

ولاية كارولينا الشمالية
مجلس المراجعة

قرار الهيئة العليا رقم

الموضوع:

لعناية:

صاحب العمل

مقدم الطلب

بيان الدعوى:

رفع مقدم الطلب دعوى ابتدائية جديدة لمزايا تأمين ضد البطالة السارية منذ . أما بعد، فقد قرر قسم الأمن الوظيفي ("القسم") أن مبلغ المزايا الأسبوعية المستحقة لمقدم الطلب كانت دولار، وأن القيمة الأعلى لمزايا تأمين ضد البطالة المستحقة لمقدم الطلب، خلال سنة المزايا التي بدأها مقدم الطلب، كانت دولار.

وقد أحيلت الدعوى للحكم القضائي في مسألة الفصل من العمل الأخير، وأصدر القاضي قراراً قضائياً في الملف رقم يفيد بأن مقدم الطلب (غير مؤهل) للمزايا. وقد رفع (مقدم الطلب) (صاحب العمل) استئنافاً للقرار، ونظر قاضي الاستئناف في القضية المسجلة في الملف رقم . وظهر الأشخاص التالية أسماؤهم في جلسة الاستماع أمام قاضي الاستئناف: وأصدر قاضي الاستئناف بتاريخ قراراً يفيد بأن مقدم الطلب (غير) مؤهل بتلقي المزايا بمقتضى البند () 96-14 من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية. وقد استأنف (مقدم الطلب) (صاحب العمل) ذلك القرار.

تقرير الواقعة:

1. رفع مقدم الطلب دعاوى مستمرة بخصوص مزايا تأمين ضد البطالة للفترة من حتى . وكان مقدم الطلب قد سجل للعمل لدى القسم واستمر في رفع التقارير إلى مكتب توظيف تنفيذاً لتعليمات القسم، وقدم دعوى بخصوص المزايا بموجب البند 96-15(a) من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية.

2. بدأ مقدم الطلب بالعمل لدى صاحب العمل بتاريخ أو بمنصب . وكان يوم العمل الأخير لمقدم الطلب هو بمنصب .



قرار الهيئة العليا رقم
صفحة 2 من 6

3. فُصِّل مقدم الطلب من العمل عندما

مذكرة قانونية:

ينص قانون الأمن الوظيفي على:

(a) يعتبر الفرد الذي يقرر القسم أن انفصاله عن الوظيفة كان نتيجة لسوء السلوك غير مؤهل لتلقي المزايا. تبدأ فترة عدم الأهلية في اليوم الأول من الأسبوع الأول الذي يرفع الفرد خلاله دعوى لتلقي المزايا بعد سوء تصرفه.

(b) يشمل سوء التصرف المتصل بالعمل أحد الحالات الآتية:

- (1) تصرف بيرهن استخفافاً عن عمدٍ أو إهمال لمصلحة صاحب العمل كما يثبت الخرق أو الاستخفاف المتعمد لأداب السلوك التي لصاحب العمل الحق في توقعها من الموظف، أو التي شرحها للموظف شفهيّاً أو خطياً.
- (2) تصرف بيرهن استهتاراً أو تهاوناً متكرراً إلى درجة تؤكد استخفاف الموظف المتعمد والمقصود لمصالح صاحب العمل أو لمهام الموظف أو التزاماته تجاه صاحب العمل.

(ج) تعتبر الأمثلة الآتية بيئة جلية على سوء التصرف التي قد يحضنها الفرد الذي يطالب بالمزايا:

- (1) انتهاك سياسة استهلاك الكحول أو المخدرات التي كتبها صاحب العمل.
- (2) الوصول إلى العمل بحالة ضعيفة بشكل واضح نتيجة لاستهلاك للكحول أو المخدرات.
- (3) استهلاك الكحول أو المخدرات داخل مرافق صاحب العمل.
- (4) إدانة الموظف لدى محكمة مختصة بتصنيع أو بيع أو توزيع مواد خاضعة للمراقبة بموجب أي من البندين (1)(a)90-95 أو (2)(a)90-95 من القانون العام إذا كانت الجنائية متصلة أو مرتبطة بعمل الموظف لدى صاحب العمل أو إذا كانت تشكل انتهاكاً لأحد قوانين أو سياسات العمل في حدود العمل.
- (5) إنهاء عقد الموظف أو إيقافه بعد اعتقاله أو إدانته بتهمة تشمل العنف أو جرائم جنسية أو استهلاك المخدرات إذا كانت الجنائية متصلة أو مرتبطة بعمل الموظف لدى صاحب العمل أو إذا كانت تشكل انتهاكاً لأحد قوانين أو سياسات العمل في حدود العمل.
- (6) أي عنف جسدي يتصل بعمل الموظف لدى صاحب العمل أياً كان نوعه، ويشمل العنف الجسدي تجاه المدراء أو المرؤوسين أو الزملاء أو أصحاب الخدمات أو العملاء أو العامة.
- (7) التعليقات أو التصرفات غير الملائمة تجاه المدراء أو المرؤوسين أو الزملاء أو أصحاب الخدمات أو العملاء أو العامة بما يتصل بأي صفة محمية اتحادياً بحيث يهيب ذلك لبيئة عمل عدوانية.
- (8) السرقة المتصلة بعمل الموظف.
- (9) تزوير أو تحريف أي وثيقة أو بيانات متصلة بعمل الموظف، وتشمل أي طلبات مقدمة في السابق للعمل.
- (10) انتهاك سياسة التغيب عن العمل الخاصة بصاحب العمل.
- (11) رفض أداء مهام موكولة إلى الموظف في حدود المعقول كجزء من عمله أو إخفاقه في أداء مسؤولياته تجاه العمل بشكل مناسب، كما تثبت خطابات اللوم التي لا تقل عن ثلاثة خطابات خلال 12 شهراً تسبق إنهاء عقد الموظف مباشرة.

البند 96-14.6 § من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية.



يحدد البند 96-14.6(c) من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية إحدى عشر مثلاً لسوء التصرف، فإذا كانت البيئة المقدمة تظهر ارتكاب أي منها، فسوف يعتبر مقدم الطلب غير مؤهل لتلقي مزايا تأمين ضد البطالة. تعتبر هذه الأمثلة "بيئة جلية على سوء التصرف يمكن دحضها" من جانب مقدم الطلب. عندما يتم فصل مقدم الطلب من العمل، فإن العبء يقع على صاحب العمل في إثبات أن تسريح مقدم الطلب من العمل كان يعود على سبب يجعله غير مؤهل لتلقي مزايا تأمين ضد البطالة. Guilford Cty. v. Holmes, 102 N.C. App 103, 135(1991) S.E.2d.

لا يحق للفرد المطالبة بالمزايا ويعتبر غير مؤهل لتلقي المزايا إذا قرر القسم أنه ترك العمل لسبب لا يشكل سبباً وجيهاً يمكن أن يُعزى إلى صاحب العمل. عندما يترك مقدم الطلب العمل، فإن العبء يقع على الفرد في إثبات سبب وجيه لذلك يُمكن أن يُعزى إلى صاحب العمل، ولا يمكن نقل ذلك العبء إلى صاحب العمل. البند 96-14.5(a) من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية. بالرغم من أن صيغة نص البند 96-14.5(a) من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية يمكن أن تنطبق عندما "يترك الفرد العمل"، فإن علاقتها لا تقتصر على استقالة الفرد من وظيفته. إن استخدام الفعل "يترك" لا يشير إلى نية مقصودة من السلطة التشريعية بتطبيق هذا القانون في حالة الاستقالة من العمل فقط، والتي لا تعدو عن كونها مثلاً ضيقاً، بل من المفترض كذلك أن ينطبق على حالات تسريح الموظف من العمل نتيجة لإعاقة أو حالة صحية فقط، والتي تلبى فيها المتطلبات القانونية الأخرى. وعليه، يستنتج المجلس ملائمة تطبيق أحكام البند 96-14.5(a) من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية على القضية الحالية.

وقد تعاملت المحكمة العليا لولاية أيوا مع مسألة تحمل ذات التفسير القانوني في McCarthy v. Iowa Emp't Sec. (1956) 201, 204 N.W.2d 764, 76 Iowa 247 (Comm'n). وقد قضت المحكمة بأن "الكلمات إذا ترك العمل... يجب أن تُفسر بمعنى 'إذا أصبح عاطلاً عن العمل...'. ويتفق ذلك التأويل وحده مع [قانون الأمن الوظيفي لولاية أيوا]، الذي ينص على أن السبب الأساسي للتسريح هو الفرض الإلزامي لتخصيص الاحتياطات "لمنفعة الأشخاص الذين يصبحون عاطلين عن العمل دون ارتكاب أي خطأ". (ورد التوكيد في النص الأصلي). انظر، Cotright v. Doyal, La. Ct. Dist. v. Dep't of Cmt'y Sch. Des Moines Indep. Job Serv., 376 N.W.2d 605 (Iowa 1985) و Welch v. Iowa Dep't of Emp't Servs., 421 N.W.2d 150 (Iowa 1988).

صرحت الجمعية العامة لولاية كارولينا الشمالية أن الغاية من سن قانون الأمن الوظيفي كانت "المصلحة العامة والرفاه العام للمواطنين" المقيمين في ولاية كارولينا الشمالية، وأن الأموال التي يتم تحصيلها بموجب قانون الأمن العام "تستخدم لمنفعة الأشخاص الذين يصبحون عاطلين عن العمل دون ارتكاب أي خطأ". البند 2-96 § من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية. يستنتج المجلس لغاية منح نية السلطة التشريعية كامل المفعول وجوب تفسير الكلمات "عندما يترك الفرد العمل..." الواردة في البند 96-14.5(a) من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية بمعنى "عندما يتم فصل الفرد من العمل..."

في Applewhite v. Alliance One Int'l, Inc., 188 N.C. App 271, 654 (2008) S.E.2d, and James v. Lemmons, 177 N.C. App 509, 629 (2006) S.E.2d 324، أوردت محكمة الاستئناف في ولاية كارولينا الشمالية بالتحديد أنه (في القضايا التي يكون فيها صاحب العمل قد فصل مقدم الطلب بسبب تغييره عن العمل لطرف صحي) إذا كان الحادث الأخير الذي أدى إلى انتهاك مقدم الطلب لسياسة التغيب عن العمل الخاصة بصاحب العمل نتيجة لمرض مقدم الطلب، يعتبر "مقدم الطلب" أنه لم يكن يمتلك سلطة معقولة على إخفاقه في الامتثال لسياسة [صاحب العمل]، وأن "سلوك [مقدم الطلب] لا يصل إلى درجة أن يمثل خطأ جوهرياً". كما أوردت المحكمة "أن عدم الأهلية الجزئية [مقدم الطلب] لتعويض البطالة لم يكن ملائماً". علاوة على ذلك، وجدت المحكمة أن تفسيرها في هذه القضية يتوافق مع ما أوردته في Lindsey v. Qualex, Inc., 103 N.C. App 406, 585 (1991) S.E.2d 609, disc. rev. denied.



قرار الهيئة العليا رقم
صفحة 4 من 6

الاستنتاج القانوني:

في القضية الحالية، يستنتج مجلس المراجعة من البيئة المقبولة الموثوقة والوقائع المعثور عليها أن مقدم الطلب قد فصل من العمل. كما يستنتج مجلس المراجعة بعد تطبيق تلك السابقة القضائية على وقائع هذه القضية أن مقدم الطلب (نجح في دحض) (أخفق في دحض) البيئة الجلية لسوء التصرف التي قدمها صاحب العمل، وأن سوء التصرف قد (ثبت) (لم يثبت) في هذه القضية. وفي هذه القضية، كان تغيب مقدم الطلب عن العمل نتيجة لظرف صحي كان مقدم الطلب (لا يملك) (يملك بعض) السلطة عليه.

وتأسيساً على ما سلف ذكره، يجب (إقرار/عكس/تعديل) حكم قاضي الاستئناف. علاوة على ذلك، يجب اعتبار مقدم الطلب (مؤهلاً) (غير مؤهل) لتلقي مزايا تأمين ضد البطالة.

القرار:

تم (إقرار) (عكس) (تعديل) القرار الصادر عن قاضي الاستئناف.

وتقرر عدم أهلية مقدم الطلب لاستلام مزايا التأمين ضد البطالة اعتباراً من . أهلية مقدم الطلب لاستلام مزايا التأمين ضد البطالة اعتباراً من .

وقد شارك أعضاء مجلس المراجعة فريد ف. ستين الثاني وستان كامبل في هذا الاستئناف وهما يقران على هذا القرار.

هذا اليوم .

مجلس المراجعة

الرئيس

ملاحظة: سوف يصبح قرار الهيئة العليا نهائياً بعد ثلاثين (30) يوماً من إرساله بالبريد مالم يتم تقديم التماس لدى المحكمة العليا كما هو مبين أدناه. يظهر تاريخ الإرسال بالبريد في الصفحة الأخيرة من هذا القرار. على الرغم من أن المجلس لا يقدم المشورة القانونية، نرجو منك الاطلاع على النشرة المرفقة للمزيد من التعليمات حول كيفية استئناف قرار صادر عن الهيئة العليا. تتوفر النشرة لدى مكاتب التوظيف المحلية حول الولاية، وعلى موقع قسم الأمن الوظيفي. يمكنك زيارة قسم الأسئلة الأكثر تكراراً على موقع قسم الأمن الوظيفي عبر الرابط www.des.nc.gov، واستشارة محام من اختيارك.

حقوق الاستئناف للمراجعة القضائية

يمكن رفع طلبات الاستئناف لهذا القرار الصادر عن الهيئة العليا لدى كاتب المحكمة العليا في المقاطعة التي يقيم فيها مقدم الالتماس، أو التي تقع فيها مصالحه التجارية الأساسية. إذا كان أحد الأطراف لا يقيم في أي مقاطعة ولا يملك مصالح تجارية أساسية في أية مقاطعة في كارولينا الشمالية، يتم رفع الالتماسات لدى كاتب المحكمة العليا لمقاطعة ويك في كارولينا الشمالية/أو لدى كاتب المحكمة العليا للمقاطعة التي وقع فيها النزاع في ولاية كارولينا الشمالية.

قرار الهيئة العليا رقم



صفحة 5 من 6

سوف يصبح قرار الهيئة العليا نهائياً بعد ثلاثين (30) يوماً من إرساله بالبريد مالم يتم رفع التماس في الوقت المناسب لدى المحكمة العليا بموجب البندين 96-15(h) و(i) من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية.

يجب تقديم نسخ من أي التماس للمراجعة القضائية مقدم لدى كاتب المحكمة العليا إلى قسم الأمن الوظيفي ("القسم") وإلى جميع أطراف الدعوى القضائية خلال عشر (10) أيام من تاريخ رفع الالتماس. يجب تسليم نسخ الالتماس باليد أو بالبريد المسجل وطلب إشعار باستلامها. يجب تسليم الالتماسات لمراجعة المحكمة العليا وتوجيهها إلى وكيل الأعمال التجارية في القسم:

أ. جون هوماني

رئيس المستشارين

وزارة تجارة كارولينا الشمالية

قسم الأمن الوظيفي

عنوان البريد: صندوق بريد 25903، Raleigh, NC 27611-5903
العنوان الفعلي: Wade Avenue, Raleigh, NC 27605-1154 700

ملاحظة: إذا استلمت التماساً للمراجعة القضائية من طرف آخر، فلن تكون طرفاً في دعوى المراجعة القضائية مالم: (1) تبلغ المحكمة العليا برغبتك في أن تكون طرفاً في الدعوى خلال عشرة (10) أيام تتبع استلامك للالتماس، أو (2) ترفع طلب تدخل بمقتضى الحكم 24 من البند 1A-1 § من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية.

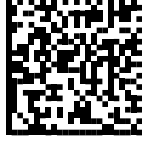
إشعار إلى جميع الأطراف المعنية

يجب أن يكون الممثل القانوني، كما ينص البند 04 (32) 24A.0105 من القانون الإداري لولاية كارولينا الشمالية (بمن فيهم الأفراد الذين يديرون تأمين صاحب العمل ضد البطالة من شركة أخرى) محامياً مرخصاً وفقاً للبندين Ch. 84 و§ 96-17(b) من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية. يجب أن تكون إشعارات و/أو شهادات إشراف المحامي خطية وفقاً للبند 04 24C.0504 من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية. يجب أن يتوافق التمثيل القانوني في الدعوى القضائية مع القانون العام لولاية كارولينا الشمالية. Ch. 84 من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية.

بمقتضى البند 04 24C.0504 من القانون الإداري لولاية كارولينا الشمالية، عندما يوكل أحد الأطراف ممثلاً قانونياً، يجب إرسال جميع الوثائق والمعلومات التي يجب تقديمها لذلك الطرف إلى ممثله القانوني فقط. سوف يكون لأي معلومات تقدم إلى الممثل القانوني لذلك الطرف المفعول والأثر ذاته كما لو أرسلت إلى الطرف المعني.

بالنسبة للدعوى المرفوعة بتاريخ أو بعد 30 يونيو، 2013، يخضع مقدمو الطلب لإعادة مبلغ المزايا المستلمة تبعاً لأي قرار إداري أو قضائي تتم مراجعته لاحقاً إثر الاستئناف. البند (2) 96-18(g) § من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية.

هام - انظر الصفحة التالية



قرار الهيئة العليا رقم
صفحة 6 من 6

إشعار خاص إلى مقدمي الطلب: إذا كنت تستلم أو استلمت في السابق مزايا تأمين ضد البطالة ذات الصلة بالدعوى الموضوع وأن قرار الهيئة العليا هذا يحكم بعدم أهليتك لكامل أو جزء من هذه المزايا، يمكنك الحصول الآن على إعادة لمبلغ المزايا بمقتضى البند (2)(g) 96-18 § من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية. إذا تمت إعادة المبلغ بموجب قرار الهيئة العليا هذا، سوف يرسل إليك بالبريد إشعار منفصل بإعادة المبلغ أو قرار إعادة المبلغ المدفوع من قسم نزاهة المزايا/ وحدة مراقبة دفعات المزايا. سوف يفصل إشعار إعادة المبلغ المدفوع أو قرار إعادة المبلغ المدفوع قيمة المبلغ الذي ستتم إعادته والغرامات المترتبة، ضمن تفاصيل أخرى. نلفت انتباهك إلى أن الطريقة الوحيدة للموافقة على إعادة المبلغ المدفوع هي رفع التماس للمراجعة القضائية لهذا القرار الصادر عن الهيئة العليا لدى المحكمة العليا كما هو موضح أعلاه، وبموجب قانون ولاية كارولينا الشمالية. في الالتماس الذي ستقدمه، يجب عليك تحديد ما إذا كنت تستأنف (1) موضوع عدم الأهلية أو الأهلية و/أو (2) القرار الناتج الذي يفيد بأنك استلمت إعادة للمبلغ المدفوع للمزايا.

تاريخ إرسال القرار بالبريد الإلكتروني:

تاريخ تقديم طلب الاستئناف: