

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 घोषित) (अयोग्य घोषित 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 काम किया।

उच्च प्राधिकरण निर्णय संख्या  
पृष्ठ पांच का दो

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 उपेक्षा 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) शराब या अवैध ड्रग्स के कारण काफी खराब काम करने की रिपोर्टिंग।
  - (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.

उच्च प्राधिकरण निर्णय संख्या  
पृष्ठ पांच का तीन



काम के साथ जुड़ी दुराचार की परिभाषा की व्याख्या न्यायिक रूप से कई अवसरों पर की गई है। देखें उदाहरण, Intercraft Indus.Corp. v. Morrison, 305 N.C. 373, 289 S.E.2d 357(1982); Lynch v. PPG Indus., 105 N.C.App. 223, 412 S.E.2d 163 (1992) [drug-related separation from employment रोजगार से ड्रग्स के संबंध में पृथक्करण]; Yelverton v. Kemp Furniture Indus., 51 N.C.App. 215, 275 S.E.2d 553 (1981); In re Cantrell, 44 N.C.App. 718, 263 S.E.2d 1 (1980); In re Collingsworth, 17 N.C.App. 340, 194 S.E.2d 210 (1973). 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). बेरोजगारी मुआवजे के लाभों के इनकार करने के उद्देश्यों के लिए "दुराचार," का निष्कर्ष, आवश्यक रूप से किसी विशिष्ट कार्य नियम के उल्लंघन पर निर्भर नहीं होता है Gregory v. Dep't of Revenue, 93 N.C. App. 785, 379 S.E.2d 51 (1989).

द कंट्रोल्ड सब्सटेंस इक्ज़ामिनेशन रेग्युलेशन एक्ट ("CSERA") नॉर्थ कैरोलिना में नियंत्रित पदार्थ की जाँचों के लिए प्रक्रियात्मक आवश्यकताओं को सामने लाता है। यद्यपि नियोक्ता को साक्ष्य प्रस्तुत करके अपना मामला साबित करना होगा, किसी कर्मचारी की ओर से दुर्व्यवहार स्थापित करने के लिए अपने हितों का वास्तविक नुकसान दिखाने की आवश्यकता नहीं है। Eury v. N.C. Emp't Sec. Comm'n, 115 N.C. App. 590, 446 S.E.2d 383, cert. denied, 338 N.C. 309, 451 S.E.2d 383 (1994). CSERA के अनुसार, एक नियोक्ता को स्थापित करना चाहिए: (1) कि एक कर्मचारी का एक नियंत्रित पदार्थ के लिए सकारात्मक परीक्षण किया; (2) दवा परीक्षण के नमूने की अभिरक्षा की श्रृंखला; (3) नियंत्रित पदार्थ जाँच की विश्वसनीयता; और (4) वास्तव में कर्मचारी ने नियोक्ता की दवा-परीक्षण नीति का उल्लंघन कैसे किया? देखें N.C. Gen. Stat. 95 §§ 230 through 235; 13 N.C. Admin. Code 20.0101 through 20.0602. अगर कोई नियोक्ता CSERA अनुपालन करता है तो नियंत्रित पदार्थ परीक्षा का सकारात्मक परिणाम काम से जुड़े दुराचार का गठन करता है। इसी तरह, एक उचित और ठीक प्रकार से लागू ड्रग परीक्षण की नीति का पालन करने के एक कर्मचारी के इनकार, बिना किसी उचित कारण के, दुराचार का गठन करता है। देखें Boesche v. Raleigh-Durham Airport Auth., 111 N.C. App. 149, 432 S.E.2d 137 (1993) (जिसमें यह माना गया कि नियोक्ता द्वारा लागू की गई की गई उस यादृच्छिक ड्रग टेस्टिंग पॉलिसी को अपनाने करने के लिए, जिसमें परीक्षण के लिए हाज़िर होने से इनकार करने वाला मेटेनैन्स मैकेनिक को डिसचार्ज कर दिया गया था, ने अवैध अनुसंधानों से मुक्त होने के लिए मैकेनिक के संवैधानिक अधिकारों का उल्लंघन नहीं किया, और कर्मचारी को रोजगार से गलत तरीके से डिसचार्ज नहीं किया गया); DES Precedent Decision No. 21, In re Roecker (1987) भी देखें।

जाँच करने वाली उस प्रयोगशाला की ओर से एक हलफनामा या गवाही से साबित हो सकता है कि विवादित मामले के दावे में पेश किए गए कंट्रोल्ड सब्सटेंस इक्ज़ामिनेशन के परिणाम ड्रग या शराब संबंधित पृथक्करण को साबित कर सकते हैं। हलफनामे या गवाही में स्पष्ट होना चाहिए कि परिणामों का मतलब क्या होगा। 49 C.F.R.Part40 के अनुसार यूनाइटेड स्टेट्स डिपार्टमेंट ऑफ़ ट्रांपोर्टेशन फेडरल मोटर कैरियर सेफ्टी एडमिनिस्ट्रेशन या 10 C.F.R. Part26 के अनुसार यूनाइटेड स्टेट्स न्युक्लियर रेग्युलेटरी कमीशन द्वारा आवश्यक परीक्षणों के बारे में साक्ष्य भी प्रस्तुत किया जा सकता है। कंट्रोल्ड सब्सटेंस इक्ज़ामिनेशन के परिणाम और लागू वैधानिक या विनियामक प्रक्रियात्मक आवश्यकताओं के अनुपालन के परिणाम साबित हुए माने जा सकते हैं यदि दावेदार उन्हें अपील रेफरी से पहले सुनवाई के दौरान या हलफनामे इन्हें मानता है या उनका उल्लेख करता है। देखें 04 N.C. Admin. Code 24C .0211; DES Precedent Decision No. 34, In re Teachey (1999).

#### कानून के निष्कर्ष:

वर्तमान मामले में, बोर्ड ने योग्य और विश्वसनीय सबूतों और तथ्यों से निष्कर्ष निकाला कि दावेदार को रोजगार से डिसचार्ज किया गया। बोर्ड ने आगे यह निष्कर्ष निकाला कि

पूर्ववर्ती के आधार पर, अपील रेफरी के निर्णय में (पुष्टि/बदलाव/संशोधन) होना चाहिए। इसके अलावा, दावेदार के दावे को पूर्वदिनांकित करने के अनुरोध को अनुमति (दी जानी) (नहीं दी जानी) चाहिए, और दावेदार को बेरोजगारी बीमा लाभ प्राप्त करने के लिए )अयोग्य( )अयोग्य नहीं( समझा जाना चाहिए।

उच्च प्राधिकरण निर्णय संख्या  
पृष्ठ पांच का चार



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।

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

यह

बोर्ड ऑफ़ रिव्यू

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 प्रीक्वेंटली 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 77 North Carolina की उस काउंटी के उच्च न्यायालय के क्लर्क के साथ दायर की जानी चाहिए जहाँ विवाद हुआ था।

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 रिकॉर्डर के अन्य सभी पक्षों पर कायरवाही 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 रिजस्टर्ड एजेंट को संबोधित किया जाना चाहिए:

मह वपूणर् – नि लिखत पृ देख



A. John Q Lawyer  
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)**

**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: