

NORTH CAROLINA 州
审查委员会



关于:

《上级机关判决书》编号

收件人:

索赔者

雇主

案情陈述:

索赔者提出的失业救济金《新首次索赔》(NIC)于 生效。因此,就业保障部(“部门”)决定支付给该索赔者的每周可领取津贴额为\$,同时,在此索赔者申请的保险赔偿年度期间,其可领取的失业救济金最高金额为\$。

判决会以索赔者从上任雇主处离职的问题作为索赔依据。判决者颁布《判决者裁定》并根据案卷号 判定索赔者是否(符合)(不符合)领取津贴资格。(索赔者)(雇主)对《裁定》提出上诉,此案件根据上诉案卷号 由上诉仲裁人(姓名)进行听证。下列人员在上诉仲裁人 面前出席听证会。于 , 上诉仲裁人根据 N.C. Gen.Stat. § 96-14()判定索赔者(符合)(不符合)领取失业救济金资格。(索赔者)(雇主)已提出上诉。

事实认定:

1. 索赔者在 期间通过 持续提出失业救济金索赔。索赔者已在就业保障部进行工作登记,根据该部门要求持续向就业办公室进行报告,并根据 N.C. Gen.Stat. § 96-15(a)提出津贴索赔。

2. 索赔者于或大概于 受雇于此雇主。其于 结束为该雇主工作,其职位为 。



3. 索赔者被解雇于

法律备忘录:

《就业保障法案》规定:

(a) 若就业保障局因工作处理不当判定劳动者为失业劳动者，则取消劳动者的津贴领取资格，取消资格周期从渎职发生后索赔者提出索赔第一周的第一天开始算起。

(b) 工作处理不当包括以下情形:

(1) 故意忽视雇主的利益或忽视雇主有权期望或通过口头或书面形式向劳动者解释行为准则的故意或恶意行为。

(2) 故意或严重忽视雇主的利益或劳动者应向雇主承担的责任或义务的疏忽或过失行为。

(c) 以下示例可作为劳动者因提出津贴索赔不当而导致索赔被驳回的初步证据:

(1) 违反雇主书面规定的酒精或违禁药物政策。

(2) 汇报工作严重受酒精或违禁药物影响。

(3) 在雇主的建筑物内饮酒或服用违禁药物。

(4) 因制造、销售或分销 G.S. 90-95(a)(1)或 G.S. 90-95(a)(2)规定的管制药物被有管辖权的法院定罪，当此犯罪与劳动者为雇主工作有关或违背合理工作规则或政策时。

(5) 因暴力、性侵或违禁药物犯罪被逮捕或定罪而终止或暂停雇佣，当此犯罪与劳动者为雇主工作有关或违背合理工作规则或政策时。

(6) 有关劳动者为雇主工作时的任何肢体暴力，包括直接对监督者、下属职员、同事、供应商、客户、或公众的肢体暴力

(7) 因对监督者、下属职员、同事、供应商、客户、或具有联邦保护特点公众的不适当评论或行为而造成敌对的工作环境。

(8) 与工作有关的偷盗。

(9) 伪造或篡改任何有关就业的文件或数据，包括早前提交的求职申请。

(10) 违反雇主的书面旷工政策。

(11) 在 12 个月内有不少于三份书面处罚证明劳动者拒绝执行合理分配的工作任务或未能充分履行工作职责而导致其被解雇的情形。

N.C. Gen.Stat. §96-14.6.



《上级机关判决书》编号
第三页，共六页

N.C. Gen.Stat. §96-14.6(c)列举了十一种行为示例。若证据表明索赔者有出现任何一种情况，则可判定其不符合失业救济金领取资格。索赔者可以对这些“不当行为的初步证据进行反驳”。当索赔者被解雇后，雇主有责任提供能使该索赔者丧失领取失业救济金资格的解雇原因。Guilford Cty. v. Holmes, 102 N.C. App. 103, 401 S.E.2d 135(1991)。

若就业保障部判定劳动者从雇主处的离职原因为非正当理由，则劳动者无权申请并领取津贴。劳动者离职时，离职原因应归咎于其本身而不能转嫁给其雇主。N.C. Gen. Stat. 96-14.5(a).尽管 N.C. Gen. Stat. 96-14.5(a)中的术语表明其适用于当“劳动者离开工作岗位[,]”时，但其相关性并非仅限于劳动者辞职的情况。“离开”一词并未表明立法机构仅打算采用辞职的狭义定义。它也适用于当劳动者因其能力有限或身体状况被辞退以及法令中规定的其他适用情形。因而，审查委员会总结称当前案件适合采用 N.C. Gen. Stat. § 96-14.5(a)中的规定。

Iowa 最高法院根据 McCarthy v. Iowa Emp't Sec. Comm'n, 247 Iowa 760, 764, 76 N.W.2d 201, 204 (1956)中的法律规定处理类似情况。该法院认为“‘若他已离开工作岗位...’一句须解释为‘若他已失业...。’只有这种解释才符合《Iowa 就业保障法案》中声明立法的目的是要求强制性撇开‘对于非因自身过错而导致失业的劳动者津贴’的保留。”（原文中有强调）。条约 Cotright v. Doyal, La. Ct. App., 195 So.2d 176 (2nd Cir. 1967), Des Moines Indep. Cmty Sch. Dist. v. Dep't of Job Serv., 376 N.W.2d 605 (Iowa 1985), 以及 Welch v. Iowa Dep't of Emp't Servs., 421 N.W.2d 150 (Iowa 1988)。

North Carolina 会员大会宣布《就业保障法案》的颁布是为了保障 North Carolina 州“公民的公共利益和福利”，并根据《就业保障法案》筹集资金“用于对非因自身过错而导致失业的劳动者津贴的发放。” N.C. Gen. Stat. § 96-2。审查委员会结论称为使立法目的充分发挥作用，N.C. Gen.Stat. §96-14.5(a)中“劳动者离开工作于...”一句应解释为“劳动者被解雇于...”。

在 Applewhite v. Alliance One Int'l, Inc., 188 N.C.App. 271, 654 S.E.2d 764 (2008) 和 James v. Lemmons, 177 N.C.App. 509, 629 S.E.2d 324 (2006)中，North Carolina 地区法院特别指出若索赔者因病导致其违反雇主考勤政策所造成的上任离职，视为“[索赔者]”对此有合理原因而未能遵从[雇主的]政策，且“[索赔者]的行为不能上升为实质性错误层面。”该法院也指出“[索赔者]对于领取失业救济金部分不合格则视为不符合领取津贴资格。”再者，该法院确定这些规定符合 Lindsey v. Qualex, Inc., 103 N.C.App. 585, 406 S.E.2d 609, disc. rev. denied, N.C. 196, 412 S.E.2d 57 (1991)中的规定。

《上级机关判决书》编号



法律结论:

就当前案件，审查委员会总结充分及可信证词和事实证明索赔者已离职。审查委员会进一步总结在对此案件事实采用控制判例法后，索赔者（成功驳回）（未能成功驳回）雇主提交的不当行为初步证据，且此案件中已（未）显示该不当行为。在此案件中，索赔者的缺勤原因为索赔者自身（无法）（不能完全）控制的身体状况原因。

根据之前所提及内容，须（证实/撤销/修改）上诉仲裁人的判决。而且须判定索赔者（符合）（不符合）领取失业救济金资格。

判决:

（证实）（撤销）（修改）上诉仲裁人的判决。

索赔者符合领取开始于 _____ 的失业救济金资格。索赔者（不符合领取开
始于 _____ 的失业救济金资格。

审查委员会成员 (Board member's name) 和 (Board member's name) 参与了此项上诉
并同意以下判决

此为

审查委员会

主席

注：若未根据以下指示向高等法院提交司法审查上诉状，此《上级机关判决书》将会在
邮寄发出三十（30）日后成为最终判决。邮寄日期显示于此判决书最后一页。审查委员
会虽未给出法律建议，但您可以查看所附手册获取补充指示信息，其会告知您如何对《上
级机关判决书》进行上诉。您可在全州内于公共就业机构处和就业保障部网站上获取此
手册。您也可访问就业保障部网站 www.des.nc.gov 常见问题部分并向您选择的律师进行咨
询。

司法审查上诉权

对此《上级机关判决书》进行上诉须通过居住在 North Carolina 某一郡的申诉人，或有主
要营业场所的申诉人向高等法院职员提出。若当事人未居住在 North Carolina 或在 North
Carolina 无主要营业场所，其须向 North Carolina 威克郡高等法院职员或发生争议地点的
North Carolina 高等法院职员提出上诉。

《上级机关判决书》编号



若未根据 N.C. Gen. Stat. § § 96-15(h)和(i)及时向高等法院提交司法审查上诉状，此《上级机关判决书》将会在邮寄发出三十（30）日后成为最终判决。

任何提交给高等法院职员的司法审查上诉状副本都须送达就业保障部（“部门”）和记录各方以便在提出申诉十日（10）内对其进行处理。上诉状副本须通过劳务或挂号信送达，并提供送达回执。供高级法院审查的上诉状须寄送给就业保障部送达传票的注册代理人：

(General counsel's name)

首席律师

North Carolina 商务部

就业保障部

邮寄地址：邮箱 25903, Raleigh, NC 27611-5903

实际地址：700 Wade Avenue, Raleigh, NC 27605-1154

注：若通过其他方传递司法审查上诉状，您将不会有资格作为司法审查程序的当事人，除非您：(1)在收到上诉状后十日（10）内通知高等法院您想要成为该程序的当事人，或(2)根据 N.C. Gen. Stat. § 1A-1, 24 章提出干涉意向。

致所有当事人通知

根据 04 N.C. Admin. Code 24A .0105(32)，法定代表（包括第三方公司担任雇主的失业保险管理者）须为执业律师，或根据 N.C. Gen. Stat. Ch. 84 和 § 96-17(b)受执业律师监管的人员。律师监管通知和/或证明须根据 04 N.C. Admin. Code 24C .0504 采用书面形式。司法程序开展过程中，法定代表须遵循 N.C. Gen. Stat. Ch. 84 的规定。

根据 04 N.C. Admin. Code 24C .0504，一方当事人有法定代表，此当事人请求提供的所有文件或信息仅会送达给其法定代表。提供给当事人法定代表的任何信息视为已直接送达给此当事人，其具有相同效力。

对于 2013 年 6 月 30 日或其后的索赔，索赔者需偿还后期上诉撤销的任何行政或司法判决规定的津贴。N.C. Gen. Stat. § 96-18(g)(2)。

重要 - 见下页

《上级机关判决书》编号



索赔者特殊通知：若您先前通过索赔领取或已领取失业救济金，此《上级机关判决书》规定您不符合或无资格领取全部或部分此类津贴，根据 N.C. Gen. Stat. § 96-18(g)(2)您现已领取超额偿付津贴。若此《上级机关判决书》确定为已超额偿付，您会收到就业保障部综合效益部/津贴款项控制部邮寄的单独的《超额偿付通知》或《超额偿付判决》。除其他事项外，《超额偿付通知》或《超额偿付判决》将具体规定您的超额偿付津贴数额以及其他适用罚金。请注意您可申辩超额偿付的唯一方式是根据 North Carolina 法律规定向以上提及的最高法院递交有关此《上级机关判决书》的司法审查上诉状。上诉状中，您须具体说明您是否有申诉(1)无资格或不符合领取津贴问题和/或(2)已收到超额偿付津贴判决结果。

提出上诉：

判决书邮寄：