



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

تقرير الواقعة:

1. رفع مقدم الطلب دعوى 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 (a) 15-96 § من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية.

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



قرار الهيئة العليا رقم  
صفحة 2 من 5

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 يبرهن 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 يبرهن 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 يدحضها 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 الكحول 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)95-90 أو (2)(a)95-90 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 يهين 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.



تم تعريف سوء التصرف المتصل بالعمل قانونياً في حالات عديدة. انظر، على سبيل المثال، Intercraft Indus. Corp. v. Morrison, 305 N.C. 373, 289 S.E.2d 357(1982); Lynch v. PPG Indus., 105 N.C. App S.E.2d 163 (1992) [drug-related separation from employment]; Yelverton v. Kemp 412, 223 S.E.2d 553 (1981); In re Cantrell, 44 N.C. App 275, 215 S.E.2d 553 (1981); Furniture Indus., 51 N.C. App 718, 263 S.E.2d 210 (1973) 194, 340 S.E.2d 1 (1980); In re Collingsworth, 17 N.C. App 263 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 401, 103 S.E.2d 135 (1991). إن "سوء التصرف" الذي يتم لأسباب تتعلق برفض منح مزايا تأمين ضد البطالة، إن وجد، لا يعني بالضرورة انتهاكاً لحكم معين من أحكام العمل. Gregory v. Dep't of Revenue, 93 N.C. App S.E.2d 379, 785 (1989) 51.

ترد المتطلبات الإجرائية المتعلقة بالمواد الخاضعة للرقابة في ولاية كارولينا الشمالية في قانون تنظيم فحص المواد الخاضعة للرقابة ("CSERA"). وعلى الرغم من وجوب إثبات صاحب العمل لدعواه بالبينة المقبولة، فليس بالضرورة أن تثبت وقوع ضرر حقيقي على مصالحه ليقيم الحجة على سوء تصرف الموظف. Eury v. N.C. Emp't Sec Comm'n, 115 N.C. App 590, 446 S.E.2d 383 (1994) 383, 338 N.C. 309, 451 S.E.2d 383 (1994) 383, cert. denied. بموجب قانون تنظيم فحص المواد الخاضعة للرقابة، يجب أن يثبت صاحب العمل: (1) أن نتيجة الاختبارات التي أجريت على الموظف لفحص وجود المواد الخاضعة للرقابة كانت إيجابية؛ (2) سلسلة المسؤوليات لعينة اختبار المواد؛ (3) موثوقية اختبارات فحص وجود المواد الخاضعة للرقابة؛ (4) درجة انتهاك الموظف لسياسة فحص وجود المخدرات التي فرضها صاحب العمل. انظر البنود 95 §§ 230 حتى 235 من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية؛ والبنود 13 20.0101 حتى 20.0602 من القانون الإداري لولاية كارولينا الشمالية. إذا كانت نتيجة اختبار وجود المواد الخاضعة للرقابة إيجابية فذلك يعني سوء تصرف متصل بالعمل إذا كان صاحب العمل ملتزماً بأحكام قانون تنظيم فحص المواد الخاضعة للرقابة. وبالمثل، فإن رفض صاحب العمل الالتزام بسياسة فحص المخدرات المعقولة المطبقة وفق الأصول دون سبب وجيه يمثل سوء تصرف. انظر Boesche v. Raleigh-Durham Airport Auth., 111 N.C. App 149, 432 S.E.2d 137 (1993) (الذي يرى بأن سياسة الفحص العشوائي للمخدرات التي ينتهجها صاحب العمل، والتي صُرف فني الصيانة لرفضه إجراء الاختبار بموجبها، لم تنتهك حقوق فني الصيانة الدستورية في إعفائه من التفتيش غير القانوني، وأن تسريح الموظف من العمل لم يكن غير مشروع)؛ انظر أيضاً (1987) In re Roecker (DES Precedent Decision No. 21).

يمكن لإقرار المختبر الذي أجرى الاختبار أو شهادته إثبات نتائج فحص المواد الخاضعة للرقابة المقدمة في قضايا الدعاوى المتنازع عليها، والتي تبرر فصل الموظف من عمله لأسباب تتعلق بتعاطيه للكحول أو المخدرات، ويجب أن يشرح الإقرار أو الشهادة معنى تلك النتائج. يمكن أيضاً تقديم بيّنة تتصل بالاختبارات التي يتم إجراؤها وفقاً لمتطلبات إدارة سلامة المركبات الفدرالية التابعة لوزارة النقل، وذلك بموجب الجزء 20 من قانون الإجراءات الفدرالية 49، أو اللجنة التنظيمية النووية بموجب الجزء 26 من قانون الإجراءات الفدرالية 10. يمكن اعتبار نتائج فحص المواد الخاضعة للرقابة والالتزام بالمتطلبات الإجرائية القانونية أو التنظيمية مثبتة إذا اعترف مقدم الطلب أو أقر بها خلال جلسة الاستماع لدى قاضي الاستئناف أو في إقرار خطي. انظر البند 04 0211. 24C من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية؛ والقرار التمهيدي الذي أصدره قسم الأمن الوظيفي رقم 34، بخصوص: تيشني (1999).

#### الاستنتاج القانوني:

في القضية الحالية، يستنتج المجلس من البينة المقبولة الموثوقة والوقائع المعثور عليها أن مقدم الطلب قد فصل من العمل. كما يستنتج المجلس أن

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.



قرار الهيئة العليا رقم  
صفحة 4 من 5

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](http://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 اللتماس، أو التي تقع فيها مصالحه التجارية الأساسية. إذا كان أحد الأطراف لا يقيم في أي مقاطعة ولا يمتلك مصالح تجارية أساسية في أية مقاطعة في كارولينا الشمالية، يتم رفع اللتماسات لدى كاتب المحكمة العليا لمقاطعة ويك في كارولينا الشمالية/أو لدى كاتب المحكمة العليا للمقاطعة التي وقع فيها النزاع في ولاية كارولينا الشمالية.

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 (i) و (h) 96-15 §§ من القانون العام لولاية كارولينا الشمالية.

هام - انظر الصفحة التالية



قرار الهيئة العليا رقم  
صفحة 5 من 5

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 كارولاينا 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 من البند 1A-1 § من القانون العام لولاية كارولاينا الشمالية.

### إشعار إلى جميع الأطراف المعنية

الممثل القانوني، كما ينص البند 04 (32)0105. 24A من القانون الإداري لولاية كارولاينا الشمالية (بمن فيهم الأفراد الذين يديرون تأمين صاحب العمل ضد البطالة من شركة أخرى) محامياً مرخصاً وفقاً للبندين 84 Ch. و 96-17(b) § من القانون العام لولاية كارولاينا الشمالية. يجب أن تكون إشعارات و/أو شهادات إشراف المحامي خطية وفقاً للبند 050404. 24C من القانون العام لولاية كارولاينا الشمالية. يجب أن يتوافق التمثيل القانوني في الدعاوى القضائية مع القانون العام لولاية كارولاينا الشمالية. البند 84 Ch. من القانون العام لولاية كارولاينا الشمالية.

بمقتضى البند 04 0504. 24C من القانون الإداري لولاية كارولاينا 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 للدعاوى 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 كارولاينا الشمالية.

**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) 96-18(g) § من القانون العام لولاية كارولاينا 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 كارولاينا 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: