

HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

캘리포니아 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

California Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

California 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 캘리포니아 노동법 핵심

제 2 장. 캘리포니아 노동법이 연방법과 다른 점

제 3 장. 임금과 근로시간

제 4 장. 휴가와 FMLA-CFRA

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. 캘리포니아 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. California Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How California Differs from Federal Law

Chapter 3. Wages and Hours

Chapter 4. Leave, FMLA, and CFRA

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 California 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 캘리포니아주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 캘리포니아는 미국 50 개 주 가운데 가장 강력한 근로자 보호 규정을 두고 있는 주이며, 텍사스·플로리다 등 다른 주에서 통하던 관행이 그대로 통용되지 않는 경우가 많습니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자가 직장에서 부당한 대우를 받을 때 이를 해결할 수 있도록 돕는 비영리 단체입니다. 한인 등 아시아계가 운영하는 식당, 네일샵, 한인마트, 미용실, 세탁소 등에서 미국 노동법 체계에 대한 이해 부족으로 인한 분쟁이 빈번하게 발생합니다. 캘리포니아는 특히 PAGA(노동법 시행 대행권) 청구라는 강력한 집단소송 메커니즘이 있어, 한 명의 직원이 제기한 청구가 회사 전체를 흔들 수 있습니다. 본 가이드는 이러한 위험을 사전에 차단하고자 하는 사업주를 위한 예방 교육 자료입니다.

본 가이드의 정보는 2026 년 5 월 기준입니다.

제 1 장. 한눈에 보는 캘리포니아 노동법 핵심

아래 표는 캘리포니아에서 인사 업무를 담당할 때 가장 자주 마주치는 컴플라이언스 항목을 한 페이지로 정리한 것입니다. 세부 내용은 본문 각 장을 참고하시기 바랍니다.

| 항목 | 캘리포니아 기준 |
|-------------|---|
| 주 최저임금 | \$16.50/시간 (2025.1 기준, 매년 CPI 조정) |
| 도시별 최저임금 | 샌프란시스코, 로스앤젤레스, 버클리, 마운틴뷰 등 다수 도시가 별도로 높은 시급 적용 |
| 업종별 특별 최저임금 | 패스트푸드 \$20/시간 (AB 1228), 의료 시설 \$18~\$25 단계적 (SB 525) |
| 오버타임 기준 | 일일 8 시간 초과 1.5 배, 12 시간 초과 또는 주 7 일째 8 시간 초과 2 배 |

| 항목 | 캘리포니아 기준 |
|---------------|---|
| 식사·휴식시간 | 5 시간 이상 근무 시 30 분 식사 / 4 시간마다 10 분 유급 휴식 – 위반시 1 시간 premium pay |
| 유급 병가 (PSL) | 의무 – SB 616 에 따라 5 일/40 시간 (2024.1.1 시행) |
| 유급 가족휴가 (PFL) | SDI 를 통해 최대 8 주 부분 임금 보상 |
| At-Will 고용 | 원칙은 At-Will 이나 implied-in-fact contract 및 Tameny 예외 등 인정 폭이 넓음 |
| 차별 보호 (FEHA) | 직원 5 명 이상 – 연방 Title VII (15+) 보다 낮은 기준 |
| 마지막페이체크 | 해고: 즉시 (마지막 근무일) / 자진 사직: 72 시간 이내, 사전 통보 시 마지막 날 즉시 |
| 비경쟁 조항 | 원칙적으로 무효 (B&P Code §16600). AB 1076 에 따라 무효 통지 의무 |
| 임금 투명성 | 직원 15 명 이상 – 채용공고에 임금 범위 명시 의무 (SB 1162) |
| 임금 이력 질문 | 금지 (Labor Code §432.3) |
| Workers' Comp | 단일 직원이라도 의무 |
| OSHA | Cal/OSHA 자체 주 운영 |
| 괴롭힘 방지 트레이닝 | 5 명 이상 – 관리자 2 시간, 일반 직원 1 시간, 2 년마다 |

제 2 장. 캘리포니아 노동법이 연방법과 다른 점

미국 노동법은 연방법과 주법의 이중 구조로 작동합니다. 캘리포니아는 그 중에서도 "근로자 보호" 측면에서 미국에서 가장 강력한 규제 체계를 가진 주로 평가됩니다. 텍사스가 연방 최소 기준에 머무는 반면, 캘리포니아는 거의 모든 영역에서 연방 floor 를 크게 상회합니다.

특히 차이가 두드러지는 영역은 다음과 같습니다. 첫째, 일일 8 시간 오버타임 — 연방 FLSA 는 주 단위로만 계산하지만 캘리포니아는 일일 8 시간을 초과하면 1.5 배, 12 시간을 초과하거나 주 7 일째 8 시간을 넘으면 2 배(double time)를 지급해야 합니다. 둘째, 식사·휴식시간 의무 — 연방법은 의무가 없으나 캘리포니아는 위반시 1 시간씩 premium pay 지급 의무가 있습니다. 셋째, 차별금지법(FEHA) 적용 기준이 직원 5 명 이상으로 연방 Title VII(15 명 이상)보다 훨씬 낮습니다. 넷째, 비경쟁 조항이 원칙적으로 무효라는 점입니다.

또한 캘리포니아는 PAGA(Private Attorneys General Act)라는 독특한 제도를 통해 직원이 주 정부를 대신해 다른 직원들을 대표해 노동법 위반을 청구할 수 있습니다. 이는 한 명의 직원이 발견한 작은 위반도 전 직원에 대한 대규모 청구로 확대될 수 있다는 의미입니다. 캘리포니아에서 사업을 운영하는 인사담당자는 이러한 환경에서 "실수의 비용"이 다른 주보다 훨씬 크다는 점을 인식해야 합니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금

캘리포니아 주 최저임금은 2025 년 1 월 기준 시간당 \$16.50 이며, 매년 CPI 에 연동해 조정됩니다. 그러나 실제로 적용되는 최저임금은 이보다 높은 경우가 많습니다.

- 도시별 최저임금: 샌프란시스코, 로스앤젤레스시, 버클리, 산호세, 마운틴뷰 등 다수 도시가 자체 조례로 더 높은 시급을 정하고 있으며, 시급 \$18~\$20 대 도시도 적지 않습니다.
- 패스트푸드 사업장: AB 1228 에 따라 시간당 \$20 (2024.4 시행). 적용 대상은 60 개 이상 매장을 운영하는 체인 식당.
- 의료 시설: SB 525 에 따라 시설 종류별로 \$18~\$25 까지 단계적 인상.

사업장이 위치한 도시·카운티의 최저임금 조례를 반드시 별도로 확인하고, 이를 사내 정책에 반영해야 합니다.

3.2 오버타임

캘리포니아 오버타임 규정은 미국에서 가장 복잡합니다. 비면제(non-exempt) 근로자에 대해 다음이 적용됩니다.

- 일일 8 시간 초과 — 정규 시급의 1.5 배
- 일일 12 시간 초과 — 정규 시급의 2 배 (double time)
- 주 40 시간 초과 — 1.5 배
- 주 7 일째 근무 — 첫 8 시간은 1.5 배, 8 시간 초과는 2 배

연방 FLSA 는 주 단위로만 OT 를 계산하기 때문에 다른 주에서 캘리포니아로 사업을 확장하는 회사가 가장 많이 실수하는 부분이 일일 8 시간 OT 입니다. 캘리포니아에서 9 시간 근무한 직원이 한 주 총 35 시간만 일했더라도 그날 1 시간은 1.5 배 지급해야 합니다.

3.3 면제 vs 비면제 분류

캘리포니아의 화이트칼라 면제 기준은 연방 FLSA 보다 엄격합니다. 면제 인정을 받으려면 (1) 50% 이상의 시간을 면제 직무에 사용하고, (2) 캘리포니아 최저임금의 2 배 이상의 연봉을 받으며 (2025 년 기준 약 \$68,640/년), (3) salary basis 로 지급되어야 합니다. 단순히 "매니저" 직함이나 "연봉제"로 분류한다고 자동으로 면제가 되지 않으며, 실제 직무 내용 검토가 필수입니다.

3.4 식사·휴식시간

캘리포니아 IWC Wage Order 에 따라, 비면제 직원에게 다음을 보장해야 합니다.

- 식사시간 — 5 시간 이상 근무시 30 분의 무급 식사시간 (총 근무시간이 6 시간 이하면 합의로 면제 가능)
- 두 번째 식사시간 — 10 시간 이상 근무시 추가 30 분 (총 근무시간이 12 시간 이하면 합의로 면제 가능)
- 휴식시간 — 4 시간 또는 그 일부분마다 10 분의 유급 휴식 (3.5 시간 미만 근무는 면제)

위반시 사업주는 미제공된 식사·휴식 일수마다 1 시간의 임금("premium pay")을 지급해야 합니다. 한 명의 직원이 매주 식사·휴식을 못 받았다면 매주 최대 10 시간의 premium pay 가 누적되며, 이 청구가 PAGA 를 통해 전 직원에게 확대되면 손실 규모가 빠르게 커집니다.

3.5 마지막페이체크

캘리포니아 Labor Code §201~203 은 마지막 임금 지급 시한을 매우 엄격하게 정합니다.

- 해고(involuntary termination) – 마지막 근무일에 즉시 지급
- 자진 사직(voluntary resignation) with 72 시간 이상 사전 통보 – 마지막 근무일에 즉시 지급
- 자진 사직 without 사전 통보 – 사직 후 72 시간 이내

위반시 "waiting time penalty" – 직원의 일일 임금이 매일 누적되며, 최대 30 일까지 부과될 수 있습니다. 또한 미사용 PTO/휴가는 캘리포니아에서 "이미 발생한 임금"으로 간주되어 반드시 마지막페이체크에 포함해 지급해야 합니다 ("use it or lose it" 정책 금지).

3.6 임금 신고 처리

미지급 임금에 대한 직원의 클레임은 (1) Labor Commissioner's Office (DLSE)에 wage claim 신고 – 일반적으로 3 년 SOL, (2) 직접 민사 소송, (3) PAGA 청구 등 여러 경로로 진행될 수 있습니다. 사업주는 임금 기록을 최소 4 년간 보관해야 하며 (캘리포니아 기준 – 연방은 3 년이지만 PAGA SOL 이 4 년이므로), 직원이 이의를 제기할 경우 신속하고 문서화된 대응이 필수입니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA·CFRA

4.1 유급 병가 (Paid Sick Leave)

Healthy Workplaces, Healthy Families Act 는 2014 년 제정된 후 SB 616(2024.1 시행)으로 확대되어, 모든 캘리포니아 사업주(단일 직원 포함)는 직원에게 연 5 일 또는 40 시간의 유급 병가를 제공해야 합니다. 미사용 병가는 80 시간(10 일)까지 이월(carryover) 가능합니다.

샌프란시스코, 로스앤젤레스, 오클랜드, 산타모니카 등 일부 도시는 더 관대한 PSL 조례를 두고 있으므로 사업장이 위치한 도시 조례를 별도로 확인해야 합니다.

4.2 유급 가족휴가 (PFL)

California Paid Family Leave 는 State Disability Insurance(SDI) 시스템을 통해 운영되며, 가족 간병 또는 신생아 결연(bonding)을 위해 최대 8 주의 부분 임금 보상을 제공합니다. 2024 년부터는 저소득 근로자의 경우 임금 대체율이 약 90%까지 상승했습니다. 사업주가 직접 비용을 부담하지 않고 직원의 SDI 기여금에서 재원이 마련됩니다.

4.3 CFRA 와 FMLA

California Family Rights Act(CFRA)는 직원 5 명 이상 사업장에 적용되며 — 연방 FMLA(50 명 이상)보다 훨씬 낮은 기준 — 12 주의 무급 휴가를 보장합니다. 적용 사유는 본인 또는 가족의 심각한 건강 문제, 출산·입양, 군 가족 사유 등입니다. CFRA 의 "가족" 정의는 FMLA 보다 넓어 형제·자매, 조부모, 손주, 동거 파트너의 자녀까지 포함합니다.

4.4 임신과 육아 보호

Pregnancy Disability Leave(PDL)는 5 명 이상 사업장에 적용되며, 임신·출산·관련 질환에 대해 최대 4 개월의 무급 휴가를 보장합니다. 이는 CFRA 의 12 주와 별도이며, 두 휴가를 합산해 최대 약 7 개월까지 사용할 수 있습니다. PDL 은 의학적 필요가 있는 한 적용되며, 출산 자체에 한정되지 않습니다.

4.5 추가 의무 휴가

- Bereavement Leave (AB 1949) — 5 명 이상 사업장은 직계 가족 사망시 5 일 무급 휴가 의무
- Reproductive Loss Leave (SB 848) — 유산·사산·실패한 입양·체외수정 실패 등에 대해 5 일 무급 휴가
- Jury Duty — 해고·차별 금지, 무급 가능
- Voting — 선거 당일 최대 2 시간 유급 휴가 의무
- School Activity Leave — 자녀의 학교 활동 참여를 위한 연 40 시간 휴가 (25 명 이상 사업장)
- Crime Victim Leave, Domestic Violence Leave — 25 명 이상 사업장 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+, EPA 무관, GINA 15+, PWFA 15+). 캘리포니아 인사담당자는 연방 기준만이 아니라 더 낮은 기준의 FEHA 를 함께 적용해야 합니다.

5.2 캘리포니아 FEHA

Fair Employment and Housing Act(FEHA)는 직원 5 명 이상 사업장에 적용되며 — 단, 괴롭힘 조항은 직원 1 명만 있어도 적용 — 연방법보다 광범위한 보호를 제공합니다.

FEHA 가 보호하는 항목은 인종, 종교, 피부색, 출신 국가, 조상, 신체적·정신적 장애, 의료 상태, 유전 정보, 결혼 여부, 성별, 성적체성, 성표현, 성적 지향, 연령(40 세 이상), 임신, 군복무 상태 등을 포함합니다. 캘리포니아에서는 성적 지향과 성적체성이 명시적으로 보호 대상이며, 텍사스와 달리 연방 Bostock 판결에 의존할 필요가 없습니다.

FEHA 신고는 Civil Rights Department(CRD, 2022 년 DFEH 에서 개명)에 발생일로부터 3 년 이내 접수해야 합니다 — 연방 EEOC 의 300 일보다 훨씬 길어, 사업주는 더 오래된 사건에 대해서도 청구에 대비해야 합니다.

5.3 적대적 근무환경

연방법상 적대적 근무환경은 "심각하거나 만연(severe or pervasive)"한 수준이 요구되지만, 캘리포니아 FEHA 는 "단일하지만 매우 심각한 사건(single severe incident)"만으로도 인정될 수 있도록 더 낮은 기준을 적용합니다. 또한 SB 1300(2018) 이후 "이성적 사람(reasonable person)" 기준이 더 광범위하게 해석됩니다.

5.4 의무 트레이닝 (AB 1825 / SB 1343)

직원 5 명 이상 사업장은 모든 직원에게 정기적인 성희롱 방지 트레이닝을 제공해야 합니다.

- 관리자(supervisor) — 2 시간

- 일반 직원 — 1 시간
- 주기 — 2 년마다, 신규 입사자는 6 개월 이내
- 형식 — 대화형(interactive). 단순 비디오 시청만으로는 불충분

캘리포니아주는 무료 온라인 트레이닝 자료를 CRD 를 통해 제공하므로 비용 부담이 크지 않으며, 미실시는 그 자체로 위반에 해당합니다.

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 At-Will 원칙과 캘리포니아 예외

캘리포니아도 원칙적으로 At-Will 주이지만, 텍사스와 달리 At-Will 원칙에 대한 예외가 더 많이 인정됩니다. 핸드북·구두 약속·근무 기간 등에 따라 "implied-in-fact contract"가 인정되어 정당한 사유 없는 해고가 위법이 되는 경우가 흔합니다.

6.2 부당해고의 주요 유형

1. Tameny 청구 (Tameny v. Atlantic Richfield, 1980) — 공공정책에 위반되는 해고 (예: 위법 행위 보고, 배심원 출석, 보호된 활동에 대한 보복)
2. FEHA 차별·보복 해고 — Civil Rights Department 또는 연방 EEOC 신고 가능
3. Whistleblower 청구 (Labor Code §1102.5) — 정부 기관 또는 사내에 위법 행위 신고를 이유로 한 해고
4. 계약 위반 (Implied-in-fact contract) — 핸드북 등에 "정당한 사유 없이 해고하지 않는다"는 약정이 명시 또는 묵시적으로 있는 경우
5. Wage 보복 — 임금 클레임을 제기했다는 이유로 해고

6.3 퇴직금과 해고 합의

캘리포니아도 퇴직금을 의무화하지 않습니다. 그러나 청구권 포기 합의를 받을 때는 (1) Code of Civil Procedure §1542 포기 조항이 명시되어야 하고, (2) FEHA 청구 포기는 별도 명시가 필요하며, (3)

40 세 이상 직원은 OWBPA 요건을 충족해야 합니다. 또한 2022 년 Silenced No More Act 이후, 직장 내 차별·괴롭힘에 대한 비공개 합의는 무효이거나 제한됩니다.

6.4 EDD 실업급여

실업급여는 Employment Development Department(EDD)가 운영합니다. 사업주는 해고시 즉시 "EDD Notice to Employee Form DE 2320"을 제공해야 하며, 이 통지를 누락하면 그 자체로 위반이 됩니다. "본인 잘못(misconduct)"의 정의는 캘리포니아에서 비교적 좁게 해석되어, 단순 성과 부족만으로는 실업급여 거부 사유로 충분하지 않은 경우가 많습니다.

6.5 COBRA / Cal-COBRA

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 일반적으로 18 개월 연장을 보장합니다. Cal-COBRA 는 직원 2~19 명 사업장에 적용되며, 추가로 36 개월(연방 COBRA 가 끝난 후)까지 연장이 가능합니다.

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항 – 원칙적 무효

California Business & Professions Code §16600 은 "누구든 합법적 직업·사업·거래에 종사하지 못하도록 제한하는 모든 계약은 무효"라고 명시합니다. 텍사스와 달리, 캘리포니아의 비경쟁 조항은 직원 개인 간에는 거의 항상 무효이며, 단지 (1) 사업 매각, (2) 파트너십·LLC 해산 시에만 제한적으로 인정됩니다.

AB 1076(2024.1.1 시행)은 사업주가 (1) 기존에 비경쟁 조항을 체결한 직원·전 직원에게 해당 조항이 무효임을 서면 통지하고, (2) 새로 작성하는 모든 고용계약에서 비경쟁 조항을 사용하지 않도록 의무화했습니다. 이를 위반하면 직원이 직접 손해배상 청구가 가능하며 변호사 비용까지 받을 수 있습니다.

7.2 NDA 의 한계

일반적인 영업비밀·기밀정보 보호 NDA 는 캘리포니아에서도 유효하지만, 차별·괴롭힘 청구에 대한 사전 NDA 는 다음 법령에 의해 제한됩니다.

- 연방 Speak Out Act (2022) — 성희롱·성폭행 사전 NDA 무효
- CA Silenced No More Act (SB 331, 2022) — 모든 형태의 직장 내 차별·괴롭힘에 대한 합의에서 비공개 조항 무효
- Defend Trade Secrets Act — whistleblower immunity 통지 의무

7.3 중재 조항

연방 중재법(FAA) 하에서 일반 고용 중재 조항은 유효하지만, 캘리포니아의 PAGA 청구는 중재 대상에서 일부 분리될 수 있다고 캘리포니아 대법원이 판시한 바 있습니다(Adolph v. Uber, 2023). 또한 성희롱·성폭행 청구는 연방법(2022)에 따라 강제 중재 대상에서 제외됩니다.

7.4 백그라운드 체크와 Fair Chance Act

California Fair Chance Act(2018)에 따라 직원 5 명 이상 사업주는 채용 결정을 하기 전에 형사 기록을 묻거나 조사할 수 없으며, 조건부 제안 후 백그라운드 조사에서 형사 기록이 발견되면 (1) 개별 평가, (2) 사전 불리 조치 통지, (3) 답변 기회 제공이라는 단계를 따라야 합니다. FCRA 의 연방 절차도 함께 적용됩니다.

7.5 임금 이력 질문 금지

Labor Code §432.3 에 따라 사업주는 채용 과정에서 후보자의 과거 임금을 묻거나 임금 결정에 사용할 수 없으며, 후보자가 요청하면 해당 직무의 임금 범위("pay scale")를 제공해야 합니다.

7.6 임금 투명성 (SB 1162)

SB 1162(2023.1 시행)에 따라 직원 15 명 이상 사업주는 채용공고에 임금 범위를 명시해야 합니다. 위반시 처음에는 시정 명령, 반복 위반시 광고 1 건당 \$100~\$10,000 의 과징금이 부과됩니다. 또한 100 명 이상 사업주는 매년 인구통계별 임금 데이터를 CRD 에 보고해야 합니다.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 의무 가입

캘리포니아는 직원이 단 1 명이라도 있으면 Workers' Compensation 보험 가입이 의무입니다. 가입하지 않은 경우 (1) 형사 처벌(미스디미너), (2) 매 직원당 일당 최대 \$1,500 의 과징금, (3) 직원의 직접 민사 소송권 발생 등 매우 강력한 제재가 부과됩니다. "독립계약자"로 분류했더라도 ABC test 상 직원으로 재분류되면 산재 미가입 책임이 소급 적용됩니다.

