubaguzi*

7. Kuzuia ubaguzi sehemu ya kazi.
8. Kuzuia ubaguzi kwenye vyama vya wafanyakazi na vyama vya waajiri.

*Sehemu Ndogo D. Haki ya Kujiunga*

9. Haki ya kushirikiana ya wafanyakazi
10. Haki ya kushirikiana ya waajiri
11. Haki ya vyama vya wafanyakazi na vyama vya waajiri kushirikiana

SEHEMU YA III
VIWANGO VYA AJIRA

*Sehemu Ndogo A - Utangulizi*

12. Matumizi ya Sehemu hii
13. Viwango vya ajira
14. Mikataba na wafanyakazi

15. Taarifa ya maelezo kwa maandishi
16. Kuwajulisha wafanyakazi haki zao

*Sehemu Ndogo B – Saa za Kazi*

17. Matumizi ya Sehemu hii Ndogo
18. Tafsiri
19. Saa za kazi
20. Kazi za usiku
21. Wiki ya kazi iliyobanwa
22. Kutafuta wastani wa saa za kazi.
23. Mapumziko katikati ya kazi
24. Vipindi vya mapumziko kwa siku na kwa wiki
25. Sikukuu za umma

*Sehemu Ndogo C- Ujira*

26. Kukokotoa kima cha mshahara
27. Malipo ya ujira
28. Makato na matendo mengine yahusuyo ujira

*Sehemu Ndogo D – Likizo*

29. Matumizi ya Sehemu hii Ndogo
30. Tafsiri ya Sehemu hii Ndogo
31. Likizo ya mwaka
32. Likizo ya ugonjwa
33. Likizo ya uzazi
34. Likizo ya uzazi ya baba na aina nyingine za likizo

*Sehemu Ndogo E – Kuachishwa Ajira kusikokuwa kwa Haki*

35. Matumizi ya Sehemu hii Ndogo
36. Tafsiri
37. Kuachishwa kusikokuwa kwa haki
38. Kuachishwa kunakotokana na mahitaji ya uendeshaji
39 Uthibitisho wa mwenendo wa kuachishwa kusikokuwa kwa haki
40. Nafuu kwa kuachishwa kusikokuwa kwa haki

*Sehemu Ndogo F-Sababu nyingine za Uachishwaji*

41. Taarifa ya kuachishwa
42. Malipo ya kiinua mgongo
43. Kusafirishwa kwenda mahali alipoajiriwa
44. Malipo baada ya kuachishwa na cheti cha ajira

SEHEMU YA IV
VYAMA VYA WAFANYAKAZI, VYAMA VYA WAAJIRI NA MASHIRIKISHO
45. Wajibu wa kusajili
46. Masharti ya usajili
47. Masharti ya kikatiba
48. Mchakato wa usajili
49. Matokeo ya usajili
50. Mabadiliko ya jina au katiba
51. Akaunti na ukaguzi
52. Wajibu wa vyama na mashirikisho yaliyosajiliwa
53. Kutokufuata katiba
54. Muungano wa vyama na mashirikisho yaliyosajiliwa
55. Kufutwa kwa usajili
56. Kufa kwa chama cha wafanyakazi au umoja wa wafanyakazi
57. Rufaa kutokana na uamuzi wa msajili
58. Kutangazwa kwenye *Gazeti la Serikali*

SEHEMU YA V
HAKI ZA CHAMA

59. Tafsiri
60. Kuingia kwenye majengo ya mwajiri
61. Kukata michango ya chama cha wafanyakazi
62. Uwakilishi wa chama cha wafanyakazi
63. Likizo kwa ajili ya kazi za chama cha wafanyakazi
64. Utaratibu wa kutekeleza haki za chama
65. Kusitishwa kwa haki za chama

SEHEMU YA VI
MAKUBALIANO YA PAMOJA

66. Tafsiri
67. Kutambuliwa kama wakala pekee wa majadiliano wa wafanyakazi
68. Wajibu wa kujadiliana kwa nia njema
69. Kuacha kutambuliwa
70. Wajibu wa kutoa taarifa zinahusika
71.Aina ya ufungaji wa makubaliano ya pamoja
72. Makubaliano ya duka la uwakala
73. Makubaliano ya ushiriki wa wafanyakazi
74. Migogoro inayohusu makubaliano ya pamoja

SEHEMU YA VII
MIGOMO NA KUFUNGIA NJE

75. Haki ya kugoma na kufungia nje
76. Masharti kuhusu haki ya kugoma na kufungia nje
77. Huduma muhimu
78. Migogoro ya maslahi katika huduma muhimu
79. Huduma za msingi wakati wa migomo au kufungia nje
80. Utaratibu wa kushiriki katika mgomo halali
81. Utaratibu wa kushiki katika mgomo unaofuata
82. Utaratibu wa kushiriki katika kufungia nje kwa halali
83. Aina ya ulinzi katika mgomo na kufungia nje kwa halali
84. Migomo na kufungia nje kusikofuata sehemu hii
85. Kitendo cha kupinga

SEHEMU YA VIII
UTATUZI WA MGOGORO

*Sehemu Ndogo A –Upatanishi*

86. Kupeleka mgogoro kwa upatanishi chini ya Sheria hii
87. Matokeo ya kutohudhuria usikilizwaji wa upatanishi

*Sehemu Ndogo B – Usuluhishi*

88. Kutatua mgogoro kwa usuluhishi wa lazima
89. Matokeo ya tuzo ya usuluhishi
90. Masahihisho ya tuzo ya usuluhishi
91. Mapitio ya tuzo ya usuluhishi
92. Matumizi ya Sheria ya Usuluhishi
93. Usuluhishi wa hiari

*Sehemu Ndogo C- Uamuzi wa Mahakama*

94. Mamlaka ya Mahakama ya Kazi

*Sehemu Ndogo D – taratibu za Mgogoro katika Mikataba ya Pamoja*

95. Utaratibu wa utatuzi wa mgogoro katika mikataba ya pamoja

SEHEMU YA X
MASHARTI YA JUMLA

96. Kumbukumbu kuwekwa na waajiri na wafanyakazi
97. Kupelekwa kwa nyaraka
98. Kanuni
99. Mwongozo na kanuni za utendaji mzuri

100. Misamaha
101. Usiri
102. Adhabu
103. Kufutwa na marekebisho ya sheria na vifungu vya akiba

MAJEDWALI



| | |
|---|---|
| Jedwali la Kwanza | Jedwali kwa ajili ya kukokotoa kima mfananisho cha mishahara |
| Jedwali la Pili | Kufutwa kwa sheria |
| Jedwali la Tatu | Vifungu vya akiba na mpito |

**Sheria kwa ajili ya kuweka masharti ya haki za msingi ya kazi, kuweka vigezo vya msingi vya ajira, kuweka muundo kwa ajili ya majadiliano ya pamoja, kuweka mfumo wa kuzuia na kutatua migogoro na kuweka mfumo kwa ajili ya mambo mengine yanayofanana na hayo.**

[20 Disemba, 2006]
[T.S.N. Na.1 ya 2007]

Sheria Na. 8 ya 2006

SEHEMU YA I
MASHARTI YA AWALI

Jina fupi na kuanza kutumika.

**1.**-(1) Sheria hii itaitwa Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini na itaanza kutumika katika tarehe ambayo Waziri ataamua kuitangaza kwenye *Gazeti la Serikali.*

(2) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (1), Waziri anaweza kuteua tarehe tofauti za kuanza kutumika kwa sehemu mbalimbali za sheria hii.

Matumizi

**2.**-(1) Sheria hii itatumika kwa wafanyakazi wote ikiwa ni pamoja na wale wa utumishi wa umma wa Serikali ya Tanzania wa Tanzania Bara, lakini haitatumika kwa wajumbe, wawe ni wa kudumu au wa muda katika ajira kwenye: -

(i) Jeshi la Wananchi la Tanzania ;
(ii) Jeshi la Polisi;
(iii) Jeshi la Magereza; au
(iv) Jeshi la Kujenga Taifa.

(2) Waziri anaweza, baada ya kushauriana na Baraza na Waziri anayeshughulikia ajira zilizoondolewa katika kifungu kidogo cha 1 cha kifungu hiki na ajira iliyotengwa au zilizotengwa chini ya kifungu kidogo cha (1) cha kifungu hiki, kwa tangazo litakalochapishwa kwenye *gazeti la serikali,* kuamua aina ya wafanyakazi walioajiriwa katika ajira hizo ambazo zinaweza kuwa ajira zilizoondolewa ambazo Sheria hii inaweza kutumika.

(3) Masharti ya vifungu vya 5, 6, na 7 yatatumika kwa wajumbe wa majeshi na ajira zilizotajwa katika kifungu kidogo cha (1).

Malengo

**3.** Malengo makuu ya Sheria hii yatakuwa -

(a) Kukuza maendeleo ya kiuchumi kupitia uchumi madhubuti, tija na haki ya jamii;
(b) kutoa mfumo wa kisheria kwa ajili ya uhusiano imara na wa haki wa ajira na viwango vya chini kuhusiana na mazingira ya kazi;

(c) kutoa mfumo kwa ajili ya majadiliano ya pamoja ya hiari;
(d) kuratibu utumiaji wa mgomo kama njia ya kutatua migogoro;
(e) kutoa mfumo wa utatuzi wa migogoro kwa njia za upatanishi, usuluhishi na mahakama;
(f) kutia nguvu masharti ya Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya mwaka1977, kwa kiasi ambacho yanatumika kwenye uhusiano wa ajira na kazi na masharti ya kazi; na.

Sura ya 2

(g) kwa ujumla kutia nguvu mikataba mama ya Shirika la Kazi la Kimataifa na mikataba mingine iliyoridhiwa.

Tafsiri

**4.** Katika Sheria hii, isipokuwa kama itahitajika vinginevyo-

Sura ya 300

"msuluhishi" maana yake ni msuluhishi aliyeteuliwa chini ya kifungu cha 19 cha Sheria ya Taasisi za Kazi;

"mshahara" maana yake ni sehemu ile ya ujira wa mfanyakazi inayolipwa kuhusiana na kazi iliyofanyika wakati wa saa za kawaida lakini haihusishi-

(a) posho, kama zinategemea au la mshahara wa mfanyakazi;
(b) malipo kwa saa za ziada yaliyofanywa kwa mujibu wa kifungu cha 19(5);
(c) malipo ya nyongeza ya kazi za siku za jumapili au sikukuu ya umma; au
(d) malipo ya nyongeza kwa kazi ya usiku kama inavyotakiwa chini ya kifungu cha 20(4);

"mtoto" maana yake ni mtu mwenye umri chini ya miaka 14; isipokuwa kwa ajira zilizo katika sekta hatarishi, mtoto maana yake mtu mwenye umri chini ya miaka 18;

"mkataba wa hiari" maana yake ni mkataba wa suala lolote la kikazi ulioandikwa na kuingiwa baina ya chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa na mwajiri au chama cha waajiri kilichosajiliwa.

"Tume" maana yake ni Tume ya Upatanishi na Usuluhishi iliyoundwa chini ya kifungu cha 12 cha Sheria ya Taasisi za Kazi;

Sura ya 300

"malalamiko" maana yake ni mgogoro wowote unaotokea kutokana na matumizi, tafsiri au utekelezaji wa-

(a) Makubaliano au mkataba na mfanyakazi;
(b) Mkataba wa hiari;
(c) Sheria hii au sheria yoyote nyingine iliyoandikwa inayosimamiwa na Waziri;

Sura ya 165

(d) Sehemu ya VII ya Sheria ya Usafirishaji Majini;

Sura ya 300

"Baraza" maana yake ni Baraza la Kazi, Uchumi na Jamii iliyoundwa chini ya kifungu cha 3 cha Sheria ya Taasisi za kazi ya mwaka 2004.

"mgogoro" -

(a) Maana yake ni mgogoro wowote unaohusu suala la kazi kati ya mwajiri au chama cha waajiri kilichosajiliwa katika

upande mmoja, na mfanyakazi yeyote au chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa katika upande mwingine; na

(b) inajumuisha unaodaiwa kuwa ni mgogoro

"mgogoro wa maslahi" maana yake ni mgogoro wowote isipokuwa lalamiko;

"mfanyakazi" maana yake ni mtu ambaye-

(a) ameingia kwenye mkataba wa ajira; au

(b) ameingia kwenye mkataba mwingine wowote ambapo-

(i) mtu huyo anatakiwa kufanya kazi yeye binafsi kwa ajili ya mtu wa upande mwingine wa mkataba na

(ii) upande mwingine huo si mteja wa taaluma yoyote, biashara, au kazi inayofanya na mtu; au

(c) anachukuliwa kuwa ni mfanyakazi na Waziri kwa mujibu wa kifungu cha 98(3);

"Mwajiri" maana yake ni mtu yoyote, ikijumuisha Serikali na wakala wa serikali, anayemwajiri mfanyakazi;

"chama cha waajiri" maana yake ni idadi yoyote ya waajiri waliojiunga pamoja kwa lengo, ikiwa kwa lengo hilo tu au na malengo mengine, la kuratibu mahusiano kati ya waajiri na wafanyakazi wao au chama cha wafanyakazi kinachowawakilisha wafanyakazi;

Sura ya 300

"Kamati ya Huduma Muhimu" maana yake ni kamati ya Huduma Muhimu iliyoundwa chini ya kifungu cha 29 cha Sheria ya Taasisi za Kazi; ya mwaka 2004;

"shirikisho" maana yake ni umoja wa vyama vya wafanyakazi au vyama vya waajiri;

Sura ya 300

"Kamishna wa Kazi" maana yake ni Kamishna wa Kazi aliyeteuliwa chini ya kifungu cha 43(1) cha Sheria ya Taasisi za Kazi; ya mwaka 2004

"Mahakama ya Kazi" maana yake ni Kitengo cha Kazi cha Mahakama Kuu kilichoundwa chini ya kifungu cha 50 cha Sheria ya Taasisi za Kazi;

"suala la kazi" maana yake ni suala lolote linalohusiana na ajira au mahusiano ya kazi;

"kufungia nje" maana yake ni kukataa kwa ujumla au kwa kiasi kwa mwajiri mmoja au zaidi ya mmoja kuwaruhusu wafanyakazi wao kufanya kazi, ikiwa kukataa huko ni kuwalazimisha kukubali, kubadilisha au kuacha madai yoyote ambayo yanaunda kiini cha mgogoro wa maslahi;

Sura ya 300

"msuluhishi" maana yake ni msuluhishi aliyeteuliwa chini ya kifungu cha 19 cha Sheria ya Taasisi za Kazi; ya mwaka 2004;

"Waziri" maana yake ni Waziri ambaye kwa wakati huo anahusika na mambo ya kazi;

"matakwa ya uendeshaji" maana yake ni matakwa yanayohusiana na uchumi, tekinolojia, mahitaji ya muundo au mahitaji ya aina hiyo

ya mwajiri;

"chama" maana yake ni chama cha wafanyakazi au chama cha waajiri;

"kitendo cha kupinga" maana yake ni kuacha kwa jumla au kwa kiasi kufanya kazi kwa wafanyakazi kwa lengo la kukuza au kulinda maslahi ya kijamii na kiuchumi lakini si kwa lengo-

(a) lililotajwa katika maelezo ya maana ya mgomo; au

(b) mgogoro ambao una nafuu ya kisheria;

"chama kilichosajiliwa" maana yake ni chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa au chama cha waarijiri kilichosajiliwa;

Sura ya 300

"Msajili" maana yake ni msajili aliyeteuliwa chini ya kifungu cha 43(2) cha Sheria ya Taasisi za Kazi ya mwaka 2004;

"kurudisha kazini" maana yake ni kuwa mkataba wa ajira unahuishwa pamoja na viambata vyote na kwamba mfanyakazi ana anastahili haki zake zote wakati ambapo hakuwepo katika utumishi halisi;

"ujira" maana yake ni thamani kamili ya malipo katika fedha au vitu yanayofanywa au yanayodaiwa na mfanyakazi yanayotokana na ajira ya mfanyakazi huyo;

"mgomo" maana yake ni kuacha kwa jumla au kiasi kufanya kazi na wafanyakazi kama kuacha huko ni kwa kumlazimisha mwajiri wao, au mwajiri yoyote mwingine, au chama cha waajiri ambacho mwajiri amejiunga, kukubali, kurekebisha au kuacha madai yoyote ambayo ni kiini cha mgogoro wa maslahi;

"chama cha wafanyakazi" maana yake ni idadi yoyote wa wafanyakazi walioungana pamoja kwa lengo, ikiwa kwa lengo hilo tu au kwa malengo mengine, la kuratibu mahusiano kati ya wafanyakazii na waajiri wao au chama cha waajiri ambako waajiri wamejiunga;

## SEHEMU YA II
## HAKI ZA MSINGI NA ULINZI

### *Sehemu Ndogo A – Ajira kwa Watoto*

Kuzuia ajira kwa watoto

**5.**-(1) Hakuna mtu anayeruhusiwa kumuajiri mtoto mwenye umri chini ya miaka kumi na nne.

(2) Mtoto mwenye umri wa miaka kumi na nne anaweza kuajiriwa kufanya kazi nyepesi tu, ambazo haziwezi kuwa na madhara kwa afya ya mtoto na maendelo yake; na hazimzuii mtoto kuhudhuria masomo shuleni, kushiriki kwenye ufundi stadi au miradi ya mafunzo iliyothibitishwa na mamlaka yenye madaraka au uwezo wa mtoto kufaidi maelekezo anayoyapata.

(3) Mtoto mwenye umri chini ya miaka kumi na nane haruhusiwi kuajiriwa kwenye mgodi, kiwanda au kama kufanya kazi katika meli au katika sehemu nyingine za kazi ikijumuisha ajira isiyo maalumu na kilimo, kwenye mazingira ya kazi ambayo Waziri anaweza kuona ni hatarishi. Kwa madhumuni ya kifungu kidogo hiki, "meli" inajumuisha chombo cha aina yoyote kinachotumika kwa usafiri wa maji.

(4) Mtu yeyote haruhusiwi kumwajiri mtoto kwenye ajira-
(a) ambayo haifai kwa mtu mwenye umri huo;
(b) sehemu ambayo inayohatarisha hali nzuri ya mtoto, elimu, afya ya mwili na akili, au roho, maadili au maendeleo ya kijamii.

(5) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (3), sheria yoyote ile iliyoandikwa inayoratibu masharti ya mafunzo inaweza kuruhusu mtoto mwenye umri wa chini ya miaka kumi na nane kufanya kazi-
(a) katika meli ya mafunzo kama sehemu ya mafunzo ya mtoto;
(b) katika kiwanda au mgodi kama kazi hiyo ni sehemu ya mafunzo ya mtoto;
(c) katika sehemu nyingine ya kazi kwa masharti kwamba afya, usalama na maadili ya mtoto yanalindwa ipasavyo na kwamba mtoto amepokea au anapokea maelekezo maalumu ya kutosha au mafunzo ya ufundi katika kazi au shughuli inayohusika.

(6) Waziri anaweza kutengeneza kanuni-
(a) kuzuia, au kuweka masharti katika ajira ya watoto wenye umri chini ya miaka kumi na nane;
(b) kuamua muundo wa kazi zilizotajwa katika kifungu kidogo cha (4) cha Sheria hii na kuweka masharti ya mapitio ya mara kwa mara na kuiboresha orodha ya mfumo wa kazi za hatari.

(7) Ni kosa kwa mtu yeyote-
(a) kumuajiri mtoto kwa kukiuka hiki kifungu;
(b) kumshawishi mtoto kuingia kwenye ajira kwa kukiuka kifungu hiki.

(8) Katika mwenendo wowote chini ya kifungu hiki, kama umri wa mtoto unabishaniwa, kazi ya kuthibitisha kwamba ilitosha kuamini, baada ya uchunguzi, kwamba mtoto hakuwa mwenye umri wa chini kwa madhumuni ya kifungu hiki itakuwa kwa mtu anayemwajiri au anayemshawishi mtoto kuingia kwenye ajira.

*Sehemu Ndogo B – Kazi ya Lazima*

Kuzuia ajira ya kulazimishwa

**6.**-(1) Mtu yeyote anayeshawishi, anayehitaji au anayetoa kazi ya lazima, anatenda kosa.

(2) Kwa madhumuni ya kifungu hiki, kazi ya lazima inajumuisha kazi ya utumwa au kazi yoyote iliyolazimishwa kwa mtu kwa vitisho vya adhabu na ambayo mtu huyo hajaridhika lakini haijumuishi -

Sura ya 192

(a) kazi yoyote inayotolewa chini ya Sheria ya Ulinzi wa Taifa ya mwaka 1966, kwa kazi ambayo ni ya kijeshi;
(b) kazi yoyote ambayo ni sehemu ya wajibu wa kawaida wa kiraia kwa raia wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania;
(c) kazi yoyote inayotolewa kwa mtu yeyote ikiwa ni matokeo ya kutiwa hatiani na mahakama ya sheria, ikiwa inafanyika

chini ya usimamizi na udhibiti wa mamlaka ya umma na kwamba mtu huyo hajaajiriwa au hajawekwa kwenye mikono ya watu binafsi;

(d) kazi yoyote inayotolewa katika hali ya hatari au mazingira ambayo yatahatarisha uwepo au maisha mazuri ya jamii yote au sehemu ya jamii;

(e) huduma ndogo za jamii zinazofanywa na wanajamii kwa maslahi yao ya moja kwa moja baada ya kushauriana nao au wawakilishi wao juu ya umuhimu wa huduma.

*Sehemu Ndogo C: Ubaguzi*

Kuzuia ubaguzi sehemu ya kazi

**7.**-(1) Kila mwajiri atatakiwa kuhakikisha kwamba anaendeleza fursa sawa katika ajira na kujitahidi kuondoa ubaguzi katika sera yoyote ya ajira mazoezi kwa vitendo.

(2) Mwajiri atalazimika kusajili kwa Kaminishna wa Kazi, mpango wa kuendeleza fursa sawa na kutokomeza ubaguzi katika sehemu ya kazi.

(3) Kamishna wa Kazi anaweza kumtaka mwajiri-

(a) kutayarisha mpango uliotajwa katika kifungu kidogo cha (2); na

(b) kusajili huo mpango kwa Kamishna.

(4) Mwajiri yeyote asifanye ubaguzi wa dhahiri au usiokuwa wa dhahiri kwa mwajiriwa, katika sera au mazoea
katika moja ya sababu zifuatazo:

(a) rangi;
(b) utaifa;
(c) kabila au sehemu anayotoka;
(d) asili
(c) Uasili wa Taifa;
(f) asili ya kijamii;
(g) maoni ya kisiasa au kidini;
(h) Mwanamke au Mwanaume;
(i) jinsia;
(j) ujauzito;
(k) kuolewa au kutoolewa au majukumu ya familia;
(1) ulemavu;
(m) VVU/UKIMWI;
(n) Umri; au
(o) maisha anayoishi.

(5) Kudhalilishwa kwa mfanyakazi kutakuwa ni aina ya ubaguzi na kunatakiwa kuzuiwa na mtu yeyote, au kwa ujumla, kwa sababu zilizotajwa katika kifungu kidogo cha (4).

(6) Hautakuwa ubaguzi-

(a) kuchukua hatua za kiupendeleo ili kuleta usawa au kutokomeza ubaguzi katika sehemu ya kazi;

(b) kutofautisha, kuzuia au kupendelea mtu yeyote kwa msingi wa mahitaji ya asili ya kazi; au

(c) kuwaajiri raia kwa mujibu wa Sheria ya Huduma ya Kukuza Ajira ya Taifa ya mwaka 1999

Sura ya 243

(7) Mtu yeyote atakayevunja masharti ya vifungu vidogo vya (4) na (5) anafanya kosa.

(8) Katika mwenendo wowote-

(a) kama mfanyakazi ataweza kujenga kesi iliyothibitishwa ya ubaguzi wa mwajiri kwa sababu yoyote iliyotajwa katika kifungu kidogo cha (4), itakuwa ni wajibu wa mwajiri kuthibitisha -

(i) kuwa ubaguzi haukufanyika kama inavyodaiwa; au

(ii) kwamba kitendo cha kibaguzi au kutotendeka kwa kibaguzi si kwa sababu ya hizo sababu; au

(b) Mwajiri atatoa utetezi kwa mujibu wa kifungu kidogo cha (6) ikiwa ubaguzi ulitendeka ikiwa kutokana na sababu zilizotolewa katika kifungu kidogo cha (5)

(c) Kulingana na kesi itakavyokuwa, Mahakama ya Kazi au Msuluhishi inapaswa kuangalia mpango wowote uliosajiliwa kwa Kamishna wa Kazi chini ya kifungu hiki.

(9) Kwa madhumuni ya kifungu hiki-

(a) “Mwajiri” inajumuisha wakala wa ajira;

(b) "mfanyakazi” inajumuisha mwombaji wa ajira;

(c) “sera au mazoea ya ajira” inajumuisha sera yoyote au mazoea yanayohusiana na taratibu za uajiri, utangazaji, vigezo vya uchaguzi, uteuzi na mchakato wa uteuzi, mgawanyo na kipimo cha kazi, ujira, mafao na masharti ya ajira, upewaji wa kazi, mazingira ya kazi na vifaa, mafunzo na maendeleo, mfumo wa upimaji utendaji kazi, kupandishwa vyeo, kuhamishwa, kupunguzwa cheo, kusitishwa kwa ajira na hatua za kinidhamu.

(10) Kwa ajili ya kuondoa mashaka kila mwajiri atatakuwa kuchukua hatua chanya katika kuhakikisha ujira sawa kwa wanaume na wanawake kwa kazi yenye thamani sawa.

Kuzuia ubaguzi kwenye vyama vya wafanyakazi na vyama vya waajiri.

**8.**-(1) Hakuna chama cha wafanyakazi au chama cha waajiri kitakachowabagua moja kwa moja au vinginevyo, dhidi ya sababu zozote zilizotajwa katika kifungu kidogo cha (4) cha kifungu cha 7-

(a) katika kuingiza,uwakilishi au kufuta uanachama;

(b) katika sera yoyote ya ajira au mazoea yaliyotajwa katika kifungu kidogo cha (9) cha kifungu cha 7;

(c) katika mkataba wowote wa hiari.

(2) Mtu yeyote anayekiuka masharti ya kifungu kidogo cha (1), anafanya kosa.

*Sehemu Ndogo D – Uhuru wa Kuungana*

Haki ya kujiunga ya wafanyakazi

**9.**-(1) Kila mfanyakazi ana haki ya-

(a) kuunda na kujiunga na chama cha wafanyakazi;

(b) kushiriki katika kazi halali za chama cha wafanyakazi.

(2) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (1)-

(a) hakimu anaweza tu kuunda au kujiunga na chama cha wafanyakazi ambacho kinaruhusu uanachama kwa maafisa wa mahakama tu;

(b) mwendesha mashitaka anaweza kuunda au kujiunga na chama cha wafanyakazi kinachoruhusu uanachama wake kwa waendesha mashitaka au wafanyakazi wengine wa mahakama tu;

(c) mfanyakazi aliye kwenye uongozi wa juu haruhusiwi kuingia kwenye chama cha wafanyakazi kinachowakilisha wafanyakazi wasio kwenye ngazi ya juu ya uongozi wa mwajiri.

(3) Mtu yeyote haruhusiwi kufanya ubaguzi kwa mfanyakazi kwa sababu mfanyakazi huyo -

(a) ametekeleza au alitekeleza haki yoyote chini ya Sheria hii au sheria nyingine inayosimamiwa na Waziri;

(b) ni mwanachama au alikuwa mwanachama wa chama cha wafanyakazi; au

(c) ameshiriki au alishiriki katika kazi halali za chama.

(4) Mtu yeyote haruhusiwi kufanya ubaguzi, kwa mfanyakazi wa chama cha wafanyakazi au shirikisho kwa kukiwakilisha au kushiriki katika kazi halali za chama.

(5) Mtu yeyote anayekiuka masharti ya vifungu vidogo vya (3) na (4), anatenda kosa.

(6) Kwa madhumuni ya kifungu hiki -

"mfanyakazi" inajumuisha mwombaji wa kazi;

"mfanyakazi wa ngazi ya juu ya uongozi" maana yake ni mfanyakazi ambaye, kulingana na nafasi ya mfanyakazi huyo -

(i) anatengeneza sera kwa niaba ya mwajiri; na

(ii) anaruhusiwa kuingia mikataba ya hiari kwa niaba ya mwajiri.

Haki ya kujiunga ya waajiri

**10.**-(1) Kila mwajiri atakuwa na haki-

(a) kuunda na kujiunga na chama cha wafanyakazi;

(b) kushiriki katika kazi halali za chama cha waajiri,

(2) Mtu yeyote haruhusiwi kufanya ubaguzi kwa mwajiri kwa sababu mwajiri -

(a) ametekeleza au alitekeleza haki yoyote chini ya Sheria hii au sheria inayosimamiwa na Waziri;

(b) ni mwanachama au alikuwa mwanachama wa chama cha waajiri; au

(c) ameshiriki au alishiriki katika kazi halali za chama cha waajiri.

(3) Mtu yeyote haruhusiwi kufanya ubaguzi, kwa mfanyakazi wa chama cha wafanyakazi au shirikisho anayeviwakilisha au anayeshiriki katika kazi halali za chama.

(4) Mtu yeyote anayekiuka masharti ya vifungu vidogo vya (2) na (3), anafanya kosa.

Haki ya vyama vya wafanyakazi na vyama vya waajiri kujiunga

**11.** Kila chama kina haki ya-

(a) kuamua katiba yake chenyewe;

(b) kupanga na kuratibu utawala wake na kazi halali;

(c) kuunda na kujiunga na shirikisho;

(d) kushiriki katika shughuli halali za chama;

(e) kujiunga na kushiriki katika masuala ya shirika lolote la wafanyakazi la kimataifa au shirika lolote la waajiri la kimataifa au Shirika la Kazi la Dunia na kuchangia au kupata msaada wa kifedha kutoka kwenye mashirika hayo.

## SEHEMU III
## VIWANGO VYA AJIRA

### *Sehemu Ndogo A - Utangulizi*

Matumizi ya hii Sehemu Sura ya 165

**12.**-(1) Kwa kuzingatia masharti ya kifungu kidogo cha (2), masharti ya Sehemu hii Ndogo ya A mpaka D na F hayatatumika kwa wafanyakazi wa meli ambao masharti yao ya ajira yanaratibiwa chini ya Sheria ya Usafirishaji Majini.

(2) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (1), masharti ya Sehemu hii yatatumika kwa wafanyakazi wa meli ambao wanafanya kazi katika vyombo vya uvuvi na itakuwa kwa kiasi ambacho ikitokea kuna migongano kati ya masharti ya Sheria hii na Sheria ya Usafirishaji Majini na kanuni zake, masharti ya sheria hii yatatumika.

Sura ya 165

(3) Kama masharti ya sheria yoyote iliyoandikwa inayohusiana na mafunzo ya ufundi inaratibu viwango vya ajira vilivyotajwa katika kifungu cha 13(1) cha Sheria hii, masharti ya hiyo sheria nyingine yatatumika.

Sura ya 165

Viwango vya ajira

**13.**-(1) Kifungu cha Sheria hii juu ya upangaji wa mishahara ambacho kinatamka masharti ya kiwango cha chini ya ajira itakuwa ni kiwango cha ajira.

(2) Kiwango cha ajira kinajumuisha sharti la mkataba na mfanyakazi isipokuwa -

(a) sharti la mkataba lenye masharti ambayo yanampendelea zaidi mfanyakazi; masharti ya kiwango cha chini ya ajira itakuwa ni kiwango cha ajira.

(b) kifungu cha mkataba ambacho kinarekebisha kiwango cha ajira kwa kiasi kinachoruhusiwa na masharti ya Sehemu hii;

(c) kifungu cha mkataba wowote wa hiari, sheria iliyoandikwa

inayoratibu ajira, upangaji wa mshahara, msamaha iliotolewa chini ya kifungu cha 100 kinabadilisha kiwango cha ajira.

Mikataba na wafanyakazi

**14.**-(1) Mkataba na mfanyakazi utakuwa wa aina zifuatazo-
(a) mkataba kwa kipindi cha muda usiotajwa;
(b) mkataba kwa kipindi cha muda kilichotajwa kwa kada za wataalamu na mameneja
(c) mkataba wa kazi maalumu.

(2) Mkataba na mfanyakazi unatakiwa kuwa wa maandishi ikiwa mkataba unaeleza kuwa mfanyakazi atafanya kazi nje ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Taarifa ya maelezo ya maandishi

**15.**-(1) Kwa kuzingatia masharti ya kifungu kidogo cha (2) cha kifungu cha 19, mwajiri anatakiwa kumpa mfanyakazi, wakati mfanyakazi anapoanza kazi, taarifa zifuatazo kwa maandishi, -
(a) jina, umri, anuani ya kudumu na jinsia ya mfanyakazi;
(b) mahali alipoajiriwa;
(c) kazi zake;
(d) tarehe ya kuanza;
(e) muundo na muda wa mkataba;
(f) kituo cha kazi;
(g) masaa ya kazi;
(h) ujira, njia ya ukokotoaji wake, na taarifa za mafao mengine au malipo ya vitu; na
(i) na kitu kingine kilichotajwa

(2) Kama taarifa zote zilizotajwa katika kifungu kidogo cha (1) zimeelezwa kwenye mkataba wa maandishi na mwajiri amempa mfanyakazi mkataba huo, mwajiri anaweza asitoe maelezo yalioandikwa yaliyotajwa katika kifungu cha 14.

(3) Kama mfanyakazi haelewi maelezo yaliyoandikwa, mwajiri anatakiwa kuhakikisha kwamba yanafafanuliwa kwa mfanyakazi katika hali ambayo mfanyakazi anaelewa

(4) Pale ambapo suala lililotajwa katika kifungu kidogo cha (1) litabadilika, mwajiri atatakiwa, kwa kuwasiliana na mfanyakazi, kurekebisha maelezo yaliyoandikwa ili kuendana na mabadiliko na kumtaarifu mfanyakazi mabadiliko hayo kwa maandishi.

(5) Mwajiri atatakiwa kutunza maelezo ya maandishi yaliyotajwa katika kifungu kidogo cha (1) kwa muda wa miaka mitano baada ya kusitishwa kwa ajira.

(6) Ikiwa katika mwenendo wowote wa kisheria, mwajiri atashindwa kutoa mkataba wa maandishi au maelezo ya maandishi yaliyotolewa kwa mujibu wa kifungu kidogo cha (1), jukumu la kuthibitisha au kukanusha sharti la ajira linalodaiwa na lililotajwa katika kifungu kidogo cha (1) litakuwa ni la mwajiri.

(7) Masharti ya kifungu hiki hayatatumika kwa mfanyakazi ambaye anafanya kazi chini ya siku sita kwa mwezi kwa mwajiri.

Kuwaambia wafanyakazi haki zao

**16.** Mwajiri yeyote atatakiwa kuweka maelezo katika muundo uliowekwa ya haki za wafanyakazi chini ya Sheria hii katika mahali pa wazi.

*Sehemu Ndogo B –Saa za Kazi*

Matumizi ya Sehemu hii Ndogo

**17.**-(1) Masharti ya Sehemu hii Ndogo hayatatumika kwa wafanyakazi wanaowasimamia wafanyakazi wenzao kwa niaba ya mwajiri na ambao wanaripoti moja kwa moja kwa mfanyakazi wa uongozi wa juu aliyetajwa katika kifungu cha 9(6)(b).

(2) Masharti ya vifungu vya 19(l), 19(3) na 23(l), 24(l) na 25(l) hayatatumika kwa kazi katika hali ya hatari ambayo haiwezi kufanywa na mfanyakazi wakati wa saa za kawaida ya kazi.

Tafsiri

**18.** Kwa madhumuni ya Sehemu hii Ndogo-

(a) "siku" maana yake ni kipindi cha saa 24 kikihesabiwa kutoka muda ambao mfanyakazi huwa kawaida anaanza kazi, na "kila siku" ina maana inayofanana na hiyo;

(b) "saa za ziada" maana yake ni kazi zaidi ya saa za kawaida za kazi;

(c) "wiki" maana yake ni kipindi cha siku saba kikihesabiwa kutoka siku ambayo mfanyakazi huwa kawaida anaanza wiki ya kazi na kila wiki" ina maana inayofanana nayo.

Saa za kazi

**19.**-(1) Kwa kuzingatia masharti ya Sehemu hii Ndogo, mwajiri hatakiwi kumtaka au kumruhusu mfanyakzi kufanya kazi kwa masaa zaidi ya 12 kwa siku.

(2) Kwa kuzingatia Sehemu hii Ndogo, idadi ya juu ya siku za kawaida au saa ambazo mfanyakazi anaweza kuruhusiwa au kutakiwa kufanya kazi ni-

(a) siku sita katika wiki yoyote;

(b) saa 45 katika wiki yoyote; na

(c) saa tisa katika siku yoyote.

(3) Kwa kuzingatia Sehemu hii Ndogo, mwajiri hatakiwi kumtaka au kuruhusu mfanyakazi kufanya kazi masaa ya ziada:

(a) isipokuwa kwa kufuata makubaliano; na

(b) zaidi ya saa 50 ya ziada katika mzunguko wa wiki nne.

(4) Makubaliano chini ya kifungu kidogo cha (3) yanaweza kuhitaji mfanyakazi kufanya kazi kwa zaidi ya kiwango cha saa 12 kilichopo kwenye kifungu kidogo cha (1).

(5) Mwajiri atatakiwa kumlipa mfanyakazi si chini ya moja na nusu ya mshahara wa mfanyakazi kwa muda wa saa za ziada uliotumika.

Kazi za usiku

**20.**-(1) Katika kifungu hiki "usiku" maana yake ni masaa baada ya saa mbili usiku na kabla ya saa kumi na mbili asubuhi.

(2) Imezuiliwa kwa mwajiri kumtaka au kuruhusu-

(a) mwanamke mjamzito kufanya kazi usiku -

(i) miezi miwili kabla ya tarehe tarajiwa ya kujifungua; au

(ii) kabla ya tarehe kama mfanyakazi ataleta cheti cha tabibu kwamba hana uwezo tena kufanya kazi usiku;

(b) mama kufanya kazi usiku -

(i) kwa kipindi cha miezi miwili baada ya tarehe ya kuzaa;

(ii) kabla ya tarehe hiyo kama mama ataomba kufanya kazi na akaleta cheti cha daktari kwamba afya yake na ya mtoto havitakuwa hatarini;

(iii) baada ya tarehe hiyo kama ataleta cheti cha daktari kwamba hana uwezo wa kufanya kazi za usiku au kwamba afya ya mtoto haimruhusu mfanyakazi kufanya kazi zamu ya usiku;

(c) watoto wa umri wa chini ya miaka 18;

(d) mfanyakazi ambaye amethibitishwa kitabibu kwamba hawezi kufanya kazi usiku.

(3) Mwajiri atatakiwa kumhamisha mfanyakazi yeyote anayefanya kazi usiku ambaye amethibitishwa kupoteza uwezo wa kufanya kazi usiku isipokuwa kama haiwezekani.

(4) Mwajiri atatakiwa kumlipa mfanyakazi angalau 5% ya mshahara wa mfanyakazi huyo kwa kila saa atakayofanya kazi usiku na kama saa anayofanya ni saa za ziada, 5% itakokotolewa katika kima cha saa za ziada za mfanyakazi.

(5) Kwa madhumuni ya kifungu hiki, cheti cha daktari maana yake ni cheti kilichotolewa na daktari aliyesajiliwa au daktari mwingine anayekubalika na mwajiri, ambapo kukubalika kwake hakutakiwi kukataliwa bila sababu za msingi.

Wiki ya kazi iliyozongwa

**21.**-(l) Mkataba ulioandikwa utatakiwa kumtaka au kumruhusu mfanyakazi kufanya kazi mpaka saa 12 kwa siku, ikijumuisha kipindi cha kula, bila kupokea malipo ya masaa ya ziada.

(2) Makubaliano chini ya kifungu kidogo cha (1) hayatakiwi kumtaka au kumruhusu mfanyakazi kufanya kazi-

(a) kwa zaidi ya siku tano kwa wiki;

(b) kwa zaidi ya saa 45 kwa wiki;

(c) kwa zaidi ya saa ya ziada 10 kwa wiki.

Wastani wa masaa ya kazi

**22.**-(1) Bila kujali masharti ya kifungu cha 19, au 24, mkataba wa hiari unatakiwa kutoa wastani wa saa za kawaida na saa za ziada za kazi kwa kipindi kilichokubaliwa.

(2) Mkataba wa hiari katika kifungu kidogo cha (1) hautakiwi kumtaka au kumruhusu mfanyakazi kufanya kazi kwa zaidi ya wastani wa-

(a) saa 40 za kawaida ya kazi kwa wiki yakikokotolewa juu ya muda uliokubaliwa;

(b) saa kumi za ziada kwa wiki yakikokotolewa juu ya kipindi kilichokubaliwa.

(3) Mkataba wa hiari uliotajwa katika kifungu kidogo cha (1) hautakiwi kuruhusu wastani wa muda mrefu zaidi ya mwaka.

Mapumziko katika siku ya kazi

**23.**-(1) Kwa kuzingatia Sehemu hii, mwajiri anatakiwa kumpa mfanyakazi ambaye amefanya kazi mfululizo kwa zaidi ya saa tano mapumziko ya angalau dakika sitini.

(2) Mwajiri anaweza kumtaka mfanyakazi kufanya kazi wakati wa mapumziko ikiwa tu kama kazi haiwezikufanywa na mfanyakazi mwingine.

(3) Mwajiri hatakiwi kuwajibika kumlipa mfanyakazi katika kipindi cha mapumuziko isipokuwa kama mfanyakazi anatakiwa kufanya kazi au kuwepo kwa ajili ya kazi wakati wa mapumziko.

Vipindi vya mapumziko kwa siku na kwa wiki

**24.**-(1) Mwajiri atatakiwa kumruhusu mfanyakazi-

(a) kipindi cha mapumziko kila siku cha angalau saa 12 mfululizo kati ya saa ya kumaliza na kuanza kazi;

(b) kipindi cha mapumziko cha wiki cha angalau saa 24 kati ya siku ya kawaida ya kufanya kazi katika wiki na siku ya kwanza ya kawaida ya kufanya kazi ya wiki inayofuata.

(2) Muda wa kupumzika wa kila siku unaweza kupunguzwa hadi saa nane kama-

(a) kuna makubaliano ya maandishi kuhusiana na hilo; na

(b) saa za kawaida za kufanya kazi zinaingiliwa angalau kwa muda wa saa tatu;

(c) mfanyakazi anaishi katika majengo yaliyopo sehemu ya kazi.

(3) Kwa makubaliano ya maandishi kipindi cha mapumziko cha wiki kinaweza kutoa:-

(a) kipindi cha mapumziko cha angalau saa sitini mfululizo kila wiki mbili; au

(b) kipindi kifupi cha mapumziko kwa saa nane ikiwa kipindi cha mapumziko katika wiki inayofuata kimeongezeka hivyo hivyo.

(4) Mfanyakazi anaweza kufanya kazi tu wakati wa kipindi cha mapumziko cha wiki kilichotajwa katika kifungu kidogo cha (1) kama mfanyakazi amekubali kufanya hivyo na ikiwa mwajiri atamlipa mfanyakazi mara mbili ya ujira wa kawaida wa mfanyakazi kwa saa atakayofanya wakati wa kipindi hicho.

Sikukuu za umma
Sura ya 93

**25.** Kama mfanyakazi atafanya kazi wakati wa sikukuu zilizotajwa katika Sheria ya Sikukuu za Umma, mwajiri atatakiwa kumlipa mfanyakazi mara mbili ya ujira wa kawaida kwa kila saa atakayofanya siku hiyo.

*Sehemu Ndogo C- Ujira*

Kukokotoa kima cha mshahara

**26.**-(1) Masharti ya kifungu hiki yatatumika, kwa lengo lolote la sheria hii ikiwa ni muhimu kuamua kima cha malipo kitakachotumika kwa saa, siku, wiki au mwezi.

(2) Kima cha ujira kwa saa, siku, wiki au mwezi kitatakiwa kuamuliwa kwa kufuata orodha iliyotolewa katika Jedwali la Kwanza.

(3) Ikiwa mfanyakazi ameajiriwa kwa misingi zaidi ya muda wa kufanya kazi, mfanyakazi huyo atatakiwa kufikiriwa, kwa madhumuni ya kifungu hiki, kulipwa kwa misingi ya wiki na mshahara wa msingi wa wiki utatakiwa ukokotolewe katika kiasi alichovuna-

(a) baada tu ya wiki kumi na tatu; au

(b) kama mfanyakazi amekuwa kwenye ajira kwa muda wa wiki usiozidi kumi na tatu ;

Malipo ya ujira

**27.**-(1) Mwajiri atalazimika kumlipa mfanyakazi ujira wowote ule wa kifedha ambao mfanyakazi anastahili -

(a) wakati wa saa za kazi kwenye sehemu ya kazi katika siku ya malipo iliyokubaliwa;

(b) katika fedha taslimu isipokuwa kama mfanyakazi amekubali vinginevyo, ambapo malipo yatatakiwa kufanyika ama kwa-

(i) hundi inayolipwa kwa mfanyakazi; au

(ii) kuingiza moja kwa moja katika akaunti iliyotolewa kwa maandishi na mfanyakazi; na

(c) katika bahasha iliyofungwa kama malipo yanafanyika kwa fedha taslimu au kwa hundi.

(2) Kila malipo yaliyotajwa katika kifungu kidogo cha (1) yatalazimika kuambatana na maelezo ya taarifa yaliyoandikwa katika muundo uliowekwa ambayo-

(a) yatatakiwa kuambatana na malipo kama malipo ni kwa fedha taslimu au kwa hundi; au

(b) yatatolewa kwa mfanyakazi kewnye bahasha iliyofungwa ikiwa malipo ni kwa kuingiza moja kwa moja,

(3) Ujira utakuwa tayari na kulipwa mwishoni mwa kipindi cha mkataba isipokuwa mwajiri anaweza kulipa malipo ya awali kabla ya tarehe ya malipo katika siku iliyokubaliwa na pande zote na kama siku hiyo haijakubaliwa basi pale ambapo nusu ya kipindi cha mkataba kinapokuwa kimeisha. Hayo malipo ya awali hayatachukuliwa kuwa ni mkopo na hayatakiwi kuwa na riba.

(4) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (1), Waziri anaweza kutengeneza kanuni ili kutoa mwongozo juu ya kulipa sehemu ya ujira kwa mfumo wa posho ya vitu lakini si kwa vinywaji vya pombe au madawa yanayodhuru, katika viwanda au sehemu za kazi ambazo malipo katika mfumo huo ni kawaida au inatakiwa na posho yoyote katika mfumo wa vitu inatakiwa iwe ni kwa matumizi binafsi ya mfanyakazi na

familia yake na thamani inayotokana na posho hiyo ni lazima iwe ni ya haki na ya maana.

(5) Mwajiri yeyote ambaye atakiuka masharti ya kifungu hiki anafanya kosa.

Makato na matendo mengine yahusuyo ujira

**28.**-(1) Mwajiri hatakiwi kufanya makato yoyote kutoka kwenye ujira wa mfanyakazi labda-

(a) makato yanatakiwa au yanaruhusiwa chini ya sheria iliyoandikwa, mkataba wa hiari, upangaji wa mishahara, amri ya mahakama au tuzo ya usuluhishi; au

(b) kwa kuzingatia kifungu kidogo cha (2), mfanyakazi kwa maandishi amekubali kukatwa kuhusiana na deni.

(2) Makato chini ya kifungu kidogo cha (1)(b) yanaweza kufanywa ili kumfidia mwajiri kwa hasara au uharibifu ikiwa tu -

(a) hasara au uharibifu umetokea wakati wa kazi na ilikuwa ni kwa makosa ya mfanyakazi;

(b) mwajiri amempa mfanyakazi kwa maandishi, chanzo, kiasi na mahesabu ya deni;

(c) mwajiri amempa mfanyakazi muda wa kutosha wa kukanusha chanzo, kiasi au mahesabu;

(d) jumla nzima ya deni haizidi thamani halisi ya hasara au uharibifu;

(e) jumla ya makato ya mfanyakazi chini ya kifungu kidogo hiki haizidi robo ya ujira wa fedha wa mfanyakazi.

(3) Makubaliano ya kufanya makato chini ya kifungu kidogo cha (1)(b) kuhusiana na bidhaa au huduma iliyonunuliwa na mfanyakazi itatakiwa kueleza chanzo, kiasi na mahesabu ya deni.

(4) Mwajiri anayefanya makato kutoka kwenye ujira wa mfanyakazi chini ya kifungu kidogo cha (1) kwa ajili ya malipo ya mtu mwingine atatakiwa kulipa kiasi hicho kwa mtu huyo kwa mujibu wa matakwa yoyote yaliyoko kwenye makubaliano, sheria, uamuzi, amri ya mahakama au tuzo ya usuluhishi.

(5) Mwajiri hatakiwi kumtaka au kumruhusu mfanyakazi-

(a) kurudisha malipo ya ujira isipokuwa kama alizidishiwa na mwajiri hapo awali kutokana na makosa katika kukokotoa ujira wa mfanyakazi; au

(b) amekiri kupokea kiasi zaidi ya ujira ambao anatakiwa kupokea kwa kawaida.

(6) Bila kujali masharti ya sheria yoyote nyingine ya ufilisi au kufutwa kwa biashara ya mwajiri, madai ya mfanyakazi au ya wale wanaodai kwa niaba ya mfanyakazi ujira ambao mfanyakazi anastahili chini ya Sheria hii, yanatakiwa yawe ni madai ambayo yametokea kuhusiana na wiki ishirini na sita kabla ya tarehe ambayo tangazo la ufilisi au kufutwa kwa biashara kulifanyika.

(7) Mtu yoyote anayekiuka masharti ya kifungu hiki, anafanya kosa

Matumizi ya Sehemu hii Ndogo

**29.**-(1) Kwa kuzingatia masharti ya kifungu kidogo cha (2), mfanyakazi mwenye miezi chini ya sita kazini hatakuwa na haki ya kupata likizo yenye malipo chini ya masharti ya Sehemu hii.

(2) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (1) -

(a) mfanyakazi aliyeajiriwa kwa msingi wa musimu atakuwa na haki ya kupata likizo yenye malipo chini ya masharti ya Shemu hii;

(b) mfanyakazi, mwenye utumishi wa chini ya miezi sita na ambaye amefanya kwa zaidi ya mara moja katika mwaka, atakuwa na haki ya kupata likizo yenye malipo chini ya masharti ya Sehemu hii kama jumla ya kipindi alichofanya kazi kwa mwajiri huyo kinazidi miezi sita kwa mwaka huo.

Tafsiri ya Sehemu hii Ndogo

**30.**-(1) Kwa malengo ya Sehemu hii Ndogo-

(a) "siku" inajumuisha siku za mapumuziko zilizoorodheshwa katika kifungu cha 24;

(b) "mzunguko wa likizo" maana yake -

(i) kuhusiana na likizo ya mwaka, kipindi cha miezi 12 mfululizo cha ajira na mwajiri kufuatia-

(aa) kwa kuzingatia kifungu kidogo cha (2), mfanyakazi kuanza kazi; au

(bb) kumalizika kwa likizo ya mzunguko wa miezi 12;

(ii) kuhusiana na aina nyingine za likizo ilinayotolewa katika Sehemu hii, kipindi cha miezi 36 mfululizo kwenye ajira na mwajiri kufuatia -

(aa) kwa kuzingatia kifungu kidogo cha (2), mfanyakazi kuanza kazi; au

(bb) kumalizika kwa likizo ya mzunguko wa miezi 36;

(c) "likizo yenye malipo" maana yake ni likizo yoyote inayolipwa chini ya Sehemu hii na inakokotolewa kwa kuangalia mshahara wa kawaida wa mfanyakazi.

(2) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (1)(b)(i)(aa) na (ii)(aa), mwajiri na mwajiriwa wanaweza kukubaliana juu ya mzunguko wa likizo ikiwa haki za mfanyakazi za likizo yenye malipo chini ya Sehemu hii ndogo hazitaathirika.

Likizo ya mwaka

**31.**-(1) Mwajiri atatakiwa kutoa kwa mfanyakazi angalau siku 28 mfululizo kuhusiana na kila mzunguko wa likizo, na likizo hiyo itajumuisha siku yoyote ya sikukuu ambayo inaweza kuangukia ndani ya kipindi cha likizo.

(2) Idadi ya siku zilizotajwa katika kifungu kidogo cha (1) inaweza kupunguzwa na idadi ya siku wakati wa mzunguko wa likizo

ambazo, kwa maombi ya mfanyakazi, mwajiri alitoa likizo ya muda yenye malipo kwa mfanyakazi.

(3) Mwajiri anaweza kuamua lini likizo ya mwaka ichukuliwe ikiwa haichukuliwi si zaidi ya -

(a) miezi sita baada ya kuisha kwa mzunguko wa likizo; au
(b) miezi kumi na mbili baada ya kuisha kwa mzunguko wa likizo kama -
    (i) mfanyakazi ameridhia; na
    (ii) kuongeza muda kunaruhusiwa kutokana na mahitaji ya kitendaji ya mwajiri.

(4) Mwajiri atatakiwa kumlipa mfanyakazi mshahara ambao mfanyakazi angelipwa kama mfanyakazi angefanya kazi wakati wa kipindi cha likizo kabla ya kuanza kwa likizo.

(5) Mwajiri hataruhusiwa kumtaka au kumruhusu mfanyakazi kuchukua likizo ya mwaka kwa niaba ya likizo nyingine ambayo mfanyakazi ana haki nayo chini ya Sehemu hii.

(6) Mwajiri hataruhusiwa kumtaka au kumruhusu mfanyakazi kufanya kazi kwa mwajiri wakati wowote wa likizo ya mwaka.

(7) Kwa kuzingatia masharti ya kifungu kidogo cha (8), mwajiri hatatakiwa kumlipa mfanyakazi kiasi chochote cha fedha badala ya likizo ya mwaka ambayo mfanyakazi huyo ana haki nayo iwe mfanyakazi amekubali malipo hayo au la.

(8) Mwajiri atatakiwa kumlipa mfanyakazi sehemu ya jumla ya likizo ya mwaka inayodaiwa-

(a) kwa kuzingatia masharti ya kifungu kidogo cha (9), wakati wa kusitisha ajira; au
(b) mwisho wa kila msimu ikiwa mfanyakazi aliyeajiriwa kwa mfumo wa msimu.

(9) Mfanyakazi hatakuwa na haki ya kulipwa sehemu ya jumla ya likizo inayodaiwa kama mfanyakazi hajachukua likizo ndani ya muda na mazingira yaliyotajwa katika kipindi kidogo cha (3).

(10) Sehemu ya jumla ya likizo ya mwaka iliyotajwa katika kifungu kidogo cha (8) itakokotoliwa katika kima cha mshahara wa siku moja kwa kila siku kumi na tatu ambazo mfanyakazi alizifanya au alitakiwa kuzifanya.

Likizo ya ugonjwa

**32.**-(1) Mfanyakazi atakuwa na haki ya likizo ya ugonjwa ya angalau siku 126 katika kila mzunguko wa likizo.

(2) Likizo ya ugonjwa iliyotajwa katika kifungu kidogo cha (1) italazimika kukotolewa kama ifuatavyo-

(a) siku 63 za kwanza zitatakiwa kulipwa mshahara mzima;
(b) siku 63 zinazofuata zitatakiwa kulipwa nusu mshahara.

(3)Bila kujali msharti ya kifungu kidogo cha (2), mwajiri hatatakiwa kumlipa mfanyakazi kwa ajili ya likizo ya ugonjwa kama-

(a) mfanyakazi atashindwa kuwasilisha cheti cha matibabu; au

(b) mfanyakazi ana haki ya likizo ya ugonjwa yenye malipo chini ya sheria yoyote, mfuko au mkataba wa hiari

(4) Kwa madhumuni ya kifungu hiki, 'cheti cha matibabu' maana yake ni cheti kilichotolewa na tabibu aliyesajiliwa au tabibu yeyote mwingine anayekubalika na mwajiri, ambacho kukubalika kwake hakutakiwi kukataliwa bila sababu za msingi.

Likizo ya uzazi

**33**.-(1) Mfanyakazi atalazimika kutoa notisi kwa mwajiri kuhusiana na kusudio lake la kuchukua likizo ya uzazi angalau miezi mitatu kabla ya tarehe tarajiwa ya kujifungua na notisi hiyo italazimika kuambatana na cheti cha kitabibu.

(2) Mfanyakazi anaweza kuanza likizo ya uzazi-

(a) muda wowote kutoka wiki nne kabla ya tarehe tarajiwa ya kujifungua;

(b) katika tarehe ya mapema kama tabibu atathibitisha kwamba ni muhimu kwa afya ya mfanyakazi au ya mtoto wake ambaye hajazaliwa.

(3) Mfanyakazi hatatakiwa kufanya kazi ndani ya wiki sita baada ya kuzaliwa kwa mtoto wake, labda tabibu awe amethibitisha kuwa anaweza kufanya hivyo.

(4) Kwa kuzingatia masharti ya vifungu vidogo vya (2) na (3), mfanyakazi anaweza kurudi kwenye ajira katika masharti yaleyale ya ajira baada ya kumaliza likizo ya uzazi.

(5) Mwajiri haruhusiwi kumtaka au kumruhusu mfanyakazi mjamzito au mfanyakazi anayenyonyesha mtoto kufanya kazi katika mazingira hatarishi kwa afya yake au ya mtoto wake.

(6) Kwa kuzingatia masharti ya vifungu vidogo vya (7) na (8), mfanyakazi atakuwa na haki ndani ya mzunguko wa likizo ya angalau -

(a) siku 84 za likizo ya uzazi yenye malipo; au

(b) siku 100 za likizo ya uzazi zenye malipo kama mfanyakazi atajifungua watoto zaidi ya mmoja kwa wakati mmoja.

(7) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (6) (a), mfanyakazi atakuwa na haki ya nyongeza ya siku 84 za likizo ya uzazi yenye malipo ndani ya mzunguko wa likizo kama mtoto atafariki ndani ya mwaka mmoja wa kuzaliwa.

(8) Mwajiri anawajibika kutoa likizo ya malipo kwa vipindi vinne tu vya likizo ya uzazi kwa mfanyakazi kwa mujibu wa kifungu hiki.

(9) Kama mfanyakazi anafanya kazi ambayo ni hatari kwa afya yake au kwa afya ya mtoto wake, mwajiri atalazimika kumpa kazi nyingine mbadala inayofaa ikiwa inawezekana, kwa masharti na mazingira ambayo si mabaya zaidi ya masharti na mazingira yake.

(10) Kama mfanyakazi ananyonyesha mtoto, mwajiri atalazimika kumruhusu mfanyakazi kumnyonyesha mtoto wakati wa saa za kazi kwa jumla ya mpaka masaa mawili kwa siku.

(11) Kwa malengo ya kifungu hiki, "cheti cha tabibu" maana yake ni cheti kilichotolewa na tabibu aliyesajiliwa, ikijumuisha mkunga, au

tabibu yeyote mwingine anayekubalika na mwajiri, ambaye kukubalika kwake hakutakiwi kukataliwa bila sababu.

Likizo ya uzazi ya baba na aina nyingine za likizo

**34.**-(1) Wakati wa mzunguko wa likizo, mfanyakazi atakuwa na haki ya –

(a) angalazu siku 3 za likizo ya uzazi ya baba kama-
   (i) likizo itachukuliwa ndani ya siku saba za kuzaliwa mtoto; na
   (ii) mfanyakazi ni baba wa mtoto;

(b) angalau siku 4 za likizo ya malipo kwa sababu zifuatazo-
   (i) ugonjwa au kifo cha mtoto wa mfanyakazi;
   (ii) kifo cha mke wa mfanyakazi, wazazi, bibi na babu, mjukuu au kitukuu.

(2) Kabla ya kumlipa mfanyakazi kwa likizo chini ya kifungu hiki, mwajiri anaweza kuhitaji uthibitisho wa kawaida wa tukio lililotajwa katika kifungu kidogo cha (1).

(3) Kwa lengo la kuondoa utata-

(a) siku tatu zilizotajwa katika kifungu kidogo cha (1)(a) ni jumla ya idadi ya siku ambazo mfanyakazi ana haki bila kujali watoto wangapi wa mfanyakazi wamezaliwa ndani ya mzunguko wa likizo.

(b) Siku nne zilizotajwa katika kifungu kidogo cha (1)(b) ni jumla ya idadi ya siku ambazo mfanyakazi ana haki bila kujali matukio mangapi yaliyotajwa katika aya hiyo yametokea katika mzunguko wa likizo, lakini mfanyakazi anaweza kuchukua siku zaidi kama ambavyo ataruhusiwa na mwajiri kwa tukio hilo na matukio mengine yajayo ndani ya mzunguko uleule wa likizo ikiwa kwmba siku hizo za ziada zitakuwa bila malipo.

*Sehemu Ndogo E- Kusitishwa kwa Ajira Kusiko kwa haki*

Matumizi ya Sehemu hii Ndogo

**35.** Masharti ya sehemu ndogo hii hayatatumika kwa mfanyakazi mwenye pungufu ya miezi sita ya ajira na mwajiri yuleyule, ikiwa ni katika mkataba mmoja au zaidi.

Tafsiri

**36.** Kwa lengo la Sehemu hii Ndogo -

(a) "kusitishwa kwa ajira" kunajumuisha-
   (i) kusitishwa ajira kwa haki chini ya sheria za kawaida zisizoandikwa;
   (ii) kuacha kazi kwa mfanyakazi kwa sababu kuendelea kwake na kazi kunakuwa kugumu kwa sababu ya mwajiri;
   (iii) kushindwa kuongeza mkataba kwa kipindi maalumu katika masharti yaleyale au yanayofanana nayo kama kulikuwa na matarajio ya kawaida ya kuongeza;

(iv) kushindwa kumruhusu mfanyakazi kurudi kazini baada ya kuchukua likizo ya uzazi inayotolewa chini ya Sheria hii au likizo nyingine ya uzazi iliyokubaliwa; na

(v) kushindwa kumwajiri tena mfanyakazi kama mwajiri amesitisha ajira ya wafanyakazi wengi kwa sababu ileile au inayofanana na hiyo na ameamua kuwaajiri tena mmoja au zaidi kati yao;

(b) "sitishwa ajira” ina maana inayofanana na “kusitishwa kwa ajira”.

Kuachishwa kusiko kwa haki

**37.**-(1) Itakuwa si halali kisheria kwa mwajiri kusitisha ajira ya mfanyakazi bila ya kufuata haki.

(2) Kusitishwa kwa ajira na mwajiri si kwa haki ikiwa mwajiri atashindwa kuthibitisha -

(a) kwamba sababu za kusitisha ni halali;

(b) kwamba sababu ni sababu ya haki -

(i) inayohusiana na mwenendo wa mfanyakazi, uwezo au kuendana; au

(ii) inayohusiana na mahitaji ya uendeshaji ya mwajiri; na

(c) kwamba ajira ilisitishwa kwa kufuata taratibu za haki.

(3) Haitakuwa sababu ya haki kusitisha ajira ya mfanyakazi-

(a) kwa sababu kwamba-

(i) amefichua taarifa ambazo mfanyakazi ana haki au anatakiwa kufichua kwa mtu mwingine chini ya Sheria hii au Sheria nyingine;

(ii) ameshindwa au amekataa kufanya kitu chochote ambacho mwajiri hawezi kisheria kuruhusu au kumtaka mfanyakazi kufanya;

(iii) ametekeleza haki yoyote iliyotolewa kwa makubaliano, Sheria hii au sheria yoyote nyingine;

(iv) amejiunga au alijiunga kwenye chama chochote cha wafanyakazi; au

(v) ameshiriki katika kazi halali za chama cha wafanyakazi, ikujumuisha mgomo halali;

(b) kwa sababu-

(i) zinahusiana na ujauzito;

(ii) zinahusiana na ulemavu; na

(iii) ambazo ni za kibaguzi chini ya sheria hii.

(4) Katika kuamua kama usitishwaji na mwajiri ni wa haki, mwajiri, msuluhishi au Mahakama ya Kazi italazimika kutilia maanani kanuni za utendaji mzuri zilizotangazwa chini ya kifungu cha 99

(5) Hatua ya kinidhamu ya aina ya adhabu, kuachishwa au kufukuzwa haitachukuliwa kwa mfanyakazi ambaye anashitakiwa kwa kosa la jinai mpaka maamuzi ya mwisho ya mahakama yatakapotolewa na rufaa inayohusiana na hiyo.

Kuachishwa kunakotokana na mahitaji ya uendeshaji

**38.**-(1) Kusitishwa kokote kwa ajili ya uendeshaji (kupunguza wafanyakazi), mwajiri atatakiwa kufuata kanuni zifuatazo, hii ni kusema atatakiwa -

(a) kutoa notisi ya kusudio la kupunguza wafanyakazi mara tu baada ya kuona hivyo;

(b) kutoa taarifa zote muhimu zinazohusiana na upunguzaji wa wafanyakazi uliokusudiwa kwa ajili ya mashauriano mazuri;

(c) kushauriana kabla ya kupunguza wafanyakazi -

(i) sababu za kupunguza wafanyakazi kunakokusudiwa;

(ii) hatua zozote za kuzuia au kupunguza upunguzaji wa wafanyakazi;

(iii) utaratibu wa kuchagua wafanyakazi wa kupunguzwa;

(iv) muda wa kupunguza wafanyakazi; na

(v) kiinua mgongo kinachohusiana na kupunguza wafanyakazi;

(d) kutoa notisi, kutoa taarifa na kushauriana kwa mujibu wa kifungu hiki kidogo na-

(i) chama chochote cha wafanyakazi kinachotambulika kwa mujibu wa kifungu cha 67.

(ii) chama chochote cha wafanyakazi kilichosajiliwa chenye wanachama katika sehemu ya kazi ambacho hakiwakilishwi na chama cha wafanyakazi kinachotambuliwa;

(iii) wafanyakazi ambao hawawakilishwi na chama cha wafanyakazi kinachotambulika au kilichosajiliwa.

(2) Kama wakati wa mashauriano yanayofanyika kwa mujibu wa kifungu kidogo cha (1) hakuna makubaliano yaliyofikiwa kati ya pande husika suala litatakiwa kupelekwa kwenye usuluhishi chini ya sehemu ya VIII ya Sheria hii.

(3) Ikiwa katika upunguzwaji wowote, sababu ya kuachishwa ni kukataa kwa mfanyakazi kukubali masharti na mazingira mapya ya ajira, mwajiri atatakiwa kuiridhisha Mahakama ya Kazi kuwa njia iliyotumika ya kufungia nje ili kusababisha mabadiliko ya masharti na mazingira ya kazi haikuwa sahihi katika mazingira hayo.

Uthibitisho wa mwenendo wa kuachishwa kusiko kwa haki

**39.** Katika mwenendo wowote unaohusiana na usitishwaji wa ajira usiokuwa wa haki, mwajiri atatakiwa kuthibitisha kuwa usitishwaji huo ulikuwa wa haki.

Nafuu kwa kuachishwa kusiko kwa haki

**40.**-(1) Ikiwa msuluhishi au Mahakama ya Kazi imeamua kuwa usitishwaji wa ajira ulikuwa si wa haki, msuluhishi au Mahakama inaweza kumwamuru mwajiri -

(a) kumrudisha mfanyakazi kuanzia tarehe ambayo mfanyakazi aliachishwa kazi bila kupoteza mshahara wakati ambao mfanyakazi hakuwepo kazini kwa sababu za kuachishwa kusiko kwa haki; au
(b) kumwajiri upya mfanyakazi katika masharti ambayo msuluhishi au Mahakama inaweza kuamua; au
(c) kumlipa mfanyakazi fidia ya mishahara ya miezi isiyopungua kumi na miwili.

