

이 안내책자는 북버지니아 법률서비스 (Legal Services of Northern Virginia)의 허가에 의한 것입니다. 여기에 실린 내용이나 주제에 관하여 질문이 있다면, 연락을 주십시오. 이메일이나 전화 703-778-6800 으로 연락하십시오.

EMPLOYMENT LAW: WAGE AND BENEFITS ISSUES

고용법: 급여와 혜택 문제

I. 서론: 근거법

A. 연방법 (Federal Statutes)

1. 공정노동기준법 (Fair Labor Standards Act), 29 U.S.C. § 201 et.seq.

이 법은 대부분의 고용주들과 대부분의 피고용인들에게 적용됩니다.

여기에서 면제된 (exempt) 피고용인들은 주로 관리직과 전문분야 근로자들과 도급업자들 (independent contractors) 입니다. 이 법은 급여지불명부 기록 뿐만 아니라 최저임금과 시간외 근무에 대한 보상 지급에 관한 규정을 제시합니다. 또한 이 법은 동등 급여 (성별) 조건도 포함합니다.

2. 고용자퇴직소득보장법 (Employee Retirement Income Security Act), 29 U.S.C. § 1001 et.seq.

ERISA 는 주로 퇴직연금, 이연보상계획, 단체의료보험, 생명보험, 소득보상보험과 그 외 다른 고용주가 제공하는 혜택에 관한 주법에 우선합니다. ERISA 의 유명한 규정들 중 하나는 해직 후에도 직장의료보험을 연장 (근로자가 보험을 살 수 있는 기회)하도록 하는 COBRA (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act) 규정입니다.

3. 가족 및 의료휴가 법 (Family and Medical Leave Act), 29 U.S.C. § 2601 et.seq.

1993 년에 제정된 이 법은 최소 50 명 이상의 피고용인을 가진 고용주와 최소한 12 개월이상 근무했어야 하고 지난 12 개월동안 근무시간이 최소한 1250 시간이상 일한 피고용인에 해당됩니다. 이 연방법은 의료보험혜택의 유지와 복직권리를 보장하면서 심각한 건강상태를 치료하기 위해 12 주의 무급휴가를 제공하도록 합니다.

B. 주법 (State Statutes)

1. 버지니아 노동과 고용법 (Virginia Labor and Employment Law), Title 40.1

이 법에는 임금과 혜택에 영향을 주는 몇가지 중요한 조항들이 있습니다. § 40.1-28 은 고용주가 신체검사 비용이나 채용의 조건으로 고용주가 요구한 건강기록을 제출하는데 드는 비용을 피고용인 (또는 지원자)에게 지불하라고 하는 것은 불법이라고 규정합니다. § 40.1-28.6 는 FLSA 동등 급여법의 혜택에 해당되지 않는 고용주들에게 동등급여규정을 제시합니다.

Section 40.1-29 는 해직시 급여지불, 총급여의 서면증명서 제공의무와 임금몰수 및 몰수계약서 금지 등을 포함한 여러가지 문제점들을 다룹니다. 이 법의 위반시 법원은 피고용인의 알맞은 변호사 비용을 고용주가 부담하게 하면서 이행하게 합니다.

2. 계약; 자영 영업사원 (Independent Sales Representatives), Title 59.1-455

이 법은 수수료의 지불방법과 해직후 30 일 이내 그동안 번 수수료의 지불을 밝히는 서면계약을 요구합니다.

3. 단체 상해 질병 보험 증서 (Group Accident and Sickness Insurance Policies), Title 38.2-3541, 3542

버지니아주는 더 소규모의 고용주들까지 포함하여 COBRA 보다 더 광범위한 혜택을 제공합니다. 그리고 퇴직후에도 계속하여 의료보험을 사는 기회의 연장을 규정하고 단체 의료보험혜택의 종료를 피고용인들에게 알려주도록 규정합니다 (Section 3542).

4. 급여 압류 (Wage garnishment), Title 34, § 34-29

§ 34-29(f)는 피고용인이 자신의 빚으로 인해 급여가 압류당했기 때문에 그 직원을 해고하는 것을 금지합니다. § 34-33 는 미성년자에게 지급된 급여는 압류대상이 되지 않는다고 합니다. § 34-34 는 퇴직연금에 관해서 채권자의 권리행사에 대한 면제조항입니다.

5. 봉급, 급여 등의 양도 (Assignment of Salary, Wages, etc.), Article 2, § 55-61 - § 55-167

버지니아주는 챕터 13 파산소송과 약간 비슷한 급여에서 채무의 지불을 법원선정 수탁자에 의해 하도록 하는 주 법원 절차가 있습니다.

C. 관습법 (Common Law)

연방법이나 주법에서도 다루어지지 않은 피고용인 고용 조건과 피고용인 혜택 (휴가비, 휴일, 퇴직금, 보상휴가, 병가 등)에 관한 많은 문제점들이 있습니다. 버지니아 법전 (Code) Title 11-2 는 고용 계약을 서면으로 하도록 규정합니다. 법원에서 집행할 수 있는 고용의 조건들은 그 자체로는 계약서가 아닌 직원 안내서와 고용 제안 등에서 나올 수도 있습니다.

D. 법적 조사 자료들 (Legal Research Resources)

관련 주법과 연방법의 가장 좋은 자료는 루스리프식의 2 권으로 된 Virginia Law Foundation에서 출판한 Employment Law in Virginia (초판, 1997; 1998 년 증보판)입니다.

II. 급여와 혜택 문제에 관해 자주 나타나는 문제점들과 질문들

다음은 웨어팩스 변호사협회의 프로 보노 고용법 프로젝트를 위한 의뢰인 상담시 법률 서비스 직원들과 프로 보노 봉사자들이 자주 듣는 상당히 전형적인 급여와 혜택 문제들입니다.

상황: 급여의 미지급 또는 부도수표로 지급

제일 흔한 경우는 고정된 사업체 주소가 없는 사람에게 단기간이나 한가지 일을 하기 위해 고용되었던 건설업계에서 일하는 사람들이 겪는 문제입니다. 그런 근로자가 돈을 받지 못했거나, 하기로 한 일에 대해 일부분만 돈을 받았거나 또는 은행에서 받아주지 않는 수표 (잔고가 부족해서)로 돈을 받은 경우입니다.

가능한 대응책/권고:

첫번째 단계는 고용주를 확인하여 잘 되면 찾는 것입니다. 주로 미지급 문제는 또다른 건설업자의 도급업자 (independent contractor)로 일하는 사람에게서 일어납니다. 고용주를 확인하는 한 방법은 만약 그 거래가 허가를 요구하는 것이었다면 공인 배관공 등의 카운티 사업기록을 확인하는 것입니다. 시공계약자나 부동산 소유주는 하청업자의 소재를 파악하는데 (주소 확인) 주로 도움이 될 수 있습니다.

시공자와 자재공급자의 선취특권 (담보권)은 버지니아 법전의 Title 43 에서 다루어지고 있습니다. \$50.00 이상의 인건비나 자재비는 부동산 담보권 (property lien) 에 관한 조항에서 다룹니다 (§ 43-3A). § 43-9 는 하청업자를 위해 일하는 근로자에게 적용합니다. 만약 담보권이 신청되면, 일이 끝난 후 60 일 이내에 등록되어야 하고, 담보권을 집행하는 소송은 담보권 각서가 등록된 후 6 개월 이내에 시작되어야 합니다 (버지니아 법전 § 43-17).

또한 이 법전은 잔고부족으로 인하여 부도수표의 발행에 대한 상환청구를 제공합니다. 부도수표의 민사 회복은 § 8.01-27.1 에 나와있습니다. § 8.01-27.2 에 따르면, 부도수표를 받은 근로자는 수표에 쓰여져 있는 급여액에 더하여 수표액수의 3 배 또는 \$250.00 중 그중에서 작은 액수를 돌려받을 수 있습니다.

급여의 지급을 요구하는 § 40.1-29 의 법전 조항은 급여를 받지 못한 피고용인에게 알맞은 변호사 비용을 보상하도록 법으로 허용하기 때문에 중요합니다. 급여 청구소송을 하는 두가지 방법은 버지니아 노동청에 고소장을 제출하고, 일반지방법원이나 소액재판소에 소송을 접수하는 것입니다. 버지니아 노동청은 제한된 수단들과 매우 제한된 집행력을 가지고 있습니다. 주로, 급여의 미지급에 대한 가장 좋고 빠른 보상책은 채무영장을 신청하는 것입니다.

급여를 회수하기 위한 근로자들을 도와주는 이런 조항들이 있음에도 불구하고, 시공자의 선취특권이 없거나, 고용주가 확인이 되지 않거나 찾을 수

없거나, 또는 사업체나 소유주가 파산했기 때문에 회수가 실질적으로 되지 않는 경우가 많이 있습니다.

상황: 보상없이 한 일; 최저임금보다 더 적게 받는 근로자; 더 많은 보상없이 한 시간외 근무; 그리고, 근로소득세의 원천징수를 안하는 경우

일반적으로 이런 상황들에서의 쟁점은 근로자가 피고용인이 아니라 도급업자라는 고용주의 주장입니다. 또한 고용주가 공정노동기준법의 적용범위에서 제외된다고 주장하는 피고용인에게 지급된 급여에 관해 생길 수 있는 쟁점들이 있습니다. 봉급제로 월급을 받는 비노조원 피고용인 (exempt employee)을 노조원 피고용인 (non-exempt employee)으로 대하는 것 (즉, 하루 중 직장에서 빠진 시간만큼 월급에서 제하는 것)은 공정노동기준법의 제외대상에서 조정되고 빠질 수도 있습니다.

가능한 대응책/권고:

공정노동기준법에 따르면, 도급업자 신분에 대한 검사는 고용주가 근로자와 근로자가 하는 일에 대해 통제를 어느 정도 행사하는지를 평가하는 것입니다. 시간제가 아닌 월급을 주는 것이나 도급업자 계약서를 근로자에게 서명하라고 요구하는 것은 피고용인의 신분을 결정하는데 영향을 미치지 않습니다.

버지니아 실업보상법 (Virginia Unemployment Compensation Act) § 60.2-212(c)에도 고용주의 지시나 통제를 받지않고 일하는 근로자들과 사업장소밖이나 정상적인 업무가 아닌 것을 행하는 근로자들을 고용주의 과세제도에서 제외하는 공정노동기준법과 비슷한 사실상 거의 똑같은 검사가 있습니다. 버지니아 법전은 고용주가 혜택에서 제하는 것을 증명하라고 합니다. 도급업자 대 피고용인 신분을 다루는 한가지 방법은 실업보상청구에 관한 버지니아 고용위원회 (Virginia Employment Commission on an unemployment compensation claim)를 통하는 것입니다. 청구자가 혜택을 신청하면, 위원회의 첫번째 서면답변은 고용주(들)이 신고한 지난 12개월간의 임금을 보여주는 재정판결을 발행합니다. 만약 고용주가 실업세를 내지 않았다면, 급여기록은 불완전할 것이고 피고용인/청구자는 이 법에 따른 혜택을 받기위해 적법절차 심리를 할 권리가 있습니다.

공정노동기준법에 따른 혜택의 문제 (피고용인 신분)는 버지니아 노동청이나 미국 노동청에 고소함으로써 결정될 수 있습니다. 최저임금이나 시간외 수당 위반에 따른 급여의 미지급이나 저임금은 연방법원이나 주법원에서 다루어질 수 있습니다. 고의가 아닌 위법행위는 2년의 시효가 있고, 고의적 위반에 대한 공소시효는 3년입니다 (29 U.S.C. § 255). 또한 최저임금 위반은 알맞은 변호사 비용을 보상해주는 버지니아 법전에 적용되는 피고용인들에게 집행될 수도 있습니다 (§ 40.1-28.12).

버지니아 노동청에 급여 소송을 한 피고용인들에게 보복성 해고에 대한 뚜렷한 주 자체의 법정 보호는 없지만, 그러한 해고는 공공정책을 위반한다는 버지니아 관습법에 따라 논쟁이 가능합니다. 공정노동기준법에 의해 고소를 한 것에 대한 보복은 연방법에 의해 금지되어 있습니다.

이런 저임금이나 급여를 제대로 지급하지 않는 일이 다루어지는 다른 방법은 연말 후에 피고용인이 W-2 가 아닌 1099 를 받거나 원천징수 증명서를 아예 받지 않을 때 (그리고 소득세 신고를 어떻게 하는지에 관한 안내를 요청할때) 입니다. 버지니아 세무청과 연방 국세청 (IRS)은 이런 상황에 있는 근로자들에게 안내를 제공합니다. 1월부터 12월 중 근로소득세의 원천징수를 하지 않는 문제가 생긴다면, 다음의 버지니아 법 § 40.1-29(c)가 유용합니다:

피고용인의 요청에 따라 고용주는 피고용인에게
임의의 급여지급 기간 동안 피고용인이 벌은
총급여와 그에 따른 어떠한 공제액과 공제한 목적에
대한 서면 증명서를 제공해야 한다.

만약 피고용인이 그동안 “장부에 기장되지 않고 (off the books)” 현금으로 급여를 받아왔다면, 회계를 요청하는 위의 조항의 사용은 이전 피고용인에 대한 근로소득세의 지급 요청을 주장할 수 있습니다.

상황: 회사 기물 손상에 대한 비용이나 계산대의 현금부족으로 기소된 근로자;
고객의 미지급을 반영하기 위해 수수료를 재계산

고용주들은 여러번의 계산대 현금부족, 지정된 금액에서 없어진 금액이나 회사 기기물의 부주의한 작동으로 생긴 손상에 대해 급여에서 공제를 하고 근로자들을 해고합니다. 급여의 일부나 전부를 수수료로 받는 근로자들은 가끔씩 고용주들이 주장하는 소득의 손실에 대해 소득에서 공제를 당하거나 초과징수 (선금을 지불받았거나 소득을 미리 뺏겨 썼을때)를 당합니다.

가능한 대응책/권고:

버지니아 법전은 급여의 몰수에 관하여 피고용인들과 계약하는 것을 일반적으로 금지합니다 (§ 40.1-29(D)). 또한 이 법은 중역진들과 “그외 법이 규정하는 것을 제외하고” 예외를 두었습니다. 이 법의 부조항 (c)는 피고용인의 서명이 있는 서면 위임장이 있으면 공제를 허용합니다. 급여 차감계산이나 회수를 지지하는 어떠한 계약서도 § 40.1-29(E)부터 (H)의 제재 조치를 피하기 위해서는 자발적이라는 것을 보여주어야 합니다. 몰수 계약서에 서명할 것을 강요받은 피고용인은 버지니아 노동청에 고소할 수 있고 보복성 해고에 대해 관습법하에서 (거의 틀림없이) 보호를 받을 것입니다.

피고용인일수도 있고 도급업자일 수도 있는 영업 사원을 보상하기 위한 여러가지 다른 방법들이 있습니다. 버지니아 법은 도급업자에 대해 수수료의 계산방법과 지급방법을 명시하는 서면 계약서를 요구합니다 (§ 59.1-456). 가장

흔한 분쟁은 판매의 취소나 미지급에 대한 수수료 삭감과 해직 전에 벌은 수수료의 미지급이나 과소 지급을 하는 것입니다. 만약 수수료를 받는 영업 사원이 “내부 (inside)” 판매에 연결되어 있다면, 소득의 미지급이나 과소지급은 § 40.1-29 에서 다루어지는 급여 문제입니다. § 59.1-455 는 도급업자에 의한 “외부 (outside)” 판매에 적용됩니다. 명확하게 밝혀져 있다면, 몰수는 도급업자 계약에서 집행이 가능할 것으로 보입니다. 피고용인 신분의 영업 사원에 대한 수수료 몰수는 서면으로 나타나있더라도 문제가 된 정책과 구체적인 사실에 근거한 상황에 따라서 불법일 수도 있습니다.

상황: 여행휴가, 휴일, 병가와 퇴직금에 대한 보상

유급휴가에 관해 가장 자주 나타나는 문제는 고용주가 해직시 축적된 휴가에 대해 지급을 해야 하는지, 사표를 내거나 잘못된 행동으로 인한 해직이 보상 자격에 영향을 주는지, 그리고 어떤 상황에서 피고용인이 퇴직금을 요청할 수 있는지에 관한 것입니다.

가능한 대응책/권고:

이러한 유급휴가 문제는 연방법이나 주법에 적용되지 않습니다. 주법에 의해 다루어지는 거의 유일무이한 경우가 배심원 의무나 법정에서 출두하는 상황입니다 (버지니아 법전 § 18.2-465.1). 법원에 출두하라고 명령받거나 소환된 사람 또는 배심원의 의무를 수행하는 사람은 직장에서 빠지게 됨으로써 병가나 휴가일을 사용하지 못하게 되어있습니다. 그러나, 이 법은 일하지 않은 시간에 대해 급여나 월급의 지급을 요구하지는 않습니다. 연방법은 공정노동기준법하의 혜택에서 제외된 피고용인이 직장에서 빠진 시간을 급여에서 삭감하는 것에 대해 제한합니다 (29 C.F.R. § 541.118(a)(4)). 제외된 피고용인의 월급은 배심원이나 증인 보수로 받은 보상금으로 차감계산될 수 있습니다. 이 연방 제한책은 제외된 피고용인이 주중에 얼마간의 일을 수행할때만 적용됩니다.

유급휴가의 발생과 사용은 보통 직원 안내서나 인사 안내서에 나온 서면으로된 규정에 따라 결정되는 계약법의 문제입니다. 주로, 휴가가 축적된 방법이 사용할 권리와 보상될 수 있는 여부를 결정합니다. 해고시에 사용되지 않은 여행휴가는 보상이 가능할까요? 이에 대한 답은 서면 규정에 따라 밝혀질 것입니다. 보통 여행휴가가 급여 지급때나 매월 쌓인다면, 사용되지 않은 휴가는 해고시 보상될 수 있을 것입니다. 만약에 여행휴가가 일을 시작한지 일년후에 2주간이나 매년 일한 것에 따른 대기기간에 따라 쌓인다면, 이런 경우에는 보상이 없을 것입니다. 보통 고용주 규정은 해고시에 사용되지 않은 병가에 대한 보상을 제공하지 않습니다. 휴가 몰수 조항은 휴가가 어떻게 적립되었고 해고의 이유 등에 따라 시행될 수도 있거나 안될수도 있습니다.

연방휴일이나 주 휴일에 대해 유급 또는 무급휴가에 대한 법적 규정은 없습니다. 피고용인은 고용의 조건으로서 휴일에도 일하도록 요구될 수 있습니다.

퇴직금은 인사 규정에 따라 지급될 수도 있지만 이것은 보통 자유재량적이며 해고시 의무의 면제와 교환으로 해결됩니다. 피고용인들이 주로 법적 권리를 포기할 수 없지만, 차별과 민권법 (civil rights laws) 등의 위반에 대해 고소를 하는 권리를 포기하는 계약서는 (의무의 계약 해지에 대한 대가로) 그렇지 않으면 보상을 받을 자격이 없는 피고용인이 보상을 받았을 때 지지되어 왔습니다.