8.2 신청 절차

산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치 제공, (2) 직원에게 DWC-1 (Claim Form) 1 근무일 이내 제공, (3) 보험사에 5 일 이내 통지 등을 해야 합니다. Division of Workers' Compensation(DWC)이 분쟁을 관할하며, MPN(Medical Provider Network)을 통한 의료 제공이 일반적입니다.

8.3 Cal/OSHA

캘리포니아는 자체 OSHA Plan(Cal/OSHA)을 운영하며, 연방 OSHA 보다 엄격한 기준이 다수 적용됩니다. 특히 SB 553(2024.7.1 시행) 이후, 거의 모든 사업주는 Workplace Violence Prevention Plan 을 서면으로 작성·비치하고, 직원에게 트레이닝을 제공하며, violent incident log 를 유지해야 합니다. 미준수는 직접 Cal/OSHA 과징금 사유입니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

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

시나리오 1. 일일 8 시간 오버타임 누락

타주에서 운영하던 회사가 캘리포니아에 매장을 열고 "한 주 40 시간 미만이면 OT 없음"이라는 정책으로 운영한 경우. 캘리포니아에서는 일일 8 시간 초과분은 무조건 1.5 배 OT 대상이며, 이를 누락한 경우 미지급 OT + waiting time penalty + PAGA 노출이 누적됩니다.

시나리오 2. AB 5 와 1099 misclassification

미용실이 헤어 스타일리스트를 "부스 임대" 명목으로 1099 로 처리하는 경우. AB 5 의 ABC test 는 (A) 회사의 통제·지시로부터 자유, (B) 회사 정상 사업 외 업무, (C) 독립적으로 같은 직종 사업 운영을 모두 충족해야 1099 로 인정됩니다. 미용실에서 헤어 스타일리스트는 (B)를 충족하기 어려워 W-2 분류가 맞는 경우가 많습니다.

시나리오 3. 식사·휴식시간 미제공

식당이 바쁜 시간대에 "일이 끝나면 천천히 먹으면 된다"는 식으로 정해진 식사시간을 보장하지 않은 경우. 캘리포니아에서는 식사·휴식 미제공이 1 일 1 시간씩 premium pay 의무이며, 한 명의 직원 청구가 PAGA 를 통해 전 직원에 확대되면 누적 손실 규모가 커집니다.

시나리오 4. 비경쟁 조항 무효 통지 미이행

회사가 과거 직원들에게 비경쟁 조항을 받아두었는데 AB 1076(2024.1) 이후 무효 통지를 하지 않은 경우. 직원이 무효 통지 미이행을 이유로 직접 손해배상 + 변호사 비용을 청구할 수 있으며, 청구 금액이 작더라도 변호사비 청구권으로 인해 실제 부담은 커질 수 있습니다.

시나리오 5. PAGA 청구 발생

한 명의 직원이 임금 명세서에 사업주 주소가 누락된 것을 발견해 PAGA 청구를 한 경우. PAGA 는 직원이 "주 정부의 검사관(private attorney general)"으로서 행동하며, 한 명의 청구가 모든 동료 직원에 확대됩니다. 임금 명세서 형식 위반은 1 건당 정해진 과징금이 매겨지며, 100 명 직원 × 26페이체크 × \$100 = \$260,000 이 한 사이클로 발생할 수 있습니다.

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

Haven Rights 에 접수되는 캘리포니아 사례는 다른 주보다 훨씬 빈번하며, 청구 규모도 큰 편입니다. PAGA 의 존재 때문에 작은 위반이 큰 청구로 확대되는 경우가 많습니다. 한인 운영 사업장에서 자주 반복되는 5 가지 패턴은 다음과 같습니다.

1. 일일 8 시간 오버타임 누락

타주(특히 텍사스, 조지아) 출신 사업주가 "주 40 시간 미만이면 OT 없음"이라는 익숙한 룰로 운영하면서 캘리포니아의 일일 8 시간 OT 를 누락하는 경우. 한 직원이 누락분을 클레임하면 PAGA 로 전 직원에 확대됩니다.

2. 식사·휴식시간 위반과 premium pay 미지급

"바쁘면 나중에 쉰다" 또는 "식사하며 일한다"는 관행. 캘리포니아는 위반시 1 일 1 시간 premium pay 의무이며, 4 년 SOL 로 누적되면 직원당 수천 달러 단위 손실로 이어집니다.

3. 1099 misclassification (AB 5 ABC test)

식당 서버, 미용실 스타일리스트, 네일샵 테크니션 등을 1099 로 처리하는 관행. AB 5 의 ABC test 는 매우 엄격하며, B 항목("회사 정상 사업 외 업무")이 자영업체 핵심 인력을 거의 모두 W-2 로 분류하게 만듭니다.

4. 임금 명세서(wage statement) 형식 위반

Labor Code §226 은 임금 명세서에 9 가지 항목 명시를 요구합니다(직원 이름·SSN 마지막 4 자리·근무 기간·총 근무시간·각 임금 항목·공제·임금 기간 시작·종료일·사업주 정식명·주소). 한 항목만 누락되어도 직원당 위반 1 건당 최소 \$50, PAGA 로 확대시 더 커집니다.

5. 의무 트레이닝·플랜 미실시

성희롱 방지 트레이닝(5+ 사업장), Workplace Violence Prevention Plan(SB 553, 2024.7~), Heat Illness Prevention Plan(실외 사업장) 등 캘리포니아 의무 항목이 미실시인 경우. 이는 직원 신고가 없어도 Cal/OSHA 점검에서 적발되며, 직원 부상·괴롭힘 사건 발생시 affirmative defense 를 잃게 됩니다.

이러한 패턴을 사전에 점검하고 캘리포니아 전용 핸드북·트레이닝·문서화 시스템을 구축하는 것이 가장 효과적인 예방책입니다.

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

캘리포니아 노동법은 양과 깊이 모두에서 미국 최강이며, 시스템 없이 개별 결정만으로 대응하기 어렵습니다. 다음 핵심 요소를 갖추는 것이 출발점입니다.

10.1 캘리포니아 전용 직원 핸드북

타주 핸드북을 그대로 가져와서는 안 됩니다. 캘리포니아 핸드북은 다음을 별도로 포함해야 합니다.

- 캘리포니아 At-Will 면책 조항 (implied contract 방어)
- FEHA 차별·괴롭힘 정책 — 다중 신고 채널 명시
- 일일 8 시간 OT 정책
- 식사·휴식시간 정책 — 직원이 면제하면 서명 받기
- PSL 정책 — SB 616 기준
- CFRA, PDL, Bereavement, Reproductive Loss Leave 등
- Pay Transparency 응대 절차 (직원의 임금 범위 요청 처리)
- Workplace Violence Prevention Plan (SB 553)
- AB 1076 비경쟁 조항 무효 통지 (해당 직원에게)

10.2 의무 트레이닝

- 성희롱 방지 (AB 1825/SB 1343) — 5 명 이상, 2 시간 manager / 1 시간 일반, 2 년마다
- Workplace Violence Prevention (SB 553) — 모든 직원, 입사시 + 연 1 회
- Heat Illness Prevention — 실외 근로자
- Hazard Communication — 화학물질 취급 사업장

10.3 문서화

PAGA 방어의 핵심은 문서화입니다. 다음을 체계적으로 관리해야 합니다.

- 출퇴근·식사·휴식 기록 (4 년 보관)
- 적합한 임금 명세서 (Labor Code §226.9 가지 요건 충족)
- 성과 평가 및 징계 기록
- 불만·신고 접수 일지 및 처리 결과
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록
- I-9, W-4 (별도 보관)

10.4 의무 게시 (Mandatory Posters)

캘리포니아는 의무 포스터가 가장 많은 주 중 하나입니다. CRD, DLSE, EDD, DWC, Cal/OSHA 가 각각 의무 포스터를 제공하며, 이를 모든 직원이 볼 수 있는 장소에 영어 + 직원의 사용 언어로 게시해야 합니다. 매년 업데이트가 필요한 포스터도 있습니다.

제 11 장. 캘리포니아 인사담당자 리소스

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

11.1 캘리포니아 주 정부 기관

- California Civil Rights Department (CRD, 前 DFEH) — calcivilrights.ca.gov
- Division of Labor Standards Enforcement (DLSE / Labor Commissioner) — dir.ca.gov/dlse
- Employment Development Department (EDD) — edd.ca.gov
- Division of Workers' Compensation (DWC) — dir.ca.gov/dwc
- Cal/OSHA — dir.ca.gov/dosh

11.2 연방 기관

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) — eeoc.gov

- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- National Labor Relations Board (NLRB) — nrlb.gov
- U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) — uscis.gov

11.3 법률 검토·자문

- State Bar of California Lawyer Referral Service — calbar.ca.gov
- Korean American Bar Association of Southern California — kabasocal.org
- Korean American Bar Association of Northern California — kabanc.org
- Asian Americans Advancing Justice — Asian Law Caucus, AAAJ-LA
- Society for Human Resource Management (SHRM) California chapters — shrm.org

11.4 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. 캘리포니아에서 일일 9 시간 일한 직원에게 무조건 OT 를 줘야 하나요?

예. 한 주 총 근무시간이 40 시간 미만이라도 일일 8 시간을 초과한 1 시간은 1.5 배 OT 대상입니다. 12 시간을 초과하면 그 부분은 2 배(double time)입니다.

Q2. 식사시간을 직원이 자발적으로 포기할 수 있나요?

5 시간 이하 근무는 합의로 면제 가능하며, 5~6 시간 근무도 직원 동의 + 서면 면제 합의(meal period waiver)로 면제할 수 있습니다. 그러나 그 이상 근무는 의무이며, 사업주가 "일이 바빠서" 직원에게 일을 시키면 면제로 인정되지 않습니다.

Q3. 직원을 "독립계약자(1099)"로 처리하려면 어떻게 해야 하나요?

AB 5 의 ABC test 세 가지를 모두 충족해야 합니다. (A) 회사의 통제·지시로부터 자유, (B) 회사의 정상 사업 외 업무, (C) 독립적으로 같은 직종 사업 운영. 한 항목이라도 충족하지 않으면 W-2 분류가 맞습니다.

Q4. 비경쟁 조항을 직원에게 받을 수 있나요?

캘리포니아에서는 원칙적으로 비경쟁 조항이 무효입니다(B&P §16600). 사업 매각이나 파트너십 해산 등 매우 제한된 예외에서만 인정됩니다. 또한 AB 1076 에 따라 기존 직원·전 직원에게 무효 통지 의무가 있습니다.

Q5. 마지막페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

해고시 마지막 근무일에 즉시, 자진 사직시 사전 통보 없으면 72 시간 이내, 사전 통보가 있었다면 마지막 근무일에 즉시. 미사용 PTO 도 모두 포함해야 합니다. 위반시 일당 임금이 30 일까지 누적되는 waiting time penalty 가 부과됩니다.

Q6. PAGA 가 무엇이고 왜 위협적인가요?

Private Attorneys General Act(2004)에 따라 직원이 주 정부를 대신해 노동법 위반에 대한 과징금을 청구할 수 있는 제도입니다. 한 명의 청구가 모든 동료 직원에 확대되며, 합의 또는 판결 결과의 75%는 주 정부가, 25%만 직원이 받습니다. 작은 위반도 누적·확대 효과로 큰 청구로 이어집니다.

Q7. 캘리포니아는 직원 신고 절차가 어떻게 되나요?

차별·괴롭힘은 CRD 에 3 년 이내 접수, 임금 클레임은 DLSE 에 일반적으로 3 년 이내, 산재는 DWC 에 1 년 이내, 부당해고 Tameny 청구는 일반적으로 2 년 SOL 등으로 다양합니다. 신고를 받으면 즉시 문서화·조사 착수·보복 금지를 지키는 것이 PAGA 확대 방어에의 시작입니다.

ENGLISH VERSION

California 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 California should know to maintain compliance with U.S. employment law. California has the most comprehensive worker-protection regime among U.S. states, and practices that work in Texas, Florida, or Georgia frequently do not transfer to California without modification.

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. Disputes are particularly frequent in small businesses owned by Korean and other Asian immigrants — restaurants, nail salons, Asian markets, salons, and similar enterprises — where unfamiliarity with California's distinctive rules leads to inadvertent violations. California's PAGA mechanism, in particular, allows a single employee to litigate violations on behalf of all coworkers, transforming small mistakes into substantial exposure. This guide is intended as preventive education for those owners and the HR professionals who serve them.

Information in this guide is current as of May 2026.

Chapter 1. California Labor Law At-A-Glance

The table below summarizes the compliance items most frequently encountered when handling HR responsibilities in California. Detailed explanations follow in subsequent chapters.

| Item | California Standard |
|-------------------------------|---|
| State Minimum Wage | \$16.50/hr (Jan 2025; CPI-adjusted annually) |
| City Minimum Wages | Multiple cities (San Francisco, Los Angeles, Berkeley, Mountain View) impose higher rates |
| Industry Minimums | Fast food \$20/hr (AB 1228); healthcare \$18-\$25 phased (SB 525) |
| Overtime | 1.5x over 8 hrs/day or 40 hrs/week; 2x over 12 hrs/day or 8 hrs on 7th consecutive day |
| Meal & Rest Breaks | 30-min meal after 5 hrs / 10-min paid rest per 4 hrs — 1 hr premium pay per violation |
| Paid Sick Leave | Mandatory — 5 days/40 hrs (SB 616, eff. Jan 2024) |
| Paid Family Leave | Up to 8 weeks of partial wage replacement via SDI |
| At-Will Employment | Yes, but implied-in-fact contract and Tameny exceptions broadly recognized |

| Item | California Standard |
|---------------------------------|--|
| FEHA Discrimination | 5+ employees — lower than federal Title VII (15+) |
| Final Paycheck | Termination: immediately / Resignation w/ 72 hrs notice: last day; otherwise within 72 hrs |
| Non-Compete | Generally void (B&P Code §16600); AB 1076 mandates void notice to current/former employees |
| Pay Transparency | 15+ employees — pay range required in job postings (SB 1162) |
| Pay History Inquiries | Prohibited (Labor Code §432.3) |
| Workers' Comp | Mandatory — even with one employee |
| OSHA | Cal/OSHA state plan |
| Anti-Harassment Training | 5+ employees — 2 hrs manager, 1 hr employee, every 2 years |

Chapter 2. How California Differs from Federal Law

U.S. employment law operates on a dual federal-state framework, with federal statutes setting a baseline that states may exceed. California, in particular, layers extensive worker protections atop federal floors — to a degree unmatched elsewhere in the country. Texas-based or other federal-floor practices regularly create compliance gaps when transferred to California operations.

Several differences are particularly significant. First, daily overtime — federal FLSA computes overtime weekly, but California pays 1.5x for hours over 8 in a day and 2x for hours over 12 in a day or hours over 8 on the seventh consecutive workday. Second, meal and rest break mandates with 1-hour premium pay per violation — federal law requires neither. Third, FEHA's 5-employee threshold for discrimination coverage versus federal Title VII's 15. Fourth, the broad presumption against non-compete enforceability.

California also operates the unique PAGA (Private Attorneys General Act) mechanism, allowing employees to litigate Labor Code violations on behalf of the state and all similarly-situated coworkers. A single employee's discovery of a small violation can scale into representative liability across the entire workforce. HR managers operating in California therefore face a higher cost-of-error environment than in most other states.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage

California's state minimum wage is \$16.50/hr as of January 2025, adjusted annually based on CPI. The applicable wage in many workplaces is higher due to local ordinances:

- City minimums: San Francisco, Los Angeles, Berkeley, San Jose, Mountain View, and others set higher rates, with several at or above \$18/hr.
- Fast food: \$20/hr under AB 1228 (eff. April 2024) for chains with 60+ locations.
- Healthcare facilities: \$18-\$25 phased under SB 525, varying by facility type.

Employers must verify both the city/county ordinance applicable to each worksite and any industry-specific rate, then apply the highest applicable wage.

3.2 Overtime

California overtime is the most complex in the United States. For non-exempt employees:

- Over 8 hours/day: 1.5x regular rate
- Over 12 hours/day: 2x regular rate ("double time")
- Over 40 hours/week: 1.5x
- Seventh consecutive workday: first 8 hours at 1.5x, additional hours at 2x

Because federal FLSA uses weekly calculation only, employers expanding from other states most frequently err on daily overtime. An employee working 9 hours one day and 35 hours total for the week is still owed 1 hour at 1.5x for that day.

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

California's white-collar exemption tests are stricter than federal FLSA. To qualify as exempt, an employee must (1) spend more than 50% of working time on exempt duties, (2) earn at least twice the state minimum wage on a salary basis (approximately \$68,640/year as of 2025), and (3) be paid on a salary basis. Job titles such as "manager" or "supervisor," or simply paying a salary, do not establish exempt status — actual duty content controls.

3.4 Meal and Rest Breaks

Under California IWC Wage Orders, non-exempt employees are entitled to:

- Meal period — 30-minute unpaid meal break after 5 hours of work (waivable by mutual agreement if total shift is 6 hours or less)
- Second meal period — additional 30 minutes for shifts over 10 hours (waivable if total is 12 hours or less and first meal not waived)

- Rest periods — 10 minutes paid rest per 4 hours worked or major fraction thereof (not required for shifts under 3.5 hours)

Each missed or non-compliant meal or rest period entitles the employee to one additional hour of pay at the regular rate ("premium pay"). For an employee who repeatedly misses both meal and rest periods, premium pay can accrue at up to 2 hours per workday — potentially \$5,000-\$10,000 per year per employee. PAGA representative claims multiply this exposure across the workforce.

3.5 Final Paycheck

California Labor Code §§201-203 sets among the strictest final paycheck requirements in the United States.

- Involuntary termination — immediately, on the last day of employment
- Voluntary resignation with 72+ hours notice — on the last day of employment
- Voluntary resignation without notice — within 72 hours of departure

Violations trigger "waiting time penalties" — the employee's daily wage accrues for each day the final paycheck is late, up to 30 days. Unused PTO and vacation are treated as earned wages and must be paid out in full; "use it or lose it" policies are prohibited.

3.6 Wage Claim Process

Unpaid wage claims may be pursued through (1) the Labor Commissioner's Office (DLSE) within typically 3 years, (2) direct civil litigation, or (3) PAGA representative actions. California requires payroll records to be retained for at least 4 years (PAGA SOL is 4 years; federal FLSA requires 3). Prompt, well-documented responses to internal complaints are essential.

Chapter 4. Leave, FMLA, and CFRA

4.1 Paid Sick Leave

The Healthy Workplaces, Healthy Families Act of 2014, expanded by SB 616 (eff. January 2024), requires all California employers — even those with a single employee — to provide 5 days or 40 hours of paid sick leave annually. Unused leave can accrue and carry over up to 80 hours (10 days).

San Francisco, Los Angeles, Oakland, Santa Monica, and other cities maintain more generous PSL ordinances; employers must check the ordinance applicable to each worksite separately.

4.2 Paid Family Leave

California Paid Family Leave is administered through the State Disability Insurance (SDI) system and provides up to 8 weeks of partial wage replacement for caregiving or new-child bonding. Beginning in

2024, the wage replacement rate for low-income workers increased to approximately 90%. Funding comes from employee SDI contributions; employers do not directly bear the cost.

4.3 CFRA and FMLA

The California Family Rights Act (CFRA) applies to employers with 5 or more employees — substantially below federal FMLA's 50-employee threshold — and provides 12 weeks of unpaid leave for serious health conditions, childbirth/adoption, family caregiving, or qualifying military exigencies. CFRA's family definition is broader than FMLA's, including siblings, grandparents, grandchildren, and a domestic partner's children.

4.4 Pregnancy and Parental Protections

Pregnancy Disability Leave (PDL) applies to employers with 5 or more employees and provides up to 4 months of unpaid leave for pregnancy, childbirth, or related medical conditions. PDL is separate from CFRA's 12 weeks; an employee may use both, totaling up to approximately 7 months. PDL applies as long as a medical need exists and is not limited to childbirth itself.

4.5 Additional Mandatory Leaves

- Bereavement Leave (AB 1949) — 5+ employee employers must provide 5 days of unpaid leave for immediate family death
- Reproductive Loss Leave (SB 848) — 5 days of unpaid leave for miscarriage, stillbirth, failed adoption, or failed IVF
- Jury Duty — termination/discrimination prohibited; may be unpaid
- Voting — up to 2 hours of paid time off on election day
- School Activity Leave — up to 40 hours/year for child's school activities (25+ employee employers)
- Crime Victim and Domestic Violence Leave — 25+ employee employers

Chapter 5. Discrimination and Harassment

5.1 Federal Anti-Discrimination Statutes

Federal coverage varies by employer size (Title VII 15+, ADA 15+, ADEA 20+, EPA no threshold, GINA 15+, PWFA 15+). California HR managers must apply both federal standards and FEHA's lower thresholds simultaneously.

5.2 Fair Employment and Housing Act (FEHA)

FEHA applies to employers with 5 or more employees — though the harassment provisions apply to employers with even one employee — and provides broader protections than federal law.

FEHA's protected categories include race, religion, color, national origin, ancestry, physical or mental disability, medical condition, genetic information, marital status, sex, gender, gender identity, gender expression, sexual orientation, age (40+), pregnancy, and military status. Sexual orientation and gender identity are explicitly enumerated under California law, eliminating reliance on Bostock-style federal interpretation.

FEHA charges must be filed with the Civil Rights Department (CRD, renamed from DFEH in 2022) within 3 years of the alleged violation — substantially longer than EEOC's 300-day federal deadline. Employers must therefore maintain documentation longer.

5.3 Hostile Work Environment Standard

Federal law generally requires harassment to be "severe or pervasive" to support a hostile work environment claim. California FEHA, particularly after SB 1300 (2018), recognizes that a "single severe incident" may suffice and applies a more plaintiff-friendly "reasonable person" standard.

5.4 Mandatory Anti-Harassment Training (AB 1825 / SB 1343)

Employers with 5 or more employees must provide periodic sexual harassment prevention training to all employees:

- Supervisors — 2 hours
- Non-supervisory employees — 1 hour
- Frequency — every 2 years; new hires within 6 months
- Format — interactive (passive video alone insufficient)

California provides free online training resources via CRD, so cost is not a barrier; failure to train is itself a violation.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 At-Will Doctrine and California Exceptions

California is nominally an at-will state, but its at-will exceptions are recognized far more broadly than in Texas. Implied-in-fact contracts may arise from handbooks, oral promises, or longevity, converting the relationship into one terminable only for cause.

6.2 Major Wrongful Termination Theories

6. Tameny claim (Tameny v. Atlantic Richfield, 1980) — termination violating public policy (e.g., refusal to perform illegal acts, jury duty, retaliation for protected activity)
7. FEHA discrimination/retaliation termination — actionable through CRD or EEOC
8. Whistleblower claims (Labor Code §1102.5) — termination for reporting unlawful conduct internally or to government
9. Breach of implied-in-fact contract — handbook or course-of-dealing creating just-cause expectation
10. Wage retaliation — termination for asserting wage claims

6.3 Severance and Separation Agreements

California does not require severance pay. When releases are obtained, they must include a Code of Civil Procedure §1542 waiver, separately address FEHA claims, and comply with OWBPA for employees age 40 or older. The Silenced No More Act (2022) renders most non-disclosure provisions covering workplace discrimination or harassment void or limited.

6.4 EDD Unemployment

Unemployment benefits are administered by the Employment Development Department (EDD). Employers must provide the EDD Notice to Employee (Form DE 2320) immediately upon termination; failure to do so is itself a violation. "Misconduct" is interpreted narrowly in California, and routine performance shortcomings often do not disqualify former employees from benefits.

6.5 COBRA / Cal-COBRA

Federal COBRA applies to employers with 20 or more employees and provides up to 18 months of continuation coverage. Cal-COBRA applies to smaller employers (2-19 employees) and provides up to an additional 36 months following federal COBRA exhaustion.

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Compete Agreements — Generally Void

California Business & Professions Code §16600 voids "every contract by which anyone is restrained from engaging in a lawful profession, trade, or business of any kind." Unlike Texas, California non-compete agreements between employer and employee are almost always unenforceable, with narrow exceptions for sale of a business or partnership/LLC dissolution.

AB 1076 (eff. January 2024) requires employers to (1) notify current and former employees who signed non-competes that those provisions are void, in writing, and (2) refrain from using non-compete

provisions in new agreements. Violations expose employers to direct damages claims and attorney's fees.

7.2 NDA Limitations

Standard NDAs covering trade secrets and confidential information remain enforceable in California, but the following limit broader use:

- Federal Speak Out Act (2022) — pre-dispute NDAs covering sexual harassment and assault are void
- California Silenced No More Act (SB 331, 2022) — non-disclosure provisions in workplace discrimination or harassment settlements are void
- Defend Trade Secrets Act — whistleblower immunity notice required

7.3 Arbitration Clauses

Employment arbitration clauses are generally enforceable under the Federal Arbitration Act, but the California Supreme Court has held that PAGA representative claims may proceed separately even when individual arbitration is compelled (*Adolph v. Uber*, 2023). Sexual harassment and assault claims are exempt from mandatory pre-dispute arbitration under federal law (2022).

7.4 Background Checks and the Fair Chance Act

The California Fair Chance Act (2018) prohibits employers with 5 or more employees from inquiring about criminal history before a conditional offer. After a conditional offer, if criminal history surfaces, employers must conduct an individualized assessment, provide pre-adverse action notice, and offer the applicant an opportunity to respond. Federal FCRA procedures apply concurrently.

7.5 Pay History Inquiry Ban

Labor Code §432.3 prohibits employers from inquiring about an applicant's salary history or relying on it in compensation decisions. Upon request, employers must provide the pay scale for the position.

7.6 Pay Transparency (SB 1162)

SB 1162 (eff. January 2023) requires employers with 15 or more employees to disclose pay ranges in job postings. Initial violations result in correction orders; repeat violations carry penalties of \$100-\$10,000 per posting. Employers with 100+ employees must also submit annual demographic pay data reports to CRD.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Mandatory Coverage

California requires workers' compensation coverage for any employer with even one employee. Failure to maintain coverage triggers (1) misdemeanor criminal liability, (2) penalties of up to \$1,500 per employee per day, and (3) the loss of statutory defenses against employee tort claims. Misclassification as "independent contractor" does not eliminate this exposure if ABC test analysis would reclassify the worker as an employee.

8.2 Claims Process

Following a workplace injury, the employer must (1) provide immediate medical care, (2) deliver a DWC-1 Claim Form to the employee within 1 working day, and (3) report to the carrier within 5 days. The Division of Workers' Compensation (DWC) administers disputes, and Medical Provider Network (MPN) channels are commonly used.

8.3 Cal/OSHA

California operates its own state OSHA plan (Cal/OSHA), with standards more stringent than federal OSHA in many areas. Following SB 553 (eff. July 2024), nearly all California employers must adopt a written Workplace Violence Prevention Plan, train employees, and maintain a violent incident log. Non-compliance is a direct Cal/OSHA citation matter.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

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

Scenario 1. Missed Daily Overtime

A multi-state employer expands into California and applies its existing "no overtime under 40 hours per week" rule. California requires 1.5x for hours over 8 in a day regardless of weekly total. Missed daily overtime accrues unpaid wages, waiting time penalties, and PAGA exposure.

Scenario 2. AB 5 Misclassification

A salon classifies hairstylists as 1099 independent contractors under a "booth rental" arrangement. AB 5's ABC test requires (A) freedom from control, (B) work outside the company's usual business, and (C) independent same-trade business operation. For a hairstylist, prong (B) is particularly difficult to satisfy because the work is the salon's usual business.

Scenario 3. Missed Meal and Rest Breaks

A restaurant tells employees during busy periods to "eat when you can." California treats each missed meal or rest as a per-day premium pay obligation, and a single employee's complaint can scale to all coworkers via PAGA representative action.

Scenario 4. Failure to Issue Non-Compete Void Notice

A company holds non-compete provisions from prior employees but did not issue void notices following AB 1076 (eff. January 2024). Employees may sue directly for damages and attorney's fees. Even when actual damages are modest, the fee-shifting provision often makes such claims economically attractive to plaintiffs' counsel.

Scenario 5. PAGA Representative Action

An employee notices the employer's wage statement omits a required element under Labor Code §226 and files a PAGA notice. PAGA permits the employee to act as a private attorney general, asserting penalties on behalf of all coworkers. Wage statement defects accrue per pay period per employee, scaling to material exposure quickly.

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

California cases reaching Haven Rights are more frequent and larger in scale than in other states, in significant part because PAGA scales individual violations into representative liability. Five recurring patterns appear most often in Korean-owned businesses.

1. Missed Daily Overtime

Owners familiar with the federal weekly-overtime rule (or with Texas/Georgia practice) frequently miss California's daily 8-hour overtime requirement. A single employee's claim, once filed under PAGA, scales across the entire workforce.

2. Meal and Rest Premium Pay Violations

Practices like "take a break when it's slow" or eating while working violate California's break mandates. With a 4-year statute of limitations, violations accumulate to thousands of dollars per employee before any complaint is filed.

3. AB 5 Misclassification (1099 vs. W-2)

Restaurant servers, salon stylists, and nail technicians classified as 1099 contractors. AB 5's ABC test, particularly prong B (work outside the company's usual business), reclassifies most such workers as W-2 employees.

4. Wage Statement Defects under Labor Code §226

Section 226 requires wage statements to include nine specific elements (employee name, last 4 SSN digits, pay period, hours, wage breakdown, deductions, period start/end, employer legal name, employer address). A single missing element triggers per-violation penalties; under PAGA, exposure escalates rapidly.

5. Missing Mandatory Trainings and Plans

Required programs not implemented — sexual harassment training (5+), Workplace Violence Prevention Plan (SB 553, eff. July 2024), Heat Illness Prevention Plan (outdoor work), and others. Cal/OSHA inspectors identify these absences without an employee complaint, and the absence forecloses affirmative defenses when incidents occur.

Building California-specific handbook policies, training programs, and documentation systems is the most effective preventive strategy.

Chapter 10. Building Compliance Systems

California's labor regime is the most extensive in scope and depth in the United States. Ad hoc decision-making cannot keep pace; system-level practices are required.

10.1 California-Specific Employee Handbook

A handbook from another state should not be used as-is. A California handbook should separately include:

- California at-will disclaimer (defending against implied contract claims)
- FEHA discrimination/harassment policy with multiple reporting channels
- Daily 8-hour overtime policy
- Meal and rest break policy with employee waiver forms where applicable
- Paid sick leave policy under SB 616
- CFRA, PDL, bereavement, and reproductive loss leave policies
- Pay transparency procedures (response to pay range requests)
- Workplace Violence Prevention Plan (SB 553)
- AB 1076 non-compete void notice (to applicable employees)

10.2 Mandatory Training

- Sexual harassment prevention (AB 1825 / SB 1343) — 5+ employees, 2 hrs supervisor / 1 hr employee, every 2 years
- Workplace Violence Prevention (SB 553) — all employees, on hire and annually
- Heat Illness Prevention — outdoor workers
- Hazard Communication — chemical-handling workplaces

10.3 Documentation

Documentation is the foundation of PAGA defense. Maintain systematically:

- Time, meal, and rest records (4-year retention)
- Compliant wage statements (Labor Code §226 nine-element requirement)
- Performance evaluations and disciplinary records
- Complaint log and resolution records
- Handbook acknowledgments and training attendance records
- I-9 and W-4 (separately retained)

10.4 Mandatory Posters

California has among the most extensive poster requirements in the nation. CRD, DLSE, EDD, DWC, and Cal/OSHA each provide mandatory postings, which must be displayed where all employees can see them, in English plus the language of the workforce. Several posters require annual updates.

Chapter 11. Resources for California HR Managers

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

11.1 California State Agencies

- California Civil Rights Department (CRD, formerly DFEH) — calcivilrights.ca.gov
- Division of Labor Standards Enforcement (DLSE / Labor Commissioner) — dir.ca.gov/dlse
- Employment Development Department (EDD) — edd.ca.gov
- Division of Workers' Compensation (DWC) — dir.ca.gov/dwc
- Cal/OSHA — dir.ca.gov/dosh

11.2 Federal Agencies

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) — eeoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- National Labor Relations Board (NLRB) — nlr.gov
- U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) — uscis.gov

11.3 Legal Review and Counsel

- State Bar of California Lawyer Referral Service — calbar.ca.gov
- Korean American Bar Association of Southern California — kabasocal.org
- Korean American Bar Association of Northern California — kabanc.org
- Asian Americans Advancing Justice — Asian Law Caucus, AAAJ-LA
- Society for Human Resource Management (SHRM), California chapters — shrm.org

11.4 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. Must California employers pay overtime to an employee who worked 9 hours in a day but only 35 hours total for the week?

Yes. California pays daily overtime regardless of weekly total. The hour over 8 in that day is owed at 1.5x; hours over 12 in a day are owed at 2x.

Q2. Can employees voluntarily waive their meal periods?

Shifts of 6 hours or less may be waived by mutual agreement, generally documented in a written meal period waiver. Longer shifts cannot be waived if the employee is required to work or pressured to skip the break — pressure or busy-shift requirements vitiate the waiver.

Q3. How can a worker be classified as a 1099 independent contractor in California?

All three prongs of AB 5's ABC test must be satisfied: (A) freedom from the hiring entity's control, (B) work outside the entity's usual business, and (C) independent operation in the same trade. Failure on any prong means W-2 classification is required.

Q4. Can California employers obtain non-compete agreements from employees?

Generally no. Business & Professions Code §16600 voids most employer-employee non-competes, with narrow exceptions for sale of business or partnership dissolution. AB 1076 also requires written notice of voidness to current and former employees.

Q5. When is the final paycheck due in California?

Termination: immediately, on the last day. Resignation with 72+ hours notice: on the last day. Resignation without notice: within 72 hours. All accrued unused PTO must be included. Late payment triggers waiting time penalties accruing at the daily wage rate, up to 30 days.

Q6. What is PAGA, and why is it significant?

The Private Attorneys General Act (2004) allows employees to sue for civil penalties on behalf of the state and similarly-situated coworkers for Labor Code violations. The state receives 75% of any recovery; the employee receives 25%. Small individual violations scale across the workforce, frequently producing substantial cumulative exposure.

Q7. How should a California employer respond to an internal complaint?

Discrimination and harassment claims must be filed with CRD within 3 years; wage claims with DLSE generally within 3 years; workers' comp with DWC within 1 year; Tameny wrongful termination claims generally within 2 years. Receiving a complaint should prompt immediate documentation, prompt and impartial investigation, and strict adherence to anti-retaliation principles — these protect against PAGA escalation.

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, 캘리포니아주에서 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 California. For referrals to free or low-cost legal services, please see Chapter 11 of this guide.

Document Information

Title: California 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