

الفقدان القسري للوظيفة

التعريفات

ILOE تعني الفقدان القسري للوظيفة

الفقدان القسري للوظيفة يعني بطلان العضو المشمول بالتغطية نتيجة لاتخاذ جهة العمل قرارها منفردة بفسخ عقد العمل دون إبداء أي سبب أو لأسباب غير الأسباب المذكورة في الاستثناءات.

المستفيد يعني إما **العضو المشمول بالتغطية** أو **صاحب وثيقة التكافل** الذي يتلقى مبلغ الإعانة بموجب التغطية التأمينية للخسارة القسرية للوظيفة. يجب ذكر اسم **المستفيد** في جدول الوثيقة.

العضو المشمول بالتغطية يعني الفرد المؤمن له سواءً بشكل فردي أو كجزء من نظام جماعي، والذي يقل عمره عن 59 عاماً في تاريخ انتهاء التكافل. يجب أن يكون **العضو المشمول بالتغطية** مستوفياً للشروط والأحكام الأخرى بالشهادة حتى يكون مؤهلاً للمطالبة بالتعويض بموجب هذه الوثيقة.

حامل الوثيقة الرئيس هو الكيان الأساسي الذي يبرم وثيقة التكافل نيابة عن أعضائه أو متعامليه أو موظفيه. وما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، فإن تسوية المساهمات والمطالبات تتم بين حامل الوثيقة الرئيس وشركة التكافل.

تاريخ بدء التكافل يعني تاريخ تسجيل **العضو المشمول بالتغطية** في هذه الوثيقة أو تاريخ بدء هذه الوثيقة، أيهما يقع أخيراً.

تاريخ التوظيف يعني تاريخ بدء العمل المذكور في آخر عقد عمل موقع من كلا الطرفين والذي تم بموجبه إصدار تأشيرة العمل الحالية و / أو تصريح الإقامة الحالي.

التاريخ الفعلي للبطالة يعني التاريخ الذي يلي انتهاء فترة الإشعار القانونية مباشرة أو؛ فترة الإشعار المذكورة في العقد أو؛ فترة الإشعار المذكورة في خطاب إنهاء العمل، أيهما يقع أو يحدث أخيراً.

تاريخ الحدث يعني تاريخ الإشعار بإنهاء العمل والمقدم للعضو المشمول بالتغطية بعد تاريخ البدء وخلال فترة الشهادة.

إعادة التوظيف تعني قبول و / أو بدء العمل لدى جهة عمل جديدة أو نفس جهة العمل بموجب عقد عمل جديد خلال الفترة التي يتم فيها دفع تعويض الفقدان القسري للوظيفة.

العقد محدد المدة يعني أي عقد عمل مدته أقل من سنتين.

الحد الأقصى لعدد الأقساط يعني ستة (6) أقساط شهرية

شركة إدارة المطالبات هي السادة/ ليفنيلد أشورنس لإدارة تمديد الضمان ش.ذ.م.م، وهي المقدم الحصري لبرنامج الإدارة / التنظيم بالتعاون مع بي سي ديليو ايل للاستشارات التأمينية، الإمارات العربية المتحدة.

الحد الأقصى للمطالبة يعني الحد الأقصى للمبلغ الذي يمكن المطالبة به إجمالاً خلال فترة التغطية، بما لا يتجاوز 30,000 درهم إماراتي.

مبالغ الخصم والتحمل يُؤجل سداد المطالبات بواقع 30 يوماً (ما يعادل فترة الإشعار القانونية التي تقدمها جهة العمل) أو فترة الإشعار الفعلية المنصوص عليها في عقد العمل - أيهما مدته أطول.

فترة التغطية 36 شهراً كحد أقصى من تاريخ البدء

الركود الاقتصادي يعني فترة من التدهور الاقتصادي المؤقت يتم خلالها تقليل الأنشطة التجارية والصناعية للبلد المشمول بالتغطية، والتي تتسم بشكل عام بانخفاض الناتج المحلي الإجمالي لربعين متتاليين.

الاستغناء الجماعي عن الخدمات هو فسخ عقود العمل لأسباب اقتصادية أو فنية أو تنظيمية أو إنتاجية، عندما يؤثر فسخ هذه العقود على عدد من الموظفين خلال المدة ووفقاً للتعريفات والمتطلبات الأخرى التي تحددها وزارة العمل على أنها "استغناء جماعي عن الخدمات".

إذا لم يكن هناك تشريع في هذا الصدد، يشير مصطلح "الاستغناء الجماعي عن الخدمات" إلى حالات الفصل من العمل:

1. تسريح عمال يمثلون أكثر من 20٪ من موظفي الشركة، في الشركات التي يصل عدد موظفيها إلى 100 موظف.
2. تسريح عمال يمثلون أكثر من 15٪ من موظفي الشركة، في الشركات التي يتراوح عدد موظفيها من 101 إلى 200 موظف.
3. تسريح عمال يمثلون أكثر من 10٪ من موظفي الشركة، في الشركات التي يتراوح عدد موظفيها من 201 إلى 300 موظف.
4. تسريح أكثر من 30 موظفاً من موظفي الشركة، في الشركات التي يعمل بها أكثر من 300 موظف.

التعويضات

إذا أصبحت عاطلاً عن العمل خلال فترة التغطية واستمرت بطالتك لمدة 30 يوماً على الأقل، فسنتقوم بتغطية أقساطك الشهرية مباشرةً إلى شركة التمويل الخاصة بك طوال مدة بقائك عاطلاً عن العمل حتى الحد الأقصى لعدد الأقساط أو حد المطالبة أو مبلغ التمويل المستحق، أيهما أقل.

نطاق التغطية

إذا عانى العضو المشمول بالتغطية من فقدان وظيفته قسراً على النحو المحدد في هذه الوثيقة، فسندفع شركة التكافل للمستفيد مبلغاً محدداً ومقابل عدد الأشهر المحددة في جدول الوثيقة مع مراعاة الشروط والأحكام الأخرى للوثيقة.

لن تتم التغطية لفقدان القسري للوظيفة إلا في البلدان المشمولة بالتغطية والمذكورة في جدول الوثيقة ووفقاً لعقد العمل المعني.

يتم احتساب التعويض المقرر دفعه للعضو المشمول بالتغطية اعتباراً من التاريخ الفعلي للبطلالة وستكون الدفعة الأولى مستحقة في التاريخ الفعلي للبطلالة أو بعدها. (بعد انقضاء فترة الإشعار).
تخضع التغطية التكافلية للفقدان القسري للوظيفة لفترة تأجيل التغطية التي تبلغ 180 يوماً وتحتسب مرة واحدة فقط من تاريخ البدء. تُرفض المطالبة تلقائياً إذا تم إشعار المؤمن له بالاستغناء عن الخدمات أو الفصل خلال 180 يوماً.

يخضع عقد التكافل لإشعار مدته 30 يوماً بإلغاء أي من الطرفين.

ينتهي دفع التعويضات في أي من التواريخ التالية، أيهما يقع أولاً:

1. في حالة وفاة العضو المشمول أو إصابته بالعجز،
2. عند استئناف العضو المشمول بالتغطية لعمله (حتى لو كان مجرد عمل بدوام جزئي) أو إذا لم يقدم هذا العضو المطالبة لمدة تزيد عن 90 يوماً (في الحالات التي يكون فيها التعويض الشهري مستحق الدفع)
3. في التاريخ الاعتيادي للتقاعد أو التقاعد المبكر،
4. فترة التغطية القصوى (36 شهراً من تاريخ البدء)
5. عند بلوغ العضو المشمول سن 59 سنة،
6. عند إلغاء تأشيرة العضو المشمول أو مغادرته البلاد.
7. إذا لم يعد العضو المشمول يطالب بتعويضات التأمين الاجتماعي المطبقة على مواطني دول مجلس التعاون الخليجي (مثل تعويضات شركة تنمية للبطلالة المطبقة على مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة).

يجب أن يكون العضو المشمول بالتغطية قد عمل لما لا يقل عن 180 يوماً من العمل المستمر بعد انقضاء مدة المطالبة الأولى التي تم دفع بموجبها التعويضات من أجلها حتى يكون العضو مؤهلاً للحصول على تعويضات بموجب مطالبة جديدة.

للإبلاغ عن مطالبة، يجب أن يكون المشترك مستوفياً للشروط التالية:

1. أن يكون عمره أقل من 59 عاماً في تاريخ الحدث و
2. مرور 180 يوماً متواصلاً من عقد العمل الدائم ومدفوع الأجر من تاريخ التوظيف بما لا يقل عن 30 ساعة في الأسبوع لدى نفس جهة العمل قبل تاريخ الحدث [لا يحق للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص المطالبة بالتعويض بموجب تغطية الفقدان القسري للوظيفة] (*)
3. يجب أن يكون المطالب بالتعويض موظفاً ومكفولاً عند جهة العمل ويجب أن يعمل لدى نفس جهة العمل بشكل يومي كما يتضح من تأشيرة العمل / تصريح الإقامة. يجب ألا يكون تصريح الإقامة مقيداً لحق العمل. إن هذا التأمين التكافلي لا يغطي المطالبين بالتعويض الذين تم إنهاء خدمتهم أثناء إقامتهم تحت كفالة الزوج.
4. يتم تأجيل دفع المطالبة لمدة 30 يوماً (ما يعادل فترة الإشعار القانونية التي يجب على جهة العمل الإخطار بها) أو فترة الإشعار الفعلية وفقاً لعقد العمل - أيهما أعلى.
5. أن يصبح العضو المشمول بالتغطية عاطلاً عن العمل إما بسبب الاستغناء عن العمل أو الفصل، مع مراعاة البنود والشروط الأخرى لهذه الوثيقة، ويجب أن يكون لديه خطاب من جهة العمل لإثبات ذلك.
6. يجب أن يكون راتبه عن آخر 6 أشهر (قبل تاريخ الحدث) قد أودع في حسابه البنكي من خلال نظام حماية الأجور أو أي وسيلة أخرى وفقاً لما يقتضيه القانون. لا يعتبر الراتب المدفوع نقداً دليلاً على دفع الراتب.
7. يمكن تقديم مطالبة واحدة فقط بموجب هذه الوثيقة خلال فترة التغطية.

(*) تعتمد أهلية الحصول على تعويضات الفقدان القسري للوظيفة على استيفاء الشروط في تاريخ المطالبة، بغض النظر عن مهنة المشترك عندما تقدم بطلب للحصول على التكافل.

الاستثناءات

1. اعتماد ظاهرة اجتماعية بشكل قانوني مثل التوطين، إلخ.

2. التسريح الجماعي للعمال بسبب الركود الاقتصادي أو الاستغناء الجماعي عن الخدمات أو عدم الأداء المرضي للشركة بسبب عدم قدرتها على سداد ديونها بسبب الإعسار أو التصفية، أو اتخاذ الإجراءات القانونية ضدها.
3. الموظفون الذين لم يتم توظيفهم بشكل مستمر لدى نفس جهة العمل لمدة لا تقل عن 180 يوماً أو الموظفين العاملين في فترة اختبار أو الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص أو تحت كفالة الزوج / الزوجة.
4. التوظيف بعقد محدد المدة أو عقد محدود مدته سنتان أو أقل أو بدوام جزئي أو عمل مؤقت، بالإضافة إلى إنهاء عمل "الموظفين المعارين لشركات أخرى" بسبب انتهاء عقد التعهيد؛ أو الفسخ من جانب جهة العمل بسبب الاستغناء عن العمل أو إغلاق المشروع في شركة التعهيد؛ أو إنهاء عمل الموظفين الذين تم تعيينهم أو تخصيصهم لمشروع معين، ويتم استثناء إنهاء العمل نتيجة إنجاز هذا المشروع أو إغلاقه أو تركه أو تأجيله.
5. الاستقالة أو ترك العمل بالاتفاق المتبادل أو التقاعد الطوعي أو التسريح بعد الانقطاع الطوعي عن العمل بما يتجاوز مدة الإجازة العادية المستحقة.
6. إذا كان الإنهاء ناتجاً عن إصابة العضو المشمول بالعجز أو المرض أو بحادث أو لأي أسباب طبية أخرى (نفسية و / أو جسدية)؛
7. إنهاء العمل وفقاً لأحكام المادة 120 من قانون العمل في الإمارات العربية المتحدة، ولا يسري إلا إذا كان العضو المشمول في الإمارات العربية المتحدة؛
8. الخسارة القسرية للوظيفة التي تبدأ خلال 120 يوماً من تاريخ البدء للعضو المشمول بالتغطية بموجب الشهادة الرئيسية الصادرة إلى حامل الشهادة الرئيس.

9. إذا كان العضو المشمول على علم، بشكل معقول، بوجود بطالة لم تدخل حيز التنفيذ في تاريخ انضمامه إلى النظام أو قبله. ويشمل ذلك الانضمام إلى النظام بعد الدمج أو الاستحواذ أو البيع الذي تم اقتراحه أو الإعلان عنه سواء داخلياً في المؤسسة أو علناً.
10. عندما تكون البطالة بسبب الأداء غير المرضي أو كجزء عادي من مواسم العمل؛ أو كان سبب الإنهاء هو إلغاء / إغلاق / إنجاز / ترك / تأجيل عقد أو مشروع محدد بين جهة العمل وأي عميل لجهة العمل الذي تم تكليف المطالب له؛ أو بسبب عدم تجديد عقد العمل من طرف السلطات الحكومية (مثل وزارة العمل أو الهجرة أو غيرها) أو من طرف جهة العمل؛ أو وقع آخر يوم عمل (شاملاً فترة الإشعار) بعد إنهاء العمل خلال 90 يوماً من تاريخ انتهاء تأشيرة العمل أو عقد العمل أيهما أقرب.
11. إذا لم يتم إلغاء عضويته في النظام ولم يصبح عمله زائداً عن الحاجة ولكن تم حجب راتبه أو علاواته جزئياً أو كلياً لأي سبب من الأسباب؛ وكذلك إذا تم إنهاء عمل العضو الفرد في النظام مع تقديم فترة الإشعار الإلزامية أو بدونها ولكن لم يتم دفع الراتب والمزايا، فلن يتم دفع أي مطالبة حتى تؤكد المحكمة أنه كان فصلاً جائراً وتؤكد التاريخ الفعلي لإنهاء العمل.
12. البطالة بسبب أي مما يلي: سوء السلوك. رفض قبول الأوامر من الرؤساء؛ ارتكاب نشاط إجرامي؛ خيانة الأمانة؛ التزوير؛ أن يكون العضو المشمول تحت تأثير الكحول أو المخدرات أو حصوله على إجازة غير مصرح بها أو غير موافق عليها.
13. الفترة التي يتم فيها استلام راتب أو مكافأة من جهة العمل بدلاً من إشعار عمل بموجب فترة الإشعار القانونية كحد أدنى وفقاً لقانون العمل المحلي؛ وفي الحالات التي يتم فيها إنهاء عمل العضو المشمول بالتغطية دون إخطاره، فإن آخر يوم عمل له أو تاريخ البطالة الفعلي (لغرض تسوية هذه المطالبة) يعتبر هو اليوم الحادي والثلاثين من تاريخ إنهاء العمل.

14. فشل الشركة أو الاستغناء عن خدمة العضو المشمول أو إنهاء عمله عندما يكون السبب كارثة طبيعية أو حرباً أو حدثاً شبيهاً بالحرب؛ الإرهاب، أو الوباء / الجائحة، أو التمرد، أو الثورة، أو العصيان، أو القوة العسكرية أو اغتصاب القوة، أو مصادرة الممتلكات أو تأمينها أو الاستيلاء عليها أو تدميرها أو إتلافها الممتلكات بأمر من الحكومة أو السلطة العامة أو المحلية، أو تفاعل نووي أو إشعاع نووي أو تلوث إشعاعي.

15. لا تتم التغطية في حالة إخفاء معلومات جوهرية أو تحريفها للحصول على التغطية.

16. إنهاء العمل من طرف جهة العمل عندما يكون العضو المشمول أو زوجته / زوجها أو طفله أو والديه أو زوجته أو الأخ أو الأخت مديراً أو مساهماً إلا في الشركات المدرجة في البورصة المحلية. لن تتم تغطية البطالة إذا كان العضو المشمول تحت كفالة الزوج.

17. المطالبات المبلغ عنها بعد 90 يوماً من تاريخ الحدث.

18. الإنهاء الواقع في وقت كان العضو المشمول يعمل فيه خارج دولة الإمارات العربية المتحدة لأكثر من 30 يوماً على التوالي؛

19. إذا كانت وظيفة العضو المشمول نتيجة لانقضاء مدة محددة كان متبقياً لها أقل من 12 شهراً اعتباراً من تاريخ بدء مدة التغطية الخاصة بالعضو المشمول :

كيفية تقديم المطالبة والمستندات المطلوبة في حالة المطالبة بالتعويض عن فقدان القسري للوظيفة:

إجراءات المطالبة:

يجب الالتزام بالشروط التالية للاستفادة من التغطية الكاملة التي توفرها الوثيقة. وإذا لم تمتثل لها، فإنه يجوز لنا كما نراه مناسباً إلغاء شهادتك، أو رفض تغطية أي أقساط شهرية، أو تقليل مبلغ التغطية:

1. خلال 20 يوماً من تاريخ الحدث الذي أدى إلى بطلتك، يجب تقديم إشعار كتابي إلينا بالوقائع التي تستند إليها المطالبة باستخدام استمارة المطالبة. وإذا لم يتم تقديم هذا الإشعار خلال هذه الفترة أو أي تمديد نوافق عليه، فيجوز لنا حسب خيارنا رفض الرد على مطالبتك:
2. ترد إجراءات المطالبات التفصيلية في القسم التالي (كيفية تقديم مطالبة). يجب عليك اتباع هذا الإجراء، وقد يؤدي عدم القيام بذلك إلى عدم دفعنا لأقساطك الشهرية.
3. لن يتم منح أي تعويض بموجب هذه الشهادة حتى نتلقى دليلاً مرضياً لإثبات البطالة، وآخر يوم عمل لك وما إذا كانت المطالبة بالبطالة مشمولة بهذه الشهادة. ومن بين الأدلة المفيدة عرض إيصال تأشيرة العمل الملغاة نتيجة التسريح القسري، أو خطاب الاستغناء عن العمل الموثق إن لم يكن هنالك تأشيرة عمل.

في حالة المطالبة، يجب توفير المستندات التالية لدعم المطالبة.

يجب الإبلاغ عن جميع المطالبات خلال 30 يوماً من وقوع الحدث. إذا كنت بحاجة إلى تقديم المطالبة، يرجى الإبلاغ عن مطالبتك وفقاً للإجراء التالي:

الاتصال بإدارة المطالبات على الهاتف 045667975 أو عبر البريد الإلكتروني
Claim@leftfieldassurance.com

يعمل قسم المطالبات من 9:00 صباحاً إلى 5:00 مساءً من الأحد إلى الخميس.

لبداء إجراءات المطالبة، يجب عليك تقديم المستندات التالية بنفسك إلى مكتب المطالبات التابع لنا.

1. كشف التمويل الصادر عن نظام البنك ويوضح المعاملات منذ بداية الموافقة على التمويل والرصيد الحالي المستحق.

2. خطاب إنهاء العمل من جهة العمل ويجب أن يكون مؤرخاً ومختوماً ومكتوباً على ورق الشركة. كما يجب أن يكون موقعاً إما من رئيس الشركة أو رئيس الموارد البشرية.
3. شهادة الخدمة، حيث تلتزم جهة العمل بتقديمها لك مجاناً، مع ذكر تاريخ بدء عملك، وآخر يوم عمل، وإجمالي فترة الخدمة، وطبيعة العمل الذي قمت به، وتفاصيل راتبك الأخير وأي بدلات إن وجدت.
4. نسخة من عقد العمل الموثق (من وزارة العمل) مع رمز تعريف يوضح الراتب ومدة العقد وشروط العمل الأخرى. في حالة العمل في إحدى شركات المناطق الحرة، يجب تقديم عقد عمل مختوم وموقع حسب الأصول من سلطة المنطقة الحرة ذات الصلة.
5. قسائم دفع الراتب لأخر 6 أشهر قبل تاريخ الحدث مع كشوف الحسابات البنكية الداعمة.
6. إثبات دفع مزايا التأمين الاجتماعي لمواطني الإمارات العربية المتحدة (حيثما ينطبق ذلك).
7. نسخة من جواز سفر العضو المشمول بالتغطية مع صفحة تأشيرة الإقامة.
8. تعهد موجه إلى رئيس الموارد البشرية / المدير التنفيذي / المدير الإدارة / المدير العام لجهة العمل، يفوض فيه شركة التكافل بالحصول على معلومات تتعلق بوظيفته وإنهاء الخدمة من جهة العمل.
9. تقرير دخول / خروج (كشف) من دائرة الهجرة
10. عقد عمل جديد في حالة إعادة التوظيف.
11. أي مستند آخر قد يكون مطلوباً بشكل معقول.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على جميع المطالبين الحضور بأنفسهم إلى شركة التكافل أو شركة إدارة التأمين الخارجية مع جواز السفر الأصلي أو المستندات اللازمة الأخرى (حسب الاقتضاء) للتحقق من الإقامة الحالية أو حالة التوظيف.

بند حماية البيانات

يجوز مشاركة المعلومات حول وثيقتك بين مجدد التأمين وشركة إعادة التأمين لأغراض الاكتتاب والإدارة.

من المفترض أنك تعي أن المعلومات التي تقدمها سيستخدمها ممثلونا ومسؤول إدارة التأمين والهيئات الحاكمة والتنظيمية لأغراض إجراءات شهادة فقدان القسري لوظيفتك ومعالجة المطالبات ومنع الاحتيال. قد يتضمن ذلك نقل المعلومات إلى دول أخرى (قد يكون لبعضها قوانين محدودة لحماية البيانات أو لا توجد بها قوانين). لقد اتخذنا خطوات لضمان الاحتفاظ بمعلوماتك بشكل آمن.

قد يستخدم مسؤول إدارة التأمين التكافلي معلوماتك لأغراض التسويق والبحث أو لإبلاغك من وقت لآخر بالمنتجات أو الخدمات الجديدة. إذا كنت لا تود تلقي معلومات تسويقية، يرجى مخاطبة المسؤول، فلديك الحق في الوصول إلى سجلاتك الشخصية. تظل جميع الشروط والأحكام الأخرى دون تغيير.