(2) Amri ya fidia inayotolewa chini ya kifungu hiki itakuwa ni nyongeza, na si badala ya kiasi chochote ambacho mfanyakazi ana haki nacho kwa mujibu wa sheria yoyote au makubaliano.

(3) Ikiwa amri ya kurudishwa kazini au ya kuajiriwa upya imetolewa na msuluhishi au mahakama na mwajiri akaamua kutomrudisha kazini au kumwajiri upya mfanyakazi, mwajiri atatakiwa kulipa fidia ya mishahara ya miezi kumi na miwili ikiwa ni nyongeza ya mishahara na faida nyingine kuanzia tarehe ya kuachishwa kazi kusiko kwa haki mpaka tarehe ya malipo ya mwisho.

*Sehemu ndogo F: Sababu nyingine za kuachishwa*

Taarifa ya kuachishwa

**41.**-(1) Kama mkataba wa ajira unaweza kusitishwa kwa notisi, muda wa notisi hautakuwa pungufu ya-
(a) siku saba, kama notisi inatolewa katika mwezi wa kwanza wa ajira; na
(b) baada ya hapo-
(i) siku nne, kama mfanyakazi ameajiriwa kwa msingi wa siku au wiki; au
(ii) siku 28, kama mfanyakazi ameajiriwa kwa msingi wa mwezi.

(2) Mkataba unaweza kutoa muda wa notisi ambao ni mrefu kuliko unaotakiwa katika kifungu kidogo cha (1) ikiwa, muda wa notisi uliokubaliwa ni sawa kwa wote; mwajiri na mfanyakazi.

(3) Notisi ya kusitisha ajira itakuwa kwenye maandishi, ikieleza -
(a) sababu za kusitisha; na
(b) tarehe ambayo notisi inatolewa.

(4) Notisi ya kusitisha ajira haitakiwi kutolewa -
(a) wakati wa kipindi cha likizo iliyochukuliwa chini ya Sheria hii; au
(b) kuenda sambamba na muda wowote huo wa likizo.

(5) Badala ya kumpa notisi mfanyakazi, mwajiri anaweza kumlipa mfanyakazi mshahara ambao mfanyakazi angepokea kama mfanyakazi angefanya kazi wakati wa notisi.

(6) Kama mfanyakazi atakataa kufanya kazi wakati wa kipindi cha notisi, mwajiri anaweza kukata kutoka kwenye fedha yoyote inayodaiwa na mfanyakazi huyo wakati wa kusitishwa ajira, kiasi ambacho kingedaiwa na mfanyakazi kama mfanyakazi huyo angefanya kazi wakati

wa kipindi cha notisi.

(7) Hakuna kitu katika kifungu hiki kitaathiri haki ya-

(a) mfanyakazi kupinga uhalali wa kusitishwa kwa ajira chini ya Sheria hii au sheria nyingine yoyote;

(b) mwajiri au mfanyakazi anaweza kusitisha ajira ajira bila notisi kwa sababu yoyote inayotambuliwa na sheria.

Malipo ya kiinua mgongo

**42.**-(1) Kwa malengo ya kifungu hiki, "kiinua mgongo" maana yake kiasi cha mshahara wa angalau siku 7 kwa kila mwaka ulioisha wa utumishi wa moja kwa moja na huyo mwajiri mpaka kwa kiwango cha juu cha miaka kumi.

(2) Mwajiri atatakiwa kumlipa kiinua mgongo wakati wa kusitisha ajira ikiwa-

(a) mfanyakazi amemaliza miezi 12 ya utumishi wa moja kwa moja na mwajiri; na

(b) kwa kuzingatia masharti ya kifungu kidogo cha (3), mwajiri amesitisha ajira.

(3) Masharti ya kifungu kidogo cha (2) hayatatumika-

(a) katika usitishwaji kwa sababu za utendaji mbovu;

(b) kwa mfanyakazi ambaye amechishwa kwa sababu za uwezo, kutoendana au mahitaji ya uendeshaji ya mwajiri lakini ambaye atakataa bila sababu za msingi kukubali ajira mbadala na mwajiri huyo au mwajiri mwingine.

(4) Malipo ya kiinua mgongo chini ya kifungu hiki hayataathiri haki nyingine za mfanyakazi za kulipwa kiasi kingine kilipwacho chini ya Sheria hii au sheria nyingine zilizoandikwa

Kusafirishwa kwenda mahali pa kuajiriwa

**43.**-(1) Kama mkataba wa mfanyakazi umesitishwa katika mahali ambapo sipo mfanyakazi alipoajiriwa, mwajiri atatakiwa aidha,

(a) kumsafirisha mfanyakazi na vitu vyake kwenda sehemu aliyoajiriwa;

(b) kulipa gharama za usafirishaji wa mfanyakazi kwenda mahali alipoajiriwa; au

(c) kumlipa mfanyakazi posho ya usafiri kwenda sehemu aliyoajiriwa kwa mujibu wa kifungu kidogo cha (2) na posho ya gharama kwa kila siku wakati wa kipindi, kama kipo, kati ya tarehe ya kusitishwa kwa mkataba na tarehe ya kumsafirisha mfanyakazi na familia yake kwenye sehemu aliyoajiriwa.

(2) Posho iliyotajwa chini ya kifungu kidogo cha (1)(c) itakuwa sawasawa na angalau nauli ya basi kwenda kituo cha basi kilicho karibu na sehemu ya kuajiriwa.

(3) Kwa madhumuni ya kifungu hiki, "kuajiri" maana yake kumshawishi mfanyakazi kwa kuajiriwa na mwajiri au wakala wa mwajiri.

Malipo katika kuachishwa na cheti cha ajira

**44.**-(1) Katika kusitishwa kwa ajira, mwajiri atatakiwa kumlipa mfanyakazi-

(a) ujira wowote wa kazi iliyofanyika kabla ya kuachishwa kazi;
(b) likizo yoyote ya mwaka inayodaiwa na mfanyakazi chini ya kifungu cha 31 kwa likizo ambayo mfanyakazi hajachukua;
(c) malipo yoyote ya likizo ya mwaka iliyoiva wakati wa mzunguko wa likizo usiokamilika ukiamuliwa kwa kufuata kifungu cha 31 (1);
(d) malipo yoyote ya notisi chini ya kifungu cha 41(5); na
(e) malipo yoyote ya kiinua mgongo yanayodaiwa chini ya kifungu cha 42;
(f) posho yoyote ya usafiri ambayo inaweza kuwa inadaiwa chini ya kifungu cha 43.

(2) Baada ya kuachishwa, mwajiri atatakiwa kumpa mfanyakazi cheti maalumu cha utumishi.

## SEHEMU YA IV
## VYAMA VYA WAFANYAKAZI, VYAMA VYA WAAJIRI NA MASHIRIKISHO

Wajibu wa kusajili

**45.**-(1) Chama cha wafanyakazi au chama cha waajiri kitalazimika kujisajili kwa mujibu wa sehemu hii ndani ya miezi 6 baada ya kuanzishwa.

(2) Shirikisho linaweza kujisajili kama linakidhi matakwa ya usajili wa shirikisho kwa mujibu wa kifungu cha 46(3).

(3)Ni kosa la jinai kwa chama cha wafanyakazi au chama cha waajiri kufanya kazi kama chama au umoja-

(a) baada ya miezi 6 kuisha tangu kilipoanzishwa kama hakijaomba usajili chini ya Sehemu hii; au
(b) isipokuwa kama kimesajiliwa chini ya Sehemu hii.

Masharti ya usajili

**46.**-(1) Masharti ya kusajiliwa kwa chama cha wafanyakazi-

(a) ni chama halali cha wafanyakazi;
(b) ni umoja usio wa kipato;
(c) ni huru dhidi ya mwajiri yoyote au chama chochote cha waajiri ;
(d) kimeanzishwa katika mkutano wa wafanyakazi wasiopungua 20;
(e) kimepitisha katiba na kanuni zinazofuata masharti ya kifungu cha 47.
(f) Kimepitisha jina ambalo halifanani na jina la chama kingine kwa lengo la kutokuchanganya au kuleta mkanganyiko; na
(g) Kina anwani katika jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

(2) Masharti ya usajili wa chama cha waajiri ni haya:

(a) ni chama halali cha waajiri;

(b) ni umoja usio wa kipato;
(c) kimeanzishwa katika mkutano wa waajiri wasiopungua wanne;
(d) kimepitisha katiba na kanuni zinazofuata masharti ya kifungu cha 47.
(e) Kimepitisha jina ambalo halifanani na jina la chama kingine kwa lengo la kutokuchanganya au kuleta mkanganyiko; na
(f) Kina anuani katika jamhuri ya Muungano wa Tanzania

(3) Masharti ya kusajiliwa kwa shirikisho ni:
(a) ni shirikisho la halali;
(b) ni shirikisho lisilo na kipato
(c) vyama vya aina hiyo angalau vitano vilivyosajiliwa;
(d). kimepitisha katiba na kanuni zinazofuata masharti ya kifungu cha 47.
(e). Kimepitisha jina ambalo halifanani na jina la chama kingine kwa lengo la kutokuchanganya au kuleta mkanganyiko; na
(f). kinajumuisha vyama vilivyosajiliwa tu; na
(g) Kina anwuani katika Jamhuri ya Muungano wa Tanzania

Mahitaji ya katiba

**47.**-(1) Katiba na kanuni za chama cha wafanyakazi, chama cha waajiri au shirikisho inalazimika -
(a) Kueleza kwamba ni chama kisicho cha kipato;
(b) Kueleza sifa za uanachama na sababu na taratibu za kunyang'anywa uanachama;
(c) kueleza ada ya uanachama au njia nyingine ya kuamua ada;
(d) kueleza kanuni za kuitisha na kuendesha mikutano, ikijumuisha idadi ya wajumbe wanaotakiwa kuhalalisha mkutano, na kumbukumbu zinazotakiwa kuhifadhiwa za mikutano hiyo;
(e) kuweka utaratibu wa jinsi maamuzi yatakavyofikiwa;
(f) kuanzisha ofisi ya katibu na kufafanua kazi zake;
(g) kufafanua wenye ofisi, maafisa na kufafanua kazi zao;
(h) kufafanua utaratibu wa kupendekeza na kuchaguliwa kwa wenye ofisi;
(i) kueleza utaratibu wa kuwateua au kuwapendekeza au kuwachagua maafisa;
(j) kuanzisha mazingira na jinsi ambavyo wenye ofisi, maafisa na wawakilishi wa chama watakavyoondolewa ofisini;
(k) kuanzisha mazingira na jinsi ambavyo kura zitapigwa;
(l) kutoa utaratibu wa kupiga kura kuhusiana na -
   (i) kama ni chama cha wafanyakazi, chama kinaweza kuita mgomo;
   (ii) kama ni chama cha waajiri, chama kinaweza kuita kufungia nje;
   (iii) kama ni shirikisho la vyama vya wafanyakazi, shirikisho linaweza kuhamasisha kushiriki katika kitendo cha kupinga;

(m) kueleza jinsi ya kuhifadhi na kuwekeza fedha;
(n) kueleza malengo ni kwa jinsi gani fedha zake zinaweza kutumika;
(o) kueleza jinsi ya kupata na kuthibiti mali;
(p) kueleza utaratibu kwa kurekebisha katiba na kanuni;
(q) kueleza utaratibu wa kujiunga au kuungana na vyama vingine
  (i) kama ni chama cha wafanyakazi, na vyama vingine vilivyosajiliwa;
  (ii) kama ni chama cha waajiri, na vyama vingine vilivyosajiliwa;
  (iii) kama ni shirikisho, ma mashirikisho mengine;
(r) kueleza utaratibu wa kujiunga na chama cha wafanyakazi cha kimataifa au chama cha kimataifa cha waajiri;
(s) kueleza utaratibu wa kwa kuvunja chama au shirikisho;
(t) jambo lolote lingine lililowekwa;

(2) Katiba au kanuni za chama kilichosajiliwa hazitatakiwa -
(a) kugongana na -
  (i) haki za msingi na wajibu zilizoonyeshwa katika Sehemu ya III ya Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, 1977;
  (ii) masharti ya sheria hii au sheria nyingine iliyoandikwa; au
(b) kukwepa wajibu wowote uliowekwa na sheria yoyote.

Mchakato wa usajili

**48.**-(1) Chama chochote au shirikisho linaweza kuomba usajili, kwa kuwasilisha kwa msajili -
(a) fomu iliyowekwa ambayo imejazwa sawasawa na kusainiwa na katibu wa chama au shirikisho;
(b) nakala iliyothibitishwa ya rejesta ya mahudhurio na kumbukumbu za mkutano wa kuanzishwa kwake kama ilivyofafanuliwa katika kifungu cha 46(1)(d), (2)(c) au (3)(c); na
(c) nakala iliyothibitishwa ya katiba na kanuni zake.

(2) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (1), msajili anaweza kuhitaji taarifa zaidi kuunga maombi.

(3) Kama msajili ameridhika kwamba chama au shirikisho kimefuata matakwa ya vifungu vya 46 na 47, atalazimika kukisajili chama au shirikikisho.

(4) Kama msajili hajaridhishwa kwamba chama au shirikisho kimefuata matakwa ya vifungu vya 46 na 47, msajili -
(a) anaweza kumpa mwombaji nafasi kurekebisha maombi yake ndani ya muda uliowekwa;
(b) anaweza kukataa maombi na kumtumia mwombaji taarifa iliyoandikwa ya uamuzi na sababu zake.

(5) Baada ya kukisajili chama au shirikisho, msajili analazimika -
(a) kuingiza jina la chama au shirikisho katika rejesta muafaka;

(b) kutoa cheti cha usajili kwa chama au shirikisho.

Matokeo ya usajili

**49.**-(1) Baada ya usajili, chama au shirikisho itakuwa ni chombo kinachojitegemea-

(a) chenye uwezo wa kudumu na mhuri wake;

(b) kikiwa na uwezo kwa jina lake-

(i) kushitaki na kushitakiwa

(ii) kuingia kwenye mikataba; na

(iii) kumiliki, kununua au vinginevyo kupata na kuuza mali zinazohamishika na zisizohamishika.

(2) Chama au shirikisho lililosajiliwa utakuwa ni umoja usiozuia biashara.

(3) Kitendo cha mtu kuwa mwanachama wa chama au shirikisho lililosajiliwa hakitamfanya mtu huyo kuwajibika kwa wajibu wowote au madeni ya umoja au chama.

(4) Mwanachama mwenye ofisi au afisa wa chama au shirikisho lililosajiliwa hatatakiwa yeye binafsi kuwajibika kwa hasara itakayompata mtu yeyote ikiwa ni matokeo ya kitendo kilichotendwa au kushindwa kutenda kwa nia nzuri akiwa anatekeleza kazi yake au kwa niaba ya chama au shirikisho.

(5) cheti maalumu kilichotolewa cha usajili ni uthibitisho unaojitosheleza kwamba chama au shirikisho lilisajiliwa ni chombo kama kampuni.

(6) Kwa madhumuni ya kifungu hiki, “wenye ofisi” kuhusiana na chama cha wafanyakazi inajumusha wawakilishi wa chama cha wafanyakazi waliotajwa katika kifungu cha 62.

Mabadiliko ya jina au katiba

**50.**-(1) Mabadiliko yoyote ya jina au mabadiliko ya katiba na kanuni za chama au shirikisho lilisajiliwa yatakuwa na nguvu tu pale ambapo msajili atathibitisha mabadiliko chini ya kifungu hiki.

(2) Chama au shirikisho lililosajiliwa linaweza kuomba uthibitisho wa mabadiliko ya jina au katiba na kanuni zake kwa kupeleka kwa msajili -

(a) fomu maalumu iliyowekwa na kujazwa na kusainiwa vizuri na katibu;

(b) nakala ya maaamuzi yakiambatana na maneno yaliyobadilishwa; na

(c) cheti kilichosainiwa na katibu kikieleza kwamba maamuzi yalipitishwa kwa mujibu wa katiba na kanuni.

(3) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (2), msajili anaweza kuhitaji taarifa zaidi ili kuunga mkono maombi.

(4) Msajili analazimika -

(a) kuyafikiria maombi na taarifa nyingine zilizoletwa na mwombaji; na

(b) kama ataridhika kwamba mabadiliko kwenye katiba na kanuni yanafuta matakwa yaliyowekwa katika vifungu vya 46 na 47, kuthibitisha mabadiliko hayo kwa kutoa cheti

kilichowekwa kuthibitisha mabadiliko; au

(c) kama ataridhika kuwa mabadiliko ya jina hayafanani na jina la chama kingine ili kuchanganya au kukanganya, kuthibitisha mabadiliko kwa cheti kipya cha usajili kikiendana na jina jipya.

(5) Kama msajili anatakataa kuthibitisha mabadiliko, atalazimika kutoa taarifa ya maandishi ya uamuzi huo na sababu za kukataa.

Akaunti na ukaguzi

**51.**-(1) Kila chama na shirikisho vilivyosajiliwa vitalazimika kwa viwango vilivyokubalika vya kanuni, mazoea na utaratibu wa kihasibu -

(a) kutunza vitabu na kumbukumbu za mapato, matumizi, mali na madeni;

(b) kwa kila mwaka wa fedha unaoishia desemba 31, kutayarisha taarifa ya fedha katika muundo uliowekwa;

(c) kutayarisha ukaguzi wa mwaka wa vitabu na kumbukumbu za uhasibu na taarifa ya fedha na mkaguzi aliyesajiliwa;

(d) Ifikapo tarehe 31 Machi ya mwaka unaofuata, kupeleka taarifa ya fedha na ripoti ya ukaguzi-

(i) kwenye mkutano wa wanachama au wawakilishi wao kama ilivyowekwa kwenye katiba ya chama au shirikisho; na

(ii) kwa msajili.

(2) Kila chama kilichosajiliwa na shirikisho kitalazimika kuweka wazi taarifa ya fedha na ripoti ya ukaguzi kwa wanachama kwa ajili ya ukaguzi katika ofisi zake

Wajibu wa vyama na mashirika yaliyosajiliwa

**52.**-(1) Zaidi ya kumbukumbu zinazotakiwa na kifungu cha 51, kila chama au shirikisho vilivyosajiliwa vitatakiwa kutunza kwa muda wa miaka mitano -

(a) orodha wa wanachama wake katika muundo uliowekwa;

(b) kumbukumbu za mikutano yake;

(c) karatasi za kura.

(2) Kila chama au shirikisho vilivyosajiliwa vitatakiwa kupeleka kwa msajili -

(a) Ifikapo tarehe 31 Machi ya mwaka unaofuata, taarifa ya mwaka iliyothibitishwa na katibu ikieleza hesabu ya jumla ya wajumbe kama walivyokuwa tarehe 31 Desemba ya mwaka uliopita;

(b) ndani ya siku 30 ya maombi ya msajili, maelezo ya maandishi ya kitu chochote kinachohusiana na maelezo ya uanachama. Ripoti ya ukaguzi au taarifa ya fedha:

Ieleweke kwamba, msajili anatakiwa kutochunguza mwenendo wa fedha wa chama chochote isipokuwa kama kusababu za msingi za kuamini kwamba chama kimevunja sheria au kuna ubadhirifu katika fedha za chama au zimetumika vinginevyo;

(c) ndani ya siku 30 za uteuzi au uchaguzi wa viongozi wa

kitaifa, majina au anwani za kazi za viongozi hao;

(d) siku 30 kabla ya anwani mpya ya kuletewa nyaraka kuanza kufanya kazi, taarifa ya mabadiliko hayo ya anuani.

Kutokufuata katiba

**53.**-(1) Kama shirikisho au chama kilichosajiliwa vitashindwa kufuata masharti ya katiba yake, msajili au mwanachama wa shirikisho au chama kilichosajiliwa anaweza kuiomba Mahakama ya Kazi kutoa amri muafaka zikiwemo:

(a) kutupilia mbali uamuzi, makubaliano au uchaguzi wowote;

(b) kukitaka chama au shirikisho au afisa yoyote -

(i) kufuata katiba;

(ii) kuchukua hatua kurekebisha kushindwa kufuata katiba;

(c) kumzuia mtu yeyote kufanya kitu chochote kilicho kinyume na katiba.

(2) Kabla ya Mahakama ya Kazi kusikiliza maombi yaliyoelezwa katika kifungu kidogo cha (1), italazimika kujiridhisha yenyewe kuwa-

(a) taratibu za ndani za chama au shirikisho zimefuatwa; au

(b) ni maslahi mazuri kwa chama au shirikisho kwamba maombi yasikilizwe bila kuzingatia kwamba taratibu za ndani zimefuatwa.

Kuungana kwa vyama na mashirikisho yaliyosajiliwa

**54.**-(1)Kila-

(a) chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa kinaweza kuamua kuungana na kimoja au zaidi ya vyama vya wafanyakazi vilivyosajiliwa; na

(b) chama cha waajiri kilichosajiliwa kinaweza kuamua kuungana na kimoja au zaidi ya vyama vya waajiri vilivyosajiliwa;

(c) shirikisho linaweza kuamua kuungana na moja au zaidi ya mashirikisho kuunda shirikisho moja.

(2) Vyama au mashirikisho yalioungana yanaweza kuomba kwa msajili usajili wa muungano wa vyama au shirikisho na masharti ya kifungu cha 48 kuhusiana na taratibu za usajili kitatumimika kama kilivyo kuhusiana na usajili.

(3) Baada ya msajili kusajili muungano wa vyama au mashirikisho, atatakiwa kufuta usajili wa kila chama katika muungano wa vyama au mashirikisho kwa kuondoa majina yao katika rejesta zilizohusika.

(4) Usajili wa muungano wa vyama au mashirikisho utakuwa na nguvu kutoka tarehe ambayo msajili ataingiza jina lake katika rejesta muafaka inayohusika

(5) Kama msajili amesajili muungano wa vyama au shirikisho -

(a) mali zote, haki, wajibu na madeni ya vyama au mashirikisho yaliyoungana vitahamishiwa na kukabidhiwa kwa vyama au mashirikisho yaliyoungana: na

(b) muungano wa vyama au mashirikisho utarithi muungano wa vyama au mashirika-
    (i) kila haki ambayo muungano wa vyama au mashirikisho yalikuwa yanafaidi;
    (ii) kila mfuko wa fedha ulioanzishwa chini ya Sheria hii au sheria nyingine yoyote;
    (iii) mkataba wowote wa hiari au mikataba mingine; na
    (iv) ruhusa yoyote ya maandishi ya wajumbe kwa ajili ya kukatwa kwa muda ada au michango inayodaiwa kwenye muungano wa vyama.

Kufutwa kwa usajili

**55.**-(1) Msajili anaweza kuiomba Mahakama ya Kazi kutoa amri ya kufuta usajili wa chama au shirikisho vilivyosajiliwa kama chama hicho au shirikisho linashindwa kufuata -

(a) matakwa ya usajili; au
(b) masharti ya Sehemu hii.

(2) Endapo Mahakama ya Kazi inaweza kutoa amri muafaka ikiwemo-

(a) kufuta usajili wa chama au shirikisho;
(b) kutoa nafasi kwa chama au shirikisho kurekebisha kushindwa kufuata huko.

(3) Kama usajili wa chama au shirikisho umefutwa -

(a) haki zote ilizopata chini ya Sheria hii zitafutika; na
(b) chama au shirikisho vitalazimika kufutwa kwa mujibu wa masharti ya kifungu cha 56.

Kufa kwa chama cha wafanyakazi au umoja wa wafanyakazi

**56.**-(1) Msajili anaweza kuiomba Mahakama ya Kazi kufuta chama kinachokiuka masharti ya kifungu cha 45.

(2) Kila chama au shirikisho kinaweza kuiomba Mahakama ya Kazi kukifuta.

(3) Kama Mahakama ya Kazi imetoa amri ya kufuta usajili wa chama au shirikisho chini ya kifungu cha 55(2), inaweza kuongeza kutoa amri ya kufutwa kwa chama au shirikisho.

(4) Kwa mujibu wa sheria inahusika na ufilisi, mtu yeyote mwenye maslahi anaweza kuiomba Mahakama ya Kazi kufuta chama au shirikisho vilivyosajiliwa kwa sababu yoyote ile ya kufilisika.

(5) Sheria za ufilisi, zitatumika kwa maombi yaliyoelezwa katika kifungu kidogo cha (3) na mahakama iliyotajwa katika katika sheria hizo itatafsriwa kukusudia Mahakama ya Kazi.

(6) Katika kutoa amri ya kufutwa chini ya kifungu hiki, Mahakama ya Kazi inaweza-

(a) kumteua mtu anayefaa kama mufilisi kwa masharti yoyote yanayofaa;
(b) kuamua kama kuna mabaki yoyote ya mali yaende wapi kama katiba na kanuni zake vitashindwa kufanya hivyo.

Rufaa kutokana na uamuzi wa msajili

**57.** Mtu yeyote asiyeridhika na uamuzi wa msajili uliofanyika chini ya Sehemu hii anaweza kukata rufaa kwenda Mahakama ya Kazi dhidi ya uamuzi.

Kutangazwa kwenye *Gazeti la Serikali*

**58.**-(1) Msajili atalazimika kutangaza taarifa katika *Gazeti la Serikali* akieleza mambo yafuatayo, kwamba-

(a) chama au shirikisho vimesajiliwa;
(b) usajili wa chama au shirikisho lolote umefutwa;
(c) mabadiliko ya jina au muungano unaoathiri chama au shirikisho lolote kwamba vimesajiliwa;
(d) chama au shirikisho vimekufa.

(2) kama taarifa iliyotajwa katika kifungu kidogo cha (1) inashughulika na usajili wa chama au shirikisho, italazimika kujumuisha maelezo kwamba, mtu yeyote anaweza kuangalia katiba ya chama hicho au shirikisho katika ofisi za msajili.

## SEHEMU YA V
## HAKI ZA KICHAMA

Tafsiri

**59.** Kwa madhumuni ya Sehemu hii-

"mwakilishi aliyeruhusiwa" maana yake ni mwenye ofisi au afisa wa chama cha wafanyakazi au mtu yeyote mwingine aliyeruhusiwa kukiwakilisha chama cha wafanyakazi;

"majengo ya mwajiri" inajumuisha majengo yoyote yanayothibitiwa na mwajiri ambako kazi inafanyika au wafanyakazi wanakowekwa.

"Sheria za kazi" inajumuisha Sheria hii na sheria nyingine zinazohusiana na masuala ya kazi;

"chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa" kinajumuisha vyama viwili au zaidi vinavyofanya kazi pamoja;

"chama cha wafanyakazi mwakilishi" maana yake ni chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa ambacho ni mwakilishi zaidi wa chama cha wafanyakazi.

Kukata michango ya chama cha wafanyakazi

**60**.-(1) Kila mwakilishi aliyeruhusiwa wa chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa atakuwa na haki ya kuingia kwenye maje ngo ya mwajiri kwa lengo la-

(a) kutafuta wanachama;
(b) kuwasiliana na wanachama;
(c) kukutana na wanachama katika kumshughulikia mwajiri;
(d) kuendesha mikutano ya wafanyakazi katika majengo;
(e) kupiga kura chini ya katiba ya chama.

(2) Chama kilichosajiliwa kinaweza kuanzisha tawi la nje ya sehemu ya kazi ambayo watu kumi au zaidi wameajiriwa.

(3) Mwajiri atatakiwa kutoa kwa chama kwa mujibu wa kifungu cha 67 vifaa vya kawaida na vya muhimu kwa ajili ya kuendesha kazi zake katika sehemu ya kazi.

(4) Haki katika kifungu hiki zitakuwa kwa kuzingatia masharti yoyote juu ya muda au mahali ambapo ni pazuri na muhimu kulinda uhai au mali au kuzuia mwingilio mkubwa wa kazi.

Kukata michango ya chama cha wafanyakazi

**61**.- (1) Mwajiri atalazimika kukata michango ya chama kilichosajiliwa kutoka kwenye mshahara wa mfanyakazi kama mfanyakazi huyo amemruhusu mwajiri kufanya hivyo katika muundo maalum.

(2) Mwajiri atalazimika kuwasilisha makato kwenye chama cha wafanyakazi ndani ya siku saba baada ya mwisho wa mwezi ambao makato yamefanyika.

(3) Ikiwa mwajiri atashindwa kuwasilisha makato ya chama ndani ya muda uliowekwa katika kifungu kidogo cha (2) bila ya sababu yoyote ya msingi, mwajiri atawajibika kukilipa chama cha wafanyakazi asilimia tano ya jumla ya fedha inayodaiwa kwa kila siku ambayo makato hayatakuwa yamewasilishwa.

(4) Mfanyakazi anaweza kufuta ruhusa kwa kutoa taarifa ya maandishi ya mwezi mmoja kwa mwajiri na chama cha wafanyakazi.

(5) Kama mwajiri atafuta ruhusa chini ya kifungu kidogo cha (3), mwajiri atalazimika kuacha kufanya makato baada ya kuisha kwa taarifa.

(6) Katika kila mawasilisho ya mwezi, mwajiri atalazimika kutoa kwa chama cha wafanyakazi -

(a) orodha katika muundo maalumu ya majina ya wanachama ambao makato yanatakiwa kufanyika.
(b) nakala ya taarifa yoyote ya kufuta kwa ruhusa chini ya kifungu kidogo cha (3).

Uwakilishi wa chama cha wafanyakazi

**62**.-(1) Chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa kitakuwa na haki za -

(a) mwakilishi mmoja kuanzia mjumbe mmoja kwa wajumbe tisa;
(b) wawakilishi watatu kwa wajumbe kumi au ishirini;
(c) wawakilishi kumi kwa wajumbe ishirini hadi mia moja;
(d) wawakilishi kumi na tano katika sehemu za kazi ambazo zina zaidi ya wajumbe mia moja.

(2) Katika sehemu ya kazi ambayo ina wajumbe zaidi ya mia moja angalau wawakilishi watano wa chama cha wafanyakazi watalazimika kuwawakilisha wafanyakazi wanawake, kama wapo ambao wameajiriwa na wamejiunga na umoja

(3) Katiba ya chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa itasimamia uchaguzi, masharti ya kiofisi na kuondolewa katika ofisi ya mwakilishi wa chama cha wafanyakazi.

(4) Wawakilishi wa chama cha wafanyakazi watatakiwa kufanya kazi zifuatazo-

(a) kuwakilisha wanachama katika malalamiko na mashauri yahusuyo nidhamu;
(b) kutoa uwakilishi kwa niaba ya wajumbe kuhusiana na kanuni; afya na usalama na hali nzuri;
(c) kushiriki katika uzalishaji katika sehemu ya kazi;
(d) kukiwakilisha chama cha wafanyakazi katika uchunguzi na upelelezi unaofanywa na wapelelezi kwa mujibu wa sheria zozote za kazi;
(e) kumwangalia mwajiri kama anafuata sheria za kazi;
(f) kufanya kazi za chama cha wafanyakazi chini ya katiba ya chama;
(g) kuendeleza uhusiano mzuri;
(h) kufanya kazi nyingine au wajibu uliokubaliwa na mwajiri.

(5) Wawakilishi wa chama cha wafanyakazi watakuwa na haki kupewa muda wa malipo wa ziada kufanya kazi yoyote iliyotajwa katika kifungu kidogo cha (4).

(6) Mwajiri atatakiwa kuweka wazi kwa wawakilishi wa chama cha wafanyakazi taarifa yoyote inayohusiana na utendaji wa kazi zao.

(7) Maelezo ya kifungu cha 79 kuhusiana na kuwekwa wazi taarifa, kitatumika kama kilivyo katika kuweka wazi kulikoelezwa katika kifungu kidogo cha (6)

(8) Haki chini ya kifungu hiki zinatakiwa kuzingatia masharti yoyote ya kawaida ili kuhakikisha utekelezaji mzuri wa haki hizo na kwamba utendaji kazi haungiliwi.

Likizo kwa ajili ya kazi za chama cha wafanyakazi

**63.** Mwajiri atalazimika kutoa likizo ya malipo ya kawaida kwa -

(a) wawakilishi wa chama waliotajwa katika kifungu cha 62 kuhudhuria kozi zinazohusiana na kazi zao;
(b) washika ofisi wa-

(i) chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa, kufanya kazi za ofisi zao;

(ii) shirikisho lililosajiliwa, ambalo wawakishilishi wa chama wanaingia kutenda kazi za ofisi yao.

Utaratibu wa kutekeleza haki za chama

**64**.-(1) Chama chochote cha wafanyakazi kinaweza kumtaarifu mwajiri katika muundo uliowekwa kwamba kinataka kutumia haki zake kilichopewa katika sehemu hii.

(2) Ndani ya siku 30 baada ya kupokea taarifa chini ya kifungu kidogo cha (1), mwajiri atalazimika kukutana na chama cha wafanyakazi kuhitimisha mkataba wa hiari unaotoa haki na kuratibu jinsi gani haki hiyo inaweza kutekelezwa.

(3) Kama hakuna makubaliano au mwajiri atashindwa kukutana na chama cha wafanyakazi ndani ya siku 30, chama kinaweza kupeleka mgogoro kwenye Tume kwa upatanishi.

(4) Kama upatanishi utashindwa kutatua mgogoro, chama cha wafanyakazi kinaweza kupeleka mgogoro kwenye Mahakama ya Kazi ambayo itatoa amri inayofaa.

(5) Mgogoro wowote juu ya utafsri au matumizi ya amri iliyotolewa chini ya kifungu hiki utatakiwa kupelekwa kwenye Mahakama ya Kazi kwa uamuzi.

Kusitishwa kwa haki za chama

**65**. Endapo chama cha wafanyakazi kimevunja kwa kiwango kikubwa masharti na hali katika kutekeleza haki za chama, mwajiri -

(a) anaweza kupeleka suala hilo kwenye Tume kwa upatanishi;

(b) kama upatanishi ukishindwa kutatua suala hilo, anaweza kuiomba Mahakama ya Kazi kwa-

(i) isitishe baadhi ya haki za chama zilizotolewa kwa chama cha wafanyakazi chini ya mkataba wa hiari;

au

(ii) ifute amri iliyotolewa chini ya kifungu cha 64.

(2) Mahakama ya Kazi inayotoa uamuzi chini ya kifungu hiki inaweza kutoa amri inayofaa zikiwemo -

(a) kukitaka chama cha wafanyakazi kuchukua hatua kuhakikisha ufwataji wa masharti katika kutekeleza haki zake;

(b) kusimamisha utekelezaji wa haki kwa muda;

(c) kufuta haki za chama zilizoko kwenye mkataba wa hiari au amri iliyotolewa chini ya kifungu cha 64.

## SEHEMU YA VI
## MAJADILIANO YA PAMOJA

Tafsiri

**66.** Kwa mdhumuni ya Sehemu hii -

(a) "chombo cha majadiliano"-

(i) maana yake ni chombo cha wafanyakazi ambacho kinatambuliwa na chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa au kina sifa ya kutambuliwa kama wakala pekee wa majadiliano kwa mujibu wa sehemu hii.

(ii) inajumuisha chombo cha wafanyakazi walioajiriwa na waajiri zaidi ya mmoja;

(b) "chama cha wafanyakazi kinachotambulika" maana yake ni chama cha wafanyakazi kinachotambuliwa na makubaliano ya pamoja au kuhusiana na amri iliyotolewa na Mahakama ya Kazi chini ya masharti ya kifungu cha 67;

(c) "chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa" kinajumuisha vyama vya wafanyakazi viwili au zaidi vilivyosajiliwa vinavyofanya kazi pamoja.

Kutambuliwa kama wakala pekee wa majadiliano wa wafanyakazi

**67**.-(1) Chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa ambacho kinawawakilisha wengi wa wafanyakazi katika chombo husika cha majadiliano kitatakiwa kutambuliwa kama wakala pekee wa majadiliano ya wafanyakazi katika chombo hicho.

(2) Mwajiri au chama cha waajiri kinaweza kutokitambua chama cha wafanyakazi kama wakala pekee wa majadiliano isipokuwa kama chama cha wafanyakazi kimesajiliwa na kinawawakilisha wengi ya wafanyakazi katika chombo cha majadiliano.

(3) Chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa kinaweza kumtaarifu mwajiri au chama cha waajiri katika muundo uliowekwa kwamba kinataka kutambuliwa kama wakala pekee wa majadiliano ndani ya chombo husika cha majadiliano.

(4) Ndani ya siku thelathini za taarifa iliyotajwa katika kifungu kidogo cha (3), mwajiri atatakiwa kukutana na chama cha wafanyakazi ili kukamilisha mkataba wa pamoja unaotambua chama cha wafanyakazi.

(5) Kama hakuna makubaliano au mwajiri atashindwa kukutana na chama cha wafanyakazi ndani ya siku thelathini, chama kinaweza kupeleka mgogoro kwenye Tume kwa upatanishi. Kipindi cha siku thelathini kinaweza kuongezwa kwa makubaliano.

(6) Kama upatanishi utashindwa kutatua mgogoro, chama cha wafanyakazi au mwajiri anaweza kupeleka mgogoro kwenye Mahakama ya Kazi kwa uamuzi.

(7) Mahakama ya Kazi inaweza kuamua mgogoro wowote juu ya uwakilishi wa chama cha wafanyakazi kwa kumchagua mtu yeyote kuendesha kura kwa wafanyakazi walioathirika.

(8) Katika kuamua usahihi wa chombo cha majadiliano, Mahakama ya Kazi italazimika -

(a) kutilia maanani yafuatayo:

(i) matakwa ya pande zote;
(ii) historia ya majadiliano ya pande husika;
(iii) kiwango cha umoja katika chama miongoni mwa mfanyakazi na mwajiri au waajiri;
(iv) maslahi ya wafanyakazi yanayofanana;
(v) muundo wa mwajiri au waajiri;
(vi) kazi mbalimbali na michakato ya mwajiri au waajiri na kiwango cha ushirikiano;
(vii) Eneo la kijiografia la mwajiri au waajiri;

(b) kuendeleza mpango wa majadiliano wa pamoja wenye matokeo yanayotarajiwa na wenye kubadili kwa kiasi kidogo muundo wa taasisi ya mwajiri.

(9) Mgogoro wowote juu ya tafsri au matumizi ya amri iliyotolewa chini ya kifungu hiki utatakiwa -

(a) kupelekwa kwenye Tume kwa upatanishi; na
(b) kama upatanishi utashindwa kutatua mgogoro, utapelekwa kwenye Mahakama ya Kazi kwa uamuzi.

(10) Hakuna kitu katika kifungu hiki kinazuia chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa, waajiri, na chama cha waajiri kilichosajiliwa kuanzisha mipango yao ya majadiliano ya pamoja kwa mkataba wa pamoja.

Wajibu wa kujadiliana kwa nia njema

**68**.-(1) Mwajiri au chama cha waajiri kitatakiwa kujadiliana kwa nia njema na chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa.

(2) Chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa kitatakiwa kujadiliana kwa nia njema na wajiri au chama cha waajiri ambacho kimekitambua au kinatakiwa kukitambua chini ya msharti ya kifungu cha 67.

Kuondolewa kwa kutambuliwa

**69**.-(1) Ikiwa chama cha wafanyakazi kinachotambuliwa kitaacha kuwawakilisha wengi wa wafanyakazi katika chombo cha majadiliano, mwajiri atatakiwa,

(a) kukipa chama cha wafanyakazi taarifa kuwa kipate wafanyakazi wengi ndani ya miezi mitatu;

(b) kuondoa kutambuliwa kwa pekee, kama kitashindwa kupata wafanyakazi wengine baada ya kuisha kwa miezi mitatu.

(2) Kama chama cha wafanyakazi kikiacha kuwakilisha wengi wa wafanyakazi katika chombo cha majadiliano, chama kingine chochote cha wafanyakazi kinaweza kuomba uchaguzi mpya ili kuonyesha kwamba chama hicho kimekuwa na uwakilishi mkubwa zaidi:

Isipokuwa hakuna maombi ya kuondolewa kwa chama kinachotambulika yanayoweza kufanyika ndani ya miezi sita ya kutambulika kama wakala pekee wa majadiliano.

(3) Kama upande kwenye mkataba wa pamoja wa makubaliano uliotajwa katika kifungu cha 67(10), au upande kufuatia amri atavunja mkataba au amri, upande mwingine unaweza kuiomba Mahakama ya Kazi kuondoa kutambuliwa kwa -

(a) kusitisha mkataba wa kutambuliwa;

(b) batilisha amri ya kutambuliwa.

(4) Mahakama ya Kazi inaweza kuamua mgogoro wowote juu ya uwakilishi wa chama cha wafanyakazi kwa kumteua mtu anayefaa kuendesha kura kwa wafanyakazi wanaoathirika.

(5) Mahakama ya Kazi inaweza kutoa amri inayofaa ikijumuisha -

(a) kutoa nafasi kwa chama cha wafanyakazi kuwa wawakilishi;

(b) kurekebisha chombo cha majadiliano;

(c) kusimamisha kutambuliwa kwa muda;

(d) kufuta kutambuliwa

Wajibu wa kutoa taarifa zinazohusika

**70**.-(1) Mwajiri ambaye ana chama kinachotambuliwa chini ya Sehemu hii atatakiwa kukiruhusu chama kushiriki ipasavyo katika majadiliano ya pamoja.

(2) Mwajiri hatawajibika kutoa taarifa ambazo -

(a) zinalindwa kisheria;

(b) mwajiri hawezi kutoa bila kuvunja sheria au amri ya mahakama;

(c) ni siri na kama zitatolewa zinaweza kusababisha madhara makubwa kwa mfanyakazi au mwajiri;

(d) ni taarifa binafsi inayohusiana na mfanyakazi bila ridhaa ya mfanyakazi.

(3) Chama cha wafanyakazi kitakachopokea taarifa ya siri au

mtu binafsi chini ya kifungu hiki-

(a) hakitatakiwa kutoa taarifa hiyo kwa mtu yeyote nje ya wanachama na washauri wake;

(b) kitatakiwa kuchukua hatua madhubuti kuhakikisha kuwa taarifa iliyotolewa inabaki kuwa siri.

(4) Kama kuna mgogoro juu ya kutolewa kwa taarifa, upande wowote katika mgogoro unaweza kupeleka mgogoro kwenye Tume kwa upatanishi.

(5) Kama upatanishi utashindikana, upande wowote unaweza kupeleka mgogoro kwenye Mahakama ya Kazi kwa uamuzi.

(6) Katika kutoa uamuzi wowote Mahakama ya Kazi inaweza-

(a) kuendesha mwenendo kwa siri;

(b) kutilia maanani uvunjaji uliopita wa usiri na chama cha wafanyakazi au wanachama wake;

(c) kumwamuru mwajiri kutoa taarifa yoyote ya siri ambayo kwa mtazamo madhara ya kutoitoa yanaweza kuzia uwezo wa umoja.

(i) kujadiliana ipasavyo;

(ii) kuwawakilisha wafanyakazi ipasavyo;

(d) kuamuru utolewaji wa taarifa kwa masharti yaliyowekwa ili kuzuia madhara yoyote ambayo yangeweza kusababishwa na utolewaji;

(e) kuamuru chama cha wafanyakazi kulipa fidia kwa kuvunja usiri;

(f) kusimamisha au kuondoa haki ya kutoa.

Ufungaji wa mkataba wa pamoja
Sheria Na. 8 ya 2006

**71**.-(1) Mikataba ya pamoja itatakiwa kuwa katika maandishi na kusainiwa na pande zote.

(2) Mikataba ya pamoja itatakiwa kufunga katika saini ya mwisho isipokuwa kama mkataba unaleza vinginevyo.

(3) Mkataba wa pamoja utawafunga -

(a) pande zilizoko kwenye mkataba;

(b) mjumbe yeyote wa pande zilizoko kwenye mkataba;

(c) mfanyakazi yeyote ambaye si mwanachama wa chama cha wafanyakazi kilichoko kwenye mkataba kama chama cha wafanyakazi kinatambuliwa kama wakala pekee wa majadiliano wa wafanyakazi hao chini ya kifungu cha 67.

(4) Mkataba wa pamoja utaendela kuwafunga waajiri au wafanyakazi ambao walikuwa ni sehemu kwenye mkataba wakati wa kuanza kwa mkataba na inajumuisha wanachama waliojiuzulu kutoka kwenye chama hicho cha wafanyakazi au chama cha waajiri.

(5) Mkataba wa pamoja utakuwa unawabana waajiri au wafanyakazi ambao wanakuwa wanachama wa pande zilizoko kwenye mkataba baada ya kuanza kwake.

(6) Isipokuwa kama mkataba wa pamoja unaeleza vinginevyo, upande wowote kwenye mkataba unaweza kusitisha mkataba kwa

taarifa ya kutosha.

(7) Pande zilizoko kwenye mkataba wa pamoja zitatakiwa kupeleka nakala ya mkataba kwa Kamishna wa Kazi na kushindwa kufanya hivyo kutakuwa ni kosa.

Makubaliano ya duka la uwakala

**72.**-(1) Mkataba unaomlazimisha mfanyakazi kuwa mwanachama wa chama cha wafanyakazi hauna nguvu za kisheria.

(2) Chama cha wafanyakazi kinachotambuliwa na mwajiri wanaweza kufikia makubaliano ya pamoja yanayotoa duka la uwakala.

(3) Mahitaji ya makubaliano ya duka la uwakala linalobana ni:

(a) mkataba utatumika kwa wafanyakazi waliopo kwenye chombo cha majadiliano tu;

(b) wafanyakazi ambao si wanachama wa chama cha wafanyakazi hawalazimishwi kuwa wanachama;

(c) ada ya uwakala iliyokatwa katika ujira wa mfanyakazi, ambaye si mwanachama, ni sawasawa, au chini kuliko, michango ya chama inayokatwa na mwajiri kutoka kwenye ujira wa mwanachama;

(d) kiasi kinachokatwa kutoka kwa wanachama wote na wasio wanachama kitatakiwa kulipwa kwenye akaunti tofauti inayosimamiwa na chama cha wafanyakazi;

(e) fedha katika akaunti hiyo inaweza kutumika tu kwa ajili ya kuendeleza au kutetea maslahi ya kijamii na kiuchumi ya wafanyakazi katika sehemu hiyo ya kazi na hazitakiwi kutumika katika kulipa-

(i) ada ya kujiunga na chama cha siasa; au

(ii) michango yoyote kwenye chama cha siasa kwa watu wanaosimama katika ofisi ya siasa.

(4) Bila kujali masharti ya sheria yoyote au mkataba mwajiri anaweza kukata ada ya uwakala chini ya makubaliano ya duka la uwakala linalofuata masharti ya kifungu hiki kutoka kwenye ujira wa mfanyakazi bila ridhaa ya mfanyakazi huyo.

(5) Chama cha wafanyakazi ambacho ni upande kwenye makubaliano ya duka la uwakala kitatakiwa -

(a) kuteua mkaguzi aliyeteuliwa kukagua akaunti zilizotajwa katika kifungu kidogo cha (3)(d) kila mwaka;

(b) kupeleta ripoti ya ukaguzi kwa Kamishna wa Kazi na kwa msajili ndani ya siku thelathini za tarehe ya ripoti; na

(c) kumruhusu mtu yeyote kuchunguza ripoti katika ofisi za chama wakati wa saa za kazi.

(6) Ripoti ya mkaguzi aliyeteuliwa na chama chini ya kifungu hiki itatakiwa kujumuisha maoni kama masharti ya kifungu hiki yamefuatwa kwa uangalifu.

(7) Makubaliano ya duka la uwakala yatakiwa-

(a) kusimamishwa katika kipindi ambacho chama cha wafanyakazi kimepoteza uwakilishi;

(b) kusitishwa kama kutambuliwa kutaondolewa chini ya kifungu cha 69.

(8) Kama makubaliano ya duka la uwakala yamesimamishwa au yamesitishwa, masharti ya kifungu hiki yataendelea kutumika kuhusiana na fedha yoyote iliyobaki kwenye akaunti iliyotajwa katika kifungu kidogo cha (3) (d).

(9) Kwa madhumuni ya kifungu hiki, "duka la uwakala" maana yake ni mpango wa usalama wa chama ambao wafanyakazi katika chombo cha majadiliano ambao si wajumbe wa chama cha wafanyakazi kinachotambulika wanatakiwa kulipa ada ya wakala kwenye chama cha wafanyakazi.

Makubaliano ya ushiriki wa wafanyakazi

**73**.-(1) Chama cha wafanyakazi kinachotambulika na mwajiri au chama cha waajiri kinaweza kuingia kwenye mkataba wa pamoja kuanzisha jukwaa kwa ajili ya ushiriki wa wafanyakazi katika sehemu ya kazi.

(2) Endapo chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa, mwajiri au chama cha waajiri kinataka kuanzisha jukwaa kwa ajili ya ushiriki wa wafanyakazi katika sehemu ya kazi, umoja, mwajiri au chama kinaweza kuomba msaada kwa Tume kufanikisha majadiliano kati ya chama cha wafanyakazi, mwajiri au chama cha waajiri.

(3) Chama kitatakiwa kufanikisha majadiliano yanayohusu uanzishwaji wa jukwaa la ushiriki wa wafanyakazi sehemu ya kazi kwa kutilia maanani kanuni zozote za utendaji bora zilizotangazwa na Baraza juu ya ushiriki wa wafanyakazi.

Mgogoro unaohusu mkataba wa pamoja

**74**. Isipokuwa kama pande zote kwenye mkataba wa pamoja zimekubaliana vinginevyo -

(a) mgogoro unaohusu matumizi, tafsiri au utekelezaji wa mkataba wa pamoja utatakiwa kupelekwa kwenye Tume kwa upatanishi; na

(b) kama upatanishi utashindikana upande wowote unaweza kupeleka mgogoro kwenye Mahakama ya Kazi kwa uamuzi.

## SEHEMU YA VII
## MIGOMO NA KUFUNGIA NJE

Haki ya kugoma na kufungia nje

**75**. Kwa kuzingatia masharti yae sehemu hii -

(a) kila mfanyakazi ana haki ya kugoma kuhusiana na mgogoro wa maslahi; na

(b) kila mwajiri ana haki ya kufungia nje kuhusiana na mgogoro wa maslahi.

Masharti katika haki ya kugoma na kufungia nje

**76**.-(1) Mtu yeyote asishiriki katika mgomo au kufungia nje au kuwa katika hali yoyote ya kuinua au kukuza mgomo au kufungia nje ikiwa:-

(a) kwa kuzingatia kifungu kidogo cha (2), mtu huyo ameajiriwa katika huduma maalumu zilizoainishwa katika kifungu cha 77;

(b) mtu huyo ameajiriwa katika huduma ya chini iliyotajwa katika kifungu cha 79;

(c) mtu huyo anabanwa na makubaliano yanayotaka jambo linalobishaniwa kupelekwa kwenye usuluhishi;

(d) mtu huyo anabanwa na mkataba wa hiari au tuzo ya usuluhishi inayoratibu jambo linalobishaniwa;

(e) mtu huyo anabanwa na uamuzi wa ujira unaoratibu suala hilo linalobishaniwa katika mwaka wa kwanza wa uamuzi huo;

(f) mtu huyo ni hakimu, mwendesha mashitaka au mfanyakazi wa mahakama;

(g) suala linalobishaniwa ni malalamiko;

(h) utaratibu uliowekwa katika vifungu vya 80, 81 na 82 havijafuatwa.

(2) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (1)(a), mtu aliyeajiriwa kwenye huduma maalumu anaweza kugoma au kufungia nje ikiwa -

(a) kuna mkataba wa hiari unaoelekeza kutolewa kwa huduma za msingi wakati wa mgomo au kufungia nje; na

(b) mkataba huo umethibitishwa chini ya kifungu cha 77 na Kamati ya Huduma Muhimu.

(3) Vitu vifuatavyo vinavyohusiana na migomo na kufungia nje vimezuiwa:

(a) ushawishi –

(i) katika kuunga mkono mgomo; au

(ii) katika kupinga kufungia nje kuliko halali kisheria;

(b) kutumia wafanyakazi mbadala wakati wa mgomo au kufunga nje kuliko halali kisheria;

(c) kuwafungia waajiri kwenye majengo;

(d) kuwazuia waajiri kuingia kwenye majengo.

(4) Kwa madhumuni ya kifungu hiki, “wafanyakazi mbadala” maana yake ni kumuajiri mtu yeyote ili kuendeleza uzalishaji wakati wa mgomo au kufunga nje. Haijumuishi kumchukua mfanyakazi yeyote kufanya kazi ya mfanyakazi aliye kwenye mgomo au aliyefungiwa nje ikiwa kuchukuliwa huko kumefanyika kwa ridhaa ya mfanyakazi huyo.

Huduma muhimu

**77**.-(1) Kwa madhumuni ya kifungu hiki, “huduma” inajumuisha sehemu yoyote ya huduma.

(2) Huduma zifuatazo ni huduma muhimu:

(a) maji na usafi;
(b) umeme;
(c) Huduma za afya na huduma zinazohusiana na maabara;
(d) Huduma za zimamoto;
(e) udhibiti wa anga na mawasiliano ya anga;
(f) huduma yoyote ya usafiri inayotakiwa kwa ajili ya utoaji wa huduma hizo.

(3) Zaidi ya huduma zilizoainishwa katika kifungu kidogo cha (2) kamati ya huduma muhimu inaweza kuainisha huduma kuwa ya muhimu, ikiwa kuingiliwa kwa huduma hiyo kutahatarisha usalama wa afya kwa idadi ya watu au sehemu yake.

(4) Kabla ya Kamati ya Huduma Muhimu kuainisha huduma muhimu chini ya kifungu kidogo cha (3), italazimika -
(a) kutoa taarifa katika njia iliyowekwa ya upelelezi ikiwakaribisha wadau kutoa maoni yao;
(b) kuendesha upelelezi katika njia iliyowekwa;
(c) kuweka wazi maoni yoyote yaliyoandikwa kwa uchunguzi;
(d) kuendesha mihadhara ya jamii ambayo wadau waweza kutoa maoni ya mdomo; na
(e) kufanyia kazi maoni hayo.

(5) Kama Kamati ya Huduma Muhimu itaainisha huduma kuwa huduma maalumu italazimika kutangaza taarifa hiyo katika *Gazeti la Serikali.*

(6) Kamati ya Huduma Muhimu inaweza kurekebisha au kufuta uainishwaji uliofanyika chini ya kifungu hiki kwa kufuata utaratibu uliotolewa katika kifungu kidogo cha (4) na (5) kama ulivyo.

(7) Upande wowote katika mgogoro kuhusu huduma kama ni muhimu au la, au mwajiri au mfanyakazi anajishughulisha na huduma muhimu,utapeleka mgogoro katika kamati ya huduma muhimu kwa uamuzi

(8) Upande utakaopeleka mgogoro kwenye Kamati ya Huduma Muhimu utatakiwa kuithibitishia Kamati kuwa nakala ya mgogoro imepelekwa kwa pande zote nyingine kwenye mgogoro.

(9) Kamati ya Huduma Muhimu itatakiwa kuamua mgogoro haraka iwezekanavyo.

Mgogoro wa maslahi katika huduma muhimu

**78**.-(1) Isipokuwa kama mkataba wa hiari unatoa vinginevyo –
(a) upande wowote kwenye mgogoro wa maslahi katika huduma muhimu unaweza kupeleka mgogoro katika Tume kwa upatanishi;
(b) ikiwa upatanishi ukishindikana upande wowote katika mgogoro unaweza kupeleka mgogoro kwa usuluhishi kwenye Tume.

(2) Masharti ya kifungu kidogo cha (1) yatatumika ikiwa -
(a) pande zinabanwa na mkataba wa hiari kutoa huduma za chini wakati wa mgomo au kufunga nje;

(b) Kamati ya Huduma Muhimu imethibitisha huo mkataba kwa mjibu wa kifungu cha 79(2).

Huduma za msingi wakati wa migomo au kufungia nje

**79.**-(1) Pande zilizo kwenye mkataba wa hiari zinaweza kukubaliana juu ya utoaji wa huduma za msingi wakati wa mgomo au kufungia nje.

(2) Upande wowote kwenye mkataba wa hiari unaotoa huduma za chini wakati wa mgomo au kufungia nje unaweza kuomba katika njia iliyowekwa kwenye Kamati ya Huduma Muhimu kuthibitisha mkataba huo.

(3) Mwajiri anaweza kuiomba katika njia iliyowekwa Kamati ya Huduma Muhimu kuainisha huduma za msingi ikiwa -

(a) Huduma ya msingi ni muhimu ili kuzuia uharibifu wa mali, mashine au kiwanda wakati wa mgomo au kufungia nje ambako ni halali kisheria; na

(b) Hakuna mkataba wa hiari unaotoa huduma za msingi wakati wa mgomo au kufungia nje.

Utaratibu wa kushiriki katika mgomo unaofuata

**80**.-(1) Kwa kuzingatia masharti ya kifungu hiki wafanyakazi wanaweza kushiriki kwenye mgomo halali ikiwa –

(a) mgogoro ni mgogoro wa maslahi;

(b) mgogoro umepelekwa kwa utaratibu uliowekwa kwenye Tume kwa usuluhishi;

(c) mgogoro umebaki bila kutatuliwa hadi mwisho wa kipindi cha usuluhishi uliowekwa chini ya kifungu cha 86(4) kikisomwa pamoja na vifungu vidogo vya (1) na (2) vya kifungu cha 87;

(d) mgomo umeitishwa na chama cha wafanyakazi, kura zimepigwa chini ya katiba ya chama na wengi ya wale waliopiga kura wameunga mkono mgomo; na

(e) baada ya muda wa maombi uliotajwa katika aya ya (c), wao au chama chao wametoa taarifa ya saa arobaini na nane kwa mwajiri wao kuhusiana na nia yao ya kugoma.

(2) Ikiwa mgogoro unahusiana na upande mmoja kubadilisha masharti ya ajira, wafanyakazi na chama cha wafanyakazi, wanaweza kumtaka mwajiri kupeleka mgogoro chini ya kifungu kidogo cha (1) -

(a) kutotekeleza mabadiliko ya masharti yaliyopendekezwa;

(b) kama mwajiri ametekeleza hayo mabadiliko, kurudisha masharti yaliyokuwa yanatumika kabla ya mabadiliko.

(3) Kama mwajiri atashindwa kufuata mahitaji yaliyotajwa katika kifungu kidogo cha (2) ndani ya saa arobaini na nane baada ya kupelekewa kwa mwajiri, wafanyakazi na chama cha wafanyakazi wanaweza kugoma bila kufuata aya (c) mpaka (e) za kifungu kidogo cha (1).

(4) Hakuna kitu katika kifungu hiki kitazuia chama cha wafanyakazi na mwajiri au chama cha waajiri kukubaliana kuhusiana na taratibu za mgomo wao katika mkataba wa hiari, ambapo masharti ya mkataba huo yatatumika na masharti ya vifungu vidogo vya (1) mpaka (3) hayatatumika.

Utaratibu wa kushiki katika mgomo wa unaofuata

**81.**-(1) "mgomo unaofuata" maana yake ni mgomo ambao –

(a) katika kuunga mkono mgomo ulio halali kisheria ("mgomo wa awali") na wafanyakazi wengine dhidi ya mwajiri wao ("mwajiri wa awali"); au

(b) katika kupinga kufungia nje ("kufungia nje kwa awali") kulikowekwa na mwajiri mwingine ("mwajiri wa awali") dhidi ya wafanyakazi wake.

(2) Chama cha wafanyakazi kinaweza kuitisha mgomo unaofuata ikiwa-

(a) notisi ya siku kumi na nne ya kuanza kwa mgomo unaofuata imetolewa kwa mwajiri anayefuata;

(b) kuna uhusiano kati ya mwajiri wa awali na anayefuata unaoweza kuruhusu kutumika kama msukumo;

(c) mgomo wa unaofuata una uwiano ukichukulia maanani -

(i) madhara ya mgomo kwa mwajiri anayefuata;

(ii) madhara ambayo mgomo unaweza kuleta katika kutatua mgogoro uliopelekea mgomo wa kwanza au kufungiwa nje kunakofuata.

(3) Wafanyakazi walioajiriwa katika huduma zifuatazo

hawaruhusiwi kushiriki katika mgomo unaofuata

(a) huduma muhimu zilizotajwa katika kifungu cha 77 ambazo hakuna mkataba wa hiari uliothibitishwa kama ilivyofafanuliwa katika kifungu cha 79(2); au

(b) huduma za msingi zilizokubaliwa au kuamuliwa kama ilivyotolewa katika kifungu cha 79.

(4) Hakuna kitu katika kifungu hiki kitazuia chama cha wafanyakazi na mwajiri au chama cha waajiri katika kukubaliana kwa matakwa yao na utaratibu katika mkataba wa hiari, ambapo masharti ya mkataba huo yatatumika na masharti ya vifungu vidogo vya (1) na (2) hayatatumika.

Utaratibu wa kushiriki katika kufungia nje kwa halali

**82**.-(1) Kwa kuzingatia kifungu kidogo (2), mwajiri anaweza kutumia kufunga nje kuliko halali kisheria ikiwa -

(a) mgogoro ni mgogoro wa maslahi;

(b) mgogoro umepelekwa katika mfumo uliowekwa kwenye Tume kwa usuluhishi;

(c) mgogoro umebaki bila kuamuliwa mwishoni mwa muda wa usuluhishi uliowekwa katika kifungu cha 86 kikisomwa pamoja na kifungu cha 87;

(d) baada ya muda unaoruhusiwa uliowekwa katika aya ya (c) mwajiri au chama cha waajiri ametoa taarifa ya saa arobaini na nane kwa wafanyakazi au chama cha wafanyakazi kuhusiana na nia ya kufungia nje.

(2) Hakuna kitu katika kifungu hiki kitazuia chama cha wafanyakazi au chama cha waajiri kukubaliana kuhusiana na utaratibu wao katika mkataba wa hiari, ambapo masharti ya mkataba huo yatatumika na masharti ya kifungu kidogo vya (1) hayatatumika.

Asili ya ulinzi kwa mgomo wa halali na kufungia nje kwa halali

**83**.-(1) Bila ya kujali masharti ya sheria, ikijumuisha sheria za kawaida zisizoandikwa, mgomo halali kisheria au kufungia nje hakutakuwa–

(a) kuvunja mkataba;

(b) daawa;

(c) kosa la jinai.

(2) Mwajiri haruhusiwi kusitisha ajira ya mfanyakazi kwa -

(a) kushiriki kwenye mgomo halali kisheria; au

(b) kutokubaliana na matakwa ya mwajiri wakati wa kufunga nje.

(3) Mwenendo wa madai au jinai hautafunguliwa dhidi ya mtu yeyote atakayeshiriki katika mgomo halali kisheria au kufungia nje halali kisheria.

(4) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (1), mwajiri halazimiki kumlipa mfanyakazi kwa huduma ambazo mfanyakazi hatoi wakati wa mgomo ulio halali kisheria au kufungia nje kuliko halali

kisheria, ingawa -

(a) mwajiri ataendelea kutoa michango yake na ya mfanyakazi katika mfuko wowote ambao mfanyakazi anatakiwa kujiunga na sheria au katika mkataba wa ajira wakati wa mgomo au kufungia nje;

(b) kama mwajiri anatoa malazi, utoaji wa chakula au vitu vingine muhimu vya maisha, mwajiri atalazimika kutoa hayo malazi, chakula au vitu vingine muhimu wakati wa mgomo au kufungia nje;

(c) baada ya kuisha kwa mgomo au kufungia nje, mwajiri anaweza-

(i) kukata michango ya mfanyakazi iliyotajwa katika aya ya (a) kutoka kwenye malipo ya mfanyakazi;

(ii) kukata jumla ya fedha iliyokubaliwa ya gharama za malazi, chakula au vitu vingine muhimu kutoka kwenye malipo ya mfanyakazi kwa ridhaa ya mfanyakazi.

(5) Kama mfanyakazi atakataa kutoa ridhaa katika makato yaliyotajwa katika kifungu kidogo cha (4)(c)(ii), mwajiri anaweza kupeleka mgogoro kwenye usuluhishi.

(6) Kama mgogoro uliotajwa katika kifungu kidogo cha (5) hautatatuliwa, mwajiri anaweza kuupeleka katika Mahakama ya Kazi kwa uamuzi.

(7) Hakuna kitu katika kifungu kidogo cha (4) kitazuia chama cha wafanyakazi au mwajiri au chama cha waajiri katika kuingia mkataba wa hiari ambao utaratibu mambo yanayoshughulikiwa katika kifungu hicho kidogo kwa hali tofauti.

Mgomo na kufungia nje kusikofuata Sehemu hii

**84.**-(1) Kama mgomo au kufungia nje hakujafuata Sehemu hii, au chama cha wafanyakazi au mwajiri au chama cha waajiri kimehusika katika kitendo kilichozuiwa, Makahama ya Kazi itakuwa na mamlaka ya kipekee katika–

(a) kutoa zuio kuzuia mtu yeyote katika –

(i) kushiriki katika mgomo au kufungia nje kusiko halali kisheria;

(ii) kushiriki katika kitendo kilichozuiwa;

(b) kuamuru kulipwa kwa fidia ya haki kwa hasara yoyote iliyosababishwa na mgomo, kufungia nje au kitendo kwa kuzingatia -

(i) ukubwa wa kosa;

(ii) chanzo cha mgomo au kufungia nje au kitendo;

(iii) historia ya awali ya kutofuata;

(iv) uwezo wa kulipa;

(v) ukubwa wa madhara;

(vi) maslahi ya mkataba wa hiari;

(vii) muda wa mgomo, kufunga nje au kitendo.

(2) Mahakama ya kazi inaweza isitoe zuio isipokuwa notisi ya saa arobaini na nane ya maombi iwe imepelekwa kwa mjibu maombi.

(3) Bila kujali masharti ya kifungu kidogo cha (2) mahakama inaweza kutoa muda mfupi zaidi kwa sababu nzuri na kama mjibu maombi atapewa muda wa kutosha kusikilizwa.

(4) Mbali na mazingira ya kipekee, Mahakama haitaweza kuamuru fidia itakayosababisha chama cha wafanyakazi, mwajiri au chama cha waajiri kufilisika.

Kitendo cha kupinga

**85**.-(1) Kwa kuzingatia masharti ya kifungu kidogo cha (2), mfanyakazi anaweza kushiriki katika kupinga ikiwa -

(a) kitendo cha kupinga kimeitishwa na chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa au shirikisho la vyama vya wafanyakazi lililosajiliwa;

(b) chama au shirikisho limepeleka taarifa kwenye halmashauri likieleza-

(i) sababu za kitendo cha kupinga; na

(ii) muda na mfumo wa kitendo cha kupinga

(c) siku thelathini zimepita kutoka tarehe ambayo taarifa ilipelekwa; na

(d) chama au shirikisho limetoa angalau taarifa ya siku kumi na nne kuhusiana na kuanza kwa kitendo cha kupinga.

(2) Wafanyakazi walioajiriwa katika huduma zifuatazo hawaruhusiwi kushiriki katika kitendo cha kupinga:

(a) huduma muhimu zilizotajwa katika kifungu cha 77 ambapo hakuna mkataba wa hiari uliothibitishwa kama ilivyoelezwa katika kifungu cha 79(2); au

(b) huduma za msingi zilizokubaliwa au kuamuliwa kama ilivyoelezwa katika kifungu cha 79.

(3) Baraza linaweza kuitisha mkutano ndani ya siku thelathini za taarifa ili-

(a) kutatua jambo linalopelekea kitendo cha kupinga; na

(b) kama haiwezekani kutatua jambo hilo, kutafuta makubaliano na chama cha Wafanyakazi au shirikisho la vyama vya wafanyakazi lililoitisha kitendo cha kupinga kuhusiana na muda na mfumo wa kitendo cha kupinga ili kupunguza madhara ambayo yanaweza kusababishwa na kitendo cha kupinga.

(4) Ili kufanikisha malengo yaliyowekwa katika kifungu kidogo cha (3) Baraza linaweza -

(a) kuanzisha kamati ya pande tatu kufanya kazi zake chini ya kifungu kidogo cha (3);

(b) kuteua msuluhishi baada ya kushauriana na Tume kusuluhisha;

(c) kuiomba Mahakama ya Kazi kutoa amri ya kutangaza iliyoelezwa katika kifungu kidogo cha (5).

(5) Mtu yeyote ambaye anaweza au ambaye ameathirika na kitendo cha kupinga anaweza kupeleka maombi kwenye Mahakama ya Kazi kwa ajili ya-

(a) amri inayomzuia mtu yeyote kushiriki katika kitendo cha kupinga au kitendo chochote kinachopelekea au kinachoendeleza kitendo ambacho hakiendani na masharti ya kifungu kidogo cha (1) na (2);

(b) amri ya kutangaza juu ya uwiano wa kitendo kinachokusudiwa kwa kuangalia -

(i) asili na muda wa kitendo cha kupinga;

(ii) umuhimu wa sababu za kitendo cha kupinga; na

(iii) hatua zilizochukuliwa na chama au shirikisho kupunguza madhara yaliyosababishwa na kitendo cha kupinga.

(6) Kwa kuzingatia kifungu kidogo cha (7), mtu yeyote atakayeshiriki katika kitendo cha kupinga ambacho kinafuata hiki kifungu atafaidi ulinzi inaotolewa katika migomo halali kwa mujibu wa kifungu cha 83.

(7) Ulinzi unaotolewa katika kifungu kidogo cha (6) kwa watu wanaoshiriki katika kitendo halali cha kupinga hautatumika kwa watu ambao hawatafuata amri ya kutangaza iliyotolewa chini ya aya ya (b) ya kifungu kidogo cha (5).

## SEHEMU YA VIII
## UTATUZI WA MIGOGORO

*Sehemu Ndogo A: Upatanishi*

Kupeleka mgogoro kwa upatanishi chini ya Sheria hii

**86**.-(1) Mgogoro utakaopelekwa kwenye Tume unatakiwa kuwa katika mfumo uliowekwa.

(2) Mtu atakayepeleka mgogoro uliotajwa katika kifungu kidogo cha (1), anatakiwa kuiridhisha Tume kwamba nakala ya marejeo imepelekwa kwa pande nyingine kwenye mgogoro.

(3) Mbaada ya kupokea marejeo yaliyofanyika chini ya kifungu kidogo cha (1) Tume italazimika -

(a) kuteua mpatanishi kupatanisha mgogoro;

(b) kuwamua muda tarehe na mahali pa kusikiliza upatanishi;

(c) kuzishauri pande za kwenye mgogoro kuhusiana na maelezo yaliooonyeshwa katika aya za (a) na (b).

(4) Kwa kuzingatia kifungu cha 87, mpatanishi atalazimika kutatua mgogoro ndani ya siku thelethini za marejeo au katika kipindi kirefu zaidi ambacho pande zimekubalianana kwa maandishi.

(5) Mpatanishi ataamua jinsi ambavyo upatanishi utafanyika na kama muhimu anaweza kuhitaji vikao zaidi ndani ya muda uliotajwa katika kifungu kidogo cha (4).

(6) Katika usuluhishi wowote upande wa kwenye mgogoro

unaweza kuwakilishwa na -

(a) mjumbe au afisa wa chama cha wafanyakazi au chama cha waajiri, au

(b) wakili;

(c ) mwakilishi binafsi ambaye upande utamchagua.

(7) Kama mpatanishi atashindwa kutatua mgogoro ndani ya muda uliowekwa katika kifungu kidogo cha (4), upande katika mgogoro unaweza -

(a) kama mgogoro ni mgogoro wa maslahi kutoa notisi ya lengo la kuanza mgomo au kufungia nje kwa mujibu wa vifungu vya 80 au 82;

(b) Ikiwa mgogoro ni malalamiko -

(i) kupeleka malalamiko kwenye usuluhishi; au

(ii) kupeleka malalamiko Mahakama ya Kazi

(8) Bila kujali kushindwa kutatua mgogoro ndani ya muda uliowekwa katika kifungu kidogo cha (4), mpatanishi ataendelea kushughulikia mgogoro hadi pale utakapotatuliwa na anaweza kuitisha vikao kati ya pande zilizoko kwenye mgogoro kwa lengo la kutatua mgogoro wakati wowote kabla au wakati wa mgomo, kufungia nje, usuluhishi au uamuzi mahakamani.

Matokeo ya kutokuhudhuria usikilizwaji wa upatanishi

**87.**-(1) Kama mfanyakazi au chama cha wafanyakazi atapeleka mgogoro wa maslahi kwenye Tume chini ya kifungu cha 86, mpatanishi anaweza -

(a) kuongeza muda uliowekwa katika kifungu cha 86(4) kwa siku thelathini zaidi kama mfanyakazi au chama kitashindwa kuhudhuria usilikizaji uliopangwa na Tume;

(b) kufupisha muda uliowekwa katika kifungu cha 86(4) kama mwajiri au chama cha waajiri kwenye mgogoro kitashindwa kuhudhuria usikilizaji.

(2) Kama mwajiri au chama cha waajiri kitapeleka mgogoro wa maslahi kwenye Tume chini ya kifungu cha 86 mpatanishi anaweza -

(a) kuongeza muda uliowekwa katika kifungu cha 86(4) kwa siku thelathini zaidi kama mwajiri au chama cha waajiri kitashindwa kuhudhuria usilikizaji uliopangwa na Tume;

(b) kufupisha muda uliowekwa katika kifungu cha 86(4) kama mfanyakazi au chama cha wafanyakazi kwenye mgogoro kitashindwa kuhudhuria usikilizaji

(3) Kuhusiana na malalamiko yaliyoletwa chini ya Sheria hii, mpatanishi anaweza -

(a) kutupilia mbali malalamiko kama upande ulioyaleta utashindwa kuhudhuria upatanishi siku ya usikilizaji;

(b) kuamua malalamiko kama upande mwingine kwenye malalamiko utashindwa kuhudhuria usikilizaji wa upatanishi.

(4) Uamuzi uliofanyika chini ya kifungu hiki unaweza kutekelezwa katika Mahakama ya Kazi kama vile ni uamuzi wa

mahakama yenye mamlaka kamili.

(5) Tume inaweza kubadilisha uamuzi uliofanyika chini ya kifungu hiki kama -

(a) maombi yamefanyika katika utaratibu uliowekwa; na

(b) Tume imeridhishwa kwamba kuna sababu nzuri za kushindwa kuhudhuria usikilizaji.

*Sehemu Ndogo B: Usuluhishi*

Kutatua mgogoro wa usuluhishi wa lazima

**88.**-(1) Kwa madhumuni ya kifungu hiki, mgogoro maana yake ni –

(a) mgogoro wa maslahi kama pande za kwenye mgogoro zinajishughulisha na huduma muhimu:

(b) ni malalamiko kuhusu -

(i) haki au uhalali wa kisheria wa kusitishwa kwa ajira ya mfanyakazi;

(ii) kukiukwa kwingine kwa Sheria hii au sheria nyingine ya kazi au kuvunjwa kwa mkataba ambapo kiasi kinachodaiwa ni chini ya kiwango cha mamlaka ya Mahakama Kuu;

(iii) mgogoro wowote uliopelekwa kwa ajili ya usuluhishi kwenye Mahakama ya Kazi chini ya kifungu cha 94(3)(a)(ii).

(2) Kama pande zitashindwa kutatua mgogoro uliopelekwa kwenye upatanishi chini ya kifungu cha 86 Tume italazimika -

(a) kuteua msuluhishi kuamua mgogoro;

(b) kuamua muda, tarehe na mahali pa kusikiliza usuluhishi; na

(c) kuzishauri pande zilizo kwenye mgogoro juu ya maelekezo yaliyowekwa katika aya ya (a) au (b).

(3) Hakuna kitu katika kifungu kidogo cha (2) kitaizuia Tume katika-

(a) kuteua msuluhishi kabla mgogoro haujasuluhishwa

(b) kuamua muda, tarehe na mahali pa kusikiliza usuluhishi, tarehe ambayo inaweza kulingana na tarehe ya kusikiliza usuluhishi;

(c) kuzishauri pande zilizo kwenye mgogoro juu ya maelekezo yaliyowekwa katika aya za (a) na (b).

(4) Msuluhishi -

(a) anaweza kuendesha usuluhishi katika jinsi ambayo msuluhishi ataona kuwa inafaa kwa ajili ya kuamua mgogoro kwa haki na kwa haraka;

(b) atatakiwa kushughulikia undani wa mgogoro bila kujali sana taratibu za kisheria;

(5) Kwa kuzingatia utashi wa msuluhishi juu ya mfumo mzuri wa

mwenendo, upande kwenye mgogoro unaweza kutoa ushahidi, kuita mashahidi, kuuliza mashahidi na kutoa hoja.

(6) Kama pande zilizo kwenye mgogoro zitakubali, msuluhishi anaweza kuahirisha mwenendo na kutatua mgogoro kwa njia ya upatanishi.

(7) Katika kila usikilizaji wa usuluhishi upande ulio kwenye mgogoro unaweza kuwakilishwa na -

(a) mjumbe au afisa wa chama cha wafanyakazi au chama cha waajiri, au

(b) wakili; au

(c) mwakilishi binafsi ambaye upande utamchagua.

(8) Msuluhishi anaweza kutoa tuzo inayofaa lakini hawezi kuamuru gharama isipokuwa kama upande au mtu anayewakisha upande alitenda kwa nia mbaya au kwa uchokozi.

(9) Ndani ya siku thelathini za kuhitimishwa kwa mwenendo wa usuluhishi, msuluhishi analazimika kutoa tuzo na sababu iliyosainiwa na msuluhishi.

Motokeo ya tuzo ya usuluhishi

**89**.-(1) Tuzo ya msuluhishi iliyotolewa chini ya Sheria hii itawabana pande zote kwenye mgogoro.

(2) Tuzo ya usuluhishi iliyotolewa chini ya Sheria hii inaweza kupelekwa na kutekelezwa katika Mahakama ya Kazi kama vile ni amri ya mahakama ya sheria.

Masahihisho ya tuzo ya usuluhishi

**90.** Msuluhishi ambaye ametoa tuzo chini ya kifungu cha 88(8) anaweza, kwa maombi au kwa utashi wake, kusahihisha kwenye tuzo kosa lolote la kuiandishi linalotokana na kuacha au kurukwa kwa bahati mbaya.

Mapitio ya tuzo ya usuluhishi

**91**.-(1) Upande wowote kwenye tuzo ya usuluhishi iliyotolewa chini ya kifungu cha 88(8) ambaye anadai kuwa kuna kosa lolote kwenye mwenendo wa usuluhishi chini ya muono wa Tume anaweza kuiomba Mahakama ya Kazi kutoa uamuzi wa kutipilia mbali tuzo ya usuluhishi -

(a) ndani ya wiki sita kuanzia tarehe mwombaji alipopelekewa tuzo isipokuwa kama kosa linalodaiwa linahusisha mwenendo mbaya;

(b) kama kosa linalodaiwa linahusisha mwenendo mbaya, ndani ya wiki sita kuanzia pale mwombaji alipogundua kosa.

(2) Mahakama ya Kazi inaweza kutupilia mbali tuzo ya usuluhishi iliyofanywa chini ya Sheria hii kwa sababu -

(a) kulikuwa na mwenendo mbaya kwa upande wa msuluhishi;

(b) tuzo ilitolewa bila kufuata utaratibu.

(3) Mahakama ya Kazi inaweza kuzuia utekelezaji wa tuzo ili kusubiri uamuzi.

(4) Kama tuzo imetupiliwa mbali Mahakama ya Kazi inaweza -

(a) kuamua mgogoro katika namna ambayo inaona inafaa;

(b) kutoa amri yoyote ambayo inaona inafaa juu ya utaratibu utakaofuatwa ili kuamua mgogoro.

Matumizi ya Sheria ya Usuluhishi Sura ya 15

**92.** Sheria ya Usuluhishi, haitatumika katika usuluhishi utakaoendeshwa na Tume.

Usuluhishi wa hiari

Sura ya 15

**93**.-(1) Hakuna kitu katika Sheria hii kitazuia makubaliano ya kupeleka mgogoro kwenye usuluhishi.

(2) Masharti ya Sheria ya Usuluhishi yatatumika kwenye upelekaji wa mgogoro uliokubaliwa kwenye usuluhishi isipokuwa kwamba t -

(a) bila kujali masharti ya kifungu cha 3 cha Sheria hiyo, mgogoro wowote unaweza kupelekwa kwenye usuluhishi ;

(b) kutajwa kokote kwa Mahakama Kuu katika Sheria hiyo kutatafsiriwa kumaanisha Mahakama ya Kazi.

*Sehemu Ndogo C: Uamuzi wa Mahakama*

Mamlaka ya Mahakama ya Kazi
Sheria Na. 8 ya 2006

**94**.-(1) Kwa kuzingatia Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, 1977, Mahakama ya Kazi itakuwa na mamlaka ya kipekee juu ya matumizi, tafsiri na utekelezaji wa masharti ya Sheria hii juu ya ajira yoyote au mambo ya ajira yanaoangukia kwenye sheria za kawaida, daawa, daawa ya uwakilishi au kuvunjwa kwa mkataba ndani ya mamlaka ya kifedha ya Mahakama Kuu na kuamua -

(a) rufaa kutoka kwenye uamuzi wa msajili uliotolewa chini ya Sehemu ya IV;

(b) mapitio na marejeo ya -

(i) tuzo ya msuluhishi iliyotolewa chini ya Sehemu hii;

(ii) uamuzi wa Kamati ya Huduma Maalumu iliyotolewa chini ya Sehemu ya VII;

(c) mapitio ya uamuzi, kanuni, vigezo na taratibu zilizotolewa na Waziri chini ya Sheria hii;

(d) malalamiko nje ya yale ambayo yanatakiwa kuamuliwa chini ya masharti ya Sheria hii;

(e) mgogoro wowote ambao umewekwa kwa uamuzi wa Mahakama ya Kazi chini ya Sheria hii; na

(f) maombi yanayojumuisha -

(i) amri ya tangazo kuhusiana na masharti yoyote ya Sheria hii; au

(ii) zuio.

(2) Mahakama ya Kazi inaweza kukataa kusikiliza malalamiko iwapo -

(a) malalamiko hayajaelekezwa kwenye upatanishi na Tume chini ya kifungu cha 86; au

(b) masharti ya kifungu hicho hayajafuatwa; na

(c) maombi siyo ya haraka.

(3) Kama upande utapeleka mgogoro kwenye Mahakama ya Kazi, Mahakama inaweza -

(a) kama mgogoro ni ule unaotakiwa kupelekwa kwenye Mahakama ya Kazi kwa mujibu wa Sheria hii -

(i) kuamua mgogoro; au

(ii) kupeleka mgogoro kwenye Tume ili uamuliwe kwa

usuluhishi.

(b) Kama ni mgogoro ambao unatakiwa kupelekwa kwa usuluhishi -
(i) kupeleka malalamiko kwenye Tume ili yashughulikiwe chini ya kifungu cha 88;
(ii) kuamua malalamiko ikizingatiwa kuwa inaweza kutoa amri inayofaa juu ya gharama.

*(d) Sehemu Ndogo D: Utaratibu wa Migogoro kwenye Mkataba wa Hiari*

Utaratibu wa utatuzi wa mgogoro katika mikataba ya pamoja
Sheria Na. 8 ya 2006

**95**.-(1) Hakuna kitu katika Sehemu hii kitazuia chama cha wafanyakazi kwa upande mmoja na mwajiri au chama cha waajiri kwa upande mwingine katika kuhitimisha mkataba wa hiari kutoa utatuzi wa migogoro iliyo nje ya masharti ya Sehemu hii.

(2) Mkataba wa hiari unaweza kwenda nje ya masharti ya Sehemu hii ikiwa mgogoro unapatanishwa au kusuluhishwa katika hali ya kujitegemea bila upendeleo kwa haraka na utaalamu.

(3) Mtu anayefungwa na mkataba wa hiari uliotolewa katika kifungu hiki anaweza asipeleke mgogoro kwenye Tume chini ya masharti ya Sehemu hii.

Izingatiwe kwamba mgogoro wowote ambao hautatatuliwa utatakiwa kupelekwa na upande wowote wa kwenye mgogoro au msuluhishi kwenye Mahakama ya Kazi kwa kutatuliwa, uamuzi au utekelezaji.

(4) Kwa kuzingatia masharti ya kifungu kidogo cha (3), uamuzi wowote uliotolewa au tuzo iliyopitishwa na mpatanishi au msuluhishi, utazifunga pande zote na utatekelezwa kama amri ya Mahakama ya Kazi.

(5) Kwa maombi, Mahakama ya Kazi inaweza kutupilia mbali sharti la mkataba wa hiari ambalo haliendani na kifungu kidogo cha (2).

## SEHEMU YA IX
## MASHARTI YA JUMLA

Kumbukumbu kuwekwa na waajiri na wafanyakazi

**96**.-(1) Kila mwajiri na mwajiriwa watalazimika kutunza kumbukumbu za taarifa zifuatazo:

(a) Taarifa za maandishi zilizotajwa katika kifungu cha 15 na mabadiliko yoyote ya hizo taarifa;
(b) Mshahara wowote uliolipwa kwa mwajiriwa.

(2) Kila mwajiri atalazimika kutunza kumbukumbu za mwajiriwa zilizotajwa katika kifungu kidogo cha (1) kwa muda wa miaka mitano baada ya kuachishwa kwa huyo mwajiriwa.

(3) Kila mwajiri atalazimika kutunza kumbukumbu za taarifa zilizotajwa za mgomo, kufungia nje au kupinga kunakohusisha wafanyakazi wake.

(4) Kamishina wa Kazi katika njia iliyowekwa anaweza kuhitaji taarifa zilizorejewa katika kifungu hiki kutoka kwa mwajiri.

(5) Mwajiri atalazimika kuwasilisha kwa Kamishna wa Kazi

taarifa yoyote inayotakiwa katika kifungu kidogo cha (4).

(6) Kwa kuzingatia masharti ya kifungu cha 101, Kamishna wa Kazi anaweza-

(a) Kukusanya, kuchambua na kuweka kwenye majedwali takwimu zilizokusanywa kutoka kwenye taarifa chini ya kifungu hiki;

(b) na kwa maelekezo ya waziri kutangaza hizo takwimu.

Kupelekwa kwa nyaraka

**97**.-(1) Waraka unaotakiwa kupelekwa kwenye taasisi ya umoja au shirikisho liliosajiliwa katika mwenendo wa madai au jinai utaonekana kuwa uliwasilishwa endapo-

(a) utapelekwa kwenye ofisi iliyosajiliwa ya umoja au shirikisho;

(b) utapelekwa kwa barua iliyosajiliwa kupitia anuani yake ya posta; au

(c) utapelekwa kwa mkono kwa afisa wa umoja au shirikisha.

(2) Kwa madhumuni ya kifungu hiki "waraka" unajumuisha kila notisi, mawasilisho, maombi au waraka wowote unaotakiwa kupelekwa chini ya Sheria hii.

Kanuni

**98**.-(1) Waziri anaweza kwa kushauriana na Baraza, kutengeneza kanuni na kuweka fomu kwa ajili ya kutekeleza au kufanikisha kanuni na masharti ya Sheria hii.

(2) Bila kuathiri kwa ujumla nguvu iliyotolewa na kifungu kidogo cha (1), Waziri anaweza kutengeneza kanuni za au kuhusiana na yote au baadhi ya mambo yafuatayo:

(a) mambo yote yaliyotajwa au yanayotakiwa katika sheria hii kufafanuliwa;

(b) kuzuia au kusimamia ajira kwa watoto walio chini ya miaka kumi na nane;

(c) usajili wa mipango kwa ajili ya kutokomeza ubaguzi katika sehemu za kazi;

(d) mfumo na namna ambavyo taarifa za maandishi za ajira zitatakiwa kutolewa na mwajiriwa;

(e) kuratibu ulipaji wa ujira ikiwa ni pamoja na fedha yoyote ambayo haikulipwa kwa mfanyakazi aliyefariki kwa warithi au mirathi ya huyo mwajiriwa;

(f) mfumo na yanayotakiwa kuwemo kwenye taarifa na nyaraka zinazotakiwa kutolewa na mwajiri kwenda kwa mwajiriwa;

(g) kuratibu utaratibu wa kusajili umoja na shirikisho;

(h) kuruhusu kuingia kwa maafisa wa chama cha wafanyakazi katika majengo ya mwajiri kwa lengo la kupata wanachama, mkutano na kuwawakilisha wanachama;

(i) makato ya ada ya chama cha wafanyakazi pamoja na ruhusa na malipo ya fedha kwenye chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa;

(j) utaratibu wa kutambua vyama vya wafanyakazi vilivyosajiliwa;
(k) upelekaji wa mikataba ya hiari kwa Kamishna wa Kazi;
(l) utaratibu wa uchunguzi wa Kamati ya Huduma Maalumu katika huduma maalumu na huduma za msingi;
(m) vitabu, kumbukumbu, akaunti na nyaraka nyinginezo zinazotunzwa chini ya Sheria hii;
(n) taarifa zinazotakiwa kuwasilishwa na mwajiri kwa Kamishna wa Kazi;
(o) marejesho yanayotakiwa kuwasilishwa na mwajiri kwa Kamishna wa Kazi;
(p) ada inayotakiwa kutozwa kwenye usajili na huduma nyinginezo au jambo lililotajwa au kuruhusiwa na Sheria hii; na
(q) usalama kazini na viwango wa afya na mazingira ya kazi yanayolindwa na mfumo maalumu wa ukaguzi;
(r) mambo yote kwa ujumla yanayoendana au yanayounganishwa na mambo au vitu vilivyotajwa waziwazi katika Sheria hii.

(3) Waziri, baada ya kushauriana na Baraza, anaweza, kwa notisi katika *Gazeti la serikali,* kuwafanya watu fulani kuwa waajiriwa kwa madhumuni ya kifungu hiki, masharti yoyote ya Sheria hii au Sheria nyingine yoyote ambayo Waziri anawajibika.

Vigezo na kanuni za utendaji mzuri

**99**.-(1) Waziri, baada ya kushauriana na Baraza, anaweza –
(a) kutoa waraka wa uendeshaji mzuri;
(b) kutoa vigezo kwa utekelezaji mzuri wa Sheria hii;
(c) kurekebisha au kubadili waraka au vigezo.

(2) Waraka wa uendeshaji mzuri au vigezo au marekebisho yoyote au mabadiliko ya waraka au vigezo vitalazimika kutangazwa kwenye *Gazeti la Serikali.*

(3) Mtu yeyote anayetafsiri au kutumia Sheria hii atalazimika kuzingatia waraka wa utendaji mzuri au vigezo vilivyotangazwa chini ya kifungu hiki, na kama mtu huyo ataenda nje ya waraka au vigezo atalazimika kutoa sababu za kwenda nje.

Misamaha

**100.**-(1) Waziri anaweza kumsamehe mwajiri au daraja la waajiri kutoka kwenye kwenye viwango vya ajira katika vifungu vya 19, 20, 23 to 25, 27, 31 to 34, 41, 42 na 43.

(2) Kabla Waziri hajatoa msamaha huo chini ya kifungu hiki-
(a) mwajiri au chama cha waajiri kitatakiwa kumthibitishia Waziri kuwa kimewashirikisha wafanyakazi watakaoathirika na msamaha au chama chao cha wafanyakazi kilichosajiliwa;
(b) atalazimika kuwataarifu waajiri na wafanyakazi watakaoathirika au chama chao kilichosajiliwa kuhusiana na mpango wa msamaha huo na kuomba uwakilishi

uwasilishwe ndani ya muda unaofaa;

(c) atalazimika kuzingatia uwakilishi wowote uliofanywa na wafanyakazi au chama chao cha wafanyakazi kilichosajiliwa;

(d) atalazimika kuweka haki sawa kwa ya maslahi ya waajiri na wafanyakazi, akizingatia mkataba wowote wa Shirika la Kazi la Kimataifa au mapendekezo yake.

(3) Msamaha utakaotolewa chini ya kifungu kidogo cha (1) utalazimika –

(a) kuwa katika fomu maalumu iliyosainiwa na Waziri na fomu itatakiwa kujumuisha maelezo ya mwajiri au daraja la waajiri watakaoathirika na huo msamaha;

(b) kujumuisha masharti ambayo chini yake msamaha unatolewa;

(c) kueleza muda wa msamaha ambao unaweza kurudishwa nyuma kwenye tarehe ambayo si mbele ya tarehe ya maombi ya msamaha;

(d) kama msamaha umetolewa kwenye daraja la waajiri, utangazwe kwenye *Gazeti la Serikali*.

(4) Msamaha utakaotolewa chini ya kifungu hiki unaweza kurekebishwa au kuondolewa na Waziri.

(5) Kama msamaha umetangazwa kwenye *Gazeti la Serikali* chini ya kifungu kidogo cha (3)(d), Waziri anaweza kurekebisha au kuondoa msamaha kwa notisi katika *Gazeti la Serikali* kutoka tarehe iliyotajwa kwenye notisi.

(6) Mtu yeyote asiyeridhika na kutolewa, kurekebishwa au kuondolewa kwa msamaha au masharti yake au muda, anaweza kuomba marejeo ya uamuzi kwenye Mahakama ya Kazi.

Usiri

**101**.-(1) Kwa kuzingatia kifungu kidogo cha (2) ni kosa kwa mtu yoyote kutoa taarifa zozote zinazohusiana na mambo ya fedha au biashara kwa mtu mwingine kama taarifa hizo zimepatikana katika utekelezaji wa kazi yoyote au katika kutumia nguvu yoyote chini ya Sheria hii.

(2) Kifungu kidogo cha (1) hakitatumika kama taarifa itatolewa katika kutekeleza Sheria hii-

(a) kumwezesha mtu kutekeleza kazi au kutumia mamlaka chini ya Sheria hii;

(b) kwa kufuata sheria yoyote nyingine iliyoandikwa;

(c) kwa ajili ya usimamizi mzuri wa Sheria hii;

(d) kwa ajili ya usimamizi wa haki.

Adhabu

**102**.-(1) Mahakama ya Wilaya na Mahakama ya Hakimu Mkazi zina mamlaka ya kutoa adhabu kwa kosa chini ya Sheria hii.

(2) Mtu yeyote aliyetiwa hatiani kwa kosa lolote lililotajwa katika vifungu vya 5 na 6 anaweza kuhukumiwa -

(a) faini isiyozidi shilingi milioni tano;

(b) kifungo cha muda wa mwaka mmoja;

(c) kwa pamoja faini na kifungo.

(3) Mtu yeyote aliyetiwa hatiani kwa makosa yoyote yaliyotajwa katika vifungu vya 7, 8, na 9 anaweza kuhukumiwa faini isiyozidi shilingi milioni tano.

(4) Mtu yeyote aliyetiwa hatiani kwa makosa yoyote yaliyotajwa katika vifungu vya 27, 28, 45(3) na 101 atatakiwa kuhukumiwa faini isiyozidi shilingi milioni moja.

(5) Mtu yeyote ambaye hakuridhika na uamuzi wa mahakama chini ya kifungu hiki anaweza kukata rufaa kwenda Mahakama Kuu.

Kufutwa na marekebisho ya sheria na akiba

**103**.-(1) Sheria zilizotajwa katika Jedwali la Pili zinafutwa kwa kuzingatia vifungu vya akiba na mpito vilivyotolewa katika Jedwali la Tatu.

(2) Kila Sheria iliyotajwa katika Jedwali la Pili inarekebishwa kwa kiwango kilichotajwa katika Jedwali hilo.

(3) Jedwali la Tatu linahusu mpito kutoka usimamizi wa sheria chinio ya jedwali la (1) kwenda kwenye usimamizi wa mambo yaliyomo katika Sheria hii.

JEDWALI LA KWANZA

(Limetungwa chini ya Kifungu cha 26(1))

Orodha kwa ajili ya kukokotoa kima mfananisho wa ujira

Kwa madhumuni ya orodha hii -

"saa za kawaida" hazijumuishi saa za ziada;

"siku za kawaida" inamaanisha siku za kawaida ambazo mfanyakazi anafanya kazi katika wiki ukiondoa siku yoyote inayoangukia siku za wiki za mapumuziko zilizotajwa katika kifungu cha 24;

"kima" msingi wake ni ujira wa kawaida wa mwajiriwa.

Oorodha – Kukokotoa kima mfananisho wa mshahara

| Msingi wa Malipo | Kukokotoa kima cha saa. | Kukokotoa kima cha siku | Kukokotoa kima cha wiki | Kukokotoa kima cha mwezi |
|---|---|---|---|---|
| Mfanyakazi ambaye ujira wake unapimwa kwa muda | | Zidisha kima cha saa kwa idadi ya siku za kawaida za kazi kila siku. | Zidisha kima cha saa kwa idadi ya siku za kawaida za kazi kila wiki. | Kokotoa kima cha wiki, halafu zidisha kima cha wiki kilichokokotolewa kwa 4,333. |
| Mfanyakazi ambaye mshahara wake unapimwa kwa siku. | Gawa kima cha siku kwa idadi ya saa za kawaida za kazi kwa kila siku. | | Zidisha kima cha siku kwa idadi ya siku za kawaida za kazi kila wiki. | Kokotoa kima cha wiki, halafu zidisha kima cha wiki kilichokokotolewa kwa 4,333. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Mfanyakazi ambaye mshahara wake unapimwa kwa wiki. | Gawa kima cha wiki (au kima cha wiki kilichokokotolewa) kwa idadi ya siku za kawaida za kazi kwa kila wiki. | Gawa kima cha wiki (au kima cha wiki kilichokokotolewa) kwa idadi ya siku za kawaida za kazi kwa kila wiki. | | Zidisha kima cha wiki (au kima cha wiki kilichokokotolewa) kwa 4,333. |
| Mfanyakazi ambaye mshahara wake unapimwa kwa mwezi. | Gawa kima cha mwezi kwa (4,333 mara idadi ya saa zilizofanywa kawaida kila wiki) | Gawa kima cha mwezi kwa 4,333 mara idadi ya siku zilizofanywa kawaida kila wiki | Gawa kima cha mwezi kwa 4,333. | |

## JEDWALI LA PILI

(Limetungwa chini ya kifungu cha 103 (1))

| Jina la Sheria | Kiwango cha kufutwa |
|---|---|
| Sheria ya Ajira (Sura ya 366) | Yote |
| Sheria ya Uratibu wa Ujira na Masharti ya Ajira (Sura ya 300) | Yote |
| Sheria ya Ujira na Mishahara (Mapitio ya Jumla), 1974 (Sheria Na. 22 ya 1974) | Yote |
| Sheria ya Vyama vya Wafanyakazi, 1998 (Sheria Na. 10 ya 1998) | Yote |
| Sheria ya Usalama wa Ajira (Sura ya 574) | Yote |
| Sheria ya Posho ya Kiinua Mgongo (Sura ya 487) | Yote |
| Sheria ya Mahakama ya Kazi ya Tanzania, 1967 (Sheria Na. 41 ya 1967) | Yote |

## JEDWALI LA TATU

(Limetungwa chini ya kifungu cha 103(2) and 3))

Vifungu vya Akiba na Mpito

Tafsiri

**1**. Katika Jedwali hili isipokuwa kama maana itahitaji -

"chama cha waajiri" maana yake ni chama kilichasajiliwa chini ya Sheria ya Vyama vya wafanyakazi, 1998

"shirikisho" maana yake ni shirikisho lililosajiliwa chini ya Sheria ya Vyama Vya Wafanyakazi, 1998

"sheria zilizofutwa" maana yake ni sheria zilizofutwa chini ya kifungu cha 103(1) na kuorodheshwa katika Jedwali la Tatu;

"chama cha wafanyakazi" maana yake ni chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa chini ya Sheria ya Vyama vya Wafanyakazi; 1998

Sura. 244

"Sheria ya Vyama vya Wafanyakazi" maana yake ni Sheria ya Vyama vya wafanyakazi.1998

Vyama vya wafanyakazi, waajiri na mashirikisho yaliyopo

**2**.-(1) Chama cha wafanyakazi, chama cha waajiri au shirikisho lililosajiliwa chini ya sheria zilizofutwa mara tu baada ya kuanza kwa Sheria hii, zilizochukuliwa kuwa zimesajiliwa chini ya Sheria hii.

(2) Kwa haraka iwezekanavyo baada ya kuanza kwa Sheria hii, Msajili atalazimika -

(a) kuingiza jina na undani wa chama cha wafanyakazi, chama cha waajiri na shirikisho katika rejesta husika ililowekwa chini ya kifungu cha 48(5)(a) cha Sheria hii;

(b) kutoa cheti kwa mujibu wa kifungu cha 48(5)(b) cha Sheria hii kwa chama cha wafanyakazi, chama cha waajiri na shirikisho lililotajwa katika aya ya (a).

(3) kama masharti yoyote ya katiba ya chama cha wafanyakazi, chama cha waajiri na shirikisho hayaendani na matakwa ya vifungu vya 46 na 47 vya Sheria hii, chama cha wafanyakazi, chama cha waajiri au shirikisho litalazimika kurekebisha katiba yake na kuwasilisha marekebisho kwa msajili ndani ya miezi 6 baada ya kuanza kwa Sheria hii

(4) Masharti ya kifungu cha 50 yatalazimika kutumika kama yalivyo kuhusiana na marekebisho chini ya aya ndogo ya (3).

(5) Kama chama cha wafanyakazi, chama cha waajiri na shirikisho litashindwa kufuata aya ndogo ya (3) au litashindwa kufanya marekebisho yanayotakiwa, msajili atalazimika kuiomba Mahakama ya Kazi kufuta usajili wa chama cha wafanyakazi, chama cha waajiri au shirikisho kwa sababu ya kushindwa kwake kufuata masharti ya aya hii ikisomwa pamoja na vifungu vya 46 na 47 vya Sheria hii.

(6) Kifungu cha 55, kitatumika kama kilivyo kuhusiana na maombi yatayoletwa chini ya aya ndogo ya (5).

Maombi ya usajili yaliyopo

**3**.-(1) Kila ombi ambalo halijashughulikiwa kuhusiana na usajili, marekebisho ya jina au katiba kwa mujibu wa sheria zilizofutwa yatatakiwa kushughulikiwa kama vile ni maombi yamefanyika chini ya Sheria hii.

(2) Katika kushughulikia maombi yaliyotajwa katika aya ndogo ya (1), msajili anaweza -

(a) kusamehe kutofuata Sheria hii kwa kiufundi;

(b) kumtaka mwombaji kurekebisha maombi kwa ajili ya kufuata Sheria hii.

Haki za cha na kutambuliwa

**4**.-(1) Kwa malengo ya aya hii -

(a) haki ya umoja maana yake ni haki zifuatazo:

(i) haki ya uwakilishi wa chama cha wafanyakazi katika maeneo ya kazi ikijumuisha haki ya kamati ya tawi na nje;

(ii) haki ya vitendea kazi vya wawakilishi wa chama cha wafanyakazi sehemu ya kazi;

(iii) haki ya kutoa taarifa;

(iv) haki ya makato ya ada za chama cha wafanyakazi na michango mingine;

(v) haki ya kuingia kwenye majengo ya mwajiri kwa lengo la kutafuta wanachama, kukutana na wanachama na kuwakilisha wanachama;

(b) "kutambuliwa" maana yake ni makubaliano yoyote au mazoea ambapo chama cha wafanyakazi kinatambuliwa chini ya Sheria zilizofutwa kwa lengo la kujadiliana masharti na hali za ajira.

(2) Chama cha wafanyakazi kitakuwa na haki zote za umoja zinazotolewa na -

(a) sheria zozote zilizofutwa kwa muda wa miaka mitatu;

(b) mkataba wowote wa hiari ulio hai wakati wa kuanzan kutumika kwa Sheria hii mpaka wakati wa kuisha kwa mkataba, isipokuwa kwamba, kama mkataba unaisha ndani ya miaka miwiili ya kuanza kutumuka kwa Sheria hii, mkataba utalazimika kuendeleza mwa mwaka mmoja mwingine kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

(3) Mgogoro wowote uliopelekwa kwa afisa kazi chini ya sheria iliyofutwa kabla ya kuanza kutumika kwa Sheria hii utatakiwa kushughulikiwa kama vile sheria iliyofutwa haijafutwa.

(4) Kama chama cha wafanyakazi kimetambuliwa baada ya kuanza kutumika kwa Sheria hii. Mwajiri atatakiwa kuendelea kukitambua chama cha wafanyakazi kwa muda wa miaka mitatu labda iwe chama kingine cha wafanyakazi kimetambuliwa kama wakala wa pekee kwenye majadiliano chini ya kifungu cha 67.

(5) Mgogoro wowote juu ya haki za umoja au kutambuliwa kulikotolewa chini ya sheria zilizofutwa utatakiwa kuamuliwa na Mahakama ya Kazi kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

Makubaliano ya hiari au yaliyojadiliwa

**5**.-(1) Mkataba wowote uliojadiliwa au wa hiari uliohitimishwa kabla ya kuanza kwa Sheria hii, ikiwa au siyo makubaliano yamesajiliwa na Mahakama ya Kazi chini ya sheria zilizofutwa, utabana hadi mwisho wake ikiwa -

(a) kama mkataba unatakiwa kuisha baada ya mwaka kutoka kuanza kutumika kwa Sheria hii, mkataba utaisha mwishoni mwa mwaka;

(b) kwa kuzingatia aya ya 4(2)(b), kuongeza muda wa mkataba wowote utafanyika kwa mujibu wa Sheria hii.

(2) Mgogoro wowote unaotokana na matumizi, tafsiri au utekekelezaji wa mkataba uliotajwa kwenye aya ya (1) utalazimika kuamuliwa na Mahakama ya kazi kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

Sheria ya Ajira Sura ya 366

**6.** Bila kujali kufutwa kwa sheria katika Jedwali la Tatu, masharti husika ya sheria hizo yataendelea kutumika kuhusiana na Sheria ya Serikali za Mitaa (Chombo cha Majadiliano), 1982 na Sheria ya Utumishi wa Umma (Chombo cha Majadiliano) (Sura ya 484) kwa mwaka mmoja baada ya kuanza kutumika kwa Sheria hii, isipokuwa kama marekebisho ya sheria hizo yataanza kutumika katika tarehe ya karibu zaidi.

Tuzo za Mahakama ya Kazi

**7**.-(1) Kwa kuzingatia kifungu kidogo cha (3), mgogoro wowote wa kazi uliotajwa katika sheria zilizofutwa ambao ulitokea kabla ya kuanza kutumika kwa sheria hii utatakiwa kushughulikiwa kama vile hizo sheria hazijafutwa.

(2) Kwa kuzingatia kifungu kidogo cha (3) mgogoro wowote wa kazi uliopelekwa kwenye Mahakama ya Kazi chini ya kifungu cha (4) cha Sheria ya Mahakama ya Kazi ya Tanzania au uliopelekwa mahakamani kama ni uchunguzi wa kazi chini ya kifungu cha 8 cha Sheria hiyo kabla ya kuanza kutumika kwa Sheria hii utatakiwa kushughulikiwa kama vile sheria hizo hazijafutwa.

(3) Bila kujali kifungu kidogo cha (1) na (2) mgomo au kufungia nje kutakakoanza baada ya kuanza kutumika kwa Sheria hii kutatakiwa kushughulikiwa kwa mujibu wa Sheria hii.

(4) Mapitio yoyote au tafsiri ya tuzo iliyotolewa na Mahakama ya Kazi itatakiwa kufanyika kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

(5) Tuzo yoyote iliyotolewa na Mahakama ya Kazi chini ya sheria zilizofutwa itatakiwa kuwa na nguvu ya kisheria mpaka mwisho wa hiyo tuzo.

Marejeo kwenye bodi ya usuluhishi

**8**.-(1) Marejeo yoyote yanayohusu ufukuzwaji kazi au adhabu ya kinidhamu itakayotokea kabla ya kuanza kutumika kwa Sheria hii yanatakiwa kushughulikiwa kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

(2) Marejeo yoyote yanayohusu ufukuzwaji kazi au adhabu ya kinidhamu yaliyopelekwa kwenye bodi ya usuluhishi chini ya sheria zilizofutwa yatatakiwa kushughulikiwa kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

Migogoro iliyopelekwa kwa maafisa kazi

**9.**-(1) Mgogoro wowote uliotajwa kwenye sheria zilizofutwa utakaotokea kabla ya kuanza kutumika kwa Sheria hii utatakiwa kushughulikiwa kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

(2) Mgogoro wowote uliopelekwa kwa afisa kazi chini ya sheria zilizofutwa kabla ya kuanza kutumika kwa Sheria hii utatakiwa kushughulikiwa kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

Marejeo kwa Waziri

**10.** Marejeo yoyote kwa Waziri yaliyotajwa chini ya sheria zilizofutwa kabla ya kuanza kutumika kwa sheria hii yatatakiwa kushughulikiwa kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

Masuala yaliyoko kwenye mahakama za kawaida

**11**.-(1) Kosa lolote lililotendeka chini ya sheria zilizofutwa kabla ya kuanza kutumika kwa sheria hii litatakiwa kushughulikiwa kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

(2) Madai yoyote yaliyotokea chini ya sheria zilizofutwa kabla ya kuanza kutumika kwa sheria hii yatatakiwa kushughulikiwa kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

(3) Kesi yoyote au mwenendo wa madai ulioanza kabla ya kuanza kutumika kwa sheria hii utatakiwa kushughulikiwa kama vile sheria zilizofutwa hazijafutwa.

Waziri anaweza kuipa madaraka Tume kufanya kazi ya bodi ya usuluhishi au mahakama ya kazi

**12**.-(1) Waziri anaweza, baada ya kushauriana na Tume, kuipa madaraka Tume kwa notisi katika *Gazeti la Serikali* kufanya kazi ya bodi ya usuluhishi au mahakama ya kazi kwa mujibu wa aya za 7 au 8–

(a) kuhusiana na Tanzania Bara yote au sehemu zitakazotajwa;

*(b)* kuanzia tarehe itakayotajwa kwenye *Gazeti la Serikali*.

(2) Kupewa madaraka kwa Tume chini ya aya ndogo ya (1) hakutaathiri mamlaka ya bodi ya usuluhishi au mahakama ya kazi kwa mujibu wa aya ya 7 au 8 kuamua au kumalizia jambo lolote ambalo limesikilizwa upande katika tarehe itakayotajwa kwenye *Gazeti la Serikali.*

Mogogoro iliyoisha ndani ya miaka mitatu

**13**. Migogoro ambayo haijamalizwa kwa mujibu wa sheria zilizofutwa ndani ya miaka 3 baada ya kuanza kutumika kwa sheria hii, moja kwa moja itakuwa ndani ya mamlaka ya Tume. Tume itakuwa na mamlaka ya kusuluhisha au kuupeleka mgogoro kwenye Mahakama ya Kazi kwa uamuzi. Katika kuamua mgogoro chini ya masharti ya aya hii sheria iliyokuwepo wakati mgogoro unatokea itatumika.

Mishahara ya chini Sura ya 300

**14.**-(1) Bila kujali kufutwa kwa Sheria ya Uratibu wa Ujira na Masharti ya Ajira -

(a) Waziri anaweza ndani ya miaka 3 baada ya kuanza kutumika kwa Sheria hii -

(i) Kuanzisha bodi ya ujira ya chini ya kifungu cha 4 cha Sheria; na

(ii) Kutengeneza kwa ruhusa ya Rais, kanuni ya kuratibu ujira chini ya kifungu cha 10, kupanga kima cha chini cha mishahara.

(b) Kifungu kinachohusika cha Sheria kitatumiwa na bodi itakayoundwa na amri itakayotolewa chini ya aya ya (a).

T.S. Na. 311 la 2002

(2) Kwa kuzingatia kifungu kidogo cha (3), Kanuni ya Kuratibu Ujira iliyotangazwa chini ya Sheria ya Uratibu wa Ujira na Masharti ya Ajira itaendelea kuwa na nguvu ya kisheria baada ya kuanza kutumika kwa Sheria hii.

(3) Ikiwa upangaji wa ujira umetangazwa chini ya Sheria ya Taasisi za kazi, 2004 kanuni yoyote ya ujira inayotumika iliyotajwa katika aya ya (1) itaacha kutumika kwa waajiri na wafanyakazi watakaoathirika na uamuzi.

Sheria ndogo

**15**. Sheria ndogo yoyote iliyoundwa chini ya sheria zilizofutwa zitaendelea kuwa na nguvu ya kisheria mpaka pale -

(a) zitakapofutwa na Waziri; au

(b) zitakapobadilishwa na sheria ndogo zitakazotengenezwa chini ya Sheria hii.

Saa za kazi kwa wafanyakazi wa nyumbani na walinzi

**16**.-(1) Bila kujali masharti ya kifungu cha 19, saa za kazi za mfanyakazi wa nyumbani na walinzi zitakuwa kwa kiwango cha juu cha–

(a) saa 54 za kawaida kwa mwaka wa kwanza baada ya kuanza kutumika kwa hii Sheria;

(b) saa 51 za kawaida kwa mwaka wa pili baada ya kuanza kutumika kwa hii Sheria;

(c) masaa 48 kwa mwaka wa tatu baada ya kuanza kutumika kwa

hii Sheria; na

(d) masaa 45 baada ya hapo.

Notisi ya maandishi

**17**. Kila mwajiri atatakiwa kupeleka taarifa ya maandishi zilizokusudiwa chini ya kifungu cha 15 cha Sheria hii na ambazo zinamuhusu mfanyakazi katika ajira baada ya mwaka mmoja wa kuanza kutumika kwa sheria hii.