

HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

버지니아 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

Virginia Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

Virginia State

Published by Haven Rights

A Texas-Registered 501(c)(3) Nonprofit Organization

Last Updated: May 7, 2026

목차

Table of Contents

Part I. 한국어 버전 / Korean Version

서문

제 1 장. 한눈에 보는 버지니아 노동법 핵심

제 2 장. 버지니아 노동법이 연방법과 다른 점

제 3 장. 임금과 근로시간

제 4 장. 휴가와 FMLA

제 5 장. 차별과 괴롭힘

제 6 장. 해고와 퇴사

제 7 장. 계약과 입사 조항

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

제 11 장. 버지니아 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. Virginia Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How Virginia Compares to Federal Law

Chapter 3. Wages and Hours

Chapter 4. Leave and FMLA

Chapter 5. Discrimination and Harassment

Chapter 6. Termination and Separation

Chapter 7. Employment Agreements

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

Special Section: Five Compliance Pitfalls in Korean-Owned Businesses

Chapter 10. Building Compliance Systems

Chapter 11. Resources for Virginia HR Managers

Chapter 12. Frequently Asked Questions

Part III. Appendix / 부록

법적 고지 / Legal Disclaimer

Document Information

[중요 고지] 본 자료는 일반 정보 제공 목적의 교육 콘텐츠이며, 법률 자문이 아닙니다.
개별 사안에 대해서는 반드시 변호사와 상담하시기 바랍니다. 법령은 자주 변경되며,
본 자료가 가장 최신의 법적 변화를 반영하지 않을 수 있습니다.

서문

본 가이드는 버지니아주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 버지니아는 2020 년 이후 입법 환경이 크게 변화한 주로, 종전의 "strong At-Will, federal floor" 환경에서 "중간 정도의 worker-protection" 환경으로 이동했습니다. 특히 (1) Virginia Values Act(2020)에 따른 VHRA 의 LGBTQ+ 명시 보호 + 15 명+ 적용, (2) Virginia Overtime Wage Act(2021)에 따른 자체 OT 청구권, (3) 비경쟁 조항의 저임금 근로자 금지(2020), (4) 임금 이력 질문 금지(2020) 등이 이 시기에 신설되었습니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자를 위한 비영리 단체입니다. 노던 버지니아의 애난데일·센터빌·페어팩스 일대는 "Koreatown"으로 불릴 만큼 미국에서 가장 밀집된 한인 커뮤니티 중 하나이며, 한인 운영 식당·세탁소·미용실·한인마트·학원·법무 사업이 매우 활발합니다. 본 가이드는 버지니아의 변화된 법 환경에서 사업주가 사전에 위험을 차단할 수 있도록 돕는 예방 교육 자료입니다.

본 가이드의 정보는 2026 년 5 월 기준입니다.

제 1 장. 한눈에 보는 버지니아 노동법 핵심

아래 표는 버지니아에서 인사 업무를 담당할 때 가장 자주 마주치는 컴플라이언스 항목을 한 페이지로 정리한 것입니다.

항목	버지니아 기준
주 최저임금	\$12.41/시간 (2025), CPI 연동; \$13.50-\$15 단계 인상은 입법 재의결 필요
오버타임 기준	주 40 시간 초과 1.5 배 (Virginia Overtime Wage Act 자체 청구권 추가)
유급 병가	주법 일반 의무 없음 – 단, 의료기관 직원에 한정된 PSL(2021)
유급 가족·의료휴가 (PFML)	주법 의무 없음

항목	버지니아 기준
At-Will 고용	원칙은 At-Will 이나 Bowman 청구·VHRA 보호 등 예외 인정
차별 보호 (VHRA)	직원 15 명 이상 (2020 Virginia Values Act 이후 LGBTQ+ 명시 보호)
VA WARN	주 자체 WARN 없음; 연방 WARN(100 명+, 60 일)만 적용
마지막페이체크	다음 정기페이데이
비경쟁 조항	저임금 근로자 비경쟁 금지 (2020) — 연봉 약 \$73,000 미만 직원에 대한 비경쟁 무효
임금 투명성	주법 의무 없음
임금 이력 질문	금지 (2020)
Workers' Comp	직원 3 명+ 사업주 의무
OSHA	VOSH 자체 주 OSHA Plan
성희롱 방지 트레이닝	주법 의무 없음 (Faragher/Ellerth 차원에서 권장)
Whistleblower (Va. Code §40.1-27.3)	민간·공공 모두 적용 (2020)
VA Pregnant Workers Fairness Act	직원 5 명 이상 사업주 — 합리적 편의제공 의무 (2020)

제 2 장. 버지니아 노동법이 연방법과 다른 점

버지니아는 2020 년 이후 노동법이 크게 변화한 주입니다. 종전의 "가장 사업주 친화적인 주" 평판에서 벗어나 — 텍사스·플로리다·조지아와는 다른 중간 단계 — 의 worker-protection 환경으로 이동했습니다. 따라서 버지니아 인사담당자는 "옛 버지니아"의 관행만 알고 있으면 위험하며, 2020 년 이후 신설·강화된 의무를 정확히 파악해야 합니다.

연방법과의 주요 차이는 다음과 같습니다. 첫째, Virginia Values Act(2020)로 VHRA 가 대폭 강화되어 LGBTQ+(성정체성·성적 지향)이 명시적으로 보호 카테고리에 포함되고, 직원 15 명 이상에

적용됩니다. 둘째, Virginia Overtime Wage Act(2021)는 연방 FLSA 와 별도로 자체 OT 청구권을 부여하며, 위반시 미지급액의 "double damages"(고의는 treble damages)를 인정해 연방 FLSA 보다 강한 처벌을 둡니다.

셋째, 비경쟁 조항법(Va. Code §40.1-28.7:8, 2020.7 시행)은 "low-wage employee"(연봉 약 \$73,000 미만, 매년 인상)에 대한 비경쟁 조항을 무효화합니다. 넷째, 2020 년 임금 이력 질문 금지가 도입되었으며, 임금 비공개 강요도 금지됩니다. 다섯째, Virginia Whistleblower Protection Law(Va. Code §40.1-27.3, 2020)는 민간 사업주에게도 적용되어 위법 행위 신고에 대한 보복을 폭넓게 금지합니다.

그러나 버지니아는 여전히 (1) 일반 사업주에 대한 PSL 의무가 없고(의료기관 직원만 적용), (2) PFML 의무가 없으며, (3) At-Will 원칙은 유지됩니다. 따라서 캘리포니아·뉴욕·매사추세츠 수준의 "강한 보호" 주는 아니며, "중간 단계"로 이해하는 것이 정확합니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금

버지니아는 2020 년 입법으로 최저임금을 단계적 인상하는 일정을 두었으나, 2025-2026 년 추가 인상(\$13.50, \$15)은 "재의결" 조건이 있어 자동 적용되지 않았습니다. 2024 년 입법 시도가 주지사 거부로 무산되어, 현재 최저임금은 \$12.41/시간(2025 년 CPI 연동)으로 유지되고 있습니다. 향후 입법에 따라 추가 인상이 가능하므로 매년 1 월 임금 기준 점검이 필요합니다.

