

Эта брошюра любезно предоставлена организацией "Legal Services of Northern Virginia" ("Юридическая помощь в Северной Вирджинии"). Если у вас есть вопросы по поводу данного материала или данного предмета, мы хотели бы побеседовать с вами. Направьте нам письмо по электронной почте или позвоните по телефону (703) 778 6800

## **EMPLOYMENT LAW: WAGE AND BENEFITS ISSUES**

### **RUSSIAN**

#### **ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО: ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПОСОБИЯ**

##### **1. ВСТУПЛЕНИЕ: ИСТОЧНИК ПРАВА**

###### **A. ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ**

###### **1. Трудовое законодательство, 29 U.S.C. § 201 et.seq.**

Это законодательство применимо к практически всем работодателям и почти всем работникам. Законодательство исключает административных работников, специалистов и независимых подрядчиков. Законодательство устанавливает сумму минимальной заработной платы и компенсации за сверхурочную работу, а также систему оформления ведомостей на оплату. Закон также включает требование равной платы для мужчин и женщин.

###### **2. Закон о пенсионном обеспечении, 29 U.S.C. § 1001 et.seq.**

Закон о пенсионном обеспечении (ERISA) обычно имеет преимущественное право над законом штата о пенсионных пособиях, планами отсроченных выплат, групповыми медицинскими страховками, страхованием на случай смерти и/или инвалидности и другими пособиями, предоставляемыми работодателем. Один из лучших разделов ERISA - COBRA (Закон об общем согласовании бюджета) требует обеспечения дополнительных пособий по групповому медицинскому обслуживанию (возможность для сотрудников купить страховку) после того, как они ушли с работы.

###### **3. Закон об освобождении от работы по семейным обстоятельствам и по болезни, 29 U.S.C. § 2601 et.seq.**

Закон 1993 года распространяется на работодателей, имеющих не менее 50 сотрудников, и на сотрудников, которые проработали на работодателя по крайней

мере двенадцать месяцев и которые работали по крайней мере 1250 часов в течение последних двенадцати месяцев. Федеральное законодательство обеспечивает право на неоплачиваемый отпуск сроком до двенадцати недель в случае серьёзного заболевания, причём работник сохраняет оплачиваемую работодателем медицинскую страховку и право вернуться на работу.

## Б. ЗАКОНЫ ШТАТА

### 1. Законы Вирджинии о занятости и трудоустройстве, Раздел 40.1.

Существует несколько основных положений, определяющих заработную плату и пособия. В соответствии с частью 40.1-28 работодатель не имеет права заставить сотрудника (или поступающего на работу) оплатить стоимость медицинского обследования или стоимость предоставления медицинских карт, нужных работодателю при приёме сотрудника на работу. Часть 40.1-28.6 включает требование равной платы для сотрудников, которые не защищены законом FLSA о равной оплате.

Часть 40.1-29 включает ряд вопросов, в том числе о выплате заработной платы после ухода с работы, об обязанности предоставить в письменном виде отчёт о зарплате до вычета налогов, и о запрете конфискации зарплаты и договоров, предусматривающих конфискацию. В случае нарушения закона, можно получить решение суда об исполнении, заплатив адвокату умеренный гонорар.

### 2. Контракты; независимые торговые представители, раздел 59.1-455

В соответствии с законодательством контракты должны быть в письменном виде, и должны разъяснять каким образом производится начисление и выплата комиссионных, закон также ограничивает срок выплаты заработанных комиссионных 30-тью днями после прекращения работы.

### 3. Страхование полисы для групповых несчастных случаев и заболеваний, раздел 38.2-3541 и 3542.

Штат Вирджиния обеспечивает более широкую защиту, чем COBRA, исключает более мелких работодателей, и требует продления срока, в течение которого сотрудники могут купить медицинскую страховку - после ухода с работы (часть 3541); кроме того, сотрудники должны получить уведомление, если их групповая медицинская страховка перестала действовать (часть 3542).