상황: 피고용인이 병이나 부상으로 인해 직장에 안나온 경우: 의료 기록으로 무엇이 정당하게 요구되며, 어떤 상황에서 근로자가 직장으로 복귀할 수 있습니까?

근무 중 또는 근무외의 경우에 입는 부상과 피고용인들이나 그들의 가족들이 겪는 건강 문제와 정당한 사유가 있는 결근과 사유가 없는 결근을 관장하는 고용주 규정의 적용으로 인해서 생기는 많은 다른 문제들과 상황들이 있습니다.

가능한 대응책/권고:

가족 및 의료휴가 법 (FMLA)은 휴가를 거절당하거나 직장을 잃은 경우에 대해 일부 상황에 있는 일부 피고용인들에 대해 제한된 보호를 제공합니다. 연방 규정법 (29 C.F.R. § 800 et. seq.) 은 질문과 답변 형태로 쓰여져 있고 자주 일어나는 문제들에 대해 안내를 해줍니다. 이 법은 소규모의 고용주들 (50명 미만의 피고용인을 가지고 있는)에게는 적용되지 않고, 또한 신규와 시간제 근로자들을 제외합니다 (혜택을 받으려면 피고용인은 12개월을 일하고 지난 12개월간 1250시간을 일했어야 합니다). 또한 이 법은 심각한 건강문제와 제한된 수의 규정된 경우 (직계 가족 구성원의 사망과 같은 경우)에만 적용됩니다.

적어도 한가지 경우에는 아마도 이 연방법은 버지니아 근로자들을 보호하는 주법의 적용보다 우선합니다. 버지니아 법전 § 40.1-28은 신체검사 비용이나 채용의 조건으로 고용주가 요구한 의료 기록을 제출하는데 드는 비용을 피고용인 (또는 지원자)에게 지불하라고 하는 것은 위법이라고 규정합니다. 그러나, 가족 및 의료휴가 법 (FMLA)에 따르면, 연방법은 휴가에서 직장으로 복귀할때 건강증명서의 비용을 피고용인이 부담하라고(고용주가 요구한다면) 규정합니다 (29 C.F.R. § 825.310(d)). 거의 틀림없이 연방규정이 버지니아법을 우선합니다.

피고용인이 적어도 3일동안 아파서 병으로 인한 결근시 의료 기록을 요구하는 규정을 가지고 있는 것은 고용주들에게는 꽤 흔한 일입니다. 어떤 고용주들은 피고용인이 하룻동안 아파서 결근하면 결근을 정당화하기 위해 의료 기록을 요구합니다. 규정들은 고용주가 신체검사나 의사 소견서의 준비에 드는 비용을 부담하는지에 대해서 명확하게 나타내지 않습니다. 이것은 피고용인이 단체건강보험이 없는 경우에 더욱 중요한 문제가 됩니다. 신체검사와 FMLA에

적용된 휴가의 끝에 제출하는 기록외에, 피고용인은 병원 또는 의사에게 요구된 어떠한 검사나 기록에 대한 비용을 고용주에게 청구하라고 하는 것이 가능해야 합니다. 고용주가 이런 비용에 대해 납부나 상환이 가능하다는 것을 규정으로 명확히 하는 경우는 거의 없습니다.

병가후에 (유급이나 무급) 직장으로 복귀하는 권리는 근무중에 부상을 입었는지 그리고/또는 병가가 FMLA에 적용되는지에 따라 주로 결정됩니다. 버지니아 법전 § 40.1-27.1은 이 법의 Title 65.2에 정의된 근로자의 보상 프로그램에 따라 적용되는 부상으로 인해 결근한 피고용인을 해고가 안되도록 제한된 보호를 제공합니다. 이 보호책의 약점들은 다른 이유로 인한 해고는 금지되지 않으며 피고용인의 결근 상황이 그 피고용인을 해고하지 못하도록 하는 것이 불가능하거나 비합리적일때 법적 보호가 적용되지 않는다는 것입니다. 또한, 피고용인의 보상 휴가로부터 직장으로 복귀하는 권리는 6개월이상의 결근에는 적용되지 않습니다.

