

HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

플로리다 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

Florida Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

Florida 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 플로리다 노동법 핵심

제 2 장. 플로리다 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. 플로리다 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. Florida Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How Florida 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 Florida 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 플로리다주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 플로리다는 텍사스·조지아와 함께 미국에서 "사업주 친화적"인 주로 평가되며, 주 단위 노동 보호 규정이 적은 편입니다. 그러나 (1) 점진적 인상 중인 최저임금(\$15 까지 단계적 인상), (2) SB 1718 에 따른 강제 E-Verify 의무, (3) 비교적 강력한 비경쟁 조항 인정 등 플로리다 특유의 규제가 작동합니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자를 위한 비영리 단체입니다. 올랜도·마이애미·탬파·잭슨빌 등 플로리다 주요 도시에 한인 커뮤니티가 형성되어 있으며, 한인 운영 식당·세탁소·미용실·관광 관련 사업·골프 관련 사업이 활발히 운영됩니다. 본 가이드는 사업주가 연방·주 노동법을 사전에 점검하고 위험을 차단할 수 있도록 돕는 예방 교육 자료입니다.

본 가이드의 정보는 2026 년 5 월 기준입니다.

제 1 장. 한눈에 보는 플로리다 노동법 핵심

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

항목	플로리다 기준
주 최저임금	\$14.00/시간 (2025.9 기준), 2026.9 에 \$15.00 도달 예정 — 매년 9 월 \$1 씩 인상
팁 받는 직원 cash wage	\$10.98/시간 (2025.9), 팁 합산 최저임금 도달 의무
오버타임 기준	주 40 시간 초과 1.5 배 (federal FLSA 만 적용)
유급 병가	주법 의무 없음 + 시·카운티 PSL 조례 주법으로 선점 (2013)
유급 가족·의료휴가 (PFML)	주법 의무 없음

항목	플로리다 기준
At-Will 고용	강한 At-Will 주 – public policy 예외 좁음
차별 보호 (FCRA)	직원 15 명 이상 (연방 Title VII 과 동일 임계)
WARN Act	주 자체 WARN 없음; 연방 WARN(100 명+, 60 일)만 적용
마지막페이체크	주법 명확 규정 없음; 다음 정기 페이데이 관행
비경쟁 조항	Fla. Stat. §542.335 – reasonable; 6 개월 합리적 추정, 2 년까지 인정
E-Verify 의무 (SB 1718)	직원 25 명 이상 민간 사업주 의무 (2023.7~)
임금 투명성	주법 의무 없음
임금 이력 질문	주법상 금지 없음
Workers' Comp	일반 직원 4 명+ / 건설 직원 1 명+ 사업주 의무
OSHA	연방 OSHA 관할 (플로리다 자체 OSHA Plan 없음)
성희롱 방지 트레이닝	주법 의무 없음 (Faragher/Ellerth 차원에서만 권장)

제 2 장. 플로리다 노동법이 연방법과 다른 점

플로리다는 "federal floor" 주이지만 조지아, 텍사스와 다른 몇 가지 특징이 있습니다. 첫째, 플로리다 헌법 개정(2020)으로 최저임금이 단계적으로 \$15 까지 인상되고 있어, 향후 인사 비용에 직접 영향을 줍니다. 둘째, SB 1718(2023.7 시행)에 따라 직원 25 명 이상 민간 사업주는 E-Verify 사용이 의무화되어 – 미국 내 가장 강력한 주 단위 immigration 컴플라이언스 의무 중 하나입니다. 셋째, 비경쟁 조항이 비교적 강하게 인정됩니다(Fla. Stat. §542.335).

연방법과의 주요 차이는 다음과 같습니다. (1) 플로리다 자체 차별 금지법(FCRA, Fla. Stat. §760.10)은 연방 Title VII 과 동일한 직원 15 명 이상 임계로, 주 단위 추가 보호는 거의 없습니다. (2) 플로리다는 2013 년 "preemption statute" (Fla. Stat. §218.077)로 시·카운티의 유급 병가 조례를

주법으로 선점했으므로, 플로리다 어디에도 강제 PSL 조례가 없습니다. (3) Workers' Comp 임계가 "일반 직원 4 명+ / 건설 직원 1 명+" 으로 다른 주와 다릅니다.

플로리다 인사담당자가 가장 주의해야 할 점은 (1) 매년 9 월 최저임금 인상에 따른 임금·예산 조정, (2) E-Verify 의무 점검(직원 수가 25 명 도달시 즉시 등록), (3) Hurricane 등 자연재해 관련 emergency policy 정비 등입니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금 — 단계적 인상

플로리다는 2020 년 헌법 개정(Amendment 2)으로 최저임금을 매년 9 월 30 일 \$1 씩 인상해 2026 년 9 월 \$15 에 도달하는 일정을 헌법에 명시했습니다. 단계는 다음과 같습니다.

- 2024 년 9 월 30 일~: \$13.00/시간
- 2025 년 9 월 30 일~: \$14.00/시간
- 2026 년 9 월 30 일~: \$15.00/시간 (목표)
- 2027 년 이후: 매년 CPI 연동 조정

팁 받는 직원의 cash wage 는 통상 최저임금에서 \$3.02 차감된 금액 — 2025 년 9 월 기준 \$10.98/시간 — 이며, 팁 합산이 최저임금에 미달하면 사업주가 차액을 지급해야 합니다.

3.2 오버타임

플로리다는 주 자체 OT 규정이 없으며 연방 FLSA 가 그대로 적용됩니다 — 주 40 시간 초과분에 대해 1.5 배. 일일 8 시간 OT 는 없습니다. 면제 분류 기준도 연방 FLSA 기준이 그대로 적용됩니다(2025 년 white-collar exemption salary minimum \$1,128/주 = \$58,656/년 — 2024.7 인상).

3.3 면제 vs 비면제 분류

면제 인정을 받으려면 직무 내용 + 임금 기준을 모두 충족해야 합니다. 단순 "매니저" 직함이나 연봉제 지급만으로는 면제 분류가 인정되지 않으며, 연방 FLSA 의 duties test 를 정확히 적용해야

합니다. 한인 식당·미용실 등에서 "매니저"라는 이름의 비면제 직원에게 OT 를 지급하지 않는 사례가 가장 흔한 위반입니다.

3.4 휴게·식사시간

플로리다 주법에는 일반 성인 근로자의 식사·휴식 시간 의무가 없으며, 연방법도 마찬가지입니다(미성년자 제외 — 미성년 근로자에게는 6 시간 이상 근무시 30 분 휴식 의무). 연방 FLSA 는 (1) 20 분 이하의 짧은 휴게는 유급, (2) 30 분 이상의 진정한 식사시간은 무급 처리 가능이라는 일반 원칙을 둡니다.

3.5 마지막페이체크

플로리다는 마지막 임금 지급 시한에 대한 명확한 주법 규정이 없으나, 일반적으로 다음 정기페이데이까지 지급하는 것이 관행입니다. 미사용 PTO 는 사내 정책에 따라 결정되며, 정책에 "미지급"이 명시되어 있으면 그대로 인정됩니다.

3.6 임금 도용 신고처

미지급 임금에 대한 직원의 클레임은 (1) 연방 U.S. DOL Wage and Hour Division 에 신고 — FLSA 기준 2 년 SOL(고의는 3 년), (2) 직접 민사 소송 등으로 진행됩니다. 플로리다는 자체 임금 도용 처벌이 약하나, Florida Minimum Wage Act 위반에 대해 직접 민사 소송 제기가 가능하며 변호사 비용 청구권이 인정됩니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA

4.1 유급 병가 — 주 preemption

플로리다는 주법상 유급 병가 의무가 없습니다. 더욱이 2013 년 Fla. Stat. §218.077 에 따라 시·카운티가 자체 PSL 조례를 제정하는 것을 주법으로 선점(preempt)해, 플로리다 어디에도 강제 PSL 조례가 없습니다. 마이애미비치, 올랜도 등 일부 도시가 PSL 조례를 시도했지만 주법에 의해 모두 무효화되었습니다.

유급 병가 제공 여부는 사내 정책에 따라 결정되며, 핸드북에 정책을 명시하는 것이 분쟁 예방에 중요합니다.

4.2 유급 가족·의료휴가 — 주법 의무 없음

플로리다는 PFML 제도가 없습니다. 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 요건(12 개월 근속, 직전 12 개월 1,250 시간 근무, 75 마일 반경 내 50 명+ 사업장)을 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

연방 PWFA(Pregnant Workers Fairness Act, 2023)는 직원 15 명 이상 사업장에 임신 관련 합리적 편의제공 의무를 부과합니다. 또한 PUMP Act(2022)는 모든 사업장에 모유 수유 직원을 위한 합리적 휴식과 사적 공간 제공을 의무화합니다. 플로리다 자체 임신 보호는 FCRA 의 일반 성차별 보호에 포함되며, 별도 강화 조항은 거의 없습니다.

4.5 추가 의무 휴가

- Jury Duty — 플로리다 자체법(Fla. Stat. §40.271)으로 해고·차별 금지
- Voting Leave — 플로리다는 별도 의무 없음
- Military Leave — 연방 USERRA + 플로리다 자체 보강(Fla. Stat. Ch. 115)
- Witness Leave — 법정 증언 의무 직원 보호
- Domestic Violence Leave (Fla. Stat. §741.313) — 직원 50 명+ 사업장, 연 3 일
- Hurricane/Emergency Leave — 의무는 아니지만 사내 정책 정비 권장

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+). 플로리다는 주 단위 추가 보호가 거의 없으므로, 플로리다 인사담당자에게는 연방법이 가장 중요한 보호 체계입니다.

5.2 Florida Civil Rights Act (FCRA)

Florida Civil Rights Act(Fla. Stat. §760.10)는 직원 15 명 이상 사업주에 적용되며, 보호 항목은 인종, 색, 종교, 성별(임신 포함), 출신 국가, 연령, 결혼 상태(marital status), 장애(handicap)로 연방 Title VII 과 거의 동일합니다. 주 단위 추가 보호 항목 — 성적체성, 성적 지향, 머리카락 텍스처 등 — 은 FCRA 에 명시되어 있지 않으며, 다만 연방 Bostock 판결(2020)에 따라 성적체성·성적 지향이 "성별"의 일부로 보호됩니다.

FCRA 신고는 Florida Commission on Human Relations(FCHR)에 발생일로부터 365 일 이내 접수해야 합니다 — 연방 EEOC 의 300 일과 다른 점에 주의. 플로리다는 EEOC 와 work-share 협약이 있어, EEOC 에 신고하면 FCHR 에도 자동 접수됩니다.

5.3 적대적 근무환경

플로리다는 적대적 근무환경 기준에서 연방 Title VII 판례("severe or pervasive")를 그대로 따릅니다. 사업주는 Faragher/Ellerth affirmative defense — (1) 적절한 정책, (2) 신고 채널, (3) 신속한 조사 — 를 갖추야 책임을 면할 수 있습니다.

5.4 트레이닝 — 의무 없음

플로리다는 성희롱 방지 트레이닝을 "법적으로" 의무화하지 않습니다. 그러나 연방 EEOC 가이드선스 + Faragher/Ellerth affirmative defense 차원에서 사업주가 (1) 적절한 정책 + (2) 신고 채널 + (3) 신속한 조사 + (4) 정기 트레이닝을 갖추는 것이 사실상 필수입니다.

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 플로리다의 강한 At-Will 원칙

플로리다는 미국에서 가장 강한 At-Will 주 중 하나입니다. "At-Will"은 사업주와 직원이 어느 쪽이든 사유나 통보 없이 고용 관계를 종료할 수 있다는 원칙으로, 플로리다는 이 원칙에 대한 예외가 매우 제한적으로 인정됩니다.

플로리다 대법원은 implied-in-fact contract 청구에 대해 신중하며, 핸드북에 "정당한 사유 없이 해고하지 않는다"고 명시되어 있어도 이를 enforceable contract 로 인정하지 않는 경우가 많습니다. 플로리다 법원은 일반적으로 핸드북이 명시적으로 "본 핸드북은 계약을 형성하지 않는다"는 disclaimer 를 둘 경우 implied contract 청구를 차단합니다.

6.2 부당해고의 주요 유형

1. 연방 차별·보복 해고 — Title VII, ADA, ADEA, FMLA 등
2. FCRA 차별·보복 해고
3. Workers' Comp 보복 — Fla. Stat. §440.205 산재 신청에 대한 보복 금지
4. Florida Whistleblower Act (Fla. Stat. §448.102) — 민간 사업주에 대해서도 일부 적용; 위법 행위 신고에 대한 보복 금지
5. Jury Duty 보복 — 배심원 출석에 대한 해고 금지

6.3 퇴직금

플로리다도 퇴직금을 의무화하지 않습니다. 사내 정책 또는 합의서에 따라 결정되며, 합의서에는 (1) 적용 청구권 명시, (2) 40 세 이상 직원 OWBPA 요건 충족, (3) 충분한 consideration 제공, (4) 연방 Speak Out Act 에 따른 성희롱 NDA 제한이 필요합니다.

6.4 FL 실업급여

Florida Department of Commerce(구 Department of Economic Opportunity)가 실업급여를 운영합니다. 미국에서 가장 짧은 실업급여 기간(주당 최대 \$275, 최대 12 주)을 제공하는 주 중 하나입니다. "misconduct"는 연방 가이드스보다 비교적 광범위하게 해석됩니다.

6.5 COBRA / Florida Mini-COBRA

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 18 개월 연장을 보장합니다. 플로리다는 mini-COBRA 자체 법령(Florida Health Insurance Continuation, Fla. Stat. §627.6692)을 운영하며 직원 1~19 명 사업장에 적용되어 18 개월 연장을 보장합니다.

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항 (Fla. Stat. §542.335)

플로리다 비경쟁 조항법(Fla. Stat. §542.335)은 미국에서 비교적 사업주 친화적인 비경쟁 체계 중 하나입니다.

- 기간 — 6 개월 이하 "presumptively reasonable" / 2 년 초과 "presumptively unreasonable" / 6 개월~2 년 사이는 case-by-case
- 지역 제한 — 사업주의 정당한 사업 영역으로 제한
- 범위 제한 — 직원이 수행한 직무·고객 관계로 제한
- "Legitimate business interest" 입증 — 영업비밀, 고객 관계, 특수 트레이닝 등을 사업주가 입증해야 함
- 법원의 "reformation" 권한 — 부당한 조항을 합리적 범위로 수정 가능

"reformation" 원칙이 있어 조항이 부분적으로 부당해도 법원이 합리적 범위로 줄여서 적용할 수 있다는 점이 캘리포니아·일리노이·워싱턴과 매우 다릅니다.

7.2 NDA 의 한계

연방 Speak Out Act(2022)는 성희롱·성폭행 사전 NDA 를 무효화하며, Defend Trade Secrets Act 는 whistleblower immunity 통지를 의무화합니다. 플로리다 자체 추가 NDA 제한은 거의 없으므로, 일반적인 영업비밀 NDA 는 폭넓게 인정됩니다.

7.3 중재 조항

연방 FAA 가 적용되어 일반 고용 중재 조항은 대체로 유효합니다. 플로리다는 차별 청구에 대한 강제 중재를 무효화하는 자체 법령이 없으며, 성희롱·성폭행 청구만 연방법(2022)에 따라 강제 중재 대상에서 제외됩니다.

7.4 백그라운드 체크

플로리다는 "Ban the Box" 자체 주법을 두지 않으며, 연방 FCRA 절차만 적용됩니다. 마이애미-데이드 카운티는 자체 "Ban the Box" 조례가 있으므로 사업장 위치별 점검이 필요합니다. 조건부 제안 후 형사 기록 검토시 FCRA 의 (1) 사전 통지, (2) 5 일 답변 기회, (3) 사후 통지 절차를 준수해야 합니다.

7.5 임금 이력 질문

플로리다는 임금 이력 질문 금지 주법이 없습니다 — 캘리포니아·뉴욕·뉴저지·일리노이·워싱턴 등과 다른 점입니다. 채용 과정에서 임금 이력을 묻는 것이 법적으로 허용되어 있습니다.

7.6 임금 투명성 — 의무 없음

플로리다는 임금 투명성 의무가 없습니다. 채용공고에 임금 범위를 명시할 의무가 없습니다.

7.7 E-Verify 의무 (SB 1718, 2023.7~)

Florida SB 1718(2023.7 시행)은 직원 25 명 이상 민간 사업주에게 신규 채용시 E-Verify 사용을 의무화합니다 — 미국에서 가장 강력한 주 단위 immigration 컴플라이언스 의무 중 하나입니다.

- 적용 — 직원 25 명 이상 민간 사업주 (공공 부문은 9 명+부터)

- 의무 — 신규 채용일 기준 3 영업일 이내 E-Verify 입력
- 기록 — 매년 First Quarter Department of Commerce 사용 인증 보고
- 위반 — 일당 \$1,000 과징금 + 사업 라이선스 정지 가능 + 사기·인지된 위반시 형사 처벌 가능

주의: 직원 24 명에서 25 명으로 증가한 경우 즉시 E-Verify 등록이 의무화됩니다. "단순히 25 명에 도달했다"는 시점에서 등록·사용을 하지 않으면 위반이 시작됩니다.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 의무 가입

플로리다는 사업 종류와 직원 수에 따라 Workers' Compensation 가입이 의무화됩니다(Fla. Stat. §440.02).

- 일반 사업 — 직원 4 명 이상 (full-time + part-time 합산)
- 건설업 — 직원 1 명 이상 — 매우 엄격
- 농업 — 직원 6 명 + 12 주 이상 12 명 이상 등 별도 기준

미가입 의무 사업주는 일당 최대 \$1,000 과징금, Stop-Work Order(즉시 영업 정지), 형사 처벌(2 급 미스디미너 또는 3 급 중죄), 직원의 직접 민사 소송권 발생 등 매우 강력한 제재를 받습니다. 특히 건설업은 직원 1 명만 있어도 의무이므로 한인 운영 건설·리모델링 사업주가 가장 자주 위반하는 영역입니다.

8.2 신청 절차

산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치 제공, (2) Florida Division of Workers' Compensation 에 7 일 이내 사고 보고, (3) 보험사에 즉시 통지, (4) 직원에게 권리 통지 등을 해야 합니다. Division of Administrative Hearings 가 분쟁을 관할합니다.

8.3 OSHA

플로리다는 자체 주 OSHA Plan 을 운영하지 않으며 연방 OSHA 가 직접 관할합니다. Hurricane 등 자연재해 관련 안전 의무 — 직원 대피 계획, emergency communication, 회복 작업 안전 — 가 추가로 적용됩니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

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

시나리오 1. 매년 9 월 최저임금 인상 누락

회사가 매년 9 월 30 일 최저임금 자동 인상을 인사 시스템에 반영하지 않은 경우. 직원이 인상 후에도 인상 전 최저임금으로 받았다면 미지급 임금 + 100% liquidated damages + 변호사비가 청구됩니다. 매년 8 월 임금표 정기 점검이 필수입니다.

시나리오 2. 직원 25 명 도달 후 E-Verify 누락

직원 22 명 사업장이 시간 경과로 25 명에 도달했지만 E-Verify 등록·사용을 누락한 경우. SB 1718 은 25 명 도달 시점부터 신규 채용 3 영업일 이내 E-Verify 입력 의무가 시작됩니다. 위반은 일당 \$1,000 과징금 + 사업 라이선스 정지 노출.

시나리오 3. 건설업 직원 1 명 사업장 Workers' Comp 미가입

한인 리모델링 회사가 직원 1 명을 두고 "우리는 작아서 보험 안 든다"고 운영하다 직원이 작업 중 부상한 경우. 플로리다 건설업은 직원 1 명+가 Workers' Comp 의무이므로 미가입은 (1) Stop-Work Order, (2) 일당 \$1,000 과징금, (3) 형사 처벌, (4) 직원 직접 민사 소송 발생.

시나리오 4. "매니저" 직함 비면제 직원 OT 미지급

한인 식당이 "플로어 매니저"라는 직함을 부여한 직원에게 연봉제로 지급하면서 OT 를 누락한 경우. 연방 FLSA 의 면제 분류는 직무 내용 + 임금 기준 모두 충족해야 하며, 단순히 "매니저" 직함만으로는 면제가 되지 않습니다. 미지급 OT + 100% liquidated damages + 변호사비 청구.

시나리오 5. Workers' Comp 보복 해고

직원이 산재를 신청한 후 사업주가 "성과 부족"을 이유로 해고한 경우. Fla. Stat. §440.205 는 산재 신청에 대한 보복 해고를 명시적으로 금지하며, 보복 해고시 손해배상 + 복직 청구 + 변호사비 청구 가능합니다.

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

플로리다는 federal floor 주이지만 매년 9 월 최저임금 인상, SB 1718 E-Verify 의무, 건설업 Workers' Comp 1+ 임계 등 플로리다 특유의 규정이 작동합니다. 한인 운영 사업장에서 가장 자주 발생하는 5 가지 패턴은 다음과 같습니다.

1. 매년 9 월 최저임금 인상 자동 반영 누락

플로리다 헌법 개정으로 매년 9 월 30 일 \$1 씩 자동 인상. 시스템 미반영시 직원당 미지급 임금 + 100% liquidated damages 청구. 2024.9 \$13 → 2025.9 \$14 → 2026.9 \$15.

2. SB 1718 E-Verify 의무 누락 (직원 25 명+)

직원 25 명 도달시 E-Verify 등록·사용 의무 시작. 누락은 일당 \$1,000 과징금 + 사업 라이선스 정지 노출. 직원 수가 25 명 근처일 때 정기 점검 필수.

3. 건설업 직원 1 명+ Workers' Comp 의무

한인 운영 리모델링·건설 사업주에서 가장 자주 위반. 일반 사업은 4 명+ 의무이지만 건설업은 1 명+ 즉시 의무이며, 미가입은 Stop-Work Order + 형사 처벌.

4. "매니저" 직함 비면제 직원 OT 누락

FLSA duties test + salary basis 모두 충족 필요. 단순 직함이나 연봉제만으로 면제 안 됨. 미지급 OT + 100% liquidated damages 노출.

5. Hurricane·자연재해 emergency policy 부재

플로리다 특유의 위험 — Hurricane 시즌(6~11 월) 사업장 폐쇄·대피·임금 처리 정책 부재. 직원에게 unpaid leave 를 강요하면 FLSA·NLRA 이슈가 될 수 있으며, exempt 직원은 부분 출근 주에도 풀 페이를 받아야 함.

플로리다는 "federal floor + 몇 가지 강한 주 단위 의무(E-Verify, Hurricane preparedness, 건설 Workers' Comp)" 환경이므로, 사업장 규모·업종·계절적 리스크를 통합한 시스템 구축이 핵심입니다.

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

10.1 플로리다 전용 직원 핸드북

- 플로리다 At-Will 면책 조항 ("본 핸드북은 계약을 형성하지 않는다" 명시)
- 연방 차별·괴롭힘 정책 + 다중 신고 채널
- FLSA 면제·비면제 분류 정책
- FMLA 정책 (직원 50 명+ 사업장)
- PSL 정책 — 사내 정책으로 명시
- Workers' Comp 보복 금지 정책 (Fla. Stat. §440.205)
- E-Verify 절차 (직원 25 명+ 사업장)
- Hurricane-Emergency 정책
- 비경쟁 조항 (해당 직원만)

10.2 권장 트레이닝

- 성희롱 방지 — 법적 의무 X, Faragher/Ellerth affirmative defense 차원에서 권장
- 관리자 대상 wage & hour 트레이닝
- E-Verify 사용자 트레이닝 (직원 25 명+ 사업장)
- Hurricane preparedness 트레이닝

10.3 문서화

플로리다는 임금 기록을 연방 FLSA 기준 3 년 보관해야 합니다. 다음을 체계적으로 관리해야 합니다.

- 출퇴근 기록 (3 년 보관)
- 적합한 임금 명세서
- E-Verify 기록 (사업장 규모 25 명+)
- 매년 9 월 최저임금 인상 시스템 반영 기록

- 성과 평가 및 징계 기록 — At-Will 입증 자료
- 불만·신고 접수 일지 (Faragher/Elleerth 핵심)
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록
- I-9, W-4 (별도 보관)

10.4 의무 게시

Florida Department of Commerce, EEOC, Wage and Hour Division, OSHA, Florida Division of Workers' Compensation 이 각각 의무 포스터를 제공합니다. 영어 + 직원 모국어로 게시해야 하며, 매년 9 월 30 일 직후 최저임금 포스터 갱신이 필수입니다.

제 11 장. 플로리다 인사담당자 리소스

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

11.1 플로리다 주 정부 기관

- Florida Department of Commerce — floridajobs.org
- Florida Commission on Human Relations (FCHR) — fchr.myflorida.com
- Florida Division of Workers' Compensation — myfloridacfo.com/division/wc
- Florida E-Verify Information — floridajobs.org/everify

11.2 연방 기관 (플로리다 인사담당자 핵심 자원)

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Miami District Office — eeoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 4 — osha.gov
- U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) — uscis.gov
- E-Verify (USCIS) — e-verify.gov

11.3 법률 검토·자문

- The Florida Bar Lawyer Referral Service — floridabar.org
- Korean American Bar Association of Florida — kabaflorida.org

- Florida Legal Services — floridalegal.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), Florida 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. 플로리다 최저임금은 매년 어떻게 변하나요?

2020 년 헌법 개정 에 따라 매년 9 월 30 일 \$1 씩 자동 인상됩니다. 2024.9 \$13, 2025.9 \$14, 2026.9 \$15 에 도달하며, 2027 년부터는 CPI 연동 조정. 매년 8 월 임금표 정기 점검과 9 월 30 일 자동 반영이 필수입니다.

Q2. 직원 25 명 사업장은 정말 E-Verify 를 의무로 써야 하나요?

예. SB 1718(2023.7 시행)에 따라 직원 25 명 이상 민간 사업주는 신규 채용시 3 영업일 이내 E-Verify 입력 의무. 위반은 일당 \$1,000 과징금 + 사업 라이선스 정지 가능. 직원 수가 25 명 근처일 때 즉시 등록 권장.

Q3. 건설업 사업주의 Workers' Comp 임계는 무엇인가요?

직원 1 명 이상이면 즉시 의무. 일반 사업의 4 명+ 임계와 다르며, 한인 운영 리모델링·건설 사업주가 가장 자주 위반. 미가입은 Stop-Work Order + 형사 처벌 + 직원 직접 민사 소송 노출.

Q4. 마이애미·올랜도 등 도시별 PSL 조례가 있나요?

없습니다. 플로리다는 2013 년 Fla. Stat. §218.077 로 시·카운티의 PSL 조례 제정을 주법으로 선점(preempt). 마이애미비치 등이 시도했지만 모두 무효. 유급 병가는 사내 정책으로만 결정.

Q5. 마지막페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

플로리다는 명확한 주법 시한이 없으나 일반적으로 다음 정기 페이데이까지 지급하는 것이 관행. 미사용 PTO 는 사내 정책에 따름.

Q6. 비경쟁 조항은 플로리다에서 효력이 있나요?

예. Fla. Stat. §542.335 에 따라 6 개월 이하 "presumptively reasonable", 2 년 초과 "presumptively unreasonable", 6 개월~2 년은 case-by-case. 사업주가 "legitimate business interest" 입증 필요. 법원의 reformation 권한 — 부분적으로 부당한 조항을 합리적 범위로 수정 가능.

Q7. Hurricane 으로 사업장이 폐쇄되면 직원 임금은 어떻게 처리하나요?

비면제 직원은 실제 근무한 시간만 지급. 면제 직원은 "같은 주에 일부라도 일했다면" 풀 페이 의무(연방 FLSA). 사내 정책에 emergency·hurricane 조항을 명시하고 PTO 사용 가능 여부를 미리 정해두는 것이 권장됩니다.

ENGLISH VERSION

Florida 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 Florida should know to maintain compliance with U.S. employment law. Florida is widely regarded — alongside Texas and Georgia — as one of the more employer-friendly states in the U.S., with relatively few state-level worker protections. However, several Florida-specific provisions operate distinctly: (1) the constitutionally-mandated phased increase to \$15 minimum wage, (2) mandatory E-Verify under SB 1718, and (3) relatively employer-friendly non-compete enforcement under Fla. Stat. §542.335.

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. Korean American communities are present in Orlando, Miami, Tampa, and Jacksonville, with active business presence in restaurants, dry cleaners, salons, tourism-related businesses, and golf-related industries. This guide is intended as preventive education for owners and HR professionals.

Information in this guide is current as of May 2026.

Chapter 1. Florida Labor Law At-A-Glance

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

Item	Florida Standard
State Minimum Wage	\$14.00/hr (Sept 2025); reaches \$15.00 in Sept 2026 — \$1 annual increase
Tipped Cash Wage	\$10.98/hr (Sept 2025); tips must reach minimum wage
Overtime	1.5x over 40 hrs/week (federal FLSA only)
Paid Sick Leave	No state mandate + state preempts city PSL ordinances (2013)
Paid Family Leave (PFML)	No state mandate
At-Will Employment	Strong At-Will state — narrow public policy exceptions
FCRA Discrimination	15+ employees (same threshold as federal Title VII)
WARN Act	No state WARN; federal WARN (100+ / 60 days) applies
Final Paycheck	No clear state law; next regular payday is custom

Item	Florida Standard
Non-Compete	Fla. Stat. §542.335 — reasonable; 6 months presumptively reasonable, up to 2 years
E-Verify (SB 1718)	Mandatory for private employers with 25+ employees (since July 2023)
Pay Transparency	No state mandate
Pay History Inquiries	Not prohibited by state law
Workers' Comp	General employers 4+ / Construction 1+
OSHA	Federal OSHA (no Florida state plan)
Anti-Harassment Training	Not statutorily mandated (only Faragher/Ellerth recommended)

Chapter 2. How Florida Compares to Federal Law

Florida is a federal-floor state but with several distinctive features. First, the 2020 constitutional amendment phases the minimum wage to \$15.00 with annual September increases, directly affecting payroll planning. Second, SB 1718 (eff. July 2023) mandates E-Verify for private employers with 25+ employees — among the strongest state-level immigration compliance obligations in the United States. Third, non-compete agreements are relatively well-enforced under Fla. Stat. §542.335.

Key differences from federal law: (1) Florida's own anti-discrimination statute (FCRA, Fla. Stat. §760.10) uses the same 15-employee threshold as federal Title VII, with little state-level expansion. (2) Florida preempts city/county PSL ordinances under Fla. Stat. §218.077 (2013), so no mandatory PSL ordinance operates anywhere in the state. (3) The Workers' Comp threshold is unusual: 4+ employees for general business but 1+ for construction.

Florida HR managers must particularly attend to: (1) annual September minimum wage adjustments and budget impact, (2) E-Verify compliance review (immediate registration upon reaching 25 employees), and (3) hurricane/emergency policy preparation.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage — Phased Increases

The 2020 constitutional amendment (Amendment 2) commits Florida to annual September 30 increases of \$1, reaching \$15.00 by September 2026:

- September 30, 2024: \$13.00/hr

- September 30, 2025: \$14.00/hr
- September 30, 2026: \$15.00/hr (target)
- After 2027: CPI-indexed adjustments

Tipped employees may be paid the cash wage (minimum wage minus \$3.02) — \$10.98/hr as of September 2025 — provided tips bring total compensation to at least the full minimum wage.

3.2 Overtime

Florida has no state-level OT rules; federal FLSA applies — 1.5x for hours over 40 per week. There is no daily 8-hour overtime. The 2025 white-collar exemption salary minimum is \$1,128/week (\$58,656/year), updated July 2024.

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

Exempt status requires both duties test and salary threshold to be met under federal FLSA. Mere job titles or salary-basis payment do not establish exempt status. The most common violation in Korean restaurants and salons involves "manager" titles paid on salary without overtime when the actual duties are non-supervisory.

3.4 Meal and Rest Periods

Florida law does not mandate meal or rest breaks for adult workers (federal law similarly does not, except for minors — minor workers must receive a 30-minute break after 6+ hours). General federal FLSA principles: (1) breaks under 20 minutes must be paid as worktime, (2) genuine meal periods of 30+ minutes (with no work obligation) may be unpaid.

3.5 Final Paycheck

Florida has no clear state law on final paycheck timing; the customary practice is by the next regular payday. Payment of unused PTO depends on internal policy.

3.6 Wage Claims

Unpaid wage claims are pursued through (1) U.S. DOL Wage and Hour Division — FLSA 2-year SOL (3 for willful violations), or (2) direct civil suit. Florida's own wage-theft enforcement is weaker than federal, but Florida Minimum Wage Act violations support direct civil claims with attorney's fees.

Chapter 4. Leave and FMLA

4.1 Paid Sick Leave — State Preemption

Florida does not require paid sick leave. Moreover, under Fla. Stat. §218.077 (2013), the state preempts city and county PSL ordinances, so no mandatory PSL operates anywhere in Florida. Miami Beach, Orlando, and others have attempted PSL ordinances, all invalidated by state preemption.

Whether to provide paid sick leave depends on company policy; clearly stating the policy in the handbook is important to avoid disputes.

4.2 Paid Family and Medical Leave — No State Mandate

Florida has no PFML program. 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 (12 months of service, 1,250 hours in the prior 12 months, 50+ employees within a 75-mile radius). Qualifying reasons include serious health conditions, family caregiving, childbirth/adoption/foster care, or military exigencies.

4.4 Pregnancy and Parental Protections

The federal Pregnant Workers Fairness Act (2023) requires reasonable accommodations for pregnancy at employers with 15+ employees. The PUMP Act (2022) requires reasonable break time and private space for nursing employees at all employers. Florida's own pregnancy protections fall under FCRA's general sex discrimination coverage with little state-level enhancement.

4.5 Additional Mandatory Leaves

- Jury Duty — Florida statute (Fla. Stat. §40.271) prohibits termination/discrimination
- Voting Leave — no separate Florida mandate
- Military Leave — federal USERRA plus Florida provisions (Fla. Stat. Ch. 115)
- Witness Leave — court testimony obligation protections
- Domestic Violence Leave (Fla. Stat. §741.313) — 3 days/year at 50+ employee employers
- Hurricane/Emergency Leave — not mandated, but internal policy preparation recommended

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+). Florida adds little state-level expansion, so federal law is the primary protective framework for Florida HR managers.

5.2 Florida Civil Rights Act (FCRA)

FCRA (Fla. Stat. §760.10) applies to employers with 15 or more employees. Protected categories largely mirror federal Title VII (race, color, religion, sex including pregnancy, national origin, age, marital status, handicap). State-level expansions — gender identity, sexual orientation, natural hair — are not enumerated, though *Bostock* (2020) brings sexual orientation and gender identity within "sex" under federal law.

FCRA charges must be filed with the Florida Commission on Human Relations (FCHR) within 365 days — distinct from EEOC's 300 days. Florida operates a work-share agreement with EEOC, so EEOC filings are also automatically processed at FCHR.

5.3 Hostile Work Environment Standard

Florida follows the federal Title VII "severe or pervasive" standard for hostile work environment claims. Employers may invoke the Faragher/Ellerth affirmative defense by maintaining (1) an effective policy, (2) reporting channels, and (3) prompt investigation.

5.4 Training — Not Mandated

Florida does not statutorily require sexual harassment prevention training. However, training is effectively required as part of the Faragher/Ellerth affirmative defense.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 Florida's Strong At-Will Doctrine

Florida is among the strongest At-Will states in the United States. Exceptions are narrowly recognized.

Florida courts have been cautious about implied-in-fact contract claims, often declining to find an enforceable contract even where a handbook contains "just cause" language. Florida courts generally enforce explicit handbook disclaimers ("this handbook does not create a contract") to defeat implied contract claims.

6.2 Major Wrongful Termination Theories

6. Federal discrimination/retaliation termination — Title VII, ADA, ADEA, FMLA, etc.
7. FCRA discrimination/retaliation termination
8. Workers' Comp retaliation — Fla. Stat. §440.205 prohibits retaliation
9. Florida Whistleblower Act (Fla. Stat. §448.102) — applies to private employers in some circumstances
10. Jury Duty retaliation

6.3 Severance

Florida 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) provide adequate consideration, and (4) account for the federal Speak Out Act limitation on sexual harassment NDAs.

6.4 FL Unemployment Insurance

Administered by the Florida Department of Commerce. Florida provides one of the shortest unemployment benefit periods in the U.S. (up to \$275/week, maximum 12 weeks). "Misconduct" is interpreted relatively broadly.

6.5 COBRA / Florida Mini-COBRA

Federal COBRA applies at 20+ employees with 18 months of continuation coverage. Florida operates its own mini-COBRA (Fla. Stat. §627.6692) covering employers with 1-19 employees, also providing 18 months of continuation.

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Compete (Fla. Stat. §542.335)

Florida non-compete law (Fla. Stat. §542.335) is among the more employer-friendly frameworks in the United States.

- Duration — 6 months or less is presumptively reasonable; over 2 years is presumptively unreasonable; 6 months to 2 years is case-by-case
- Geographic — limited to the employer's legitimate business area
- Scope — limited to actual duties or customer relationships
- "Legitimate business interest" — employer must establish trade secrets, customer relationships, or specialized training
- Court reformation power — overbroad clauses may be modified to reasonable scope

The reformation power distinguishes Florida from California, Illinois, and Washington — partially unreasonable clauses may be reduced to a reasonable scope and enforced.

7.2 NDA Limitations

The federal Speak Out Act (2022) voids pre-dispute NDAs covering sexual harassment and assault. The Defend Trade Secrets Act requires whistleblower immunity notices. Florida imposes few additional NDA limitations.

7.3 Arbitration Clauses

FAA generally applies to employment arbitration clauses. Florida does not invalidate mandatory arbitration of discrimination claims; only sexual harassment/assault claims are exempt under federal law (2022).

7.4 Background Checks

Florida has no state-level "Ban the Box" law; federal FCRA procedures apply. Miami-Dade County maintains its own "Ban the Box" ordinance, requiring location-specific review.

7.5 Pay History Inquiries

Florida has no pay history inquiry ban, distinguishing it from California, New York, New Jersey, Illinois, and Washington. Employers may legally inquire about salary history during hiring.

7.6 Pay Transparency — Not Mandated

Florida has no pay transparency mandate. Job postings need not include pay range.

7.7 E-Verify Mandate (SB 1718, eff. July 2023)

Florida SB 1718 (eff. July 2023) mandates E-Verify use for private employers with 25 or more employees — among the strongest state-level immigration compliance obligations in the United States.

- Coverage — private employers with 25+ employees (public sector at 9+)
- Obligation — E-Verify entry within 3 business days of hire
- Records — annual First-Quarter certification to the Department of Commerce
- Penalties — daily \$1,000 fines, business license suspension, and potential criminal liability for fraud or knowing violations

Note: when employee count grows from 24 to 25, E-Verify registration becomes immediately mandatory. Failure to register and use upon reaching the threshold is itself a violation.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Mandatory Coverage

Florida coverage requirements vary by industry and employee count under Fla. Stat. §440.02:

- General businesses — 4 or more employees (full-time + part-time combined)
- Construction — 1 or more employees — strict
- Agriculture — 6 employees + 12 employees for 12+ weeks (separate framework)

Mandatory employers without coverage face daily penalties up to \$1,000, Stop-Work Orders (immediate operations halt), criminal liability (second-degree misdemeanor or third-degree felony), and direct civil exposure to employee tort claims. Construction is the most strictly enforced — Korean-owned remodeling and construction businesses face the highest violation risk because coverage is required at one employee.

8.2 Claims Process

After a workplace injury, the employer must (1) provide immediate medical care, (2) report to the Florida Division of Workers' Compensation within 7 days, (3) notify the carrier promptly, and (4) notify the employee of rights. The Division of Administrative Hearings administers disputes.

8.3 OSHA

Florida operates no state OSHA plan; federal OSHA applies directly. Hurricane and natural disaster safety obligations — evacuation plans, emergency communication, and recovery work safety — apply additionally.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

The scenarios below generalize common compliance issues encountered by Florida employers.

Outcomes turn on individual facts; consult counsel when handling actual matters.

Scenario 1. Missed September Minimum Wage Increase

A company fails to update payroll systems for the September 30 minimum wage increase. Employees paid at the prior rate after the effective date trigger unpaid wage claims plus 100% liquidated damages and attorney's fees. Annual August payroll-table review is essential.

Scenario 2. E-Verify Lapse After Reaching 25 Employees

A 22-employee business grows to 25 over time but fails to register and use E-Verify. SB 1718's obligations begin the moment the threshold is reached, with 3-business-day E-Verify entry required for new hires. Violations trigger daily \$1,000 penalties and business license suspension exposure.

Scenario 3. Construction with One Employee Without Workers' Comp

A Korean-owned remodeling company employs one worker without workers' comp under the assumption that small operations are exempt. Florida construction requires coverage at one employee; non-coverage triggers (1) Stop-Work Order, (2) daily \$1,000 penalties, (3) criminal liability, and (4) direct civil suit.

Scenario 4. "Manager" Title Without OT

A Korean restaurant designates a "floor manager" on salary without overtime. Federal FLSA exemption requires both duties test and salary threshold; the title alone is insufficient. Reclassification yields unpaid overtime, 100% liquidated damages, and attorney's fees.

Scenario 5. Workers' Comp Retaliation

An employee files a workers' comp claim and is terminated days later for "performance issues." Fla. Stat. §440.205 explicitly prohibits retaliation; damages, reinstatement, and attorney's fees may follow.

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

While Florida is a federal-floor state, Florida-specific provisions — annual September minimum wage increases, SB 1718 E-Verify, and the construction industry workers' comp threshold — operate distinctly. Five recurring violation patterns appear most often in Korean-owned businesses:

1. Missed Annual September Minimum Wage Increase

Florida's constitutional amendment requires \$1 annual increases each September 30. Failure to update payroll systems triggers per-employee unpaid wage claims plus 100% liquidated damages. 2024.9 \$13 → 2025.9 \$14 → 2026.9 \$15.

2. SB 1718 E-Verify Mandate Missed (25+ employees)

Reaching 25 employees triggers immediate E-Verify registration and use. Failure exposes the employer to daily \$1,000 penalties and business license suspension. Periodic review when employee count is near 25 is essential.

3. Construction Workers' Comp at 1+ Employees

The most frequent violation among Korean-owned remodeling and construction businesses. While general businesses are subject at 4+ employees, construction is mandatory at 1+, with non-coverage triggering Stop-Work Orders and criminal liability.

4. "Manager" Title Without OT

FLSA duties test plus salary basis test must both be met. Title or salary-basis payment alone is insufficient. Unpaid OT plus 100% liquidated damages exposure.

5. Missing Hurricane/Emergency Policy

Florida-specific risk — hurricane season (June-November) closures, evacuations, and wage processing. Forcing unpaid leave creates FLSA/NLRA issues; exempt employees must receive full pay for any week in which they perform any work.

Florida's "federal floor + several strong state-level mandates (E-Verify, hurricane preparedness, construction workers' comp)" environment requires integrated systems addressing size, industry, and seasonal risk.

Chapter 10. Building Compliance Systems

10.1 Florida-Specific Handbook

- Florida at-will disclaimer ("this handbook does not create a contract")
- Federal discrimination/harassment policy with multiple reporting channels

- FLSA exempt/non-exempt classification policy
- FMLA policy (50+ employee employers)
- PSL policy — internal policy, clearly stated
- Workers' Comp anti-retaliation policy (Fla. Stat. §440.205)
- E-Verify procedures (25+ employee employers)
- Hurricane/emergency policy
- Non-compete provisions (where applicable)

10.2 Recommended Training

- Sexual harassment prevention — not statutorily mandated, recommended for Faragher/ Ellerth defense
- Manager wage and hour training
- E-Verify user training (25+ employee employers)
- Hurricane preparedness training

10.3 Documentation

Florida requires payroll records to be retained for 3 years (federal FLSA standard). Maintain systematically:

- Time records (3-year retention)
- Compliant wage statements
- E-Verify records (25+ employee employers)
- Annual September minimum wage system update records
- Performance evaluations and disciplinary records — important for At-Will defense
- Complaint log (Faragher/ Ellerth element)
- Handbook acknowledgments and training records
- I-9 and W-4 (separately retained)

10.4 Mandatory Postings

Florida Department of Commerce, EEOC, Wage and Hour Division, OSHA, and the Florida Division of Workers' Compensation each issue mandatory postings. Display in English plus the workforce's primary languages. Annual September 30 minimum wage poster updates are required.

Chapter 11. Resources for Florida HR Managers

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

11.1 Florida State Agencies

- Florida Department of Commerce — floridajobs.org
- Florida Commission on Human Relations (FCHR) — fchr.myflorida.com
- Florida Division of Workers' Compensation — myfloridacfo.com/division/wc
- Florida E-Verify Information — floridajobs.org/everify

11.2 Federal Agencies (Primary for Florida)

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Miami District Office — eeoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 4 — osha.gov
- U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) — uscis.gov
- E-Verify (USCIS) — e-verify.gov

11.3 Legal Review and Counsel

- The Florida Bar Lawyer Referral Service — floridabar.org
- Korean American Bar Association of Florida — kabaflorida.org
- Florida Legal Services — floridalegal.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), Florida 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. How does Florida's minimum wage change each year?

Per the 2020 constitutional amendment, \$1 annual increases occur each September 30, reaching \$13 in Sept 2024, \$14 in Sept 2025, and \$15 in Sept 2026; CPI-indexed thereafter from 2027. Annual August payroll-table review and September 30 system update are essential.

Q2. Does a 25-employee business really have to use E-Verify?

Yes. Under SB 1718 (eff. July 2023), private employers with 25+ employees must enter new hires into E-Verify within 3 business days. Non-compliance triggers daily \$1,000 penalties and potential business license suspension. Immediate registration is recommended when employee count is near 25.

Q3. What is the workers' comp threshold for construction?

Mandatory at one or more employees — distinct from the 4+ threshold for general businesses. Construction is the most frequent violation among Korean-owned remodeling/construction businesses. Non-coverage triggers Stop-Work Order, criminal liability, and direct civil suit exposure.

Q4. Are there city PSL ordinances in Miami or Orlando?

No. Florida preempted city/county PSL ordinances under Fla. Stat. §218.077 in 2013. Miami Beach and others attempted ordinances, all invalidated. Paid sick leave is determined solely by company policy.

Q5. When is the final paycheck due in Florida?

Florida has no clear statutory deadline; the customary practice is by the next regular payday. Payment of unused PTO depends on internal policy.

Q6. Are non-competes enforceable in Florida?

Yes. Under Fla. Stat. §542.335, terms of 6 months or less are presumptively reasonable, terms over 2 years are presumptively unreasonable, and 6 months to 2 years are case-by-case. Employers must establish a legitimate business interest. Court reformation may modify partially unreasonable clauses to a reasonable scope.

Q7. How are wages handled during hurricane closures?

Non-exempt employees are paid for hours actually worked. Exempt employees must receive full pay for any week in which they perform any work (federal FLSA). Internal policies should clarify emergency/hurricane provisions and PTO usage in advance.

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

Document Information

Title: Florida 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