

شكوى إلى المحقق فى شكاوى الإلتزام بخصوص شركة أسمنت بنى سويف (تيتان) والمموله من مؤسسة التمويل الدوليه

تعد هذه الشكوى إستكمالا لشكوى سابقه حول إنتهاكات لشركة أسمنت بنى سويف (تيتان) والمموله من مؤسسة التمويل الدوليه ، إلا إنها تخص عدد آخر من العمال والمتضررين من قيام الشركه بعدم الإلتزام بأحكام القوانين الوطنيه فضلا عن عدم تنفيذ أحكام القضاء المحلى وذلك وفقا للتفصيل الأتى :-

• تأسست شركة اسمنت بنى سويف فى 1993/10/19 كشركة مساهمة تابعة للشركة القابضة للتعدين والحراريات بموجب قرار وزير قطاع الاعمال رقم 76 لسنة 1993 وكانت اسهمها مملوكه بالكامل للشركة القابضة للتعدين والحراريات وتنفيذا لسياسة خصخصة قطاع الاعمال العام الذى تبنته الحكومة المصرية قامت الشركة القابضة للتعدين والحراريات ببيع 76% من اسهم شركة اسمنت بنى سويف لشركة فينانسير لافارج الفرنسية بموجب عقد بيع مؤرخ 1999/7/12 ثم قامت مرة اخرى ببيع نسبة 19% من اسهم الشركة المباعة الى ذات الشركة الفرنسية بموجب عقد بيع مؤرخ 2000/1/6 وبموجب عقد بيع مؤرخ 2004/4/14 قام اتحاد العاملين بالشركة ببيع نصيبه من الاسهم وقدره 5% لذات الشركة

• وقد تضمنت عقود البيع بنودا بمقتضاها تلتزم الشركة الفرنسية بالحفاظ على العمالة بالشركة المسجلة بكشوف المرتبات فى 1999/6/30 والبالغ عددهم 730 عاملا وعلى كافة حقوقها ومزاياها الا ان الشركة الفرنسية قامت بتصفية العمالة وتسريح العمال مقابل منحهم مكافآت زهيدة تارة وبالضغط عليهم تارة اخرى وانتهت خدمة 452 عاملا منهم تحت مسمى المعاش المبكر وقد شاب مسلك الشركة فى تصفية العمالة القديمه بالشركة المباعة عدة مخالفات على النحو التالى :-

- 1- حيث خالف مسلك الشركة قرار اللجنة الوزارية لقطاع الاعمال العام وتوسيع قاعدة الملكية الصادر بتاريخ 1999/1/14 والذى الزم الشركة المشترية بالمحافظة على العمالة وعلى كافة حقوقها
- 2- كما جاء قرار الشركة بتصفية العمالة القديمه مخالفا لبند عقد البيع المحرر بين الشركة الفرنسية والشركة القابضة للتعدين والحراريات والذى اشترط ايضا المحافظة على العمالة بالشركة المباعة وضمن كافة حقوقها
- 3- كما صدر قرار الشركة بالمخالفة للمادة 45 من قانون قطاع الاعمال العام رقم 203 لسنة 1991 والتي نصت على "تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:- 1- فقد الجنسية المصرية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى . 2 - بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام قانون التأمين الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
- 3- عدم اللياقة بالخدمة صحيا 4- صدور حكم بات بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل 5- انتهاء العمل العرضى . أو المؤقت أو الموسمى . 6- الاستقالة .

7- الإحالة إلى المعاش أو الفصل . 8- الوفاة . " وكل هذه الحالات والخاصة بانتهاء خدمة العاملين بالشركات لم تتضمن حالة انهاء الخدمة بسبب المعاش المبكر

4- كما خالف مسلك الشركة الدستور المصرى والذي نص فى مادته 13 على انه " تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعى، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون "

5- كما جاء مسلك الشركة مخالفاً لمبدأ المساواة الذي قرره الدستور المصرى فى مادته 53 والتي نصت على " المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون فى الحقوق والحريات والواجبات العامة لامتياز بينهم بسبب ----- او لاي سبب اخر -----"

6- كما يعتبر مخالفاً للمادة الاولى من الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة والصادرة من منظمة العمل الدولية والتي تنص على " 1- في مصطلح الاتفاقية، تشمل كلمة "تمييز": (أ) أي ميزة أو استثناء أو تفضيل يتم علي أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة علي صعيد الاستخدام أو المهنة" حيث ميزت الشركة بين العمال القدامى فسرحتهم والعمال الجدد الذين عملوا بالشركة بعد شرائها من قبل الشركة الفرنسية بدون سبب او مبرر قانونى .وفى ذلك الوقت قامت شركة فينانمير لافارج ببيع حقوقها فى شركة أسمنت بنى سويف إلى شركة تيتان والتي قامت مؤسسة التمويل الدوليہ بالمشاركة بحصه فى أسهمها فيما بعد ، وهو الأمر الذى يمثل فى الواقع عدم إتساق ما بين ما تدعيه مؤسسة التمويل الدوليہ من حرصها على تمويل مشروعات تتوافق مع معايير الأداء الخاصه بها (وفى حين أن إدارة المخاطر والآثار الاجتماعية والبيئية بطريقة تتوافق مع معايير الأداء تقع على عاتق المتعامل، تسعى مؤسسة التمويل الدولية لضمان أن المشروعات التي تمولها يتم تشغيلها بطريقة تتوافق مع متطلبات معايير الأداء .ونتيجة لذلك، يمثل الاستعراض الاجتماعي والبيئي الذي تقوم به مؤسسة التمويل الدولية لأي مشروع مقترح عاملاً مهماً في تقرير ما إذا أنت ستقوم بتمويل المشروع محل الدراسة أم لا، أما أنها تحدد نطاق الظروف والاجتماعية والبيئية للتمويل الذي توفره مؤسسة التمويل الدولية .ومن خلال الالتزام بهذه السياسة، تعمل مؤسسة التمويل الدولية على تحسين إمكانية التنبؤ والشفافية والمساءلة فيما يتعلق بالإجراءات التي تقوم بها المؤسسة وعملية صنع القرار، أما أنها تساعد المتعاملين على التعامل مع المخاطر الاجتماعية والبيئية وتحسين الأداء، إلى جانب أنها تعمل على تحسين نتائج التنمية الإيجابية على أرض الواقع.)

*سياسة مؤسسة التمويل الدولية ومعايير الأداء الخاصة باستمرارية التنمية الاجتماعية والبيئية لعام 2006 القسم الأول تحت عنوان الغرض من هذه السياسة فقره (5) .

(لا تقوم مؤسسة التمويل الدولية بتمويل أنشطة المشروعات الجديدة التي لا يتوقع منها أن تفي بمعايير الأداء خلال فترة زمنية معقولة.)

*معايير الأداء القسم ٣: أدوار ومسئوليات مؤسسة التمويل الدولية تحت عنوان الاستعراض الاجتماعي والبيئي بند 8

لذلك قام العديد من العمال الذين تم تسريحهم بموجب المعاش المبكر الذى اجبروا من خلاله على ترك عملهم باللجوء الى القضاء ورفع قضية امام محكمة القضاء الادارى تحت رقم 43213 لسنة ضد كلا من رئيس مجلس الوزراء المصرى ووزير الاستثمار ووزير الصناعة ورئيس مجلس ادارة شركة تيتان ورئيس مجلس ادارة شركة فينانمير لافارج واخرين لالغاء وبطلان عقود بيع الشركة وعودة العمال اليها وبعد ثلاثة سنوات من التقاضى اصدرت المحكمة حكمها بتاريخ 2014/2/15 والذى نص فى حيثياته ومنطوقه على اعادة العاملين الذين تم انهاء خدمتهم وكانوا مقيدىن بكشوف المرتبات وعددهم 413 عامل فى 1999/6/30 الى اعمالهم بالشركة المباعه مع اجراء التسوية المالية اللازمة بين ماتم صرفه من مكافآت ومعاشات للعمال وبين ما يستحقونه من مرتبات وخلافه بافتراض بقائهم فى العمل من تاريخ انهاء خدمتهم حتى تاريخ اعادتهم للعمل تعويضا لهم عما اصابهم من اضرار

- هذا وقد قامت الشركة بالاستشكال على الحكم حيث قضت المحكمة بتاريخ 2015 /3/21 برفض الاستشكال وبناء عليه قام السيد المستشار مدير ادارة تنفيذ الاحكام بتحديد يوم 2015/5/4 موعد للتنفيذ وقد تجمع العمال فى هذا اليوم مطالبين الشركة باحترام احكام القضاء وتنفيذ الحكم الصادر لهم الا ان ادارة الشركة قامت بالمماطلة فى محاولة منها للالتفاف على الحكم حيث عرضت الشركة عودة العاملين الذين قاموا برفع القضية وعددهم اثنين فقط دون باقى العاملين وهو ما رفضه العاملين واصروا على تمسكهم بماورد بالحكم وعودة جميع العاملين المقيدىن بكشوف المرتبات فى تاريخ 1999/6/30
- وايذاء ذلك قام باقى العاملين وعددهم 241 عامل على قيد الحياة وورثة 67 عامل باقامة دعوى قضائية تحت رقم 60937 لسنة 69 قضائية ضد كلا من رئيس مجلس الوزراء المصرى ووزير الاستثمار ووزير الصناعة ورئيس مجلس ادارة شركة تيتان فينانمير لافارج واخرين لتنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الادارى فى الدعوى رقم 43213 وقد حكمت المحكمة بتاريخ 2016/6/21 بتنفيذ الحكم السابق لباقى العاملين بشركة اسمنت بنى سويف والذين كانوا يعملون بالشركة فى التاريخ الذى حدده الحكم وهو 1999/6/30 ويحق للعمال الذين لم يتوفوا ولم يبلغوا سن الستين العودة الى اعمالهم بالشركة كما يحق لهم ولورثة من توفى منهم صرف المستحقات المالية وفقا لماقضى به الحكم فى منطوقه واسبابه
- الا ان شركة تيتان قد امتنعت عن تنفيذ هذا الحكم ايضا مخالفة بذلك المادة 100 من الدستور المصرى والتي نصت على " تصدر الأحكام وتنفذ باسم الشعب، وتكفل الدولة وسائل تنفيذها علي النحو الذي ينظمه القانون.

ويكون الامتناع عن تنفيذها أو تعطيل تنفيذها من جانب الموظفين العموميين المختصين، جريمة يعاقب عليها القانون، وللمحكوم له في هذه الحالة حق رفع الدعوى الجنائية مباشرة إلى المحكمة المختصة. وعلي النيابة العامة بناءً علي طلب المحكوم له، تحريك الدعوى الجنائية ضد الموظف الممتنع عن تنفيذ الحكم أو المتسبب في تعطيله." **** والى الان يتداول القضاء المصرى العشرات من القضايا المرفوعة من المئات من العمال ضد الشركة الفرنسية لاجبارها على احترام القانون والدستور والاتفاقيات الدولية وتنفيذ احكام القضاء .

ولما كان مسلك شركة تيتان يعد إنتهاكا للحقوق العمالية الواردة بمعايير الأداء الخاصة بمؤسسة التمويل الدولية وبخاصة الجوانب المتعلقة بالعمالة وظروف العمل التى تؤكد على أن مواصلة النمو الاقتصادى وتوليد الدخل إنما يرتكز على حماية الحقوق الأساسية للعمالة وأن العلاقة السوية بين العمالة والإدارة تعد عنصرا أساسيا من عناصر الاستدامة لأى شركة ، وأن من بين أهداف معايير الإداء فيما يتعلق بحماية الحقوق الأساسية للعمالة العمل على :

- صياغة حدود العلاقة بين العامل والإدارة والحفاظ عليها وتحسينها .

- تعزيز المعاملة المنصفة مع العمال وعدم التمييز وتكافؤ الفرص بين العمال والالتزام بقوانين العمل

والتوظيف الوطنية .

* سياسة مؤسسة التمويل الدولية ومعايير الأداء الخاصة باستمرارية التنمية الاجتماعية والبيئية لعام 2006 معيار الأداء 2 العماله وظروف العمل - الأهداف - .

كما جاء مسلك شركة تيتان مخالفا كذلك للبند الثامن من المعيار الثانى والخاص بظروف العمل وشروط التوظيف حيث قد أعتبر أن حقوق العمال الوارده بالقانون المحلى يجب إحترامها والإلتزام بها ، إلا أن الواقع أن شركة تيتان قد ضربت عرض الحائط بجميع القوانين المحليه والإتفاقيات الدوليه فيما يتعلق بحقوق العمال الموظفين كما تم ذكره تفصيلا بعاليه .

(إذا كان المتعامل طرفاً في أية اتفاقية من اتفاقيات المفاوضة الجماعية مع أية منظمة عمالية، فيجب الإلتزام بهذه الاتفاقية .إذا كانت هذه الاتفاقيات غير موجودة أو لا تتعامل مع ظروف العمل وشروط التوظيف) مثل الأجور أو المنافع أو ساعات العمل أو ترتيبات الأعمال الإضافية وتعويض الأعمال الإضافية أو الإجازات المرضية أو إجازات الوضع أو العطلة أو الإجازة(، فعلى المتعامل أن يوفر ظروف العمل وشروط التوظيف المعقولة والتي تتوافق بحد أدنى مع القانون الوطنى.) .

ومن جميع ما سبق يتضح لنا بجلاء أن شركة تيتان تتبع خطه واضحه لتخفيض النفقات وتعظيم الربح (ففضلا عن عدم سماح الشركة بعودة العمال المفصولين تعسفيا إلا إنها استمرت فى فصل عدد آخر من العاملين خلال السنوات السابقه من بينهم العمال الموقعين على الشكوى الأولى) فضلا عن تعمدتها إحلال الموظفين الدائمين

بعماله مؤقتة من خلال شركات توريد عماله لاتراعى أيا من المعايير الخاصة بمؤسسة التمويل الدوليہ فضلا عن إنتهاكها للقوانين المحليه حيث يتم التعاقد مع العمل على مهن ووظائف وهميه فى حين يتم إحاقهم بالمصنع بمهن ووظائف أخرى وهو ما يعد عدم إحترام للقوانين المحليه وإلتفاها على معايير الأداء الخاصه بمؤسسة التمويل الدوليہ وأبرز مثال على ذلك حالة العامل أحمد راضى فتوح أحمد والتي تم ذكرها تفصيلا فى الشكوى الأولى .
ورغم جميع تلك الإشارات على وجود خطه لتخفيض النفقات إلا إنها غير معلنه وبالتالي لم يحدث بها ثمة تشاور مع الموظفين أو المنظمات الخاصه بهم أو حتى الحكومه .

(على المتعامل أن يطور خطة لتخفيف حدة الآثار الضارة الناجمة عن تخفيض نفقات الموظفين، وذلك فى حالة توقعه إلغاء عدد كبير من الوظائف أو تسريح عدد كبير من الموظفين .وترتكز هذه الخطة على مبدأ عدم التمييز وأن تعكس فى الوقت نفسه تشاور المتعامل مع الموظفين والمنظمات الخاصه بها والحكومة، حيثما كان ذلك مناسباً .)

* سياسة مؤسسة التمويل الدوليہ ومعايير الأداء الخاصه باستمرارية التنمية الاجتماعيه والبيئية لعام 2006 معيار الأداء 2 العماله وظروف العمل البند 12 .

المطالب :-

أولا : بوجه عام مراجعة الإجراءات الخاصه بأختيار المشاريع التى يتم تمويلها من قبل مؤسسة التمويل الدوليہ.

ثانيا : الإلتزام بأتباع معايير الأداء و بأحكام القانون المحلى وتنفيذ أحكام القضاء فيما يتعلق بحق من يرغب من العمال فى العوده للعمل وصرف التعويضات والمستحقات الماليه لجميع العمال المفصولين تعسفا .

الموقعين :-

فوض عدد من العمال فى تقديم الشكوى بالنيابه عنهم كلا من :

- باهر شوقى ومحمد عبد العظيم من المركز المصرى للإصلاح المدنى والتشريعى
- عبد المولى إسماعيل من الجمعيه المصريه للحقوق الجماعيه .

ملحوظه : مرفق صوره من التفويض فضلا عن عدد من المستندات الداعمه للشكوى .