팁 받는 직원의 cash wage 는 시간당 \$2.13(연방 기준)이며, 팁 합산이 최저임금에 미달하면 사업주가 차액을 지급해야 합니다.

3.2 오버타임 — Virginia Overtime Wage Act

Virginia Overtime Wage Act(VOWA, 2021.7 시행)는 연방 FLSA 와 별도로 버지니아 자체 OT 청구권을 신설했습니다.

- 주 40 시간 초과 1.5 배 — 연방 FLSA 와 동일

- 자체 청구권 — 직원이 주법 위반에 직접 민사 소송 제기 가능 (3 년 SOL)
- Double damages — 미지급액의 200% (고의·반복은 treble damages 가능)
- 변호사 비용 청구권

VOWA 로 인해 버지니아의 OT 위반 처벌이 연방 FLSA(100% liquidated damages)보다 더 강해졌습니다. 직원이 연방 청구와 주법 청구를 함께 제기할 수 있으므로 사업주의 실패 노출이 커졌습니다.

3.3 면제 vs 비면제 분류

면제 인정을 받으려면 직무 내용 + 임금 기준을 모두 충족해야 합니다. 버지니아는 자체 임금 임계가 별도로 없으며 연방 FLSA 기준이 적용됩니다(2025 white-collar exemption salary minimum \$1,128/주 = \$58,656/년).

3.4 휴게·식사시간

버지니아 주법에는 일반 성인 근로자의 식사·휴식 시간 의무가 없으며, 연방법도 마찬가지입니다(미성년자 제외). 연방 FLSA 의 일반 원칙(20 분 이하 휴게는 유급, 30 분 이상 진정한 식사시간은 무급 처리 가능)이 적용됩니다.

3.5 마지막페이체크

버지니아는 마지막 임금을 다음 정기 페이데이까지 지급해야 합니다(Va. Code §40.1-29). 사직·해고 사유와 무관합니다. 미사용 PTO 지급 의무는 사내 정책에 따라 결정됩니다.

3.6 임금 도용 처벌

Virginia Wage Payment Act(Va. Code §40.1-29) 2020 년 개정으로 임금 미지급에 대한 처벌이 강화되었습니다.

- 미지급 임금 + 8% 이자
- Double damages — 미지급액의 200% (고의는 treble damages)
- 변호사 비용 + 소송 비용

- 직원의 직접 민사 소송권 — 3 년 SOL
- 형사 처벌 — 임금 미지급액이 \$10,000 이상이고 고의시 4 급 중죄

버지니아는 2020 년 개정으로 임금 도용 처벌이 강화되어, 종전의 약한 처벌 환경에서 텍사스·조지아·플로리다보다 강한 환경으로 이동했습니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA

4.1 유급 병가 — 의료기관 직원 한정

버지니아는 일반 사업주에 대한 유급 병가 의무가 없습니다. 다만 2021 년 입법으로 "home health workers"(가정 의료 근로자)에게는 유급 병가 의무가 부과되었습니다. 일반 사업장의 PSL 은 사내 정책으로 결정됩니다.

4.2 유급 가족·의료휴가 — 주법 의무 없음

버지니아는 PFML 제도가 없습니다. 2024 년 PFML 입법 시도가 있었으나 통과되지 못해, 가족 간병이나 출산 등의 경우 (1) 연방 FMLA(직원 50 명+ 사업장 무급 12 주), (2) 사업주 자체 정책, (3) 단기·장기 장애 보험 등을 통해 처리됩니다.

4.3 FMLA 적용

연방 FMLA 는 직원 50 명 이상 사업장에 적용되며, 자격 요건을 충족한 직원에게 12 주의 무급 휴가를 보장합니다. 적용 사유는 본인의 심각한 건강 문제, 가족 간병, 출산·입양·위탁 양육, 군 가족 사유 등입니다.

4.4 임신과 육아 보호 (VA PWFA, 2020)

Virginia Pregnant Workers Fairness Act(2020.7 시행)는 직원 5 명 이상 사업주에게 임신·출산·관련 의료 조건에 대한 합리적 편의제공을 의무화합니다 — 연방 PWFA(15+)보다 낮은 임계입니다. 또한 사업주는 신규 채용 + 정기 게시 시점에 직원에게 권리 통지 의무가 있습니다.

4.5 추가 의무 휴가

- Jury Duty — 버지니아 자체법(Va. Code §18.2-465.1)으로 해고·차별 금지
- Voting Leave — 별도 의무 없음
- Military Leave — 연방 USERRA + 버지니아 자체 보강(Va. Code §44-93)
- Witness/Court Appearance Leave — 법정 출석 의무 직원 보호
- Crime Victim Leave (2024 신설) — 직원 25 명+ 사업장, 강력 범죄 피해자에게 합리적 휴가 의무

제 5 장. 차별과 괴롭힘

5.1 연방 차별 금지법

연방 차별 금지법은 직원 수에 따라 적용 범위가 달라집니다(Title VII 15+, ADA 15+, ADEA 20+). 버지니아 인사담당자는 연방 기준만이 아니라 2020 년 강화된 VHRA 를 함께 적용해야 합니다.

5.2 Virginia Human Rights Act (VHRA, 2020 강화)

Virginia Values Act(2020.7 시행)는 VHRA 를 대폭 강화했습니다.

- 직원 15 명 이상 사업주에 적용 (괴롭힘은 6+에 적용)
- LGBTQ+ 명시 보호 — 성정체성·성적 지향이 보호 카테고리에 추가
- 임신·출산·관련 의료 조건 명시 보호
- Veteran 상태 명시 보호
- 머리카락 텍스처(natural hair) 명시 보호 (CROWN Act, 2020)
- 손해배상 + 변호사 비용 명시 인정
- Virginia Office of Civil Rights(VOCR)에 신고 + 직접 민사 소송권

VHRA 신고는 VO CR 에 발생일로부터 300 일 이내, 직접 민사 소송은 360 일 이내(VOCR 절차 종료 후) 또는 right-to-sue 발급 후 90 일 이내 가능합니다.

5.3 적대적 근무환경

버지니아는 적대적 근무환경 기준에서 연방 Title VII 판례("severe or pervasive")를 그대로 따릅니다. VHRA 강화 이후 손해배상 규모가 확대되어 사업주의 실효 노출이 커졌습니다.

5.4 의무 트레이닝

버지니아는 일반 사업주에게 성희롱 방지 트레이닝을 "법적으로" 의무화하지 않습니다. 다만 일부 정부 계약 사업주(주 정부 계약자)는 의무화되며, 일반 사업장도 Faragher/Elleerth affirmative defense 차원에서 사실상 권장됩니다. VOCR 은 무료 모델 자료를 제공합니다.

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 At-Will 원칙과 버지니아 예외

버지니아도 At-Will 주이지만, (1) Bowman v. State Bank of Keysville(1985) 판결로 public policy 예외 인정, (2) implied contract(핸드북·구두 약속) 예외 인정, (3) VHRA 차별·보복 등의 예외가 인정됩니다. 텍사스·조지아만큼 강한 At-Will 은 아니며, 캘리포니아·매사추세츠보다는 사업주에 유리합니다.

6.2 부당해고의 주요 유형

1. Bowman 청구 — 공공정책 위반 해고
2. VHRA 차별·보복 해고 — 강화된 처벌
3. Virginia Whistleblower Protection Law (Va. Code §40.1-27.3, 2020) — 민간 사업주 적용; 위법 행위 신고에 대한 보복 금지
4. Wage 보복 — Virginia Wage Payment Act 위반에 대한 보복
5. Implied-in-fact contract — 핸드북 등에 기반
6. Workers' Comp 보복 — Va. Code §65.2-308 산재 신청 보복 금지

6.3 퇴직금

버지니아도 퇴직금을 의무화하지 않습니다. 사내 정책 또는 합의서에 따라 결정되며, 합의서에는 (1) 적용 청구권 명시, (2) 40 세 이상 직원 OWBPA 요건 충족, (3) VHRA 청구 명시 포기, (4) 연방 Speak Out Act 준수가 필요합니다.

6.4 VA 실업급여

Virginia Employment Commission(VEC)이 실업급여를 운영합니다. 주당 최대 약 \$378, 최대 26 주의 급여를 제공합니다. "misconduct"는 단순 성과 부족과 구분되며, 사업주가 잘 문서화된 징계 기록을 제시하는 것이 중요합니다.

6.5 COBRA / VA Mini-COBRA

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 18 개월 연장을 보장합니다. 버지니아는 "VA Continuation Coverage"를 직원 2~19 명 사업장에 적용해 12 개월 연장을 보장합니다.

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항 (저임금 근로자 금지, 2020)

Va. Code §40.1-28.7:8(2020.7 시행)은 "low-wage employee"에 대한 비경쟁 조항을 명시적으로 금지합니다.

- "Low-wage employee" 기준 — 직전 52 주 평균 주급이 버지니아 평균 주급의 일정 비율 미만 (2025 기준 약 연봉 \$73,000 미만, 매년 인상)
- Low-wage employee 에 대한 비경쟁 조항 — 무효 + 강제 불가능
- 위반 사업주에 대한 직원 직접 청구 — 손해배상 + 변호사 비용
- Virginia Attorney General 의 직접 강제 조치 — 직원당 \$10,000 과징금
- 그 외 직원(고임금)에 대한 비경쟁 — "reasonableness" 기준 (시간·지역·범위·정당한 이익)

이 법으로 인해 버지니아에서 저임금 직원에 대한 비경쟁은 사실상 무효화되었으며, 사업주는 비경쟁을 받기 전에 "low-wage" 기준 점검이 필수입니다.

7.2 NDA 의 한계

버지니아 2019 년 입법은 차별·괴롭힘에 대한 NDA 를 일부 제한합니다. 연방 Speak Out Act(2022)와 함께 적용되어, 성희롱·성폭행 사전 NDA 는 무효이며, 차별 청구 합의 NDA 도 직원의 "향후 진술 권리"를 제한할 수 없습니다. Defend Trade Secrets Act 는 whistleblower immunity 통지를 의무화합니다.

7.3 중재 조항

연방 FAA 가 일반적으로 적용되지만, 성희롱·성폭행 청구는 연방법(2022)에 따라 강제 중재 대상에서 제외됩니다. 버지니아는 차별 청구에 대한 강제 중재를 무효화하는 자체 법령이 없습니다.

7.4 백그라운드 체크

버지니아는 "Ban the Box" 자체 주법을 두지 않으나, 2020 년 입법으로 (1) marijuana 단순 소지 기록 사용 금지, (2) 7 년 이상 된 일부 형사 기록 사용 금지 등 부분적 제한을 추가했습니다. 또한 알렉산드리아시·페어팩스 카운티 등은 자체 "Ban the Box" 조례가 있습니다. 조건부 제안 후 형사 기록 검토시 FCRA 절차를 준수해야 합니다.

7.5 임금 이력 질문 금지 (2020)

Va. Code §40.1-28.6:1(2020.7 시행)은 모든 버지니아 사업주가 채용 과정에서 후보자의 과거 임금을 묻거나 임금 결정에 사용할 수 없도록 합니다. 또한 직원이 자신의 임금에 대해 토론·비교하는 것을 사업주가 금지할 수 없습니다.

7.6 임금 투명성 – 의무 없음

버지니아는 임금 투명성 의무가 없습니다. 채용공고에 임금 범위를 명시할 의무가 없습니다. 다만 노던 버지니아 일부 카운티는 자체 의무를 입법 검토 중입니다.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 의무 가입

버지니아는 직원 3 명 이상 사업주에게 Workers' Compensation 보험 가입을 의무화합니다(Va. Code §65.2-101). 직원 1~2 명 사업주는 의무 면제이지만 자발적 가입이 권장됩니다 – 미가입 사업주는 산재 발생시 직원의 직접 민사 소송에 노출됩니다.

미가입 의무 사업주는 (1) 일당 최대 \$250 과징금, (2) 형사 처벌(misdemeanor), (3) 직원의 직접 민사 소송권 발생 등 강력한 제재를 받습니다.

8.2 신청 절차

산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치 제공, (2) Virginia Workers' Compensation Commission 에 10 일 이내 사고 보고, (3) 보험사에 즉시 통지, (4) 직원에게 권리 통지 등을 해야 합니다. Commission 이 분쟁을 관할합니다.

주의: Va. Code §65.2-308 은 산재 신청에 대한 보복 해고를 명시적으로 금지하며, 보복 해고시 손해배상 + 복직 청구가 가능합니다.

8.3 VOSH (자체 OSHA Plan)

버지니아는 자체 OSHA Plan(Virginia Occupational Safety and Health, VOSH)을 운영하며, 연방 OSHA 보다 엄격한 기준이 일부 적용됩니다. 특히 (1) Heat Illness Prevention 기준, (2) Healthcare Workplace Violence Prevention 등이 강화되어 있습니다. VOSH 가 직접 점검.과징금 부과를 합니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

아래 시나리오는 버지니아에서 사업을 운영하며 자주 발생하는 컴플라이언스 이슈를 일반화한 사례입니다. 개별 사실관계는 결과에 영향을 미치므로, 실제 사안에 직면했다면 변호사와 상담하시기 바랍니다.

시나리오 1. "매니저" 직함 비면제 직원 OT 미지급 — VOWA Double Damages

한인 식당이 "매니저" 직함을 부여한 직원에게 연봉제로 지급하면서 OT 를 누락한 경우. Virginia Overtime Wage Act(VOWA, 2021)는 미지급액의 200%(고의는 treble damages) + 변호사 비용 + 8% 이자를 부과합니다. 연방 FLSA(100% liquidated damages)와 별도로 청구 가능하므로 실효 노출이 큼니다.

시나리오 2. 저임금 직원 비경쟁 조항 위반

회사가 시급 \$25(연봉 약 \$52,000) 직원에게 비경쟁 조항을 받은 경우. Va. Code §40.1-28.7:8 에 따라 연봉 약 \$73,000 미만 직원에 대한 비경쟁은 무효이며, 직원이 직접 손해배상 + 변호사 비용을 청구할 수 있고 Virginia AG 는 직원당 \$10,000 과징금을 부과할 수 있습니다.

시나리오 3. 임금 이력 질문 — 2020 위반

회사가 채용 면접에서 "이전 직장에서 얼마 받으셨나요?"라고 질문한 경우. Va. Code §40.1-28.6:1(2020.7~)는 임금 이력 질문 금지이며, 위반시 직원이 직접 청구 가능 — 손해배상 + 변호사 비용 + Virginia DOLI(Department of Labor and Industry) 강제 조치.

시나리오 4. VHRA LGBTQ+ 차별

회사가 트랜스젠더 직원에게 dress code 위반을 이유로 해고한 경우. Virginia Values Act(2020) 이후 VHRA 에 성적체성·성적 지향이 명시 보호 카테고리이며, 차별 또는 괴롭힘을 이유로 한 해고는 부당해고 청구 노출 + 손해배상 + 변호사 비용 청구가 가능합니다.

시나리오 5. VA PWFA 합리적 편의 거부

직원 7 명 사업장이 임신한 직원의 "앉아서 일할 수 있는 의자" 요청을 "무리"라며 거부한 경우. Virginia Pregnant Workers Fairness Act(2020)는 직원 5 명+ 사업주에게 합리적 편의제공 의무를 부과하며, 거부시 차별 청구 + 손해배상 청구 노출.

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

버지니아는 2020 년 이후 입법 환경이 크게 변화했음에도 "옛 버지니아"의 "strong At-Will, federal floor" 인식으로 운영하는 한인 사업장이 많아 위반 사례가 빈번합니다. 노던 버지니아의 한인 밀집 지역(애난데일·센터빌·페어팩스)에서 가장 자주 발생하는 5 가지 패턴은 다음과 같습니다.

1. VOWA Double/Treble Damages 인식 부족

Virginia Overtime Wage Act(2021)는 미지급액의 200%(고의는 300%) + 변호사 비용. 연방 FLSA 와 별도 청구 가능. "매니저" 직함 비면제 직원 OT 누락이 가장 흔한 위반.

2. 저임금 직원 비경쟁 조항 – 2020 무효 인식 부족

연봉 약 \$73,000 미만 직원에 대한 비경쟁 무효. 사업주가 "옛 관행"으로 시급 직원에게 비경쟁을 받으면 직원·AG 청구 노출 + 직원당 \$10,000 과징금.

3. 임금 이력 질문 – 2020 금지 인식 부족

"이전 직장에서 얼마 받으셨나요?" 면접 질문은 2020 년 이후 금지. 직원이 직접 청구 가능 – 손해배상 + 변호사 비용.

4. VHRA LGBTQ+ 보호 인식 부족 (Virginia Values Act, 2020)

종전 "VA 에는 LGBTQ+ 보호 없다"는 인식은 2020 이후 잘못. 성정체성·성적 지향 차별·괴롭힘은 VHRA 청구 노출.

5. 매년 1 월 임금·면제 임계 점검 누락

최저임금 CPI 연동(매년 1 월), 비경쟁 "low-wage" 임계 매년 인상, 연방 FLSA 면제 salary 임계 변동 – 매년 1 월 통합 점검이 필수.

버지니아는 2020 이후 "중간 단계 worker-protection" 환경으로 이동했으므로, 종전 federal-floor 관행만 의존하면 위험합니다. 매년 1 월 정기 점검 + 핸드북 업데이트가 핵심 예방책입니다.

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

10.1 버지니아 전용 직원 핸드북

- 버지니아 At-Will 면책 조항
- VHRA 차별·괴롭힘 정책 (LGBTQ+ 명시) — 다중 신고 채널
- VA Pregnant Workers Fairness Act 정책 (직원 5 명+)
- Virginia Whistleblower Protection 정책 (Va. Code §40.1-27.3)
- Virginia Overtime Wage Act 정책 — 면제·비면제 분류
- 비경쟁 조항 검토 절차 — "low-wage" 임계 매년 점검
- 임금 이력 질문 금지 정책 — 면접관 트레이닝
- Workers' Comp 보복 금지 정책

10.2 권장 트레이닝

- 성희롱 방지 — 법적 의무 X, Faragher/Ellerth affirmative defense 차원에서 권장
- 관리자 대상 wage & hour 트레이닝 (VOWA 인식)
- 면접관 대상 임금 이력 질문 금지 + 백그라운드 체크 트레이닝
- VHRA LGBTQ+ 인식 트레이닝

10.3 문서화

버지니아는 임금 기록을 3 년 보관해야 합니다(Va. Code §40.1-29.1). 다음을 체계적으로 관리해야 합니다.

- 출퇴근 기록 (3 년 보관)
- 적합한 임금 명세서
- 성과 평가 및 징계 기록
- 불만·신고 접수 일지 (VHRA·Whistleblower 핵심)
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록

- 비경쟁 조항 — "low-wage" 임계 점검 기록
- VA PWFA 합리적 편의 협의 기록

10.4 의무 게시

Virginia Department of Labor and Industry(DOLI), VOCR, Virginia Workers' Compensation Commission, VOSH, VEC 가 각각 의무 포스터를 제공합니다. 영어 + 직원 모국어로 게시해야 하며, 매년 1 월 최저임금·임금·OT 포스터 갱신이 필요합니다.

제 11 장. 버지니아 인사담당자 리소스

아래 링크는 외부 사이트로 연결됩니다. Haven Rights 는 외부 사이트의 내용을 보증하지 않습니다.

11.1 버지니아 주 정부 기관

- Virginia Department of Labor and Industry (DOLI) — doli.virginia.gov
- Virginia Office of Civil Rights (VOCR) — oag.state.va.us/civil-rights
- Virginia Workers' Compensation Commission — workcomp.virginia.gov
- Virginia Employment Commission (VEC) — vec.virginia.gov
- VOSH (state OSHA plan) — doli.virginia.gov/vosh-programs

11.2 노던 버지니아 카운티·시 (해당 사업장)

- Fairfax County Office of Human Rights and Equity Programs
- Alexandria Office of Human Rights
- Arlington Department of Human Services

11.3 연방 기관

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Washington Field Office — eoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 3 — osha.gov
- National Labor Relations Board (NLRB), Region 5 — nrlb.gov

11.4 법률 검토·자문

- Virginia State Bar Lawyer Referral Service — vsb.org
- Korean American Bar Association of Washington D.C. (Northern Virginia 포함) — kabadc.org
- Legal Aid Justice Center — justice4all.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), Virginia chapters — shrm.org

11.5 Haven Rights

Haven Rights 는 컴플라이언스 교육 및 사례 조정 측면에서 사업주에게도 도움을 드릴 수 있습니다. 직원과의 분쟁이 발생하기 전에 예방 자문이 필요하시면 연락 주시기 바랍니다.

제 12 장. 자주 묻는 질문

본 장의 답변은 모두 일반적 정보이며, 개별 상황에 따라 결과가 달라질 수 있습니다.

구체적 사안은 변호사와 상담하시기 바랍니다.

Q1. 버지니아는 캘리포니아·뉴욕만큼 노동법이 강한가요?

아니요. 버지니아는 2020 년 이후 입법으로 "중간 단계 worker-protection"으로 이동했지만, 캘리포니아·뉴욕·매사추세츠·뉴저지 수준의 "강한 보호" 주는 아닙니다. 다만 텍사스·조지아·플로리다보다는 강하므로, 종전 "버지니아는 사업주 친화적"이라는 인식만으로는 위험합니다.

Q2. Virginia Overtime Wage Act 는 연방 FLSA 와 어떻게 다른가요?

VOWA 는 자체 청구권을 부여하며 미지급액의 200%(고의는 treble damages) + 변호사 비용을 인정합니다. 연방 FLSA(100% liquidated damages)와 별도로 청구 가능 — 같은 위반에 대해 연방·주 청구를 함께 제기하면 사업주의 실효 노출이 큼니다.

Q3. 시급 \$25 직원에게 비경쟁 조항을 받을 수 있나요?

Va. Code §40.1-28.7:8 에 따라 연봉 약 \$73,000 미만(2025 년, 매년 인상) 직원에 대한 비경쟁은 무효입니다. 시급 \$25 × 40 시간 × 52 주 = 약 \$52,000 이므로 비경쟁 조항을 받아도 강제 불가능 + 직원·AG 청구 노출 + 직원당 \$10,000 과징금.

Q4. 면접에서 "이전 직장 임금"을 물을 수 있나요?

아니요. Va. Code §40.1-28.6:1(2020.7~)에 따라 임금 이력 질문이 금지됩니다. 후보자가 자발적으로 공개해도 임금 결정에 사용할 수 없습니다. 위반시 직원이 직접 손해배상 + 변호사 비용 청구 가능.

Q5. VHRA 의 LGBTQ+ 보호는 어떻게 적용되나요?

Virginia Values Act(2020.7) 이후 VHRA 에 성적체성·성적 지향이 명시적으로 보호 카테고리에 추가되었습니다. 직원 15 명+ 사업주(괴롭힘은 6+)에 적용되며, 차별·보복 청구시 손해배상 + 변호사 비용 + 일부 punitive damages 인정.

Q6. 마지막페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

다음 정기 페이데이까지 지급합니다(Va. Code §40.1-29). 미지급은 미지급 임금 + 8% 이자 + double damages(고의는 treble) + 변호사 비용 청구 노출.

Q7. 직원 7 명 한인 사업장도 임신 합리적 편의 의무가 있나요?

예. Virginia Pregnant Workers Fairness Act(2020.7~)는 직원 5 명 이상 사업주에게 임신·출산·관련 의료 조건에 대한 합리적 편의제공 의무를 부과합니다 — 연방 PWFA(15+)보다 낮은 임계. 신규 채용 + 정기 게시 시점에 권리 통지 의무도 있습니다.

ENGLISH VERSION

Virginia Labor Law Guide for HR Managers

[IMPORTANT NOTICE] This material is educational content for general informational purposes only and does not constitute legal advice. Consult a licensed attorney for specific situations. Laws change frequently, and this material may not reflect the most current legal developments.

Foreword

This guide summarizes the labor law essentials that HR managers and business owners operating in Virginia should know to maintain compliance with U.S. employment law. Virginia underwent significant legislative reform after 2020, moving from its traditional "strong At-Will, federal floor" environment to a moderate worker-protection framework. Notable post-2020 reforms include (1) the Virginia Values Act expanding VHRA with explicit LGBTQ+ protections, (2) the Virginia Overtime Wage Act creating state-level OT remedies, (3) prohibitions on non-competes for low-wage workers, and (4) the pay history inquiry ban.

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. Northern Virginia — Annandale, Centreville, and Fairfax — hosts one of the most concentrated Korean American communities in the United States (often called "Koreatown"), with active business presence in restaurants, dry cleaners, salons, markets, education academies, and law-related businesses. This guide is intended as preventive education to help business owners navigate Virginia's evolving legal environment.

Information in this guide is current as of May 2026.

Chapter 1. Virginia Labor Law At-A-Glance

The table below summarizes the compliance items most frequently encountered when handling HR responsibilities in Virginia.

Item	Virginia Standard
State Minimum Wage	\$12.41/hr (2025), CPI-adjusted; phased increases to \$13.50 / \$15 require re-enactment
Overtime	1.5x over 40 hrs/week + Virginia Overtime Wage Act state-level claim
Paid Sick Leave	No general state mandate — only home health workers (2021)
Paid Family Leave (PFML)	No state mandate
At-Will Employment	Yes, with Bowman public policy and VHRA exceptions
VHRA Discrimination	15+ employees (Virginia Values Act 2020 — explicit LGBTQ+ protection)
VA WARN	No state WARN; federal WARN (100+ / 60 days) applies
Final Paycheck	Next regular payday

Item	Virginia Standard
Non-Compete	Prohibited for low-wage employees (2020) — under approximately \$73,000 annually
Pay Transparency	No state mandate
Pay History Inquiries	Prohibited (2020)
Workers' Comp	Mandatory at 3+ employees
OSHA	VOSH state plan
Anti-Harassment Training	Not statutorily mandated (only Faragher/Ellerth recommended)
Whistleblower (Va. Code §40.1-27.3)	Applies to private and public sectors (2020)
VA Pregnant Workers Fairness Act	5+ employees — reasonable accommodation (2020)

Chapter 2. How Virginia Compares to Federal Law

Virginia underwent substantial legislative change after 2020. From its prior reputation as "one of the most employer-friendly states," Virginia moved toward a moderate worker-protection environment — distinct from Texas, Florida, and Georgia but not at the level of California, New York, or Massachusetts. Virginia HR managers cannot rely solely on "old Virginia" practices and must understand the post-2020 reforms accurately.

Key differences from federal law: First, the Virginia Values Act (eff. July 2020) substantially expanded VHRA, adding explicit LGBTQ+ (gender identity and sexual orientation) protections, and applies at 15+ employees. Second, the Virginia Overtime Wage Act (eff. July 2021) creates state-level OT remedies separate from federal FLSA, with double damages (treble for willful violations) — stronger than federal FLSA's 100% liquidated damages.

Third, the non-compete statute (Va. Code §40.1-28.7:8, eff. July 2020) voids non-compete agreements for "low-wage employees" (under approximately \$73,000 annually as of 2025, with annual adjustments). Fourth, the 2020 pay history inquiry ban applies, with protections also for wage-discussion rights. Fifth, the Virginia Whistleblower Protection Law (Va. Code §40.1-27.3, 2020) applies to private employers, broadly prohibiting retaliation for reporting unlawful conduct.

Virginia still (1) lacks a general PSL mandate (only home health workers covered), (2) has no PFML, and (3) maintains the At-Will doctrine. It is therefore not at California-NY-Massachusetts levels of "strong protection," but sits in a moderate middle ground.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage

Virginia enacted phased minimum wage increases in 2020, but increases beyond 2024 (\$13.50, \$15) required "re-enactment" by the General Assembly. The 2024 attempted re-enactment was vetoed by the Governor, leaving the minimum wage at \$12.41/hr (CPI-adjusted from \$12.00) as of 2025. Future increases depend on subsequent legislation; annual January review of payroll standards is necessary.

Tipped employees may be paid the federal cash wage of \$2.13/hr; tips must bring total compensation to at least the full minimum wage.

3.2 Overtime — Virginia Overtime Wage Act

The Virginia Overtime Wage Act (VOWA, eff. July 2021) created state-level OT remedies separate from federal FLSA:

- 1.5x for hours over 40/week — same as federal FLSA
- State-level claim — direct civil suit for state-law violations (3-year SOL)
- Double damages — 200% of unpaid amount (treble damages for willful or repeated violations)
- Attorney's fees

VOWA increases Virginia's OT enforcement beyond federal FLSA's 100% liquidated damages. Employees may pursue federal and state claims concurrently, increasing employer exposure substantially.

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

Exempt status requires both duties test and salary threshold to be met. Virginia has no separate salary threshold, applying federal FLSA standards (2025 white-collar exemption salary minimum \$1,128/week = \$58,656/year).

3.4 Meal and Rest Periods

Virginia law does not mandate meal or rest breaks for adult workers (federal law similarly does not, except for minors). General federal FLSA principles apply: breaks under 20 minutes paid, genuine 30-minute meal periods may be unpaid.

3.5 Final Paycheck

Virginia requires final wages by the next regular payday (Va. Code §40.1-29) regardless of separation reason. Payment of unused PTO depends on internal policy.

3.6 Wage Theft Penalties

The Virginia Wage Payment Act (Va. Code §40.1-29) was strengthened in 2020:

- Unpaid wages plus 8% interest
- Double damages — 200% of unpaid amount (treble for willful)
- Attorney's fees and litigation costs
- Direct civil suit — 3-year SOL
- Criminal liability — Class 4 felony for willful violations of \$10,000 or more

The 2020 amendments shifted Virginia from a weak-enforcement state to a stronger-than-Texas/Georgia/Florida environment.

Chapter 4. Leave and FMLA

4.1 Paid Sick Leave — Limited to Home Health Workers

Virginia does not require general paid sick leave. A 2021 statute extended PSL to "home health workers" only. General workplace PSL is determined by company policy.

4.2 Paid Family and Medical Leave — No State Mandate

Virginia has no PFML program. A 2024 PFML proposal did not pass; family caregiving and parental leave are addressed through (1) federal FMLA (12 weeks unpaid at 50+ employee employers), (2) employer policies, and (3) short-term/long-term disability insurance.

4.3 FMLA Application

Federal FMLA applies to employers with 50+ employees and provides 12 weeks of unpaid leave for qualifying employees. Qualifying reasons include serious health conditions, family caregiving, childbirth/adoption/foster care, and military exigencies.

4.4 Pregnancy Protections (VA PWFA, 2020)

The Virginia Pregnant Workers Fairness Act (eff. July 2020) requires employers with 5+ employees to provide reasonable accommodations for pregnancy, childbirth, and related medical conditions — a lower threshold than federal PWFA's 15+. Employers must also notify employees of these rights at hire and through periodic posting.

4.5 Additional Mandatory Leaves

- Jury Duty — Virginia statute (Va. Code §18.2-465.1) prohibits termination/discrimination
- Voting Leave — no separate mandate

- Military Leave — federal USERRA plus Virginia provisions (Va. Code §44-93)
- Witness/Court Appearance Leave — protections for court testimony obligations
- Crime Victim Leave (2024) — 25+ employee employers must provide reasonable leave for violent crime victims

Chapter 5. Discrimination and Harassment

5.1 Federal Anti-Discrimination Statutes

Federal coverage varies by employer size. Virginia HR managers must apply both federal standards and the post-2020 VHRA.

5.2 Virginia Human Rights Act (VHRA, 2020 Strengthened)

The Virginia Values Act (eff. July 2020) substantially strengthened VHRA:

- Coverage at 15+ employees (harassment provisions at 6+)
- Explicit LGBTQ+ protection — gender identity and sexual orientation added
- Pregnancy, childbirth, and related medical conditions explicitly protected
- Veteran status explicitly protected
- Natural hair (CROWN Act, 2020) explicitly protected
- Damages and attorney's fees explicitly available
- Filing with Virginia Office of Civil Rights (VOCR) plus direct civil action

VHRA charges must be filed with VOCR within 300 days; direct civil action is available within 360 days after VOCR proceedings end or within 90 days of right-to-sue issuance.

5.3 Hostile Work Environment Standard

Virginia follows the federal Title VII "severe or pervasive" standard. The post-2020 strengthening of VHRA expanded available damages, increasing employer exposure.

5.4 Mandatory Training

Virginia does not statutorily require sexual harassment prevention training for general employers. Some state contractors face training requirements, and general workplaces should provide training as part of the Faragher/Ellerth affirmative defense. VOCR provides free model resources.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 At-Will Doctrine and Virginia Exceptions

Virginia is at-will, with exceptions for (1) *Bowman v. State Bank of Keysville* (1985) public policy, (2) implied contract (handbooks, oral promises), and (3) VHRA discrimination/retaliation. Virginia is not as strongly at-will as Texas or Georgia, but more employer-friendly than California or Massachusetts.

6.2 Major Wrongful Termination Theories

7. Bowman claim — public policy violation
8. VHRA discrimination/retaliation termination — strengthened post-2020
9. Virginia Whistleblower Protection Law (Va. Code §40.1-27.3, 2020) — applies to private employers
10. Wage retaliation — Virginia Wage Payment Act
11. Implied-in-fact contract — handbook-based
12. Workers' Comp retaliation — Va. Code §65.2-308

6.3 Severance

Virginia does not require severance pay. Where releases are obtained, they must (1) specify the claims released, (2) comply with OWBPA for employees age 40+, (3) explicitly waive VHRA claims, and (4) comply with the federal Speak Out Act.

6.4 VA Unemployment Insurance

Administered by the Virginia Employment Commission (VEC). Provides up to approximately \$378/week for up to 26 weeks. "Misconduct" is interpreted distinctly from routine performance shortcomings; well-documented disciplinary records support employer positions.

6.5 COBRA / VA Continuation Coverage

Federal COBRA applies at 20+ employees with 18 months of continuation. Virginia Continuation Coverage applies to smaller employers (2-19) with 12 months of continuation.

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Compete (Low-Wage Prohibition, 2020)

Va. Code §40.1-28.7:8 (eff. July 2020) explicitly voids non-compete agreements for "low-wage employees":

- "Low-wage employee" — average weekly wage in the prior 52 weeks below a percentage of Virginia's average weekly wage (under approximately \$73,000 annually as of 2025, adjusted annually)
- Non-competes against low-wage employees — void and unenforceable
- Direct employee claims against violators — damages and attorney's fees
- Virginia Attorney General enforcement — \$10,000 per affected employee
- Non-competes for higher-earning employees — "reasonableness" standard (time, geography, scope, legitimate interest)

This statute effectively voids non-competes against low-wage employees in Virginia. Employers must verify the "low-wage" threshold before requiring non-competes.

7.2 NDA Limitations

Virginia 2019 legislation imposes limited NDA restrictions in discrimination/harassment matters. Combined with the federal Speak Out Act (2022), pre-dispute NDAs covering sexual harassment and assault are void, and discrimination settlement NDAs cannot prohibit employees' future statements about the underlying events. The Defend Trade Secrets Act requires whistleblower immunity notices.

7.3 Arbitration Clauses

FAA generally applies, with sexual harassment/assault claims exempt under federal law (2022). Virginia has no separate state-level invalidation of mandatory arbitration of discrimination claims.

7.4 Background Checks

Virginia has no statewide "Ban the Box," but 2020 legislation prohibited use of (1) marijuana possession records and (2) certain criminal records over 7 years old. Alexandria, Fairfax County, and other localities maintain their own "Ban the Box" ordinances. Post-conditional-offer review must follow FCRA procedures.

7.5 Pay History Inquiry Ban (2020)

Va. Code §40.1-28.6:1 (eff. July 2020) prohibits all Virginia employers from inquiring about salary history or relying on it in compensation decisions. Employers also cannot prohibit employees from discussing wages with coworkers.

7.6 Pay Transparency — Not Mandated

Virginia has no pay transparency mandate. Northern Virginia counties are reviewing local ordinances, but no state-level requirement exists.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Mandatory Coverage

Virginia requires workers' compensation coverage for employers with 3 or more employees (Va. Code §65.2-101). Employers with 1-2 employees are exempt; voluntary coverage is recommended.

Mandatory employers without coverage face (1) daily penalties up to \$250, (2) misdemeanor liability, and (3) direct civil exposure.

8.2 Claims Process

After a workplace injury, the employer must (1) provide immediate medical care, (2) report to the Virginia Workers' Compensation Commission within 10 days, (3) notify the carrier promptly, and (4) notify the employee of rights. The Commission administers disputes.

Note: Va. Code §65.2-308 explicitly prohibits retaliation for workers' comp filings; damages and reinstatement are available.

8.3 VOSH (State OSHA Plan)

Virginia operates its own state OSHA plan (Virginia Occupational Safety and Health, VOSH), with standards more stringent than federal OSHA in some areas. Notable enhancements include Heat Illness Prevention and Healthcare Workplace Violence Prevention. VOSH conducts direct inspections and assesses penalties.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

The scenarios below generalize common compliance issues encountered by Virginia employers. Outcomes turn on individual facts; consult counsel when handling actual matters.

Scenario 1. "Manager" Title Without OT — VOWA Double Damages

A Korean restaurant designates a "floor manager" on salary without overtime. Virginia Overtime Wage Act (2021) imposes 200% damages (treble for willful) plus attorney's fees and 8% interest. State and federal claims may proceed concurrently, increasing employer exposure.

Scenario 2. Low-Wage Employee Non-Compete Violation

A company imposes a non-compete on a \$25/hr (~\$52,000/year) employee. Va. Code §40.1-28.7:8 voids non-competes for employees under approximately \$73,000 annually. Employees may seek direct damages and attorney's fees, and the Virginia AG may impose \$10,000 per-employee penalties.

Scenario 3. Pay History Inquiry — 2020 Violation

A company asks during interviews, "What was your salary at your previous job?" Va. Code §40.1-28.6:1 (since July 2020) prohibits pay history inquiries. Employees may bring direct claims for damages plus attorney's fees, with Virginia DOLI enforcement available.

Scenario 4. VHRA LGBTQ+ Discrimination

A company terminates a transgender employee for "dress code violations." Following the Virginia Values Act (2020), VHRA explicitly protects gender identity and sexual orientation; termination based on these protected categories triggers wrongful termination claims with damages and attorney's fees.

Scenario 5. VA PWFA Reasonable Accommodation Denial

A 7-employee business refuses a pregnant employee's request for a stool to sit on, calling it "unreasonable." The Virginia Pregnant Workers Fairness Act (2020) requires employers with 5+ employees to provide reasonable accommodations, with discrimination claims and damages exposure for refusals.

Special Section: Five Compliance Pitfalls Common in Korean-Owned Businesses

Virginia's post-2020 legislative environment differs substantially from the prior "strong At-Will, federal floor" image many Korean business owners still operate under. Northern Virginia (Annandale, Centreville, Fairfax) — one of the most concentrated Korean American communities in the U.S. — sees these violation patterns most frequently:

1. Underestimating VOWA Double/Treble Damages

Virginia Overtime Wage Act (2021) imposes 200% (treble for willful) of unpaid amounts plus attorney's fees, and may proceed concurrently with federal FLSA claims. "Manager" title without OT remains the most common violation.

2. Low-Wage Non-Competes — Void Since 2020

Non-competes are void for employees earning under approximately \$73,000 annually. Old practice of imposing non-competes on hourly employees triggers employee and AG claims, with \$10,000 per-employee penalties.

3. Pay History Inquiries — Banned Since 2020

Asking about prior salary at interview has been prohibited since July 2020. Employees may bring direct claims for damages and attorney's fees.

4. Underestimating VHRA LGBTQ+ Protections (Virginia Values Act, 2020)

The prior assumption that "VA has no LGBTQ+ protection" became wrong after 2020. Discrimination or harassment based on gender identity or sexual orientation triggers VHRA claims.

5. Missing Annual January Wage and Threshold Review

Minimum wage CPI adjustments (each January), non-compete "low-wage" threshold adjustments (annual), and federal FLSA exempt salary changes — comprehensive January review is essential.

Virginia's post-2020 "moderate worker-protection" environment requires moving beyond reliance on federal-floor practices. Annual January policy review and handbook updates are key preventive measures.

Chapter 10. Building Compliance Systems

10.1 Virginia-Specific Handbook

- Virginia at-will disclaimer
- VHRA discrimination/harassment policy (explicit LGBTQ+) with multiple reporting channels
- VA Pregnant Workers Fairness Act policy (5+ employees)
- Virginia Whistleblower Protection policy (Va. Code §40.1-27.3)

- Virginia Overtime Wage Act policy — exempt/non-exempt classification
- Non-compete review procedures — annual "low-wage" threshold check
- Pay history inquiry ban policy — interviewer training
- Workers' Comp anti-retaliation policy

10.2 Recommended Training

- Sexual harassment prevention — not statutorily mandated, recommended for Faragher/Ellerth defense
- Manager wage and hour training (VOWA awareness)
- Interviewer training — pay history ban and background check procedures
- VHRA LGBTQ+ awareness training

10.3 Documentation

Virginia requires payroll records to be retained for 3 years (Va. Code §40.1-29.1). Maintain systematically:

- Time records (3-year retention)
- Compliant wage statements
- Performance evaluations and disciplinary records
- Complaint log (key VHRA/Whistleblower element)
- Handbook acknowledgments and training attendance records
- Non-compete records — "low-wage" threshold review records
- VA PWFA reasonable accommodation discussion records

10.4 Mandatory Postings

Virginia DOLI, VOCCR, Virginia Workers' Compensation Commission, VOSH, and VEC each issue mandatory postings. Display in English plus the workforce's primary languages. Annual January minimum wage, wage, and OT poster updates are required.

Chapter 11. Resources for Virginia HR Managers

The links below lead to external websites. Haven Rights does not endorse or guarantee external content.

11.1 Virginia State Agencies

- Virginia Department of Labor and Industry (DOLI) — doli.virginia.gov

- Virginia Office of Civil Rights (VOCR) — oag.state.va.us/civil-rights
- Virginia Workers' Compensation Commission — workcomp.virginia.gov
- Virginia Employment Commission (VEC) — vec.virginia.gov
- VOSH (state OSHA plan) — doli.virginia.gov/vosh-programs

11.2 Northern Virginia Counties/Cities (where applicable)

- Fairfax County Office of Human Rights and Equity Programs
- Alexandria Office of Human Rights
- Arlington Department of Human Services

11.3 Federal Agencies

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Washington Field Office — eoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 3 — osha.gov
- National Labor Relations Board (NLRB), Region 5 — nlrb.gov

11.4 Legal Review and Counsel

- Virginia State Bar Lawyer Referral Service — vsb.org
- Korean American Bar Association of Washington D.C. (covering Northern Virginia) — kabadc.org
- Legal Aid Justice Center — justice4all.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), Virginia chapters — shrm.org

11.5 Haven Rights

Haven Rights also assists employers with compliance education and dispute mediation. Employers seeking preventive guidance before disputes arise are welcome to reach out.

Chapter 12. Frequently Asked Questions

*All answers in this chapter are general information; outcomes vary by individual circumstances.
For specific situations, consult a licensed attorney.*

Q1. Is Virginia's labor law as strong as California's or New York's?

No. Virginia moved to a "moderate worker-protection" environment after 2020 reforms but is not at California, New York, Massachusetts, or New Jersey levels. It is, however, stronger than Texas, Georgia, or Florida — the prior "Virginia is employer-friendly" perception is no longer accurate.

Q2. How does the Virginia Overtime Wage Act differ from federal FLSA?

VOWA creates a state-level claim with 200% damages (treble for willful) plus attorney's fees, separate from federal FLSA's 100% liquidated damages. Concurrent federal-state filings substantially increase employer exposure.

Q3. Can a non-compete be imposed on a \$25/hr employee?

Under Va. Code §40.1-28.7:8, non-competes are void for employees under approximately \$73,000 annually (2025; rises annually). $\$25/\text{hr} \times 40 \text{ hours} \times 52 \text{ weeks} \approx \$52,000$, so the non-compete is unenforceable and exposes the employer to direct claims and AG penalties of \$10,000 per affected employee.

Q4. Can I ask candidates about their previous salary?

No. Va. Code §40.1-28.6:1 (since July 2020) prohibits pay history inquiries. Even voluntarily disclosed salary cannot be used in compensation decisions. Violations support direct employee claims for damages and attorney's fees.

Q5. How do VHRA LGBTQ+ protections apply?

Following the Virginia Values Act (eff. July 2020), VHRA explicitly protects gender identity and sexual orientation. Coverage applies at 15+ employees (harassment at 6+), with damages, attorney's fees, and limited punitive damages available.

Q6. When is the final paycheck due in Virginia?

By the next regular payday (Va. Code §40.1-29). Non-payment exposes the employer to unpaid wages plus 8% interest, double damages (treble for willful), and attorney's fees.

Q7. Does a 7-employee Korean business have pregnancy reasonable accommodation obligations?

Yes. The Virginia Pregnant Workers Fairness Act (since July 2020) requires employers with 5+ employees to provide reasonable accommodations for pregnancy, childbirth, and related medical conditions — a lower threshold than federal PWFA's 15+. Employers must also notify employees of these rights at hire and through periodic posting.

법적 고지 / Legal Disclaimer

한국어

Haven Rights 는 텍사스주에 등록된 501(c)(3) 비영리 단체입니다. 본 가이드에 제공된 정보는 일반적인 교육 목적이며, 법률 자문으로 의도되거나 해당하지 않습니다. 본 가이드를 읽는 것만으로 변호사-의뢰인 관계가 성립하지 않습니다.

법령은 자주 변경되며 관할마다 다릅니다. 본 자료는 가장 최신의 법적 변화를 반영하지 않을 수 있습니다. Haven Rights 와 그 스태프는 변호사 자격을 보유하지 않으며 법률 대리를 제공하지 않습니다.

직장 관련 법적 문제에 직면하셨다면, 버지니아주에서 활동 중인 변호사와 상담하시기 바랍니다. 무료 또는 저비용 법률 서비스 안내는 본 가이드 제 11 장을 참고해주세요.

English

Haven Rights is a Texas-registered 501(c)(3) nonprofit organization. The information provided in this guide is for general educational purposes only and is not intended as, and does not constitute, legal advice. Reading this guide does not create an attorney-client relationship.

Laws change frequently and vary by jurisdiction; the information in this guide may not reflect the most current legal developments. Haven Rights and its staff are not licensed to practice law and do not provide legal representation.

If you are facing a workplace legal issue, we strongly encourage you to consult with a licensed attorney in Virginia. For referrals to free or low-cost legal services, please see Chapter 11 of this guide.

Document Information

Title: Virginia Labor Law Guide — Essential Compliance Reference for HR Managers

Edition: 2026 Edition

Publisher: Haven Rights, a Texas-registered 501(c)(3) nonprofit organization

Last Updated: May 7, 2026

Series: Haven Rights Labor Law Compliance Series