### 4. Отчисления из заработной платы по решению суда, раздел 34, § 34-29

Часть 34-29(f) запрещает увольнять сотрудника из-за того, что из его/её зарплаты производятся отчисления по приговору суда в счет отлаты одного долга. В соответствии с частью 34-33 нельзя производить отчисления по приговору суда из

зарплаты несовершеннолетнего. Часть 34-34 перечисляет по каким искам кредиторов не производятся отчисления из пенсионных пособий.

5. Начисление заработной платы, почасовой платы и т.д., статья 2, § 55-61 - § 55-167.

В Вирджинии существует судебная процедура штата, приблизительно соответствующая процедуре Глава 13 банкротства, при которой назначенное судом доверенное лицо производит выплату долгов из зарплаты должника.

## В. ОБЩЕЕ ПРАВО

Ряд вопросов, относящихся к условиям труда и пособиям работников (отплата отпуска; праздников; последняя зарплата человеку, уходящему на пенсию; отпуск в счет компенсации; больничный лист и т.д.), не включены ни в федеральные законы, ни в законы штата. Раздел 11-2 Кодекса законов Вирджинии требует, чтобы трудовые соглашения были в письменном виде. Условия труда, соблюдение которых может быть обеспечено решением суда, могут быть перечислены в руководстве сотрудника, в предложениях работы и т.д., которые сами по себе трудовыми соглашениями не являются.

## Г. РЕСУРСЫ ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ОБЩЕГО ПРАВА

Единственный лучший источник федеральных законов и законов штата по общему праву - подборка в двух томах переплетённых книг: ”Законы Вирджинии о правах работников по найму”, издание ”Фонда законов Вирджинии” (Первое издание, 1997 г.; с дополнением 1998 г.).

2. ЧАСТО ВСТРЕЧАЮЩИЕСЯ ПРОБЛЕМЫ, А ТАКЖЕ ВОПРОСЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ В СВЯЗИ С ЗАРПЛАТОЙ И ПОСОБИЯМИ

Далее следует ряд довольно типичных вопросов о зарплате и пособиях, с которыми часто обращаются к сотрудникам организации ”Юридическая помощь в Северной Вирджинии” и к волонтерам, бесплатно работающим для Проекта трудового законодательства Коллегии адвокатов Ферфакса:

СИТУАЦИЯ:

НЕВЫПЛАТА ЗАРПЛАТЫ ИЛИ  
ВЫПЛАТА НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ  
ЧЕКОМ

В такую ситуацию чаще всего попадают люди, работающие на стройках, нанятые кем-либо без определённого рабочего адреса, на короткий срок или для выполнения одного задания. В этих случаях работнику либо не заплатили совсем, либо заплатили часть причитающейся оплаты, либо заплатили чеком, который не принимает банк (из-за недостатка средств на счёте).

## ВОЗМОЖНЫЕ ДЕЙСТВИЯ/СОВЕТ:

Сначала нужно выяснить, кто ваш работодатель и где он находится. Часто не платят независимые подрядчики, работающие для другого подрядчика. Если для выполнения работы требуется лицензия, можно найти работодателя, проверив отчёты о лицензированных слесарях и пр. в этом округе. Генеральный подрядчик или владелец собственности может помочь найти субподрядчика (и дать адрес для вручения судебного документа).

О наложении ареста на собственность механиков и поставщиков см. в разделе 43 Кодекса законов Вирджинии. Положение о наложении ареста на собственность применимо, если стоимость труда и материалов превышает \$50.00, часть 43-3А. Часть 43-9 применима к работникам, выполняющим задания субподрядчиков. Иск о наложении ареста на собственность должен быть подан в течение 60 дней после выполнения работы, и судебное дело об исполнении наложения ареста на собственность должно быть начато в течение шести месяцев после подачи меморандума о наложении ареста на собственность. (Кодекс законов Вирджинии § 43-17).

Кодекс законов также предусматривает право регресса за выдачу чека, непринятого банком из-за отсутствия средств. Гражданское взыскание по решению суда в связи с непринятым чеком рассматривается в части 8.01-27.2. В соответствии с § 8.01-27.2, работник, получивший непринятый чек, может в дополнение к сумме, указанной в чеке, получить меньшее из двух - сумму чека в тройном размере или \$250.00.

Большое значение имеет положение в части 40.1-29 Кодекса, обязывающее платить зарплату, поскольку закон даёт право оставленному без оплаты работнику взыскать в судебном порядке адвокатский гонорар в разумных пределах. В случае невыплаченной зарплаты можно действовать двумя способами: подать жалобу в Департамент труда штата Вирджинии и подать судебный иск в окружной суд или в суд по мелким имущественным делам. Департамент труда Вирджинии располагает ограниченными средствами и довольно ограниченной властью для осуществления принудительного взыскания. Обычно самое лучшее и быстрое средство защиты при невыплате зарплаты - подать ордер на взыскание долга.

Несмотря на все эти положения, направленные на то, чтобы помочь работникам взыскать зарплату в судебном порядке, существуют обстоятельства, при которых взыскание невозможно, потому что невозможно применить арест на собственность механиков, невозможно определить, кто работодатель и где он находится, либо предприятие или владелец обанкротились.

СИТУАЦИЯ:

НЕ ПОЛУЧЕНА КОМПЕНСАЦИЯ ЗА  
ВЫПОЛНЕННУЮ РАБОТУ;  
РАБОТНИК ПОЛУЧИЛ МЕНЬШЕ  
МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРПЛАТЫ;

## СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА НЕ БЫЛА ОПЛАЧЕНА ПО БОЛЕЕ ВЫСОКОЙ СТАВКЕ; И НЕ БЫЛИ ОТЧИСЛЕНЫ НАЛОГИ С ЗАРПЛАТЫ

Обычно в этих случаях спорным является утверждение работодателя о том, что работник является независимым подрядчиком, а не сотрудником. Могут также возникнуть вопросы в отношении зарплаты работникам, не подпадающим, по утверждению работодателя, под Закон о справедливых рабочих стандартах. Если с сотрудником, имеющим привилегии и получающим жалование, поступать как с работником без привилегии (т.е., уменьшать плату за ту часть дня, когда сотрудника не было на работе), сотрудник может лишиться привилегий, предоставляемых Законом о справедливых рабочих стандартах.

### ВОЗМОЖНЫЕ ДЕЙСТВИЯ/СОВЕТ:

По Закону о справедливых рабочих стандартах статус независимого подрядчика определяется путём оценки степени контроля работодателя над работником и над выполняемой работой. Выплата жалования, вместо почасовой оплаты, или требование подписать соглашение о независимом подряде, не имеют значения при определении статуса работника.

В соответствии с Законом о компенсации в случае безработицы, § 60.2-212(c) существует подобный, почти идентичный способ освобождения от налогообложения работодателями тех работников, которыми работодатель не руководит и чью работу он не контролирует, и работников, чья работа происходит за пределами предприятия или вне обычной деятельности предприятия. В соответствии с Кодексом законов Вирджинии именно работодатель обязан доказать, что у работника нет привилегий. Решить вопрос выбора между статусом независимого подрядчика и сотрудника можно, обратившись в вирджинскую комиссию по трудоустройству с иском о компенсации по безработице. Когда истец подаёт заявление о предоставлении пособий, Комиссия сначала в письменном виде даёт определение денежной ситуации, показав заработную плату за предыдущие двенадцать месяцев в соответствии с отчетом работодателя. Если работодатель не платил налог на безработицу, отчёт по зарплате будет неполным, и сотрудник/истец по закону имеет право на судебный процесс для получения привилегий.

Вопрос о привилегиях по Закону о справедливых рабочих стандартах (статус сотрудника) можно решить, подав жалобу в Департамент труда Вирджинии или в Департамент труда США. Невыплату зарплаты, либо выплату зарплаты ниже установленного минимума, либо нарушения при оплате сверхурочной работы можно оспаривать в федеральном суде, или суде штата. Предельный срок исковой давности в случае неумышленных нарушений закона - два года; в случае умышленных нарушений - три года. (29 U.S.C. § 255). В соответствии с Кодексом Законов Вирджинии можно в судебном порядке обратиться по поводу нарушения

установленной минимальной зарплаты, закон обеспечивает работнику оплату адвокатского гонорара в разумных пределах.(§ 40.1-28.12)

Хотя нет ясно выраженной предусмотренной законом защиты от увольнения сотрудников, подавших жалобы о зарплате в Департамент труда Вирджинии, можно оспаривать увольнение, так как в соответствии с общим правом Вирджинии оно является нарушением государственной политики. Федеральный закон запрещает наказывать за подачу исков о нарушениях Закона о справедливых рабочих стандартах.

Кроме того, недоплата или неправильная оплата обнаруживается после того, как год закончен, и работник получил форму 1099 вместо W-2, либо не получил никакого отчёта об удержаниях, и пытается выяснить, как ему заполнять налоговую декларацию. И Департамент налогов Вирджинии, и Федеральная служба внутренних государственных доходов (Internal Revenue Service) предлагают в этих случаях консультации. Если вопрос о неотчислении налогов из зарплаты возникает в течение календарного года, следует обратиться к Кодексу законов Вирджинии § 40.1-29(с):

”Работодатель по требованию работника должен предоставить работнику отчёт в письменном виде о заработках до вычета налогов за любой период, а также отчёт о любых отчислениях и их назначении”.

Если работник получал оплату наличными, которая часто называется ”внеотчётной”, используйте эту часть Кодекса.

СИТУАЦИЯ:

РАБОТНИКУ ПРЕДЪЯВИЛИ СЧЁТ ЗА ПРИЧИНЕНИЕ УЩЕРБА ИМУЩЕСТВУ КОМПАНИИ ИЛИ ЗА КАССОВУЮ НЕДОСТАЧУ; КОМИССИОННЫЕ БЫЛИ ПЕРЕСМОТРЕНЫ С УЧЁТОМ НЕВЫПЛАТЫ КЛИЕНТОМ

Работодатели отчисляют деньги из зарплаты и увольняют работников за неоднократные недостачи в кассе, пропажу средств, если пропажа превышает определённую сумму, или за ущерб из-за халатного обращения с оборудованием компании. Работодатели иногда отчисляют деньги у работников, которые получают оплату в том числе комиссионными или только комиссионными (в случае предварительной оплаты) за то, что они не получили дохода.

ВОЗМОЖНЫЕ ДЕЙСТВИЯ/СОВЕТ:

Кодекс законов Вирджинии в основном запрещает трудовые соглашения, предусматривающие удержание из зарплаты. Часть 40.1-29(D). Закон также делает исключения для административных работников и исключения в случаях,

”предусмотренных законом”. Подраздел (с) закона разрешает отчисления при наличии письменной и подписанной санкции работника. Любое соглашение, включающее отчисления из зарплаты или взыскания, должно быть очевидно добровольным, чтобы избежать нарушений Части 40.1-29 от (Е) до (Н). Работник, которого принудили подписать соглашение, предусматривающее отчисления, может подать иск в Департамент труда Вирджинии и, возможно, по общему праву получить защиту в случае увольнения за действия против работодателя.

Существует много разных способов компенсации торговых представителей, как сотрудников, так и независимых подрядчиков. Закон Вирджинии требует, чтобы независимые подрядчики имели письменное соглашение, в котором указывается способ начисления и выплаты комиссионных. Часть 59.1-456. Наиболее распространённые конфликты связаны с сокращением комиссионных из-за аннулированной продажи или отсутствия оплаты за продажу, либо отсутствия оплаты за продажу и невыплаты или неполной выплаты комиссионных, заработанных до ухода с этой работы. Если торговый представитель по комиссионным продажам занимается ”внутренними” продажами, в случае невыплаты или недоплаты следует обращаться к Части 40.1-29, где рассматриваются вопросы заработной платы. В Части 59.1-445 рассматривается вопрос ”внешних” продаж независимыми подрядчиками. Удержание комиссионных, если оно получило ясное описание, может быть обеспечено условием соглашения независимого подрядчика. Даже если сотрудник, являющийся торговым представителем, в письменном виде включает условие об удержании комиссионных, оно может быть незаконным - вопрос может зависеть от проводимой политики и особых фактических обстоятельств.

СИТУАЦИЯ:

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ОТПУСК,  
ВЫХОДНЫЕ ДНИ, БОЛЬНИЧНЫЕ  
ЛИСТЫ И ПОСЛЕДНЯЯ ЗАРПЛАТА  
ЧЕЛОВЕКУ, УХОДЯЩЕМУ НА  
ПЕНСИЮ

Особенно часто в связи с оплатой отпуска возникает вопрос о том, должен ли работник при увольнении получить оплату за накопившийся отпуск, зависит ли право на компенсацию от того, ушел ли работник по собственному желанию или был уволен за нарушение, и при каких обстоятельствах уходящий на пенсию работник может требовать последнюю зарплату.

ВОЗМОЖНЫЕ ДЕЙСТВИЯ/СОВЕТ:

Эти вопросы оплаты отпуска не подчиняются федеральным законам или законам штата. Одна из немногих ситуаций, рассмотренных законом штата, - услуги присяжных заседателей и явка в суд. Кодекс законов Вирджинии § 18.2-465.1. Любой человек, получивший вызов в суд или приглашение работать присяжным заседателем не обязан использовать больничный лист или отпуск для выполнения этих дел. Хотя закон не требует, чтобы оплачивалось время, когда

сотрудник не работал. Федеральный закон ограничивает сокращение жалования сотрудникам, незащищённым Законом о справедливых рабочих стандартах, за время их отсутствия на работе. 29 C.F.R. § 541.118(a)(4). Зарплата сотрудника, незащищённого Законом о стандартах, может быть уменьшена на сумму компенсации, полученную за работу присяжным заседателем, или на сумму, составляющую оплату свидетеля. Федеральные ограничения применимы только в тех случаях, когда незащищённый Законом сотрудник выполняет какую-либо работу в течение недели.

Накопление и использование оплаченного отпуска относятся к вопросам контрактного права, обычно изложенного в письменном виде в инструкциях для сотрудников или в руководстве для работников. Обычно, право использовать отпуск и получать компенсацию зависит от того, каким образом он накапливался. Можно ли получить компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении? Ответ нужно искать в изложенной в письменном виде политике компании. Обычно, если накопление отпуска происходит в течение платёжного периода или месяца, за неиспользованный отпуск можно получить компенсацию при увольнении. Если отпуск можно получить после обусловленного периода, например, две недели после одного года работы или за каждый проработанный год, и работник увольняется до того, как он мог бы получить отпуск, компенсация не выплачивается. Обычно, работодатель при увольнении не обеспечивает компенсации за неиспользованные свободные дни по болезни. Условия о принудительном лишении отпуска в каких-то случаях могут соблюдаться, а в каких-то - нет, в зависимости от того, как накапливался отпуск, от причины увольнения и т.д.

Закон не предъявляет никаких требований в отношении оплаты федеральных праздников или праздников штата. От работника могут потребовать работать в праздники по условиям найма.

Политика компании в отношении сотрудников может предусматривать выплату последней зарплаты уходящему на пенсию работнику, но это делается, обычно, по желанию компании и в обмен на освобождение от обязательств по отношению к увольняющемуся. В основном, сотрудники не могут отказываться от законных прав; соглашения, включающие отказ от права жаловаться о дискриминационных и гражданских правовых нарушениях, соблюдаются, если сотрудник получает компенсацию (за освобождение компании от обязанностей), которую он (она) иначе не получила бы.

