

COVENANTS NOT TO COMPETE PROHIBITED; EXCEPTIONS; CIVIL PENALTY

A. As used in this section:

"Covenant not to compete" means a covenant or agreement, including a provision of a contract of employment, between an employer and employee that restrains, prohibits, or otherwise restricts an individual's ability, following the termination of the individual's employment, to compete with his former employer. A "covenant not to compete" shall not restrict an employee from providing a service to a customer or client of the employer if the employee does not initiate contact with or solicit the customer or client.

"Health care professional" means any person licensed, registered, or certified by the Board of Medicine, Nursing, Counseling, Optometry, Psychology, or Social Work.

"Low-wage employee" means an employee (i) whose average weekly earnings, calculated by dividing the employee's earnings during the period of 52 weeks immediately preceding the date of termination of employment by 52, or if an employee worked fewer than 52 weeks, by the number of weeks that the employee was actually paid during the 52-week period, are less than the average weekly wage of the Commonwealth as determined pursuant to subsection B of § 65.2-500 or (ii) who, regardless of his average weekly earnings, is entitled to overtime compensation under the provisions of 29 U.S.C. § 207 for any hours worked in excess of 40 hours in any one workweek. "Low-wage employee" includes interns, students, apprentices, or trainees employed, with or without pay, at a trade or occupation in order to gain work or educational experience. "Low-wage employee" also includes an individual who has independently contracted with another person to perform services independent of an employment relationship and who is compensated for such services by such person at an hourly rate that is less than the median hourly wage for the Commonwealth for all occupations as reported, for the preceding year, by the Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor. For the purposes of this section, "low-wage employee" does not include any employee whose earnings are derived, in whole or in predominant part, from sales commissions, incentives, or bonuses paid to the employee by the employer.

B. No employer shall enter into, enforce, or threaten to enforce a covenant not to compete with any low-wage employee or health care professional.

C. No covenant not to compete between an employer and an employee is enforceable if such employer discharges such employee from employment without providing severance benefits or other monetary payment to such employee, unless such employer discharges such employee for cause. Such severance benefits or other monetary payment shall be disclosed upon execution of the covenant not to compete.

D. An employee or health care professional may bring a civil action in a court of competent jurisdiction against any former employer or other person that attempts to enforce a covenant not to compete against such employee in violation of this section. An action under this section shall be brought within two years of the latter of (i) the date the covenant not to compete was signed, (ii) the date the employee or health care professional learns of the covenant not to compete, (iii) the date the employment relationship is terminated, or (iv) the date the employer takes any step to enforce the covenant not to compete. The court shall have jurisdiction to void any covenant not to compete with an employee or health care professional and to order all appropriate relief, including enjoining the conduct of any person or employer, ordering payment of liquidated damages, and awarding lost compensation, damages, and reasonable attorney fees and costs. No employer may discharge, threaten, or otherwise discriminate or retaliate against an employee or health care professional for bringing a civil action pursuant to this section.

E. Any employer that violates the provisions of subsection B or C as determined by the Commissioner shall be subject to a civil penalty of \$10,000 for each violation. Civil penalties owed under this subsection shall be paid to the Commissioner for deposit in the general fund.

F. If the court finds a violation of the provisions of this section, the plaintiff shall be entitled to recover reasonable costs, including costs and reasonable fees for expert witnesses, and attorney fees from the former employer or other person who attempts to enforce an unlawful covenant not to compete against such plaintiff.

G. Every employer shall post a copy of this section or a summary approved by the Department in the same location where other employee notices required by state or federal law are posted. An employer that fails to post a copy of this section or an approved summary of this section shall be issued by the Department a written warning for the first violation, shall be subject to a civil penalty not to exceed \$250 for a second violation, and shall be subject to a civil penalty not to exceed \$1,000 for a third and each subsequent violation as determined by the Commissioner. Civil penalties owed under this subsection shall be paid to the Commissioner for deposit in the general fund.

The Commissioner shall prescribe procedures for the payment of proposed assessments of penalties that are not contested by employers. Such procedures shall include provisions for an employer to consent to abatement of the alleged violation and to pay a proposed penalty or a negotiated sum in lieu of such penalty without admission of any civil liability arising from such alleged violation.

H. Nothing in this section shall serve to limit the creation or application of:

1. Nondisclosure agreements intended to prohibit the taking, misappropriating, threatening to misappropriate, or sharing of certain information to which an employee has access, including trade secrets, as defined in § 59.1-336, and proprietary or confidential information; or

2. Covenants not to compete or similarly restrictive covenants with any health care professional or such person's business entity as part of a sale of business when the transaction includes the sale of all or substantially all of (a) the operating assets together with the goodwill of the health care professional's business entity, (b) the operating assets of a division or subsidiary of the health care professional's business entity together with the goodwill of that division or subsidiary, or (c) the ownership interest of the health care professional's business entity or any division or subsidiary thereof. In such transactions, the seller and buyer may enter a covenant not to compete or similarly restrictive covenant for the health care professional or such person's business entity, provided that such covenant not to compete or similarly restrictive covenant is reasonable in scope, duration, and geographic area.

I. Nothing in this section shall serve to limit the ability of employers of health care professionals to:

1. Include provisions in employment agreements, through a promissory note or otherwise, that require repayment for all or a prorated portion of recruitment-related costs, including relocation expenses, signing or retention bonuses, and other remuneration provided to induce relocation or establishment of a practice in a specified geographic area, as well as recruiting, education, or training expenses from a departing health care professional who has been employed for fewer than five years, and such provisions shall be valid and enforceable by law; or

2. Include provisions in employment agreements requiring a health care professional, for the benefit of an employer and for a stated period of time following termination, to refrain from soliciting or attempting to solicit, directly or by assisting others, any business from any of such employer's customers, including actively seeking prospective customers, with whom the employee had material contact during his employment, for purposes of providing products or services that are the same or substantially similar to those provided by the employer, except for any notice or communication as required by state or federal law. Any reference to a prohibition against soliciting or attempting to solicit customers shall be narrowly construed to apply only to (i) the health care professional's customers, including actively sought prospective customers, with whom the health care professional had material contact during employment and (ii) products and services that are the same as or substantially similar to those provided by the employer. Such provisions shall be valid and enforceable by law. Such provisions shall not preclude a health care professional from disclosing the following information to a patient to whom the health care professional was providing consultation or treatment before departure from an employer: the health care professional's continuing practice of medicine, the health care professional's new contact information, and the patient's right to choose a health care professional.

PROHIBIDO LOS CONVENIOS DE NO COMPETIR, EXCEPCIONES O SANCIÓN CIVIL

A. Conforme se especifica en esta sección:

“Convenio para no competir” significa un convenio o acuerdo, incluyendo una disposición de un contrato de trabajo, entre un empleador y un empleado que restrinja, prohíba o de otro modo restringe la capacidad de un individuo, tras la terminación de su empleo, para competir con su empleador anterior. Un “pacto de no competir” no restringirá a un empleado de prestar servicio a un cliente o cliente del empleador, si el empleado no inicia el contacto, ni solicita al cliente.

“Profesional del cuidado de la salud” significa cualquier persona licenciada, inscrita o certificada por la Junta de Medicina, Enfermería, Asesoría, Optometría, Psicología o Trabajo Social.

“Empleado con salario bajo” significa un empleado (i) cuyos ingresos semanales promedios, calculados dividiendo los ingresos del empleado durante el periodo de 52 semanas inmediatamente anteriores a la fecha de terminación del empleo, dividido entre 52, o si un empleado trabajó menos de 52 semanas, por el número de semanas que realmente recibió paga durante el periodo de 52 semanas, sean inferiores al salario semanal promedio del Estado según lo determinado conforme a la subsección B de la §65.2-500 o (ii) quien, independientemente de su salario promedio semanal, tenga derecho a una compensación por horas adicionales, según las disposiciones del 29 U.S.C. § 207 por cualesquier horas trabajadas que supere las 40 horas en una sola semana laboral. “Empleado de bajo salario” incluye a los que están cumpliendo con una pasantía, estudiantes, aprendices o aprendices empleados, con sin remuneración, en un oficio u ocupación para adquirir experiencia laboral o educativa. “Empleado de bajo salario” también incluye a una persona que ha sido contratado de forma independiente con otra persona para prestar servicios independientes a una relación laboral y que es compensada por dichos servicios por esa persona, a una tasa por hora, la cual es inferior al salario promedio por hora para el Estado, la Commonwealth para todas las ocupaciones, según lo informado, para el año anterior, por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de EE. UU. Para efectos de esta sección, “empleado de bajo salario” no incluye a ningún empleado cuyos ingresos se deriven, total o en parte, de comisiones de ventas, incentivos o bonificaciones pagadas al empleado por el empleador.

B. Ningún empleador deberá celebrar, hacer cumplir o amenazar con hacer cumplir un convenio de no competir con ningún empleado de salario bajo o profesional de la salud.

C. Ningún compromiso de no competir entre un empleador y un empleado es exigible, si dicho empleador despidió a ese empleado sin proveer beneficios de indemnización u otro pago monetario, salvo que dicho empleador lo despidió por causa justificada. Dichos beneficios por indemnización u otro pago monetario se revelarán al ejecutar el pacto de no competir.

D. Un empleado o profesional de la salud puede presentar una acción civil ante un tribunal de jurisdicción competente contra cualquier empleador previo u otra persona que intente hacer cumplir un convenio de no competir, contra dicho empleado por infracción de esta sección. Una acción en virtud de esta sección se presentará dentro de los dos años siguientes a (i) la fecha en que se firmó el pacto de no competir, (ii) la fecha en que el empleado o profesional de la salud se enteró del convenio de no competir, (iii) la fecha en que se termine la relación laboral, o (iv) la fecha en que el empleador tome cualquier medida para hacer cumplir el convenio de no competir. El tribunal tendrá jurisdicción para anular cualquier pacto de no competir con un empleado o profesional de la salud y para ordenar todas las medidas correspondientes, incluyendo prohibir la conducta de cualquier persona o empleador, ordenar el pago de daños liquidados y conceder indemnización perdida, daños y honorarios y costas razonables de abogado. Ningún empleador puede despedir, amenazar, discriminar o tomar represalias en contra de un empleado o profesional de la salud, por iniciar una acción civil conforme a esta sección.

E. Cualquier empleador que no cumpla con las disposiciones de la sección B o C según lo determine el Comisionado, estará sujeto a una sanción civil de diez mil dólares (\$10,000.00) por cada infracción. Las sanciones civiles adeudadas conforme a esta sección se pagarán al Comisionado para su depósito en el fondo general.

F. Si el tribunal encuentra alguna infracción de las disposiciones de esta sección, el demandante tendrá derecho a recuperar los costos razonables, incluye los costos y honorarios razonables por los testigos peritos, así como honorarios de abogados del empleador previo u otra persona que intente hacer cumplir un pacto ilícito de no competir contra dicho demandante.

G. Todo empleador deberá publicar una copia de esta sección o un resumen aprobado por el Departamento, en el mismo lugar donde se publiquen otros avisos de empleados, conforme lo requiere la ley, exigidos por la ley estatal o federal. Un empleador que no publique una copia de esta sección o un resumen aprobado de esta sección, recibirá advertencia por escrito de parte del Departamento, por la primera infracción, estará sujeto a una sanción civil que no exceda doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por una segunda infracción, y estará sujeto a una sanción civil que no exceda mil dólares (\$1,000.00) por una tercera y cada infracción posterior según determine el Comisionado. Las sanciones civiles adeudadas conforme a esta sección serán pagadas al Comisionado para depósito en el fondo general.

El Comisionado establecerá procedimientos para el pago de las propuestas de avalúos de sanciones a las cuales los empleadores no estén opuestos. Dichos procedimientos incluirán disposiciones para que el empleador consienta la exención de la supuesta infracción y pague una multa propuesta o una suma negociada en lugar de dicha sanción, sin admitir ninguna responsabilidad civil derivada de dicha supuesta infracción.

H. Nada en esta sección servirá para limitar la creación o aplicación de:

1. Acuerdos de confidencialidad destinados a prohibir la apropiación, apropiación indebida, amenaza con apropiación indebida o el intercambio de cierta información a la que un empleado tiene acceso, incluso los secretos comerciales, según se define en la sección 59.1-336, e información propietaria o confidencial; o
2. Convenios para no competir o cláusulas igualmente restrictivas con cualquier profesional de la salud o entidad empresarial de dicha persona, como parte de una venta de negocio cuando la transacción incluye la venta total o substancialmente total de (a) los activos operativos junto con la buena voluntad del profesional de cuidado de la salud en la entidad de su negocio; (b) los activos operativos de una división o subsidiaria de la entidad empresarial del profesional de la salud junto con la buena voluntad del profesional de cuidado de la salud en la entidad de su negocio; (c) el interés del dueño de la entidad empresarial del profesional de cuidado de la salud o de cualquier división o subsidiaria de la misma. En tales transacciones, el vendedor y el comprador pueden celebrar un acuerdo de no competir o de un acuerdo restrictivo similar para el profesional de la salud o la entidad empresarial de dicha persona, siempre que dicho acuerdo de no competir o pacto restrictivo similar sea razonable en alcance, duración y área geográfica.

I. Nada en esta sección servirá para limitar la capacidad de los empleadores profesionales de cuidado de la salud a:

1. Incluir disposiciones en los acuerdos laborales, mediante pagaré o de otra naturaleza, que exijan el reembolso total o prorrateado de los costos relacionados con la contratación, incluyendo gastos de reubicación, bonos por firma o retención, y otras remuneraciones que se provean para inducir la reubicación o establecimiento de una consulta en una zona geográfica específica, así como gastos de reclutamiento, educación o formación de un profesional de la salud que se retire y que haya estado empleado por menos de cinco años, y dichas disposiciones serán válidas y exigibles por ley; o
2. Incluir disposiciones en los contratos laborales que requieran que un profesional de la salud, en beneficio del empleador y durante un periodo de tiempo declarado tras el despido, que se abstenga de solicitar o intentar solicitar, directamente o asistiendo a otros, en cualquier empresa de cualquiera de los clientes de dicho empleador, incluyendo la búsqueda activa de posibles clientes con los que el empleado haya tenido contacto material durante su empleo, con fines de proveer productos o servicios que sean iguales o substancialmente similares a los que proporciona el empleador, salvo por cualquier aviso o comunicación que requiera la legislación estatal o federal. Cualquier referencia a una prohibición de solicitar o intentar captar clientes, se interpretará de forma restrictiva como correspondiente solo a (i) los clientes del profesional de la salud, incluidos los clientes potenciales activamente buscados, con quienes el profesional de la salud tuvo contacto material durante el empleo y (ii) productos y servicios que sean iguales o substancialmente similares a los que provee el empleador. Dichas disposiciones serán válidas y exigibles por ley. Dichas disposiciones no impedirán que un profesional de la salud divulgue la siguiente información a un paciente al que el profesional de la salud le estaba prestando consulta o tratamiento antes de abandonar al empleador, a la práctica médica continuada del profesional de la salud, la nueva información de contacto del profesional de la salud y el derecho del paciente a elegir a un profesional de la salud.



WORKERS' COMPENSATION NOTICE

Employees of this business are covered by the Virginia Workers' Compensation Act. If there is an injury while working or a disease that is caused by work, here are some things to know.

THE EMPLOYEE SHOULD:

1. In the event of an accident, immediately notify the employer in writing of the circumstances causing the accident and the date it occurred. In the case of an occupational disease, immediately notify the employer in writing of the diagnosed condition and the date of diagnosis. If the injury or disease results in death, the employee's dependents or a representative must provide this information on the employee's behalf.
2. If the insurance company will not agree to a written award to pay benefits, you can file a claim with the Virginia Workers' Compensation Commission. The claim form is available on the Commission's website at workcomp.virginia.gov/forms/claim-form or by scanning the QR code to the right.
3. Filing a claim with the Commission is different than telling your employer or its insurance company about the injury or disease. A claim for benefits is sent directly to the Virginia Workers' Compensation Commission.
4. For an injury, you usually have two years from your date of injury to file a claim with the Commission. For a disease, you have two years from the date you were diagnosed and knew the disease was caused by the work. If death benefits need to be requested, your dependents or someone acting for them can ask for death benefits.
5. There is a seven-day waiting period before lost wages can be paid. If you can work but cannot do your regular job, you must try to find other work you can do to receive lost wage benefits, unless you have an open award.



THE EMPLOYER SHOULD:

1. At the time of the accident, give the employee the names of at least three physicians from different practice groups from which the injured worker may choose an authorized treating physician. If this is not done within a reasonable time after being told about the injury, the injured worker may be able to seek treatment from a doctor of their choosing.
2. Tell your insurance carrier about the injury or disease. If you do not have workers' compensation insurance, report the injury or disease to the Virginia Workers' Compensation Commission directly.

HAVE QUESTIONS?

Contact the Virginia Workers' Compensation Commission toll-free at 877-664-2566 or visit workcomp.virginia.gov for more information. You may also scan the QR code to access employee-specific information on the Commission's website.



Every employer covered by the Virginia Workers' Compensation Act **must post this notice in a conspicuous place** at their place of business, or on their website if they do not maintain a physical location.



Aviso Sobre Compensación para Trabajadores

Los empleados de esta empresa están cubiertos por la Ley de Compensación Laboral de Virginia. En caso de sufrir una lesión durante el trabajo o de contraer una enfermedad causada por el trabajo, a continuación se presentan algunos aspectos que debe conocer.

El Empleado Debe:

1. En caso de un accidente, inmediatamente notificar al empleador por escrito las circunstancias que causaron el accidente y la fecha en que ocurrió. En el caso de una enfermedad ocupacional, notifique inmediatamente al empleador por escrito la condición diagnosticada y la fecha del diagnóstico. Si la lesión o enfermedad resulta en muerte, los dependientes del empleado o un representante deben proporcionar esta información en nombre del empleado.
 2. Si la compañía de seguros no acepta un acuerdo escrito para pagar los beneficios, usted puede presentar un reclamo ante la Comisión de Compensación Laboral de Virginia. El formulario de reclamo está disponible en el sitio web de la Comisión en workcomp.virginia.gov/forms/claim-form o escaneando el código QR a la derecha.
- 
3. Presentar un reclamo ante la Comisión no es lo mismo que notificar a su empleador o a su compañía de seguros sobre la lesión o enfermedad. Su solicitud de reclamo de beneficios debe ser enviada directamente a la Comisión de Compensación Laboral de Virginia.
 4. Para una lesión, generalmente tiene dos años desde la fecha de la lesión para presentar un reclamo ante la Comisión. Para una enfermedad, tiene dos años desde la fecha en que su enfermedad fue diagnosticada y usted supo que su trabajo causó la enfermedad. Si es necesario solicitar beneficios de fallecimiento, sus dependientes o alguien que actúe en su nombre puede solicitarlos.
 5. Hay un período de espera de siete días antes de que se puedan pagar los salarios perdidos. Si usted puede trabajar pero no puede realizar su trabajo regular, debe intentar encontrar otro trabajo que pueda hacer para recibir beneficios por salarios perdidos, a menos que tenga un acuerdo abierto.

El Empleador Debe:

1. En el momento del accidente, proporcionar al empleado los nombres de al menos tres médicos de diferentes grupos de práctica entre los cuales el trabajador lesionado puede elegir un médico tratante autorizado. Si esto no se hace dentro de un tiempo razonable después de haber sido informado de la lesión, el trabajador lesionado puede buscar tratamiento con un médico de su elección.
2. Informar a su compañía de seguros sobre la lesión o enfermedad. Si no tiene seguro de compensación para trabajadores, debe reportar la lesión o enfermedad directamente a la Comisión de Compensación Laboral de Virginia.

¿TIENE PREGUNTAS?

Comuníquese con la Comisión de Compensación Laboral de Virginia de manera gratuita al 877-664-2566 o visite workcomp.virginia.gov. También puede escanear el código QR para acceder a información específica para empleados en el sitio web de la Comisión.



Todo empleador cubierto por la Ley de Compensación Laboral de Virginia debe publicar este aviso en un lugar visible en su lugar de trabajo, o en su sitio web si no tiene una ubicación física.