일반적으로, 가족 및 의료휴가 법 (FMLA)은 12주까지 사용된 휴가에 대해서 똑같은 일이나 동등한 직위로 복귀하는 것을 규정합니다. 이 권리는 연방 규정에 정의된 “중요” 직원들에게 해당되고, FMLA에 적용된 휴가 중에 있는 직원들은 임시해고나 감원 조치에 보호되는 것과 같은 더 우선한 권리를 다른 직원들처럼 가지고 있지 않습니다.

어떤 경우에는, 장애인 차별조항이나 성차별 (임신) 보호가 일할 기회를 주거나 휴가후에 직장으로 복귀하는 것이 가능하도록 합당한 대우가 마련되게 적용되기도 합니다. FMLA가 적용되지 않으면, 연방, 주 또는 지방법의 차별보호가 유일하게 가능한 보호가 될 것입니다.

상황: 피고용인이 재판에서 지고 고용주에게서 급여중 25%를 차압하였다는 통지를 받았습니다.

여기에는 버지니아 법에 대부분의 채무자가 할 수 있는 급여 압류 소송을 중단하는 상대적으로 빠른 방법이 있습니다 (은행구좌 압류를 중단하는 매우 비슷한 방어 방법도 있습니다).

가능한 대응책/권고:

버지니아 법전은 동산 (급여)에 대해 채권자 청구에 적용되는 세대주 (주택) 면제조항을 만들어 두었습니다 (§ 34-4). 각 세대주는 일생동안 \$5,000 과 각 부양가족당 \$500 의 면제를 허가받았습니다. 이 법전에는 견본 양식과 동산 면제를 청구하는 법에 관한 간단한 설명이 있습니다. 주택증서양식이 첨부되어 있습니다.

법에 의하면, 급여가 압류되어 버린 근로자는 90일까지 반환 날짜 (끝나는 날짜)를 정해서 압류 소환장 (고용주 앞으로 된)이 교부되게 할 수 있습니다. 소환장에 첨부되는 양식은 “심리 요청 - 압류 면제 청구 (Request

for Hearing – Garnishment Exemption Claim)” 입니다. 피고용인은 (필요하다면 고용주의 경리과의 도움으로) 압류기간동안 차압당하게 될 급여의 액수를 계산하고, 주택증서에 그 금액을 기입하고 순회 재판소 사무관의 사무실내 토지대장 부서에 그 증서를 신청할 수 있습니다 (신청비 \$16.00).

피고용인은 신고된 증서의 등본과 면제 청구서를 함께 가지고 있어야 하고, 일반 지방법원 서기관의 사무실에 신청하여야 합니다 (대부분의 압류는 일반 지방 법원에 있습니다). 서기관은 영업날짜로 7일 내에 심리를 정할 것입니다. 피고용인은 직접 참석해야 합니다. 면제를 허가한 후에 법원은 고용주에게 압류를 중지하고 차압한 급여를 피고용인에게 주라고 하는 명령을 보낼 것입니다.

변호 조언: 이 절차가 특정 압류를 막을 것이지만, 90일 기간이 지난 후에 채권자가 새로운 압류를 신청하는 것을 중단할 수 있는 방법은 없습니다. 채권자에게 급여의 25%보다 적은 자발적 지불계획을 제안하기 위해 세대 면제를 사용하는 것이 아마도 채무에 대한 더 나은 장기적 해결책일 것입니다 (피고용인이 파산신청을 하지 않는한). 피고용인은 압류대상인 금액의 일부만을 면제하거나 자발적 지불계획 제안을 전달함으로써 더 낮은 지불 금액 (예를 들면, 급여중 5%에서 10%)을 실제로 정할 수 있습니다. 버지니아 법전 § 55-161의 양도 조항 또한 여러명의 채권자들에 의한 급여 압류를 피하는 장기적인 해결책을 제시하는데 도움이 될 수도 있습니다.