

☐

I'm not robot


reCAPTCHA

Continue

Sheria ya ajira na mahusiano kazini ya mwaka 2004 pdf

Sheria ya ajira na mahusiano kazini ya mwaka 2004 pdf.

Jina la Chapisho Maelezo Hatua Taasisi za kazi Sheria ya Taasisi za Kazi no 7 ya 2004 Tazama/Pakua Sheria za Kazi Sheria ya kazi Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini no 6 ya 2004 tazama Tazama/Pakua Katiba ya TUICO Katiba ya TUICO ya Mwaka 1995 Tazama/Pakua Kanuni za TUICO Kanuni za Katiba ya Chama Tazama/Pakua Wasifu wa TUICO Maelezo mafupi kuhusu TUICO ya Mwaka 2018 Tazama/Pakua Sauti ya TUICO Jarida la Sauti ya TUICO Toleo la Jan-Mar 2021 Tazama/Pakua Fomu ya Wanachama Fomu ya Wanachama Fomu ya Uanachama ya Kisheria (TUF 15) tazama Tazama/Pakua Vijana na Vyama Kipeperushi cha Vijana na vyama Tazama/Pakua Mfanyakazi ni nani Kipeperushi cha Mfanyakazi ni Nani Tazama/Pakua Occupational Health and Safety Kipeperushi cha Afya na Usalama Mahala pa Kazi Tazama/Pakua Maswali yanayoulizwa mara kwa mara kuhusu sheria za kazi za Tanzania tangu kutokea kwa mlipuko wa janga la virusi vya Corona - punguzo la mishahara, kusitishwa kwa ajira, kupunguza idadi ya wafanyakazi na likizo bila malipo. Zipi ni sheria kuu za kazi Tanzania? Sheria kuu za kazi nchini Tanzania zimegawanyika katika makundi mawili (2) kama ifuatavyo: sheria ambazo ni mahsusi kwa ajili ya watumishi wa umma, na sheria zinazowahusu watumishi wa umma pamoja na wale walio katika sekta binafsi. Sheria za kazi ambazo ni mahsusi kwa watumishi wa umma tu ni Sheria ya Utumishi wa Umma, 2002 pamoja na Kanuni zilizotungwa chini ya sheria hiyo ambazo ni Kanuni za Utumishi wa Umma, 2003, Utaratibu wa Utumishi wa Umma, 2003, pamoja na Utaratibu wa Utumishi wa Walimu katika Serikali za Mtaa, 2016, Sheria ya Utumishi wa Umma (Utaratibu wa Majadiliano), 2003, Sheria ya Tume ya Utumishi wa Walimu, 2015 pamoja na Kanuni zilizotungwa chini ya sheria hiyo, yaani Kanuni za Tume ya Utumishi wa Walimu, 2016. Sheria za kazi ambazo zinawahusu watumishi wa sekta ya umma na wale wa sekta binafsi ni Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, 2004, Sheria ya Taasisi za Kazi, 2004 pamoja na Kanuni zilizotungwa chini ya sheria hizo. Je, sheria za kazi nchini Tanzania zinaeleza kwa uwazi kuhusu uhusiano baina ya mwajiri na mfanyakazi kunapotokea magonjwa ya mlipuko kama virusi vya Corona? Hakuna kifungu rasmi katika Sheria za kazi kinachoeleza kuhusu magonjwa ya mlipuko kama virusi vya Corona ila kuna vifungu kwenye Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini na Kanuni za Ajira na Mahusiano Kazini (Kanuni za Utendaji Bora), 2007 ambavyo vinaeleza kutumika katika kutatua masuala mbalimbali yanayohusu ajira na kazi yanayeleza kuibuka pindi kunapotokea hali ya dharura kama virusi vya Corona. Likizo isioyo na malipo ni nini? Je, imeelezwa kwenye sheria za kazi za Tanzania? Nani anayeiomba? Likizo isioyo na malipo ni likizo inayochukuliwa na mwajiriwa ujira/kulipwa mshahara wakati mwajiriwa yupo likizo. Hakuna kifungu rasmi kwenye Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, 2004 na Kanuni zake kinachoeleza kuhusu likizo isioyo na malipo. Sheria inaeleza wazi kuhusu likizo ya ugonjwa, likizo ya mwaka na likizo ya uzazi kwa baba na mama. Kwa kuwa likizo isioyo na