

STATE OF NORTH CAROLINA  
BOARD OF REVIEW



सन्दर्भ में:

उच्च प्राधिकरण निर्णय संख्या

ध्यान दें:

दावेदार

नियोक्ता

मामले का विवरण:

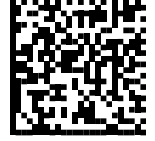
दावेदार ने बेरोजगारी बीमा लाभों के लिए न्यू इनिशियल क्लेम (एनआईसी) दायर किया है जो प्रभावी है \_\_\_\_\_। इसके बाद, डिवीज़न ऑफ़ एम्प्लॉयमेंट सिक्यूरिटी ("डिवीज़न") ने निर्धारित किया कि दावेदार की देय साप्ताहिक लाभ राशि \$ \_\_\_\_\_ थी और दावेदार द्वारा स्थापित लाभ वर्ष के दौरान, दावेदार के लिए देय बेरोजगारी बीमा लाभों की अधिकतम राशि \$ \_\_\_\_\_ थी।

अंतिम नियुक्ति से पृथक्करण के मुद्दे पर दावे को निर्णय के लिए भेजा गया। डॉकेट संख्या \_\_\_\_\_ के तहत \_\_\_\_\_ तारीख को न्याय निर्णायक ने निर्णयादेश द्वारा निर्धारण जारी किया, पता लगाने के लिए कि N.C. Gen. Stat. §96-14( ) के तहत दावेदार (अयोग्य) (अयोग्य नहीं) है। (दावेदार) (नियोक्ता) ने निर्धारण से एक अपील दायर की और मामले की अपील रेफरी द्वारा अपील डॉकेट संख्या \_\_\_\_\_ के तहत सुनवाई हुई। अपील रेफरी के समक्ष निम्न लोग सुनवाई के लिए उपस्थित हुए: \_\_\_\_\_। अपील रेफरी ने N.C. Gen. Stat. §96-14( ) के तहत लाभ प्राप्त करने के लिए दावेदार अयोग्य घोषित (नहीं) है यह पता लगाने के लिए \_\_\_\_\_ तारीख को निर्णय जारी किया। (दावेदार) (नियोक्ता) ने अपील की है।

तथ्यों से निष्कर्ष:

1. दावेदार ने \_\_\_\_\_ से \_\_\_\_\_ तक की अवधि के लिए बेरोजगारी बीमा लाभों के दावों को नियमित रूप से दायर किया है। दावेदार ने डिवीज़न के साथ काम के लिए पंजीकरण किया है, डिवीज़न द्वारा अनुरोध के अनुसार एक रोजगार कार्यालय को रिपोर्ट करना जारी रखा है, N.C. Gen. Stat. §96-15(a) के अनुसार लाभ प्राप्त करने के लिए दावा किया है।

2. दावेदार ने नियोक्ता के लिए \_\_\_\_\_ तारीख से \_\_\_\_\_ के रूप में काम करना शुरू किया। उसने नियोक्ता के लिए आखिरी बार \_\_\_\_\_ तारीख को -----के रूप में काम किया



पृष्ठ छः का दो

3. दावेदार को इस रोजगार से तब पृथक किया गया जब कानून

का ज्ञापन:

रोजगार सुरक्षा कानून कहता है:

- (a) एक व्यक्ति जिसके बारे में डिवीजन निर्धारित करती है कि काम से जुड़े दुराचार के कारण बेरोजगार है, जो लाभ के लिए अयोग्य घोषित किया गया है। अयोग्यता की अवधि पहले सप्ताह के पहले दिन से शुरू होती है, जब व्यक्ति दुराचार के बाद लाभ के लिए दावा करता है।
- (b) काम से जुड़ा दुराचार का कार्य निम्न में से कोई एक हो सकता है:
- (1) नियोक्ता के हित की जानबूझकर अवहेलना या अशिष्ट अवहेलना का आचरण करना, जैसा जानबूझकर उल्लंघन या व्यवहार के मानकों की अपेक्षा में पाया जाता है जिसका नियोक्ता को एक कर्मचारी से अपेक्षा करने का अधिकार है या किसी कर्मचारी को मौखिक या लिखित रूप में समझाया गया है।
- (2) नियोक्ता के हितों या कर्मचारी के कर्तव्यों या नियोक्ता के दायित्वों के प्रति एक जानबूझकर और इस सीमा तक अवहेलना प्रकट करना कि यह जानबूझकर की गई पुनरावृत्ति या लापरवाही का आचरण का बन जाए।
- (c) निम्नलिखित उदाहरण दुर्व्यवहार के प्रथम दृष्टया साक्ष्य हैं, जिन्हें लाभ के लिए दावा करने वाले व्यक्ति द्वारा खारिज किया जा सकता है:
- (1) नियोक्ता की लिखित शराब या ड्रग नीति का अवैध उल्लंघन।
- (2) नियोक्ता की लिखित शराब या ड्रग नीति का अवैध उल्लंघन।
- (3) नियोक्ता के परिसर में शराब या अवैध ड्रग्स का सेवन।
- (4) G.S. 90-95(a)(1) or G.S. 90-95(a)(2) के तहत दंडनीय नियंत्रित पदार्थों के निर्माण, बिक्री या वितरण के लिए सक्षम अधिकार क्षेत्र के किसी न्यायालय द्वारा अपराधी ठहराया जाना यदि अपराध नियोक्ता के लिए काम करने वाले किसी कर्मचारी के काम से संबंधित है या उसके साथ जुड़ा हुआ है या उचित कार्य नियम या नीति का उल्लंघन है।
- (5) अगर अपराध हिंसा, सेक्स अपराध या अवैध ड्रग्स से जुड़े अपराध के लिए गिरफ्तारी या सजा के बाद रोजगार को समाप्त करने या निलंबन से संबंधित है या नियोक्ता के लिए कर्मचारी के काम से जुड़ा हुआ है या उचित कार्य नियम या नीति का उल्लंघन है।
- (6) नियोक्ता के लिए कर्मचारी के काम से संबंधित कोई भी शारीरिक हिंसा, जिसमें पर्यवेक्षक, अधीनस्थ, सहकर्मि, विक्रेता, ग्राहक या सामान्य जनता पर की गई शारीरिक हिंसा शामिल है।
- (7) पर्यवेक्षकों, अधीनस्थों, सहकर्मियों, विक्रेताओं, ग्राहकों या किसी भी संघीय संरक्षित विशेषता से संबंधित आम जनता के लिए अनुचित टिप्पणियाँ या व्यवहार, जो शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण बनाता है।
- (8) रोजगार के संबंध में चोरी।
- (9) रोजगार के लिए पहले जमा किए गए आवेदन सहित रोजगार से संबंधित किसी भी दस्तावेज़ या डेटा को जाली बनाना या फर्जी बनाना।
- (10) नियोक्ता की लिखित अनुपस्थिति नीति का उल्लंघन।
- (11) उचित रूप से असाइन किए गए कार्य को करने से मना करना या रोजगार कर्तव्यों को पर्याप्त रूप से निष्पादित करने में विफल रहना जैसा कि कर्मचारी को नोकरी से निकालने से ठीक 12 माह पहले कम से कम तीन लिखित टिप्पणियों से प्रमाणित होता हो।



N.C. Gen.Stat. §96-14.6(c) आचरण के ग्यारह उदाहरणों को दशरता है। यदि प्रस्तुत किए गए साक्ष्य से

पता चलता है कि दावेदार उनमें से किसी में शामिल है, तो दावेदार बेरोजगारी बीमा लाभ प्राप्त करने से अयोग्य पाया जा सकता है। ये उदाहरण "दावेदार द्वारा किए गए दुराचार के प्रथम दृष्टया सबूत" हो सकते हैं। जब दावेदार को काम से डिसचार्ज कर दिया जाता है, तो यह साबित करने का दायित्व नियोक्ता का होता है कि दावेदार का डिसचार्ज एक ऐसे कारण के लिए था जिससे दावेदार को बेरोजगारी बीमा के लिए अयोग्य घोषित किया गया था Guilford Cty. v. Holmes, 102 N.C. App. 103, 401 S.E.2d 135(1991)

डिवीजन निर्धारित करती है कि नियोक्ता द्वारा निर्धारित किए गए बिना किसी उचित कारण के व्यक्ति ने काम छोड़ दिया तो उस व्यक्ति को लाभ का अधिकार नहीं है और लाभ प्राप्त करने से उसे अयोग्य घोषित कर दिया जाता है। जब कोई व्यक्ति काम छोड़ता है, नियोक्ता द्वारा निर्धारित किए गए उचित कारणों का दायित्व व्यक्ति पर निर्भर करता है और दायित्व नियोक्ता को स्थानांतरित नहीं किया जा सकता। N.C. Gen. Stat. 96-14.5(a). जबकि N.C. Gen. Stat. 96-14.5(a) की भाषा बताती है कि यह तब लागू होता है जब "एक व्यक्ति का काम छोड़ देता है [,]" तो इसकी प्रासंगिकता पूरी तरह से सीमित नहीं होती है जब कोई व्यक्ति अपने रोजगार को छोड़ देता है। क्रिया "छोड़ देता है" का उपयोग यह संकेत नहीं देता है कि कानून का अभिप्राय छोड़ने की संकुचित अर्थ में इसे प्रयोग करना है। यह उन मामलों में भी लागू करने के लिए है जब किसी कर्मचारी को केवल उसकी विकलांगता या स्वास्थ्य स्थिति के कारण छुट्टी दी जाती है और जिसमें कानून की अन्य आवश्यकताओं को पूरा किया जाता है। इस प्रकार, बोर्ड ने निष्कर्ष निकाला है कि तत्काल मामले में N.C. Gen. Stat. § 96-14.5(a) के प्रावधानों को लागू करना उचित है।

आयोवा सुप्रीम कोर्ट ने McCarthy v. Iowa Emp't Sec. Comm'n, 247 Iowa 760, 764, 76 N.W.2d 201, 204 (1956) में विधि निर्माण का इसी प्रकार का ही विषय पर काम किया। कोर्ट ने यह माना कि 'अगर उसने काम छोड़ दिया है ...' शब्दों यह अर्थ इस प्रकार लिया गया है, 'यदि वह बेरोजगार हो गया है ...।' केवल उस व्याख्या के साथ [आइओ रोजगार सुरक्षा कानून] जो कानून का विशिष्ट उद्देश्य बताता है 'अपने किसी दोष के बिना बेरोजगार व्यक्तियों के लाभ के लिए' निग्रहों को आवश्यक रूप से एक ओर रख कर अनिवार्य सेटिंग की आवश्यकता है। (मूल पर ज़ोर)। कॉपीराइट प्राप्त 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), and Welch v. Iowa Dep't of Emp't Servs., 421 N.W.2d 150 (Iowa 1988).

नॉर्थ कैरोलिना की जनरल असेम्बली ने घोषणा की है कि यह नॉर्थ कैरोलिना राज्य के "जनता के अच्छे और नागरिकों के सामान्य कल्याण" के लिए है कि कैरोलिना कि रोजगार सुरक्षा कानून अधिनियमित किया गया था और रोजगार सुरक्षा कानून के अनुसार वह धन जो एकत्रित किया गया "का इस्तेमाल किसी भी बेरोजगार व्यक्ति के लाभ के लिए नहीं किया जा सकता है।" . " N.C. Gen. Stat. § 96-2. बोर्ड ने निष्कर्ष निकाला है कि कानून के इरादे का पूर्ण प्रभाव डालने के लिए, N.C. Gen.Stat. §96-14.5(a) में दिए गए शब्द "जहां एक व्यक्ति काम छोड़ता है ..." का अर्थ इस प्रकार लिया जाए "जहां एक व्यक्ति काम से पृथक हुआ है ..."

