

**HAVEN RIGHTS**

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

---

# 조지아 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

## ***Georgia Labor Law Guide***

*Essential Compliance Reference for HR Managers*

**2026 Edition**

Georgia 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 조지아 노동법 핵심

제 2 장. 조지아 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. 조지아 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

### Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. Georgia Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How Georgia 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 Georgia 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 조지아주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 조지아는 텍사스·플로리다와 함께 미국에서 가장 "사업주 친화적"인 주로 평가되며, 주 단위 노동 보호 규정이 상대적으로 적고 At-Will 원칙이 강하게 적용됩니다. 그러나 이는 "규제가 없다"는 뜻이 아니라 "연방법이 가장 큰 규제 층위로 작동한다"는 의미이며, 인사담당자는 연방법(FLSA, Title VII, ADA, ADEA, FMLA, OSHA 등)을 정확히 이해하고 적용해야 합니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자를 위한 비영리 단체입니다. 애틀랜타 광역(둘루스·수와니·노크로스·존스크릭)에는 미국 동남부 최대의 한인 커뮤니티가 형성되어 있으며, 한인 운영 식당·세탁소·미용실·한인마트·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 조지아 노동법 핵심

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

항목	조지아 기준
주 최저임금	\$5.15/시간 (조지아 자체); 그러나 연방 \$7.25/시간이 적용
오버타임 기준	주 40 시간 초과 1.5 배 (federal FLSA 만 적용)
유급 병가	주법 의무 없음; 사내 정책에 따름
유급 가족·의료휴가 (PFML)	주법 의무 없음

항목	조지아 기준
At-Will 고용	강한 At-Will 주 – public policy 예외도 매우 제한적
차별 보호 (GA FEPA)	공공 부문 + 일부 민간 – 주 단위 추가 보호 거의 없음
WARN Act	주 자체 WARN 없음; 연방 WARN(100 명+, 60 일)만 적용
마지막페이체크	주법 명확 규정 없음; 사내 정책 또는 다음 정기 페이데이
비경쟁 조항	GA Restrictive Covenants Act (2011) – reasonableness; "Blue pencil" 인정
임금 투명성	주법 의무 없음
임금 이력 질문	주법상 금지 없음 (애틀랜타시는 시 직원에 한정)
Workers' Comp	직원 3 명+ 사업주 의무
OSHA	연방 OSHA 관할 (조지아 자체 OSHA Plan 없음)
성희롱 방지 트레이닝	주법 의무 없음 (Faragher/Ellerth 차원에서만 권장)

## 제 2 장. 조지아 노동법이 연방법과 다른 점

조지아는 "federal floor" 주로 분류됩니다. 즉 주 자체 노동 보호법이 연방법을 크게 상회하지 않으며, 대부분의 핵심 규제는 연방법(FLSA·Title VII·ADA·ADEA·FMLA·OSHA·NLRA)에 의해 작동합니다. 이는 "규제 부담이 적다"는 의미이기도 하지만, 동시에 "인사담당자가 연방법을 정확히 알아야 한다"는 의미이기도 합니다.

연방법과의 차이를 간단히 요약하면 다음과 같습니다. 첫째, 조지아 주 자체 최저임금은 \$5.15/시간이지만 연방 FLSA \$7.25 가 적용되어 사실상 실효 최저임금은 \$7.25 입니다. 둘째, 조지아는 자체 차별 금지법(GA FEPA)이 공공 부문 중심으로 좁게 운영되며 민간에서는 사실상 연방 Title VII 이 주된 보호 체계입니다. 셋째, 조지아는 미국에서 가장 강한 At-Will 주 중 하나로, public policy 예외가 매우 제한적이며 implied contract 청구도 인정 폭이 좁습니다.

그러나 다음 영역에서는 조지아 자체 규정이 작동합니다. (1) GA Restrictive Covenants Act(2011)는 비경쟁 조항을 reasonableness 기준으로 인정하며, "Blue pencil" 원칙을 통해 법원이 부분적으로 부당한 조항을 합리적 범위로 줄여 적용할 수 있습니다 — 이는 캘리포니아·일리노이·워싱턴 등과 매우 다른 점입니다. (2) Workers' Comp 은 직원 3 명 이상 사업주에게 의무이며, 미가입은 형사 처벌 노출입니다. (3) 조지아는 자체 OSHA Plan 을 운영하지 않으며 연방 OSHA 가 직접 관할합니다.

## 제 3 장. 임금과 근로시간

### 3.1 최저임금

조지아 자체 최저임금은 시간당 \$5.15 이지만, 연방 FLSA 가 적용되는 사업주(연 매출 \$500,000 이상 또는 interstate commerce 종사)는 연방 최저임금 \$7.25/시간이 적용됩니다. 사실상 거의 모든 사업주에게 \$7.25 가 적용된다고 보면 됩니다. 미국에서 최저임금이 가장 낮은 주 중 하나입니다.

팁 받는 직원은 cash wage \$2.13/시간 + 팁 합산 \$7.25 이상이면 됩니다. 그러나 팁 합산이 \$7.25 에 미달하면 사업주가 차액을 지급해야 합니다. 식당·바 업종에서 가장 자주 발생하는 위반은 "팁 풀(tip pool)" 운영 잘못 — 팁 풀에 매니저나 사업주를 포함시키는 것은 연방 FLSA 위반입니다.

### 3.2 오버타임

조지아는 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 기준 white-collar exemption salary minimum \$1,128/주 = \$58,656/년 — 2024 년 7 월 인상). 매년 1 월 면제 임금 기준 변동에 따라 분류 재검토가 필요합니다.

### 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(executive, administrative, professional, computer, outside sales)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

조지아 주법에는 일반 성인 근로자의 식사·휴식 시간 의무가 없으며, 연방법도 마찬가지입니다(미성년자 제외). 그러나 연방 FLSA 는 (1) 20 분 이하의 짧은 휴게는 유급으로 처리되어야 하고, (2) 30 분 이상의 진정한 식사시간(근로 의무 없음)은 무급 처리 가능하다는 일반 원칙을 둡니다. 식사시간 중 직원이 일을 하면 "진정한 식사시간"이 아니므로 유급으로 처리되어야 합니다.

### 3.5 마지막페이체크

조지아는 마지막 임금 지급 시한에 대한 명확한 주법 규정이 없으나, 일반적으로 다음 정기 페이데이까지 지급하는 것이 관행입니다. 미사용 PTO 는 사내 정책에 따라 결정되며, 정책에 "미지급"이 명시되어 있으면 그대로 인정됩니다. 사내 정책이 없는 경우 분쟁 발생 가능성이 높으므로 핸드북에 명시하는 것이 권장됩니다.

### 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 소송으로 진행됩니다. 조지아주 자체 임금 도용 처벌은 연방법보다 약하며, 주 검찰의 적극적 개입은 드뭅니다. 그러나 연방 FLSA 는 미지급액의 100% liquidated damages + 변호사 비용을 인정하므로, 작은 위반도 청구 액수가 두 배로 늘어납니다.

## 제 4 장. 휴가와 FMLA

### 4.1 유급 병가 — 주법 의무 없음

조지아는 주법상 유급 병가 의무가 없습니다 — 캘리포니아·뉴욕·뉴저지·일리노이·워싱턴 등과 다른 점입니다. 유급 병가 제공 여부는 사내 정책에 따라 결정되며, 핸드북에 정책을 명시하는 것이 분쟁 예방에 중요합니다. 사내 정책에 명시된 권리를 부여하지 않으면 직원이 "implied contract" 또는 "breach of policy" 주장을 할 수 있습니다.

## 4.2 유급 가족·의료휴가 – 주법 의무 없음

조지아는 PFML(유급 가족·의료휴가) 제도가 없습니다. 따라서 가족 간병이나 출산 등의 경우 (1) 연방 FMLA(직원 50 명+ 사업장의 무급 12 주), (2) 사업주 자체 정책, (3) 단기·장기 장애 보험 등을 통해 처리됩니다. 직원 50 명 미만 사업장은 연방 FMLA 도 적용되지 않으므로 사실상 의무 휴가가 매우 적은 환경입니다.

## 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. 조지아에서는 이것이 거의 유일한 의무 가족·의료 휴가입니다.

## 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. 조지아는 이러한 연방법을 추가로 보강하는 주법이 없습니다.

## 4.5 추가 의무 휴가

- Jury Duty — 조지아 자체법(OCGA §34-1-3)으로 해고·차별 금지
- Voting Leave — 직원 요청시 최대 2 시간 무급 휴가 (조지아 OCGA §21-2-404)
- Military Leave — 연방 USERRA + 조지아 자체 보강
- Witness Leave — 법정 증언 의무 직원 보호
- Crime Victim Leave — 직원 25 명+ 사업장에 한정 적용

## 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+). 조지아는 주 단위 추가 보호가 거의 없으므로, 조지아 인사담당자에게는 연방법이 가장 중요한 보호 체계입니다.

주의: 직원 14 명 사업장은 연방 Title VII 이 적용되지 않으나, 직원 1 명에 대한 강간·심각한 폭행 등은 일반 형법·민사 불법행위(tort)로 다른 청구가 가능하므로, "우리 회사는 작아서 차별법 적용 안 받는다"는 인식은 위험합니다.

### 5.2 Georgia Fair Employment Practices Act (GA FEPA)

Georgia FEPA 는 주로 공공 부문 직원에 적용되며, 일부 민간 사업주에 대해서는 적용이 제한적입니다. 보호 항목은 인종, 성별, 종교, 출신 국가, 장애 등으로 연방 Title VII 과 거의 동일합니다. 주 단위 추가 보호 항목 — 성적체성, 성적 지향, 머리카락 텍스처 등 — 은 GA FEPA 에 명시되어 있지 않으며, 다만 연방 Bostock 판결(2020)에 따라 성적체성·성적 지향이 "성별"의 일부로 보호됩니다.

민간 사업주에 대한 차별 청구는 일반적으로 연방 EEOC 와 federal court 에서 진행됩니다. 신고 시한은 연방 EEOC 의 180 일(GA 에서는 work-share 협약상 300 일)을 따릅니다.

### 5.3 적대적 근무환경

조지아는 적대적 근무환경 기준에서 연방 Title VII 판례("severe or pervasive")를 그대로 따릅니다.

주 단위 더 강한 기준이나 "single severe incident" 인정 폭은 캘리포니아·뉴저지보다 좁습니다.

사업주는 Faragher/ Ellerth affirmative defense — (1) 적절한 정책, (2) 신고 채널, (3) 신속한 조사 — 를 갖춰야 책임을 면할 수 있습니다.

## 5.4 트레이닝 – 의무 없음

조지아는 성희롱 방지 트레이닝을 "법적으로" 의무화하지 않습니다. 그러나 연방 EEOC 가이드선스 + Faragher/Elleerth affirmative defense 차원에서 사업주가 (1) 적절한 정책 + (2) 신고 채널 + (3) 신속한 조사 + (4) 정기 트레이닝을 갖추는 것이 사실상 필수입니다. 트레이닝 미실시는 직원 신고시 affirmative defense 를 결정적으로 약화시킵니다.

## 제 6 장. 해고와 퇴사

### 6.1 조지아의 강한 At-Will 원칙

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

조지아 대법원은 implied-in-fact contract 청구에 대해 매우 신중하며, 핸드북에 "정당한 사유 없이 해고하지 않는다"고 명시되어 있어도 이를 enforceable contract 로 인정하지 않는 경우가 많습니다. public policy 예외도 좁게 해석되며, 텍사스의 Sabine Pilot 같은 명확한 "위법 행위 거부" 사유 외에는 인정되기 어렵습니다.

### 6.2 부당해고의 주요 유형 (조지아의 좁은 범위)

1. 연방 차별·보복 해고 — Title VII, ADA, ADEA, FMLA 등 보호된 권리 행사에 대한 보복
2. Workers' Comp 보복 — OCGA §34-9-3(c) 산재 신청에 대한 보복 금지
3. Jury Duty 보복 — 배심원 출석 불이행을 강요하는 행위
4. Whistleblower (제한적) — 조지아 Whistleblower Act 는 공공 부문에 한정 적용. 민간 직원의 whistleblower 보호는 주로 연방법(SOX, Dodd-Frank 등)에 의존
5. 위법 행위 거부 — 매우 제한적으로만 인정

### 6.3 퇴직금

조지아도 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 GA 실업급여

Georgia Department of Labor 가 실업급여를 운영합니다. "misconduct"는 연방 가이드스보다 비교적 광범위하게 해석되어, 다른 worker-friendly 주에 비해 직원 자격이 인정되지 않는 경우가 더 많습니다. 사업주가 "misconduct" 입증을 위해 잘 문서화된 징계 기록을 제시하는 것이 중요합니다.

### 6.5 COBRA

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 18 개월 연장을 보장합니다. 조지아는 mini-COBRA 자체 법령은 없지만, 주 보험법에 따른 "continuation right"가 일부 그룹 헬스 보험에 적용될 수 있어 보험 약관 검토가 필요합니다. ACA 기반 individual marketplace 를 통해 직원이 직접 보험을 구매할 수 있습니다.

## 제 7 장. 계약과 입사 조항

### 7.1 비경쟁 조항 (GA Restrictive Covenants Act)

Georgia Restrictive Covenants Act(2011)는 비경쟁 조항을 reasonableness 기준으로 인정하며, 캘리포니아·일리노이·워싱턴 등과 달리 사업주에게 비교적 유리한 환경을 제공합니다.

- 시간 제한 — 일반적으로 2 년 이하 합리적
- 지역 제한 — 직원이 실제 활동한 지역으로 제한 권고
- 범위 제한 — 직원이 수행한 직무·고객 관계로 제한
- 사업주의 정당한 이익 — 영업비밀, 고객 관계, 특수 트레이닝 등
- "Blue pencil" 원칙 — 법원이 과도한 조항을 합리적 범위로 수정해 적용 가능

"Blue pencil" 원칙이 있어, 조항이 부분적으로 부당해도 법원이 합리적 범위로 줄여서 적용할 수 있다는 점이 다른 worker-friendly 주와 다른 핵심 차이입니다. 따라서 조지아에서는 비교적 광범위한 비경쟁이 적용 가능하며, 사업주에게 협상 우위가 있습니다.

## 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. 조지아 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. 조지아는 차별 청구에 대한 강제 중재를 무효화하는 자체 법령이 없으며, 성희롱·성폭행 청구만 연방법(2022)에 따라 강제 중재 대상에서 제외됩니다.

## 7.4 백그라운드 체크

조지아는 "Ban the Box" 자체 주법을 두지 않으며, 연방 FCRA 절차만 적용됩니다. 다만 일부 카운티·시(애틀랜타시 포함)는 자체 "Ban the Box" 조례가 있을 수 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

조지아는 임금 이력 질문 금지 주법이 없습니다 – 캘리포니아·뉴욕·뉴저지·일리노이·워싱턴 등과 다른 점입니다. 다만 애틀랜타시는 시 직원에 한정한 임금 이력 금지 조례가 있으며, 일부 대형 사업주는 자체 정책으로 임금 이력 질문을 제한합니다. 채용 과정에서 임금 이력을 묻는 것이 법적으로 허용되어 있습니다.

## 7.6 임금 투명성 – 의무 없음

조지아는 임금 투명성 의무가 없습니다. 채용공고에 임금 범위를 명시할 의무가 없으며, 직원이 자신의 임금에 대해 토론·비교하는 것을 사업주가 제한하는 정책은 연방 NLRA 위반이 될 수 있으나 GA 자체법으로는 보호되지 않습니다.

## 제 8 장. 산재보험과 직장 안전

### 8.1 의무 가입

조지아는 직원 3 명 이상 사업주에게 Workers' Compensation 보험 가입을 의무화합니다(OCGA §34-9-2). 직원 1~2 명 사업주는 의무 면제이지만, 자발적 가입이 권장됩니다 – 미가입 사업주는 산재 발생시 직원의 직접 민사 소송에 노출되며, 통상 "가정된 과실(presumed negligence)"로 인정되어 항변이 어렵습니다.

미가입 의무 사업주는 일당 최대 \$5,000 과징금, 형사 처벌(misdemeanor), 직원의 직접 민사 소송권 발생 등 강력한 제재를 받습니다.

### 8.2 신청 절차

산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치 제공, (2) State Board of Workers' Compensation 에 21 일 이내 보고(WC-1 form), (3) 보험사에 즉시 통지, (4) 직원에게 권리 통지 등을 해야 합니다. State Board 가 분쟁을 관할합니다.

주의: OCGA §34-9-3(c)는 산재 신청을 이유로 한 보복 해고를 금지합니다. 조지아의 강한 At-Will 원칙에도 불구하고 이는 명확한 예외이며, 직원이 부당해고 청구를 제기할 수 있습니다.

### 8.3 OSHA

조지아는 자체 주 OSHA Plan 을 운영하지 않으며 연방 OSHA 가 직접 관할합니다. 따라서 OSHA 일반 안전 기준 – Hazard Communication, PPE, 화학물질 안전, 건설 안전 등 – 이 그대로 적용됩니다. 식당·세탁소·미용실·건설 등 업종별 OSHA 기준을 점검해야 합니다.

## 제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

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

### 시나리오 1. "매니저" 직함 비면제 직원 OT 미지급

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. 매니저가 실제로는 일반 서버와 같은 일을 하고 직원 채용·해고 권한이 없다면 비면제로 재분류되어, 미지급 OT + 100% liquidated damages + 변호사비가 청구됩니다.

### 시나리오 2. 1099 misclassification

미용실이 헤어 스타일리스트를 "부스 임대" 명목으로 1099 로 처리하는 경우. 조지아는 캘리포니아 AB 5 와 달리 ABC test 를 사용하지 않고 IRS 20-factor test 를 적용하지만, 회사가 (1) 작업 시간·일정 통제, (2) 사용 도구·제품 제공, (3) 고객 관계 직접 관리 등을 하면 1099 분류가 부정될 가능성이 높습니다. W-2 재분류시 미지급 OT + 미지급 employment tax + IRS 과징금 노출.

### 시나리오 3. 직원 14 명 사업장의 차별 인식 부족

직원 14 명 한인 마트가 "우리는 Title VII 적용 안 받는다"는 인식으로 운영하다 직원의 차별 신고를 받은 경우. Title VII 은 15 명 이상 적용이지만, (1) 직원 수 계산은 "calendar week 기준 20 주 이상" — 단기 직원 포함, (2) 일반 형법·tort claim 은 직원 수와 무관, (3) 일부 federal contractor 는 더 낮은 임계 적용. 또한 "15 명 미만" 인식 자체가 부적절한 사내 정책으로 이어져 implied contract·breach of policy 청구를 발생시킬 수 있습니다.

## 시나리오 4. Workers' Comp 미가입 사업장

직원 5 명 한인 세탁소가 "보험비 부담"으로 Workers' Comp 미가입 상태에서 직원이 작업 중 부상한 경우. 미가입은 (1) State Board 일당 \$5,000 과징금, (2) 형사 처벌, (3) 직원의 직접 민사 소송권 발생 – "가정된 과실"로 인정되어 사업주가 항변하기 매우 어려움. 산재 1 건이 사업장 폐쇄로 이어질 수 있는 위험.

## 시나리오 5. Workers' Comp 보복 해고

직원이 산재를 신청한 후 사업주가 "성과 부족"을 이유로 해고한 경우. 조지아는 강한 At-Will 주이지만 OCGA §34-9-3(c)는 산재 신청에 대한 보복을 명시적으로 금지하며, 보복 해고시 손해배상 + 복직 청구가 가능합니다. 산재 신청 직후 해고는 시간적 인접성(temporal proximity)이 있어 보복 추정이 강하게 작동합니다.

## 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

조지아는 주 단위 보호 규정이 적은 "federal floor" 주이지만, 이것이 "규제가 없다"는 의미는 아닙니다. 연방 FLSA·Title VII·FMLA·OSHA 등이 그대로 적용되며, 한인 운영 사업장에서 가장 자주 발생하는 5 가지 위반 패턴은 다음과 같습니다.

### 1. "매니저" 직함 비면제 직원 OT 누락 (FLSA 위반)

"매니저·헤드 셰프·플로어 리더" 등의 직함을 부여하고 연봉제로 OT 없이 운영하는 경우. 연방 FLSA 의 duties test + salary basis test 를 모두 충족하지 못하면 비면제 재분류 + 미지급 OT + 100% liquidated damages.

### 2. 1099 misclassification — IRS 20-factor test

식당 서버, 미용실 스타일리스트, 네일샵 테크니션 등을 1099 로 처리하는 관행. 조지아는 ABC test 를 사용하지 않으나 IRS 20-factor test 에서 통제·도구·고객 관계가 회사에 귀속되면 W-2 재분류.

### 3. Workers' Comp 미가입 (직원 3 명+ 의무)

"보험비 부담"으로 Workers' Comp 미가입. 직원 3 명+ 사업주는 의무이며, 미가입은 일당 \$5,000 과징금 + 형사 처벌 + 직원 직접 민사 소송 노출.

### 4. Title VII 15 명 임계 잘못 계산

"우리는 직원 14 명이라 Title VII 안 받는다"는 인식. Title VII 직원 수 계산은 "calendar week 기준 20 주 이상"이며 단기·시간제 직원 포함. 또한 일반 형법·tort claim 은 직원 수와 무관.

### 5. 영어 능력 요건 — Title VI / National Origin

"영어 능통자만 채용" 정책이 직무에 "실제로 필요"하지 않는데 적용되면 national origin 차별이 될 수 있습니다. 한인 운영 사업장에서 한국어 능통자에게는 우대하면서 영어 모국어 직원에게는 페널티를 주는 등 reverse pattern 도 위반에 해당.

조지아의 "규제 부담이 적다"는 환경에서도 연방법은 그대로 적용되므로, 사업주는 FLSA·Title VII·FMLA·Workers' Comp 의 임계와 의무를 정확히 점검하고 핸드북을 통해 정책을 명문화하는 것이 가장 효과적인 예방책입니다.

## 제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

### 10.1 조지아 전용 직원 핸드북

- 조지아 At-Will 면책 조항 (가장 강한 형식 — implied contract 방어)
- 연방 차별·괴롭힘 정책 — Title VII, ADA, ADEA, PWFA 기준 + 다중 신고 채널
- FLSA 면제·비면제 분류 정책
- FMLA 정책 (직원 50 명+ 사업장)
- PSL 정책 — 사내 정책으로 명시
- Workers' Comp 보복 금지 정책 (OCGA §34-9-3)
- 비경쟁 조항 (해당 직원만)
- Faragher/Elleerth affirmative defense 요소 (정책+신고+조사+트레이닝)

### 10.2 권장 트레이닝

- 성희롱 방지 — 법적 의무 X, Faragher/Elleerth affirmative defense 차원에서 권장
- 관리자 대상 wage & hour 트레이닝 (FLSA 면제·OT 인식)
- 관리자 대상 차별·보복 인식 트레이닝

### 10.3 문서화

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

- 출퇴근 기록 (3 년 보관)
- 적합한 임금 명세서
- 성과 평가 및 징계 기록 — At-Will 입증 자료로 중요
- 불만·신고 접수 일지 (Faragher/Elleerth 핵심)
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록
- I-9, W-4 (별도 보관)

## 10.4 의무 게시

Georgia DOL, EEOC, Wage and Hour Division, OSHA, State Board of Workers' Compensation 이 각각 의무 포스터를 제공합니다. 영어 + 직원 모국어로 게시해야 하며, 매년 업데이트되는 포스터가 있습니다. 애틀랜타 사업장은 시 추가 포스터가 있을 수 있습니다.

## 제 11 장. 조지아 인사담당자 리소스

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

### 11.1 조지아 주 정부 기관

- Georgia Department of Labor (GA DOL) — [dol.georgia.gov](http://dol.georgia.gov)
- Georgia State Board of Workers' Compensation — [sbwc.georgia.gov](http://sbwc.georgia.gov)
- Georgia Commission on Equal Opportunity (GCEO) — [gceo.georgia.gov](http://gceo.georgia.gov)

### 11.2 연방 기관 (조지아 인사담당자 핵심 자원)

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Atlanta District Office — [eeoc.gov](http://eeoc.gov)
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — [dol.gov/agencies/whd](http://dol.gov/agencies/whd)
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 4 — [osha.gov](http://osha.gov)
- National Labor Relations Board (NLRB), Region 10 — [nlr.gov](http://nlr.gov)
- U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) — [uscis.gov](http://uscis.gov)

### 11.3 법률 검토·자문

- State Bar of Georgia Lawyer Referral Service — [gabar.org](http://gabar.org)
- Korean American Bar Association of Georgia — [kabaga.org](http://kabaga.org)
- Atlanta Volunteer Lawyers Foundation — [avlf.org](http://avlf.org)
- Society for Human Resource Management (SHRM), Georgia chapters — [shrm.org](http://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. 조지아에서 직원 5 명 사업주는 Workers' Comp 이 의무인가요?

예. 조지아는 직원 3 명 이상 사업주에게 Workers' Comp 가입을 의무화합니다(OCGA §34-9-2).

미가입은 일당 최대 \$5,000 과징금 + 형사 처벌 + 직원의 직접 민사 소송권 발생 등 강력한 제재가 부과됩니다.

### Q2. 직원 14 명 사업장은 차별법 적용을 안 받나요?

Title VII 은 15 명 이상 적용이지만, 직원 수 계산이 "calendar week 기준 20 주 이상"이라 단기·시간제 직원이 포함되어 임계 도달 사례가 흔합니다. 또한 ADEA 는 20 명 이상, EPA 는 직원 수 무관, 일반 형법·tort claim 은 직원 수와 무관합니다. "15 명 미만이라 안전"이라는 인식은 위험합니다.

### Q3. 마지막페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

조지아는 명확한 주법 시한이 없으나 일반적으로 다음 정기 페이데이까지 지급하는 것이 관행입니다. 미사용 PTO 지급 의무는 사내 정책에 따라 결정되며, 핸드북에 명시하는 것이 권장됩니다.

### Q4. 비경쟁 조항은 조지아에서 효력이 있나요?

예. GA Restrictive Covenants Act(2011)에 따라 reasonableness 기준(시간·지역·범위)을 충족하면 인정됩니다. 또한 "Blue pencil" 원칙으로 부분적으로 부당한 조항도 법원이 합리적 범위로 줄여 적용 가능 — 캘리포니아·일리노이·워싱턴과 매우 다른 점입니다.

**Q5. "매니저"라는 직함을 줘서 OT 를 안 줘도 되나요?**

아니요. 연방 FLSA 의 면제 분류는 직무 내용 + 임금 기준 모두 충족해야 합니다. 단순 "매니저" 직함이나 연봉제 지급만으로는 면제가 되지 않으며, 실제 직무가 supervisory 가 아니면 비면제 재분류 + 미지급 OT + 100% liquidated damages.

**Q6. 매년 성희롱 트레이닝을 꼭 해야 하나요?**

조지아는 법적 의무가 없습니다. 그러나 Faragher/Elleerth affirmative defense 의 핵심 요소이므로, 트레이닝 미실시는 직원 신고시 사업주의 항변을 결정적으로 약화시킵니다. EEOC 는 무료 모델 자료를 제공합니다.

**Q7. 직원이 산재 신청 후 "성과 부족"으로 해고할 수 있나요?**

조지아는 강한 At-Will 주이지만 OCGA §34-9-3(c)는 산재 신청에 대한 보복을 명시적으로 금지합니다. 산재 신청 직후 해고는 시간적 인접성으로 보복 추정이 강하게 작동하며, 손해배상 + 복직 청구로 이어질 수 있습니다.

# ENGLISH VERSION

## *Georgia 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 Georgia should know to maintain compliance with U.S. employment law. Georgia is widely regarded — alongside Texas and Florida — as one of the more employer-friendly states in the U.S., with relatively few state-level worker protections and a strong At-Will doctrine. This does not mean "no regulation," but rather that federal law (FLSA, Title VII, ADA, ADEA, FMLA, OSHA) operates as the primary regulatory layer, and HR managers must apply federal law accurately.

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. The Atlanta metropolitan area — including Duluth, Suwanee, Norcross, and Johns Creek — hosts the largest Korean American community in the southeastern United States, with substantial business activity in restaurants, dry cleaners, salons, markets, 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. Georgia Labor Law At-A-Glance

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

Item	Georgia Standard
<b>State Minimum Wage</b>	\$5.15/hr (state); federal \$7.25/hr applies in practice
<b>Overtime</b>	1.5x over 40 hrs/week (federal FLSA only)
<b>Paid Sick Leave</b>	No state mandate; per company policy
<b>Paid Family Leave (PFML)</b>	No state mandate
<b>At-Will Employment</b>	Strong At-Will state — public policy exceptions narrowly construed
<b>GA FEPA Discrimination</b>	Public sector + limited private; little state-level expansion
<b>WARN Act</b>	No state WARN; federal WARN (100+ / 60 days) applies
<b>Final Paycheck</b>	No clear state law; per company policy or next regular payday
<b>Non-Compete</b>	GA Restrictive Covenants Act (2011) — reasonableness; "Blue pencil" recognized
<b>Pay Transparency</b>	No state mandate

Item	Georgia Standard
Pay History Inquiries	Not prohibited by state law (Atlanta city only for city employees)
Workers' Comp	Mandatory at 3+ employees
OSHA	Federal OSHA (no Georgia state plan)
Anti-Harassment Training	Not statutorily mandated (only Faragher/Ellerth recommended)

## Chapter 2. How Georgia Compares to Federal Law

Georgia is classified as a "federal floor" state. Its own employment statutes do not significantly exceed federal protections, and most core regulation operates through federal law (FLSA, Title VII, ADA, ADEA, FMLA, OSHA, NLRA). This means "lighter regulatory burden" but also "HR managers must know federal law accurately."

Key differences from typical worker-protective states. First, Georgia's own minimum wage is \$5.15/hr but federal FLSA \$7.25 applies, so the effective minimum is \$7.25 — among the lowest in the U.S. Second, Georgia's own anti-discrimination statute (GA FEPA) operates primarily in the public sector with limited private-sector reach, leaving federal Title VII as the primary protection in the private sector. Third, Georgia is among the strongest At-Will states, with very narrow public policy exceptions and limited recognition of implied-contract claims.

Georgia-specific provisions still operate in important areas: (1) GA Restrictive Covenants Act (2011) accepts non-competes under a reasonableness standard with "blue pencil" doctrine — substantially more employer-friendly than California, Illinois, or Washington. (2) Workers' Comp is mandatory for employers with 3+ employees, and non-coverage triggers criminal liability. (3) Georgia operates no state OSHA plan; federal OSHA applies directly.

## Chapter 3. Wages and Hours

### 3.1 Minimum Wage

Georgia's own minimum wage is \$5.15/hr, but employers covered by federal FLSA (annual revenue \$500,000+ or interstate commerce) must pay \$7.25/hr. In practice, virtually all employers are subject to \$7.25 — among the lowest in the United States.

Tipped employees may be paid \$2.13/hr in cash plus tips reaching at least \$7.25 in total. Where tip total falls short, the employer must make up the difference. The most frequent restaurant/bar violation is improper tip pooling — federal FLSA prohibits including managers or owners in the tip pool.

### 3.2 Overtime

Georgia 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. Annual review of classifications is necessary as thresholds change.

### 3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

Exempt status requires both duties test and salary threshold to be met under federal FLSA (executive, administrative, professional, computer, outside sales). Mere job titles or salary-basis payment do not establish exempt status. The most common violation in Korean restaurants, salons, and similar businesses is paying a "manager" a salary without overtime when the actual duties are non-supervisory.

### 3.4 Meal and Rest Periods

Georgia law does not mandate meal or rest breaks for adult workers (federal law similarly does not, except for minors). Federal FLSA general rules: (1) breaks under 20 minutes must be paid as worktime, (2) genuine meal periods of 30+ minutes (with no work obligation) may be unpaid. If an employee performs work during the meal period, it must be paid.

### 3.5 Final Paycheck

Georgia 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; where the policy expressly disclaims payout, that disclaimer is generally honored. Without policy, disputes are likely; handbook clarification is recommended.

### 3.6 Wage Claims

Unpaid wage claims are pursued through (1) the U.S. DOL Wage and Hour Division — FLSA 2-year SOL (3 for willful violations), or (2) direct civil suit. Georgia's own wage-theft enforcement is weaker than federal, and state-attorney intervention is rare. Federal FLSA permits 100% liquidated damages plus attorney's fees, doubling exposure on small violations.

## Chapter 4. Leave and FMLA

---

### 4.1 Paid Sick Leave — No State Mandate

Georgia does not require paid sick leave — distinguishing it from California, New York, New Jersey, Illinois, and Washington. Whether to provide paid sick leave depends on company policy, and clearly stating the policy in the handbook is important to avoid disputes. Without an explicit policy, employees may assert implied contract or breach of policy claims.

## 4.2 Paid Family and Medical Leave — No State Mandate

Georgia 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. Employers under 50 are not subject to federal FMLA, leaving very few mandatory leave obligations.

## 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. In Georgia, FMLA is essentially the only mandatory family/medical leave.

## 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. Georgia does not add state-level enhancement to these federal statutes.

## 4.5 Additional Mandatory Leaves

- Jury Duty — Georgia statute (OCGA §34-1-3) prohibits termination/discrimination
- Voting Leave — up to 2 unpaid hours upon employee request (OCGA §21-2-404)
- Military Leave — federal USERRA plus Georgia provisions
- Witness Leave — protections for court-testimony obligations
- Crime Victim Leave — applies at 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+). Georgia adds little state-level expansion, so federal law is the primary protective framework for Georgia HR managers.

Note: a 14-employee business is not subject to Title VII, but (1) employee count is calculated over "20+ calendar weeks" — including short-term workers, (2) general criminal/tort claims apply regardless of size, and (3) some federal contractor obligations apply at lower thresholds. The mistaken belief that

small businesses are entirely exempt creates inappropriate practices that may give rise to implied contract or breach-of-policy claims.

## **5.2 Georgia Fair Employment Practices Act (GA FEPA)**

GA FEPA primarily covers public sector employees and applies to private employers in limited contexts. Protected categories largely mirror federal Title VII (race, sex, religion, national origin, disability). 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.

Private-sector discrimination claims typically proceed through EEOC and federal court. Filing deadlines follow EEOC's 180/300-day work-share framework.

## **5.3 Hostile Work Environment Standard**

Georgia follows the federal Title VII "severe or pervasive" standard for hostile work environment claims. State-level enhancements such as California's "single severe incident" recognition do not apply. 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**

Georgia does not statutorily require sexual harassment prevention training. However, training is effectively required as part of the Faragher/Ellerth affirmative defense — without policy + reporting + prompt investigation + periodic training, an employer's defense is materially weakened in any subsequent claim.

# **Chapter 6. Termination and Separation**

---

## **6.1 Georgia's Strong At-Will Doctrine**

Georgia is among the strongest At-Will states in the United States. The doctrine permits either party to end the employment relationship without cause or notice, and Georgia recognizes very few exceptions.

The Georgia Supreme Court has been cautious about implied-in-fact contract claims, often declining to find an enforceable contract even where a handbook contains "just cause" language. Public policy exceptions are similarly narrow, with recognition limited to the clearest cases of refusing to commit unlawful acts.

## **6.2 Major Wrongful Termination Theories (Narrow Range)**

6. Federal discrimination/retaliation termination — Title VII, ADA, ADEA, FMLA, etc.
7. Workers' Comp retaliation — OCGA §34-9-3(c) prohibits retaliation for filings

8. Jury Duty retaliation — termination for serving as a juror
9. Whistleblower (limited) — Georgia's Whistleblower Act covers public sector only; private-sector whistleblower protection relies primarily on federal statutes (SOX, Dodd-Frank)
10. Refusal to commit illegal acts — recognized in narrow circumstances

### **6.3 Severance**

Georgia 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 GA Unemployment Insurance**

Administered by the Georgia Department of Labor. "Misconduct" is interpreted relatively broadly, with employee disqualification more common than in worker-friendly states. Employers should maintain well-documented disciplinary records to support misconduct findings.

### **6.5 COBRA**

Federal COBRA applies at 20+ employees with 18 months of continuation coverage. Georgia has no separate mini-COBRA, though some group plans may include "continuation rights" under state insurance law — review of plan terms is recommended. ACA marketplace coverage is also available for individual purchase.

## **Chapter 7. Employment Agreements**

---

### **7.1 Non-Compete (GA Restrictive Covenants Act)**

The Georgia Restrictive Covenants Act (2011) accepts non-competes under a reasonableness analysis, providing a relatively employer-friendly framework compared to California, Illinois, and Washington.

- Time — generally up to 2 years considered reasonable
- Geography — restricted to area where the employee actually worked
- Scope — limited to duties or customer relationships actually involved
- Legitimate interest — trade secrets, customer relationships, specialized training
- "Blue pencil" doctrine — courts may modify overbroad clauses to a reasonable scope

The blue pencil doctrine permits courts to reform partially unreasonable clauses to a reasonable scope, distinguishing Georgia from worker-protective states. As a result, Georgia non-competes are often enforceable in broader scope than elsewhere, providing employers with negotiating leverage.

## 7.2 NDA Limitations

The federal Speak Out Act (2022) voids pre-dispute NDAs covering sexual harassment and assault, and the Defend Trade Secrets Act requires whistleblower immunity notices. Georgia does not impose substantial additional NDA limitations, so general trade-secret NDAs are broadly enforceable.

## 7.3 Arbitration Clauses

FAA generally applies to employment arbitration clauses. Georgia has no state-level invalidation of mandatory arbitration of discrimination claims; only sexual harassment/assault claims are exempt under federal law (2022).

## 7.4 Background Checks

Georgia has no state-level "Ban the Box" law; federal FCRA procedures apply. Some counties and cities (including the City of Atlanta) maintain their own ordinances, requiring location-specific review. Post-conditional-offer review must follow FCRA's (1) pre-adverse action notice, (2) 5-day response opportunity, and (3) post-adverse action notice.

## 7.5 Pay History Inquiries

Georgia has no pay history inquiry ban, distinguishing it from California, New York, New Jersey, Illinois, and Washington. The City of Atlanta maintains a ban only for city employees. Employers may legally inquire about salary history during hiring.

## 7.6 Pay Transparency — Not Mandated

Georgia has no pay transparency mandate. Job postings need not include pay range. Employer policies prohibiting employees from discussing wages with coworkers may violate federal NLRA but are not separately protected under Georgia law.

# Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

---

## 8.1 Mandatory Coverage

Georgia requires workers' compensation coverage for employers with 3 or more employees (OCGA §34-9-2). Employers with 1-2 employees are exempt but voluntary coverage is recommended — non-coverage exposes the employer to direct civil suit, often presumed-negligence treatment that is difficult to defeat.

Mandatory employers without coverage face daily penalties up to \$5,000, misdemeanor criminal liability, and direct civil exposure to employee tort claims.

## 8.2 Claims Process

After a workplace injury, the employer must (1) provide immediate medical care, (2) report to the State Board of Workers' Compensation within 21 days (Form WC-1), (3) notify the carrier promptly, and (4) notify the employee of rights. The State Board administers disputes.

Important: OCGA §34-9-3(c) prohibits retaliation for workers' comp filings. Despite Georgia's strong At-Will doctrine, this is a clear exception, and employees may bring wrongful termination claims.

## 8.3 OSHA

Georgia operates no state OSHA plan; federal OSHA applies directly. General OSHA standards — Hazard Communication, PPE, chemical safety, construction safety — apply as written. Industry-specific reviews are necessary for restaurants, dry cleaners, salons, and construction.

---

## Chapter 9. Common Compliance Scenarios

---

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

### Scenario 1. "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; "manager" titles alone are insufficient. If the manager actually performs the same work as servers and lacks hiring/firing authority, reclassification yields unpaid overtime, 100% liquidated damages, and attorney's fees.

### Scenario 2. 1099 Misclassification

A salon classifies hairstylists as 1099 contractors under a "booth rental" arrangement. Georgia uses the IRS 20-factor test rather than California's ABC test. If the company controls scheduling, provides tools and products, or manages customer relationships, 1099 classification is likely to fail. W-2 reclassification triggers unpaid overtime, unpaid employment taxes, and IRS penalties.

### Scenario 3. 14-Employee Business Misjudging Discrimination Coverage

A 14-employee Korean market assumes "Title VII does not apply to us" and faces an internal complaint. Title VII applies at 15+, but (1) the count is calculated over 20+ calendar weeks including short-term workers, (2) general criminal/tort claims apply regardless of size, and (3) some federal contractor thresholds are lower. The mistaken "under 15" assumption itself often produces inappropriate policies that generate implied contract or breach-of-policy claims.

#### **Scenario 4. Workers' Comp Non-Coverage**

A 5-employee Korean dry cleaner skips workers' comp "to save on premiums" and an employee is injured on the job. Non-coverage exposes the employer to (1) State Board penalties up to \$5,000/day, (2) criminal liability, and (3) direct civil suit — usually with presumed-negligence treatment, making defense difficult. A single injury can lead to business closure.

#### **Scenario 5. Workers' Comp Retaliation**

An employee files a workers' comp claim and is terminated days later for "performance issues." Despite Georgia's strong At-Will doctrine, OCGA §34-9-3(c) explicitly prohibits retaliation; temporal proximity creates a strong inference of retaliation, and damages plus reinstatement may follow.

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

Georgia's lighter state-level regulation does not mean "no regulation" — federal FLSA, Title VII, FMLA, and OSHA still apply. Five recurring violation patterns appear most often in Korean-owned businesses:

#### 1. "Manager" Title Without OT (FLSA Violation)

Designating "manager," "head chef," or "floor lead" titles with salary-basis payment and no OT. Failure to satisfy both the duties test and salary basis test triggers reclassification, unpaid OT, 100% liquidated damages.

#### 2. 1099 Misclassification — IRS 20-Factor Test

Classifying restaurant servers, salon stylists, and nail technicians as 1099. Georgia uses the IRS 20-factor test — if control, tools, and customer relationships rest with the employer, W-2 reclassification follows.

#### 3. Workers' Comp Non-Coverage (3+ employee mandate)

Skipping workers' comp "to save premiums." Mandatory at 3+ employees; non-coverage triggers \$5,000/day penalties, criminal liability, and direct civil exposure.

#### 4. Misjudging Title VII's 15-Employee Threshold

Assuming "we have 14 employees, Title VII doesn't apply." The count covers 20+ calendar weeks including short-term workers, often reaching the threshold. General criminal and tort claims also apply regardless of size.

#### 5. English Language Requirements — Title VI / National Origin

"English-fluent only" hiring policies that are not actually job-related can constitute national origin discrimination. Reverse patterns (favoring Korean speakers and penalizing native English speakers) are also actionable.

In Georgia's lighter state-level environment, federal law still applies in full. Verifying FLSA, Title VII, FMLA, and Workers' Comp thresholds and obligations and codifying policies in the handbook is the most effective preventive strategy.

## Chapter 10. Building Compliance Systems

### 10.1 Georgia-Specific Handbook

- Georgia at-will disclaimer (strongest formulation — implied contract defense)
- Federal discrimination/harassment policy — Title VII, ADA, ADEA, PWFA + 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 (OCGA §34-9-3)
- Non-compete provisions (where applicable)
- Faragher/Elzerth affirmative defense elements (policy + reporting + investigation + training)

## 10.2 Recommended Training

- Sexual harassment prevention — not statutorily mandated, recommended for Faragher/Elzerth defense
- Manager wage and hour training (FLSA exemption and OT awareness)
- Manager discrimination/retaliation awareness training

## 10.3 Documentation

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

- Time records (3-year retention)
- Compliant wage statements
- Performance evaluations and disciplinary records — important for At-Will defense
- Complaint log (Faragher/Elzerth element)
- Handbook acknowledgments and training records
- I-9 and W-4 (separately retained)

## 10.4 Mandatory Postings

Georgia DOL, EEOC, Wage and Hour Division, OSHA, and the State Board of Workers' Compensation each issue mandatory postings. Display in English plus the workforce's primary languages. Annual updates apply to certain postings. Atlanta operations may face additional city postings.

# Chapter 11. Resources for Georgia HR Managers

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

## 11.1 Georgia State Agencies

- Georgia Department of Labor (GA DOL) — [dol.georgia.gov](http://dol.georgia.gov)

- Georgia State Board of Workers' Compensation — [sbwc.georgia.gov](http://sbwc.georgia.gov)
- Georgia Commission on Equal Opportunity (GCEO) — [gceo.georgia.gov](http://gceo.georgia.gov)

### 11.2 Federal Agencies (Primary for Georgia)

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Atlanta District Office — [eeoc.gov](http://eeoc.gov)
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — [dol.gov/agencies/whd](http://dol.gov/agencies/whd)
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 4 — [osha.gov](http://osha.gov)
- National Labor Relations Board (NLRB), Region 10 — [nlr.gov](http://nlr.gov)
- U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) — [uscis.gov](http://uscis.gov)

### 11.3 Legal Review and Counsel

- State Bar of Georgia Lawyer Referral Service — [gabar.org](http://gabar.org)
- Korean American Bar Association of Georgia — [kabaga.org](http://kabaga.org)
- Atlanta Volunteer Lawyers Foundation — [avlf.org](http://avlf.org)
- Society for Human Resource Management (SHRM), Georgia chapters — [shrm.org](http://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. Does a 5-employee business need workers' comp in Georgia?

Yes. Georgia mandates workers' comp at 3+ employees (OCGA §34-9-2). Non-coverage triggers daily penalties up to \$5,000, criminal liability, and direct civil exposure to employee tort claims.

#### Q2. Is a 14-employee business exempt from discrimination law?

Title VII applies at 15+, but the count covers "20+ calendar weeks" — including short-term and part-time workers, frequently reaching the threshold. ADEA applies at 20+, EPA regardless of size, and general criminal/tort claims apply regardless of size. The "under 15 = safe" assumption is risky.

**Q3. When is the final paycheck due?**

Georgia has no clear statutory deadline; the customary practice is by the next regular payday. Payment of unused PTO depends on internal policy; clarification in the handbook is recommended.

**Q4. Are non-competes enforceable in Georgia?**

Yes. Under the GA Restrictive Covenants Act (2011), they are enforceable on a reasonableness basis (time, geography, scope). The "blue pencil" doctrine also permits courts to reform partially unreasonable clauses — substantially distinguishing Georgia from California, Illinois, and Washington.

**Q5. Can I avoid OT by giving someone a "manager" title?**

No. Federal FLSA exemption requires both duties test and salary threshold to be met. Job titles alone are insufficient. If the actual duties are not supervisory, reclassification follows with unpaid OT and 100% liquidated damages.

**Q6. Is annual harassment training required in Georgia?**

No state-level mandate. However, training is a key element of the Faragher/ Ellerth affirmative defense; failure to train materially weakens the employer's position in any subsequent claim. EEOC provides free model resources.

**Q7. Can I terminate an employee for "performance issues" days after a workers' comp filing?**

Despite Georgia's strong At-Will doctrine, OCGA §34-9-3(c) explicitly prohibits retaliation for workers' comp filings. Temporal proximity creates a strong retaliation inference, leading to potential damages and reinstatement.

---

## 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, 조지아주에서 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 Georgia. For referrals to free or low-cost legal services, please see Chapter 11 of this guide.

---

### Document Information

---

**Title:** Georgia 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