СИТУАЦИЯ:

СОТРУДНИК НЕ БЫЛ НА РАБОТЕ ИЗ-ЗА БОЛЕЗНИ ИЛИ ТЕЛЕСНОГО ПОВРЕЖДЕНИЯ. КАКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ДОКУМЕНТЫ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ПРЕДСТАВЛЕНЫ, И ПРИ КАКИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ

## СОТРУДНИК ИМЕЕТ ПРАВО ВЕРНУТЬСЯ НА РАБОТУ?

Существует масса различных проблем и обстоятельств, возникающих в результате телесных повреждений на работе и вне работы, медицинских проблем сотрудника и членов его семьи, а также проблем, связанных с применением политики работодателя в отношении допустимых и недопустимых отсутствий.

### ВОЗМОЖНЫЕ ДЕЙСТВИЯ/СОВЕТ:

Федеральный закон об отпуске по семейным обстоятельствам и по болезни обеспечивает ограниченную защиту некоторым работникам при определённых обстоятельствах, когда им отказывают в отпуске или увольняют. Федеральные постановления, 29 C.F.R. § 800 et seq., составлены в форме вопросов и ответов, и предлагают ответы на часто встречающиеся вопросы. Закон не применим к мелким работодателям (имеющим меньше 50 работников), не распространяется на новых работников, и работников, занятых неполное рабочее время, (нужно проработать не меньше 12-ти месяцев и 1250 часов в течение последних 12-ти месяцев); кроме того, закон применим только в случае серьёзных заболеваний и ограниченного числа определённых обстоятельств (например, смерть непосредственного члена семьи).

По крайней мере в одном случае федеральный закон, возможно, имеет преимущественное право применения по отношению к закону штата, защищающего работников Вирджинии. Кодекс законов Вирджинии § 40.1-28 не допускает, чтобы работодатель требовал от работников оплаты медицинского обследования или медицинской карты, необходимой при приёме на работу. Но в соответствии с Федеральным законом об отпуске по семейным обстоятельствам и по болезни работник должен оплатить медицинское свидетельство, подтверждающее, что по состоянию здоровья он может вернуться на работу (если работодатель потребует). 29 C.F.R. § 825.310(d). Федеральное постановление имеет преимущественное право применения по отношению к закону Вирджинии, хотя это можно оспаривать.

Обычно, работодатели требуют медицинских документов, подтверждающих отсутствие на работе по болезни, если работник был болен не меньше трёх дней. Некоторые работодатели требуют медицинских документов, когда работник отсутствует по болезни один день. Описание политики компании редко включает разъяснение того, что работодатель должен оплатить стоимость медицинского обследования и справки от врача. Этот вопрос приобретает большую важность, если у работника нет групповой медицинской страховки. Помимо медицинского обследования и медицинской справки, при выходе на работу после отпуска по семейным обстоятельствам и по болезни в соответствии с федеральным законом, работнику нужно иметь больничный счёт или счёт от врача за любое необходимое обследование или справку. Мало кто из работодателей разъясняет в инструкциях своих компаний, что на эти расходы можно получить оплату или компенсацию.

Право вернуться на работу после отпуска по болезни (отлаченного или неоплаченного) зависит, в первую очередь, от того, была ли травма получена на работе и/или применим ли к этому отпуску Закон об отпуске по семейным обстоятельствам и по болезни. Кодекс законов Вирджинии § 40.1-27.1 обеспечивает ограниченную защиту от увольнения работнику, который отсутствовал на работе из-за телесного повреждения, от которого он застрахован в соответствии с программой компенсаций (Раздел 65.2 Кодекса законов). Слабая сторона этой защиты в том, что увольнение по другим причинам не запрещается, и защита по этому закону не применима, если обстоятельства отсутствия работника делают увольнение возможным и разумным. Кроме того, работник теряет право вернуться на работу, если его отпуск длится больше шести месяцев.

В основном, Закон об отпуске по семейным обстоятельствам и по болезни требует, чтобы работнику, если его отпуск не превышал 12 недель, по возвращении предоставили ту же работу или эквивалентную должность. Это право распространяется на "ключевых" работников, федеральное постановление разъясняет, кто относится к таким работникам; сотрудники, находящиеся в отпуске в соответствии с Законом об отпуске по семейным обстоятельствам и по болезни, не имеют дополнительных прав защиты от массовых увольнений, сокращений и т.п.

В некоторых ситуациях, могут применяться постановления относительно дискриминации инвалидов и нетрудоспособных или постановления о защите женщин (в случае беременности), чтобы обеспечить возможность получить работу или вернуться на работу после отпуску. Если Закон об отпуске по семейным обстоятельствам и по болезни не применим, защита от дискриминации по федеральному, штатному или местному закону может быть единственной возможной защитой.

**СИТУАЦИЯ:**

**СОТРУДНИК ПОЛУЧИЛ РЕШЕНИЕ СУДА, НАПРАВЛЕННОЕ ПРОТИВ НЕГО, И ПОЛУЧИЛ УВЕДОМЛЕНИЕ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ, ЧТО ИЗ ЕГО ЗАРПЛАТЫ УДЕРЖИВАЕТСЯ ДВАДЦАТЬ ПЯТЬ ПРОЦЕНТОВ**

Существует относительно простая процедура, к которой по закону Вирджинии могут прибегнуть почти все должники для прекращения судебного преследования с целью отчисления денег из зарплаты (похожая процедура защиты существует, чтобы прекратить отчисления по решению суда с банковского счёта).

**ВОЗМОЖНЫЕ ДЕЙСТВИЯ/СОВЕТ:**

По Кодексу законов Вирджинии должник имеет право спасти от ареста часть личной собственности (зарплату). Часть 34-4. Каждая семья имеет право сохранить

\$ 5,000.00, плюс \$ 500 на каждого иждивенца. Кодекс включает образец бланка и краткое объяснение, как воспользоваться правом сохранить личную собственность. В приложение включён бланк уведомления суда о собственности или доходах, на которые наложен арест.

По закону, если на зарплату работника наложен арест, ему вручается копия вызова в суд по делу о отчислении из дохода (адресованная работодателю) с конечной датой не позже, чем через 90 дней. К вызову прилагается бланк: ПРОСЬБА О СУДЕБНОМ СЛУШАНИИ - ИСК ОБ ОСВОБОЖДЕНИИ ОТ АРЕСТА ЧАСТИ ЛИЧНОЙ СОБСТВЕННОСТИ. Сотрудник может рассчитать сумму, подлежащую отчислению за период действия решения об отчислении (при необходимости, он может воспользоваться помощью отдела, начисляющего ему зарплату), внести эту сумму в уведомление суда о доходах, на которые наложен арест, и подать уведомление в отдел Земельных Архивов чиновнику суда средней ступени (плата – \$ 16.00).

Работнику нужно взять нотариально заверенную копию поданного в суд уведомления о доходах, на которые наложен арест, а также бланк иска об освобождении от отчислений, и подать чиновнику окружного суда (большая часть дел об отчислении из зарплаты по решению суда рассматривается в окружных судах). Чиновник назначит слушание в течение 7-ми рабочих дней. Работнику необходимо присутствовать на слушании. После принятия решения об освобождении, суд отправит работодателю распоряжение о прекращении отчислений и выдачи удержанной зарплаты сотруднику.

**ЗАМЕЧАНИЕ:** В то время, как эта процедура может заблокировать определённое решение об отчислении из зарплаты по решению суда, ничто не мешает кредитору подать новый иск об удержании по истечении 90 дней. Возможно, лучшее долгосрочное решение - использовать своё право спасти от ареста часть зарплаты, предложив кредитору добровольный план выплаты меньше 25% из зарплаты (если работник не собирается подать иск о банкротстве). Работник может установить более низкий процент отчислений (например, 5% -10% от зарплаты, освободив часть суммы от отчислений по решению суда или предложив добровольный план выплат). Кодекс законов Вирджинии § 55-161 предусматривает условия перевода долга, и это может помочь найти долгосрочное решение, чтобы избежать отчислений из зарплаты со стороны нескольких кредиторов.