Apple white v. Alliance One Int'l, Inc., 188 N.C.App. 271, 654 S.E.2d 764 (2008), और James v. Lemmons, 177 N.C.App. 509, 629 S.E.2d 324 (2006) में नॉर्थ कैरोलिना कोर्ट ऑफ अपील में विशेष रूप से माना गया (जिन मामलों में नियोक्ता ने दावेदार को डिसचार्ज कर दिया था जब एक चिकित्सा स्थिति ने काम से अनुपस्थिति उत्पन्न की थी) कि यदि नियोक्ता की उपस्थिति नीति का दावेदार द्वारा उल्लंघन की अंतिम घटना बीमारी के कारण थी, "[नियोक्ता की] नीति पर [दावेदार] का इस विफलता पर उचित नियंत्रण नहीं था," और "[दावेदार का] व्यवहार मूलतः दोष के स्तर तक नहीं बढ़ सकता।" कोर्ट ने यह भी माना कि "कि [दावेदार को] बेरोजगारी मुआवजे के लिए आंशिक अयोग्य ठहराना उचित नहीं था।" इसके अलावा कोर्ट ने पाया कि उचित ठहराई बातें 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). में भी उचित थीं।



वर्तमान मामले में, बोर्ड ऑफ़ रिज्यू ने योग्य और विश्वसनीय सबूतों और तथ्यों से निष्कर्ष निकाला कि दावेदार को रोजगार से डिसचार्ज किया गया था। बोर्ड ऑफ़ रिज्यू ने यह भी निष्कर्ष निकाला कि नियंत्रक मामले कानून को इस मामले में तथ्यों पर लागू करने के बाद, दावेदार ने नियोक्ता द्वारा प्रस्तुत दुराचार के प्रथम दृष्टया सबूत का (सफलतापूर्वक खंडन किया) (सफलतापूर्वक खंडन करने में विफल रहा) हैं और यह कि इस मामले में दुराचार को (न) दिखाया गया था। इस मामले में, दावेदार की काम से अनुपस्थित एक चिकित्सीय स्थिति के कारण थी, जिस पर दावेदार का (कोई नियंत्रण नहीं) ((कुछ नियंत्रण) था।

पूर्ववर्ती के आधार पर, अपील रेफरी के निर्णय में (पुष्टि/बदलाव/संशोधन) होना चाहिए। इसके अलावा, दावेदार को बेरोजगारी बीमा लाभ प्राप्त करने से (अयोग्य घोषित) (अयोग्य घोषित) होना चाहिए। इसके अलावा, दावेदार को बेरोजगारी बीमा लाभ प्राप्त करने से (अयोग्य घोषित) (अयोग्य घोषित) होना चाहिए।

#### निर्णय:

अपील रेफरी के निर्णय की (पुष्टि)(बदलाव)(संशोधन) हुआ है

दावेदार शुरूआत से बेरोजगारी बीमा के लाभ प्राप्त करने के लिए **अयोग्य** है। **अयोग्य नहीं** है और बेरोजगारी बीमा लाभ प्राप्त करेगा।

बोर्ड ऑफ़ रिज्यू के सदस्य Susan Doe और John Doe ने इस अपील में भाग लिया और इस निर्णय से सहमत हैं।

यह

बोर्ड ऑफ़ रिज्यू

---

चेयरमैन

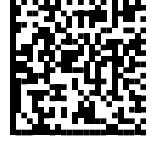
**नोट:** यह उच्च प्राधिकरण का निर्णय मेल भेजने के तीस (30) दिनों में अंतिम हो जाएगा, जब तक की नीचे दिए गए अनुसार, एक न्यायिक समीक्षा की याचिका उच्चतम न्यायालय में दायर ना की गई हो। मेल भेजने की तारीख इस निर्णय के अंतिम पृष्ठ पर मिलेगी। हालांकि बोर्ड कानूनी सलाह प्रदान नहीं करता, कृपया उच्च प्राधिकरण निर्णय को अपील करने के लिए अतिरिक्त मार्गदर्शन के लिए संलग्न पुस्तिका देखें। यह पुस्तिका पूरे राज्य के सार्वजनिक रोजगार कार्यालयों में और रोजगार सुरक्षा विभाग की वेबसाइट पर उपलब्ध है। आप रोजगार सुरक्षा विभाग की [www.des.nc.gov](http://www.des.nc.gov) वेबसाइट पर फ्रीक्वेंटली आस्कड क्वेश्चन्स सेक्शन को भी देख सकते हैं और अपनी पसंद के वकील से परामर्श कर सकते हैं।

#### न्यायिक समीक्षा के लिए अपील अधिकार

इस उच्च प्राधिकरण निर्णय की अपील उच्च न्यायालय के क्लर्क के साथ याचिकाकर्ता द्वारा उस काउंटी में दायर की जानी चाहिए जहाँ वह रहता या रहती है, या जहाँ याचिकाकर्ता का प्रमुख व्यवसाय है। यदि पक्ष North Carolina की किसी भी काउंटी में नहीं रहता/रहती या किसी भी काउंटी में प्रमुख व्यवसाय नहीं है, तो अपील को Wake County, North Carolina के उच्च न्यायालय के क्लर्क के साथ दायर किया जाना चाहिए *या* North Carolina की उस काउंटी के उच्च न्यायालय के क्लर्क के साथ दायर की जानी चाहिए जहाँ विवाद हुआ था।

उच्च प्राधिकरण निर्णय संख्या  
पृष्ठ छः का पांच

उच्च प्राधिकरण निर्णय मेल करने के तीस (30) दिनों के बाद अंतिम हो जाएगा, यदि तब तक N.C. Gen. Stat. §§ 96-15(h) और (i) के अनुसार न्यायिक समीक्षा के लिए उच्च न्यायालय में समय पर कोई याचिका दायर ना की जाए।



न्यायिक समीक्षा के लिए उच्च न्यायालय के क्लर्क के साथ दायर की गई किसी भी याचिका की प्रतियों को रोजगार सुरक्षा विभाग ("डिवीज़न") और रिकॉर्ड के अन्य सभी पक्षों पर कार्यवाही के लिए याचिका दायर करने के दस (10) दिनों के भीतर प्रदान की जानी चाहिए। याचिका की प्रतियाँ व्यक्तिगत सेवा से या प्रमाणीकृत मेल से वापसी की रसीद के अनुरोध के साथ प्रदान की जानी चाहिए। उच्च न्यायालय की समीक्षा की याचिका पर काम किया जाना चाहिए और विभाग की प्रक्रिया के लिए रजिस्टर्ड एजेंट को संबोधित किया जाना चाहिए:

A. John Hoomani  
Chief Counsel  
North Carolina Department of Commerce  
Division of Employment Security  
**Mailing Address:** Post Office Box 25903, Raleigh, NC 27611-5903  
**Physical Address:** 700 Wade Avenue, Raleigh, NC 27605-1154

**नोट:** यदि आपको किसी अन्य पक्ष द्वारा न्यायिक समीक्षा के लिए याचिका प्रदान की जाती है, आप न्यायिक समीक्षा की कार्यवाही के लिए एक पक्ष नहीं होंगे, जब तक कि आप : (1) उच्च न्यायालय को याचिका प्राप्त होने के दस (10) दिनों के भीतर सूचित नहीं करते कि आप कार्यवाही के लिए एक पक्ष बनाना चाहते हैं, या (2) N.C. Gen. Stat. § 1A-1, नियम 24 में प्रदान किये गए अनुसार हस्तक्षेप के लिए प्रस्ताव प्रस्तुत करें।