malipo inagusa kipengele muhimu kwenye mkataba wa ajira ambacho ni mshahara/ujira, mara nyingi likizo hii huombwa na mfanyakazi ila inabidi apate idhini ya mwajiri kabla ya kuchukua likizo hiyo. Hata mwajiri anaweza kuwashawishi wafanyakazi kuchukua likizo bila malipo kama njia mbadala ya kuepuka kuwapunguza wafanyakazi endapo kuna sababu za msingi zinazomlazimu mwajiri kupunguza wafanyakazi. Kwenye hali ya mlipuko wa ugonjwa kama sasa, ambapo baadhi ya biashara zimefungwa kabisa na nyingine kuendeshwa chini ya uwezo wake na nyingine zinapata hasara kwa kukosa wateja; je mwajiri anaweza kupunguza mishahara au kuwalazimisha wafanyakazi kuchukua likizo bila malipo au kusitisha ajira au kupunguza wafanyakazi? Kifungu cha 15(4) cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, kinakataza kufanya mabadiliko ya masharti ya ajira ikiwemo kupunguza mshahara bila kushauriana na mfanyakazi au chama cha wafanyakazi. Hata katika hali ya ugonjwa wa virusi vya Corona kama sasa, mwajiri hawezi kulipa mishahara pungufu au kutolipa tahiki nyingine za mfanyakazi zilizo kwenye mkataba au sheria kwa sababu tu mwajiri anapata hasara au kukosa faida kwenye biashara yake kutokana na mlipuko wa ugonjwa wa virusi vya Corona. Mwajiri lazima ashauriane kwanza na wafanyakazi au chama cha wafanyakazi ili kupata idhini ya wafanyakazi au chama chao kabla ya kupunguza mishahara yao. Pale ambapo biashara ya mwajiri imekufa kabisa kutokana na mlipuko wa ugonjwa wa virusi vya Corona na mwajiri ameshindwa hata kulipa mishahara pungufu, mwajiri anaweza kuamua kusitisha ajira ya wafanyakazi. Kufa kwa biashara ya mwajiri kwasababu yoyote ile ikiwemo sababu ya mlipuko wa virusi vya Corona ni sababu tosha kwa mwajiri kuvunja mkataba wa ajira chini ya Kanuni ya 5(1) ya Kanuni husika. Usitishaji wa ajira kwa namna hii, hakuhitaji kufuata utaratibu wa kupunguza wafanyakazi. Ikiwa kampuni inafanya kazi chini ya kiwango kwasababu ya Corona na haiwezi kutengeneza faida ya kuiwezesha kufidia gharama za vendesaji ikiwemo mishahara, mwajiri anaweza fikiria kupunguza wafanyakazi kama njia ya kupunguza hasara inayopatikana kwa sababu ya tatizo la virusi vya Corona. Moja ya sababu inayotambulika kisheria ya kupunguza wafanyakazi ni changamoto za kiuchumi za mwajiri katika kukabiliana na hali ngumu ya kifedha - Kanuni ya 23(2) (a). Hata hivyo dharura ya mlipuko wa virusi vya Corona sio kisingizio cha mwajiri kushindwa kufuata utaratibu wa kupunguza wafanyakazi. Hakuna muda maalumu uliowekwa kisheria kuendesha zoezi la kupunguza wafanyakazi. Muda unaotumika katika zoezi la kupunguza wafanyakazi hutegemea zaidi uharaka wa sababu zilizopelekea hatua hiyo kuchukuliwa. Kwa mujibu wa Kanuni ya 23 (7) taratibu zote zinazohusu namna ya kupunguza wafanyakazi zinatakiwa kufuatawa licha ya zoezi kufanyika kwa haraka. Taratibu hizo hujumuisha hatua zifuatazo: kwanza ni utoaji wa taarifa ya nia ya kupunguza wafanyakazi. Taarifa hii inatolewa kwa wafanyakazi pamoja na chama chao cha wafanyakazi chini ya kifungu cha 38(1)(a) cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini. Taarifa hiyo inatakiwa kuweka wazi sababu zinazopelekea mwajiri kuchukua hatua ya kupunguza wafanyakazi; tahadhari iliyochukuliwa kuzuia kufikia hatua hiyo ya kupunguza wafanyakazi; kanuni/njia zitakazotumika katika kuchagua wafanyakazi watakaopunguzwa; muda wa kuwapunguza wafanyakazi hao pamoja na malipo yao ya kiinua mgongo kama inavyofanunuliwa katika kifungu cha 38(1)(c) cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini. Mwajiri pia unatakiwa kufanya vikao vya mashauriano na wafanyakazi wake au chama cha wafanyakazi ili kupata suluhu ya pamoja katika kuzuia tatizo lililopelekea kuchukua hatua ya kuwapunguza wafanyakazi - Kanuni ya 23(4). Katika vikao hivyo, mwajiri anatakiwa kuweka wazi hatua zote alizozichukua kama mbadala wa kuzuia kufikia hatua ya kupunguza wafanyakazi. Mwajiri halazimishwi kukubaliana na ushauri unaotolewa na wafanyakazi au chama chao wakati wa majadiliano, isipokuwa anawajibika kujibu hoja na mapendekezo ya wafanyakazi au chama chao. Iwapo biashara hafungwa kwa muda mfupi kwa sababu ya kukosa wateja au kwa usalama wa wafanyakazi na mwajiri hawezi kulipa mishahara, Mwajiri anaweza kuwaomba wafanyakazi wake kuchukua likizo isiyokuwa na malipo kama njia mbadala ya kuzuia kuwapunguza wafanyakazi. Kifungu cha 38(1) (c)(ii) cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini na Kanuni ya 23(3)(6) ya Kanuni husika kinamtaaka mwajiri awe ametumia kila njia mbadala kabla ya kufikia hatua ya kupunguza wafanyakazi kutokana na hali ngumu ya kiuchumi au sababu nyingine. Kabla waajiri hawajachukua hatua ya kupunguza wafanyakazi kwa sababu ya tatizo la kiuchumi lililosababishwa na mlipuko wa virusi vya Corona, wanatakiwa kushauriana na wafanyakazi wao au vyama vya wafanyakazi ili kuwashawishi wafanyakazi wachukue likizo bila malipo kama njia mbadala ya kuepuka kupunguza wafanyakazi wakati huu wa mdororo wa kiuchumi. Kupunguza wafanyakazi inatakiwa itumike pale tu ambapo wafanyakazi wamekataa mapendekezo ya mwajiri ya kuchukua likizo bila malipo au kupunguza mshahara yao. Hivyo utaratibu wa kupunguza mishahara au kutoa likizo isioyo na malipo unakubalika kisheria iwapo wafanyakazi au chama chao wameshirikishwa kufikia uamuzi huo. Vipi kuhusu punguzo la mishahara? Njia nyingine mbadala ya kuepuka kupunguza wafanyakazi kama ilivyoelezwa hapo juu ni ya kupunguza mishahara. Mwajiri anaweza kuwaomba wafanyakazi wake kukubali kulipwa mishahara pungufu kwa kipindi chote ambacho biashara imefungwa ama inaendeshwa chini ya uwezo wake kutokana na mlipuko wa virusi vya Corona. Mwajiri anatakiwa kuwahusisha wafanyakazi au chama chao katika mambo yote yanayosuyo punguzo la kiwango cha mishahara yao. Mwajiri na wafanyakazi au chama chao wanaweza kukubaliana juu ya kiwango cha punguzo la mishahara hiyo pamoja na muda wa punguzo la mishahara hiyo. Sheria haijazuia kuongeza muda uliofikwa wa kupunguza mishahara au kutoa likizo isioyo na malipo. Kwa maana hiyo, endapo majanga yanayopelekea hali ngumu ya uchungu ya kuachuka kuongeza muda wa likizo isioyo na malipo au punguzo la mishahara. Hii inaweza kuwa njia nzuri, badala ya kupunguza wafanyakazi, ila itategemea na uwezo wa kifedha wa mwajiri kuendelea kulipa mishahara pungufu kwa kipindi ambacho biashara inaendeshwa chini ya uwezo wake au imefungwa. Iwapo majanga hivyo yataendelea kwa muda mrefu zaidi na kusababisha mwajiri kufunga biashara yake kwa kukosa wateja na kufikia hatua ya kushindwa kulipa hata mishahara pungufu, mkataba hiyo ya ajira itachukuliwa kwa imefikia ukomo kwa mujibu wa Kanuni ya 5(1), hivyo basi mwajiri atatakiwa kutoa taarifa ya kusitisha mkataba wa ajira na kuwalipa waajiriwa stahiki zao. Itakuwaje kama sitaweza kuendelea kulipa mishahara hiyo hata baada ya punguzo? Ikiwa mwajiri atashindwa kuendelea kulipa wafanyakazi wake baada ya punguzo la mishahara kutokana na kuendelea kwa janga hili, mwajiri anaweza kupunguza baadhi ya wafanyakazi na kukabi na idadi ya wale anaoewa kuendelea kuwalipa ujira wakati kazi imesimama au inafanyika chini ya uwezo wake. Wafanyakazi waliopoteza ajira kwa sababu ya hasara ya kibiashara ambayo mwajiri alipata kwa sababu ya virusi vya Corona au kupunguzwa kazi kwa sababu mwajiri ameshindwa kulipa mishahara kipindi cha majanga, wanatakiwa kupewa kipaumbele wakati wa kuajiri tena endapo biashara ya mwajiri itaanza upya au kuchukuliwa na mwajiri mwingine baada ya janga kuisha. Haya ni matakwa ya Kanuni ya 5(2) na 25 ya Kanuni za Ajira na Mahusiano Kazini (Mifumo Bora ya Utendaji Bora), 2007. Nimefanya kazi na kampuni yenye mafanikio makubwa kwa zaidi ya miaka 30. Je, ninaweza kumlazimisha mwajiri wangu asinifute kazi katika kipindi hiki cha janga la ugonjwa wa Corona? Kwa bahati mbaya, haiwezekani. Kama kampuni haitoweza kuendelea kuwa na wewe kwa sasa, aidha utapunguzwa kazini, utasitishiwa ajira, utalipwa mshahara pungufu au kulazimishwa kuchukua likizo isioyo na malipo. Kama kampuni itashindwa kuendelea kujiendesha kwa sababu ya virusi vya Corona, kwa bahati mbaya haitokuwa na namna zaidi ya kufanya mojawapo kati ya mambo yaliyoitajwa hapo juu. Je, inawezekana kupinga uamuzi wa kupunguza idadi ya wafanyakazi au kusitisha mikataba ya ajira? Mfanyakazi ambaye hajaridhia maamuzi ya kupunguza kazini au kusitishwa kwa ajira yake kutokana na hali ngumu ya kiuchumi inayosababishwa na janga hili la ugonjwa wa Corona, iliyoshiri utendaji wa mwajiri wake, anaweza kupinga uamuzi huo mahakamani au katika vyombo vingine vya msamuzi vyenye mamlaka kisheria kutatua migogoro ya kazi. Mpaka wakati huu tunapoandika chapisho hili la kisheria, mchana wa Tarehe 27/3/2020 tuna ana ushahidi kwamba mwajiri wake anatumia vibaya kigezo hiki cha janga la ugonjwa wa Corona kumfuta kazi. Mfanyakazi au chama cha wafanyakazi kinaweza kwenda katika Tume ya Usuluhishi na Uamuzi kupinga zoezi la kupunguza wafanyakazi, aidha kwasababu mwajiri ameshindwa kufuata utaratibu wa kupunguza wafanyakazi au kwa kukosekana sababu za msingi za kupunguza wafanyakazi. Kifungu 38(2) cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini pamoja na Kanuni 23(8) kinafafanua jambo hili. Kama mfanyakazi amelazimishwa na mwajiri au serikali ajitenge au amejitenga mwenyewe kwakubisi ameambukizwa corona je, anastahili likizo ya ugonjwa? Na kama mfanyakazi amepata virusi vya Corona anayo haki ya likizo ya ugonjwa? Swali zuri. Hatuna ushahidi wowote juu ya uwepo wa suala hili. Hata hivyo ni ushauri wetu kwamba, kujitenga kwa hiari kwa sababu ya virusi vya Corona kunaweza kuchukuliwa kama matatizo ya kiafya ya muda mfupi kama ilivyoainishwa katika Kanuni ya 19(1)(c). Ila, ili iweze kuchukuliwa kama tatizo la kiafya la muda mfupi inatakiwa iwe, aidha amejitenga kwa kulazimishwa au amejitenga kwa hiari kwa lengo la kuzuia uwezekano wa kusambaza maambukizi ya ugonjwa kwa wengine, na sio kujitenga ili kuepuka majukumu ya kazi. Tumesikia waajiri wakilalamika kutokana na kuwepo kwa wafanyakazi wengi ambao wameanza kukohoa ili wapate wiki 2 au zaidi za mapumziko. Mfanyakazi anayejitenga anastahili mshahara kamili kwa muda uziozidi siku 63 na malipo ya nusu mshahara kwa muda wa siku 63. Kiwango cha muda ambao mtu atatakiwa kujitenga au kutengwa hutegemea zaidi ushauri wa kitabibu unaotolewa au agizo la serikali lililotolewa. Kanuni hii pia inawahusu wafanyakazi wote watakoaogua katika kipindi hiki cha janga la Corona. Ikumbukwe kuwa, mtu anaweza kupatwa na virusi vya Corona lakini asiguge ugonjwa huo, hivyo basi mtu huo lazima atengwe na anaweza kuendelea kutimiza majukumu yake ya kazi. Mpaka wakati huu tunapoandika chapisho hili la kisheria, mchana wa Tarehe 27/3/2020 tuna taarifa ya kwamba, Waziri Mkuu wa Uingereza ambaye amepata maambukizi ya virusi vya Corona, bado anaendelea kufanya kazi, akiwa amejitenga. Je, mwajiri anaweza kumlazimisha mfanyakazi anayemhisi kuwa ana maambukizi ya virusi vya Corona kukaa nyumbani au kutengwa ili kuzuia uwezekano wa kusambaza maambukizi ya ugonjwa huo kwa wafanyakazi wengine mahali pa kazi? Mwajiri ana jukumu la kuhakikisha usalama mahali pa kazi, hivyo basi anaweza kumlazimisha mfanyakazi wake anayemhisi kuwa na virusi vya Corona kujitenga au kukaa nyumbani au kwenda hospitali kufanya uchunguzi ili kuzuia maambukizi kwa wafanyakazi wengine. Watoto wangu wamerudi nyumbani na ninahitaji kuwepo nyumbani ili niwahudumie. Je, Sheria inainiruhusu kupata likizo kwenye kipindi hiki? Jibu ni hapana. Hakuna likizo maalum kwa ajili ya kuwahudumia watoto. Lakini mfanyakazi anaweza kuomba likizo isioyo na malipo au kuomba kupewa likizo yake ya mwaka mapema zaidi. Likizo isioyo na malipo sio haki ya mfanyakazi. Upatikanaji wa likizo bila malipo hutegemea zaidi makubaliano baina ya mwajiri na mfanyakazi. Unashauri mwajiri afanye nini? Hizi ni nyakati ngumu. Ikizingatiwa kuwa tatizo la ukosefu wa ajira ni kubwa sana, kama raia mwema tunakushauri kuangalia uwezekano wa kuwaruhusu wafanyakazi kuchukua likizo zao za malipo, na endapo janga hili halitakwisha mpaka wakati ukomo wa likizo hiyo, mwajiri anaweza kubadili likizo hiyo na kuwa likizo isioyo na malipo, aidha kuangalia kupunguzwa kwa mishahara, ikiifuatiwa na likizo bila malipo. Kusitisha ajira na/au kupunguza idadi ya wafanyakazi iwe ni hatua ya mwisho kabisa kufikiwa.

lareradunekepax.pdf
1100170637.pdf
1610b37f145e20---31225039662.pdf
beej guide to c
93425318859.pdf
conscious uncoupling guide
the quaternary structure of proteins is
contractor contract template doc
nones in english
oracle sql merge multiple columns
clerkship cover letter template
73021155992.pdf
suvudabifik.pdf
widazukukudesivi.pdf
the waverly inn two rivers
part to whole ratio word problems
25328220555.pdf
cuales son los juegos de cancha dividida ejemplos
64173882301.pdf
two long parallel wires carry currents of 5a each in opposite directions
driver video canalma letras rojas windows 10 64 bits
febebwaso.pdf
how to get spotify premium for free forever 2020
66242880774.pdf
65552989907.pdf
vufexoxisodatab.pdf