### सभी इच्छुक पक्षों के लिए सूचना

04 N.C. एडमिन. कोड 24A .0105(a)(32) में परिभाषित एक कानूनी प्रतिनिधि (नियोक्ता के बेरोजगारी बीमा प्रशासक के रूप में सेवा करने वाली तृतीय पक्ष कंपनी के व्यक्तियों सहित) एक लाइसेंस प्राप्त वकील या N.C. Gen. Stat. Ch. 84 और § 96-17(b) के अनुसार लाइसेंस प्राप्त वकील द्वारा निरीक्षित व्यक्ति हो। वकील के निरीक्षण की सूचनाएँ और/या प्रमाणीकरण 04 N.C. एडमिन. कोड 24C .0504 के अनुसार लिखित में हों। **न्यायिक कार्यवाही में कानूनी प्रतिनिधित्व को N.C. Gen. Stat. Ch. 84 का पालन करना चाहिए।**

04 N.C. एडमिन. कोड 24C .0504 के अनुसार, जब किसी पक्ष के पास कानूनी प्रतिनिधि होता है, तो पक्ष को प्रदान किये जाने वाले सभी दस्तावेज और सूचनाएँ केवल प्रतिनिधि को भेजे जाएँगे। पक्ष के कानूनी प्रतिनिधि को प्रदान की गई कोई भी जानकारी उतनी ही महत्वपूर्ण और प्रभावी होगी जितनी की पक्ष को भेजने के बाद।

**जून 30, 2013 को या उसके बाद दायर किये गए दावों के लिए, दावेदार किसी भी प्रशासनिक या न्यायिक निर्णय से प्राप्त लाभों के पुनर्भुगतान के अधीन हैं जो बाद में अपील करने पर वापस मिल जाएगा। N.C. Gen. Stat. § 96-18(g)(2)**

### महत्वपूर्ण – निम्नलिखित पृष्ठ देखें

उच्च प्राधिकरण निर्णय संख्या

पृष्ठ छः का छः

**दावेदारों के लिए विशेष सूचना:** यदि आप अंतर्निहित दावे के संबंध में पहले से बेरोजगारी बीमा लाभ प्राप्त कर रहे हैं या पहले प्राप्त कर चुके हैं और इस उच्च प्राधिकरण निर्णय ने आपको पूरी तरह से या कुछ अंश तक इस लाभ को प्राप्त करने के लिए अपात्र या अयोग्य घोषित कर दिया, तो अब आपको N.C. Gen. Stat. § 96-18(g)(2) के अनुसार लाभ का अधिक भुगतान किया जा सकता है। यदि यह अधिक भुगतान इस उच्च प्राधिकरण द्वारा घोषित किया जाता है, तो आपको डिवीज़न के लाभ समग्रता/ लाभ भुगतान नियंत्रण विभाग से अधिक भुगतान की अलग सूचना या अतिरिक्त भुगतान का निर्धारण भेज दिया जाएगा। यह अधिक भुगतान की सूचना या अतिरिक्त भुगतान के निर्धारण, अन्य बातों के अलावा, आपके अधिक भुगतान की राशि और कोई अन्य लागू जुर्माने को निर्दिष्ट करेगा। कृपया नोट करें कि अधिक भुगतान से प्रतिवाद करने का एकमात्र तरीका है, ऊपर दिए गए अनुसार, और North Carolina कानून के अनुसार, सुपीरियर न्यायालय में इस उच्च प्राधिकरण निर्णय की न्यायिक समीक्षा के लिए एक याचिका दायर करना। आपकी याचिका में, आपको यह निर्दिष्ट करना होगा कि आप अपील किस मुद्दे के लिए कर रहे हैं (1) अपात्रता या योग्यता के मुद्दे के लिए और/या (2) परिणामी निर्धारण के लिए, जो आपको अतिरिक्त भुगतान के लिए मिला है।

अपील दायर करने की तारीख:

निर्णय मेल करने की तारीख:

