

HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

일리노이 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

Illinois Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

Illinois 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 일리노이 노동법 핵심

제 2 장. 일리노이 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. 일리노이 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. Illinois Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How Illinois Differs from 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 Illinois 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 일리노이주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 일리노이는 캘리포니아·뉴욕에 이은 강력한 근로자 보호 체계를 갖춘 주이며, 특히 2024 년 1 월 시행된 Paid Leave for All Workers Act, 2022 년 Freedom to Work Act, BIPA(생체정보 보호법)는 미국 다른 주에서 보기 드문 강한 보호 규정입니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자가 직장에서 부당한 대우를 받을 때 이를 해결할 수 있도록 돕는 비영리 단체입니다. 시카고와 그 외곽 지역(쿡 카운티·디퍼이지 카운티 등)에는 한인 운영 식당, 세탁소, 미용실, 한인마트, 네일샵 등이 활발히 운영되며, 시카고시·쿡카운티·일리노이 주가 각각 별도의 조례를 두고 있어 컴플라이언스 측면에서 가장 복잡한 "3 중 규제" 구조를 갖춘 주입니다. 본 가이드는 이러한 환경에서 사업주가 사전에 위험을 차단할 수 있도록 돕는 예방 교육 자료입니다.

본 가이드의 정보는 2026 년 5 월 기준입니다.

제 1 장. 한눈에 보는 일리노이 노동법 핵심

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

항목	일리노이 기준
주 최저임금	\$15.00/시간 (2025.1 기준)
시카고 최저임금	\$16.20/시간 (2024.7 기준), 매년 7 월 인상
쿡 카운티 최저임금	\$14.05/시간 (2024.7), 일부 도시는 opt-out
오버타임 기준	주 40 시간 초과 1.5 배 (federal 과 동일)

항목	일리노이 기준
유급 휴가 (PLAWA)	의무 – 모든 사업주 적용, 직원당 연 40 시간 (2024.1 시행)
시카고 PSL	쿡카운티 PSL 과 별도 – 시카고 사업장 추가 의무
At-Will 고용	원칙은 At-Will 이나 implied contract·public policy 예외 인정
차별 보호 (IHRA)	직원 1 명 이상 – 모든 사업주 적용
IL WARN	직원 75 명+ / 25 명+ layoff – 60 일 통보
마지막페이체크	다음 정기페이데이 또는 계약상 정해진 시점
비경쟁 조항	Freedom to Work Act – 연봉 \$75,000 미만은 비경쟁 금지 / 비유인(non-solicit)은 \$45,000 미만 금지
임금 투명성 (HB 3129)	직원 15 명+ – 채용공고 임금 범위 + 혜택 명시 (2025.1 시행)
임금 이력 질문	금지 (2019 IL Equal Pay Act 개정)
BIPA (생체정보)	직원 지문·얼굴 인식 등 사용시 사전 서면 동의 의무
Workers' Comp	의무 – 단일 직원이라도 적용
OSHA	민간은 연방 OSHA / 공공부문은 IL OSHA
성희롱 방지 트레이닝	모든 사업주 의무 – 매년 1 회 (2020.1~)

제 2 장. 일리노이 노동법이 연방법과 다른 점

일리노이 노동법은 "3 중 규제 구조" – 일리노이 주, 쿡 카운티, 시카고시 – 가 가장 복잡하게 작동하는 주 중 하나입니다. 시카고 사업장은 시카고 시 조례 + 쿡 카운티 조례 + 일리노이 주법 + 연방법을 모두 점검해야 하며, 각 층위가 다르게 더 강한 기준을 적용할 수 있습니다.

연방법과 가장 큰 차이는 다음과 같습니다. 첫째, Illinois Human Rights Act(IHRA)는 직원 1 명 이상 사업장에 적용되어 연방 Title VII(15+)보다 훨씬 낮은 기준입니다. 둘째, Paid Leave for All Workers

Act(2024.1)는 모든 사업주에게 직원당 연 40 시간의 유급 휴가를 의무화합니다. 셋째, Freedom to Work Act(2022)는 연봉 \$75,000 미만 직원에 대한 비경쟁 조항을 전면 금지합니다.

또한 BIPA(Biometric Information Privacy Act)는 미국에서 가장 강력한 생체정보 보호법으로, 직원 지문 인식 출퇴근, 얼굴 인식 시스템 등을 사용하기 전에 서면 동의를 받지 않으면 직원당 위반 1 건당 \$1,000~\$5,000 의 손해배상이 부과됩니다. 한 명의 직원이 매일 출퇴근 인식을 했다면 "매일 1 건의 위반"으로 청구가 누적되어 거대한 액수가 될 수 있습니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금

일리노이 주 최저임금은 2025 년 1 월 기준 시간당 \$15.00 이며, 단계적 인상 일정에 따라 도달했습니다. 그러나 실제 적용 임금은 사업장 위치에 따라 다음과 같이 더 높을 수 있습니다.

- 시카고시: \$16.20/시간 (2024.7 기준), 매년 7 월 인상
- 쿡 카운티 (시카고 외): \$14.05/시간 (2024.7) — 단, 일부 시·마을은 opt-out

팁 받는 직원의 cash wage 는 별도 규정이 적용되며, 시카고시는 2025 년 7 월부터 팁 임금 제도 자체를 단계적으로 폐지하고 모든 직원에게 통상 최저임금을 적용하는 일정입니다.

3.2 오버타임

일리노이는 연방 FLSA 와 동일하게 주 40 시간 초과분에 대해 1.5 배 OT 를 지급합니다. 면제 분류 기준도 연방 FLSA 기준이 그대로 적용됩니다. 그러나 "One Day Rest in Seven Act"(ODRISA)에 따라 7 일 연속 근무 후에는 24 시간의 휴식을 보장해야 하며, 7.5 시간 이상 근무시 20 분의 식사시간이 의무화됩니다. 2023 년 ODRISA 개정으로 이는 더 엄격해졌습니다.

3.3 면제 vs 비면제 분류

면제 인정을 받으려면 직무 내용 + 임금 기준 모두 충족해야 합니다. 일리노이는 연방 FLSA 의 임금 기준을 그대로 적용하므로, 매년 1 월 연방 기준 변동에 따라 분류 재검토가 필요합니다. 단순 "매니저" 직함 부여로는 면제 분류가 인정되지 않습니다.

3.4 휴게·식사시간 (ODRISA)

일리노이 One Day Rest in Seven Act 는 다음을 의무화합니다.

- 7.5 시간 근무시 20 분 무급 식사시간
- 12 시간 근무시 추가 20 분 식사시간
- 7 일 연속 근무 후 24 시간 연속 휴식

2023 년 개정으로 위반시 사업주에게 직접 과징금이 부과되며 직원당 최대 \$250~\$500 의 처벌이 가능합니다. 식당 등 7 일 연속 근무가 흔한 업종에서 자주 발생하는 위반입니다.

3.5 마지막페이체크

일리노이는 마지막 임금을 다음 정기 페이데이까지 지급하면 됩니다. 단, 사내 정책이나 고용계약에 "즉시 지급" 조항이 있다면 그것이 우선합니다. 미사용 PTO/휴가는 사내 정책에 따라 결정되며, 정책에 "미사용 PTO 지급"이 명시되어 있으면 반드시 지급해야 합니다(IL Wage Payment and Collection Act, 820 ILCS 115).

3.6 임금 도용 신고처

미지급 임금에 대한 직원의 클레임은 (1) Illinois Department of Labor(IDOL)에 신고 — 일반적으로 3 년 SOL, (2) 직접 민사 소송, (3) 시카고시 노동기준국(CDCBA) 신고 등으로 진행될 수 있습니다. IL Wage Payment and Collection Act 는 미지급 임금의 1% 일일 가산금을 부과하며 변호사 비용 청구권을 인정합니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA

4.1 Paid Leave for All Workers Act (PLAWA)

2024 년 1 월 1 일 시행된 PLAWA 는 모든 일리노이 사업주에게 직원당 연 40 시간의 유급 휴가를 의무화합니다. 이 휴가는 "무이유 휴가"로, 직원이 사용 목적을 밝히지 않아도 사업주는 거부할 수 없습니다. 적립률은 40 시간 근무당 1 시간이며, 미사용분은 다음 해로 이월됩니다(다만 사용 한도 40 시간/년).

주의: PLAWA 는 시카고시 PSL 이나 쿡 카운티 PSL 과 별도로 작동합니다. 시카고 사업장은 (1) PLAWA 40 시간 + (2) 시카고시 PSL 을 모두 충족해야 하며, 시카고시 조례가 더 강한 부분에서는 시카고 기준이 적용됩니다.

4.2 시카고 Paid Sick Leave

시카고시 Paid Leave and Paid Sick and Safe Leave Ordinance(2024.7 개정)는 시카고 사업장에 다음을 의무화합니다.

- Paid Leave — 연 40 시간 (PLAWA 와 중첩)
- Paid Sick and Safe Leave — 별도 연 40 시간
- 총 80 시간/년 — 시카고만의 "two-bucket" 시스템

쿡 카운티 PSL 도 별도 운영되며 시카고 외 쿡 카운티 사업장에 적용됩니다. 사업장이 어느 관할에 속하는지 정확히 파악하는 것이 컴플라이언스의 출발점입니다.

4.3 FMLA 적용

연방 FMLA 는 직원 50 명 이상 사업장에 적용되며, 자격 요건을 충족한 직원에게 12 주의 무급 휴가를 보장합니다. 일리노이는 자체 FMLA 보다 강한 주법은 없으나, VESSA(Victims' Economic Security and Safety Act)가 가정폭력·성폭력 피해자에게 별도 12 주의 무급 휴가를 보장합니다(직원 50 명+ 사업장은 12 주, 15~49 명은 8 주, 1~14 명은 4 주).

4.4 임신과 육아 보호

IHRA 는 임신·출산·관련 의료 조건에 대한 합리적 편의제공(reasonable accommodation)을 의무화합니다. 연방 PWFA(2023)와 더불어 적용되며, 일리노이는 IHRA 가 직원 1 명+에 적용되므로 사실상 모든 사업장이 임신 차별 금지 의무를 부담합니다.

4.5 추가 의무 휴가

- VESSA (Victims' Economic Security and Safety Act) — 가정폭력·성폭력 피해자, 사업장 규모 별 4~12 주

- Jury Duty — 해고·차별 금지
- Voting Leave — 선거 당일 최대 2 시간 유급 휴가 의무
- Bereavement Leave (Family Bereavement Leave Act) — 직원 50 명+ 사업장은 자녀·가족 사망시 최대 10 일, 출산·입양 실패에도 적용
- Blood Donation Leave — 매년 최대 1 시간 유급 (직원 51 명+ 사업장)

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+). 일리노이 인사담당자는 연방 기준만이 아니라 직원 1 명 이상에 적용되는 IHRA 를 함께 적용해야 합니다.

5.2 Illinois Human Rights Act (IHRA)

Illinois Human Rights Act 는 1980 년 제정된 후 여러 차례 확대되어, 현재 모든 일리노이 사업주(직원 1 명 이상)에 적용됩니다(2020.7~). 보호 항목은 인종, 종교, 성별, 임신, 성적체성·성표현, 성적 지향, 출신 국가, 시민권 상태, 결혼 상태, 가족 책임(family responsibilities), 군복무 상태, 장애, 연령(40+), 체포 기록, 가정폭력·성폭력 피해, 머리카락 텍스처(2022 CROWN Act) 등을 포함합니다.

IHRA 신고는 Illinois Department of Human Rights(IDHR)에 발생일로부터 300 일 이내 접수해야 합니다. 시카고에서 발생한 사안은 시카고 인권위원회(CCHR)에 별도 신고도 가능합니다.

5.3 의무 트레이닝 (SB 75)

Workplace Transparency Act(SB 75, 2020.1 시행)는 모든 일리노이 사업주에게 매년 1 회 모든 직원에게 성희롱 방지 트레이닝을 의무화합니다. 적용 사업장 규모와 무관하며, IDHR 이 무료 모델 트레이닝을 제공합니다. 식당·바 업종은 별도의 추가 트레이닝(Restaurants and Bars Sexual Harassment Prevention Training)이 의무화됩니다. 미실시는 직원당 위반 과징금이 부과되며, 향후 청구에서 affirmative defense 를 잃게 됩니다.

5.4 BIPA 생체정보 보호

Biometric Information Privacy Act(BIPA, 2008)는 미국에서 가장 강력한 생체정보 보호법입니다. 사업주가 직원의 지문·얼굴·홍채·음성 등 생체정보를 수집·사용하기 전에 (1) 서면 정책 게시, (2) 사전 서면 동의 획득, (3) 보관 정책 명시가 의무화됩니다. 위반시 직원당 위반 1 건당 \$1,000(과실), \$5,000(고의) 손해배상이 부과되며, 매일 출퇴근 지문 인식이 "매일 1 건의 위반"으로 누적될 수 있어 청구 액수가 거대해집니다. 시카고 일대 한인 사업장에서 지문 출퇴근기 사용 후 BIPA 청구를 받은 사례가 다수 있었습니다.

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 At-Will 원칙과 일리노이 예외

일리노이도 At-Will 주이지만, (1) implied contract(핸드북·구두 약속), (2) public policy 위반(공익 신고에 대한 보복 등), (3) IHRA 차별·보복 등의 예외가 인정됩니다. 일리노이 대법원은 Kelsay v. Motorola(1978) 판결로 retaliatory discharge 청구를 인정했고, 이후 다양한 판례를 통해 보호 범위가 확장되었습니다.

6.2 부당해고의 주요 유형

1. Retaliatory discharge (Kelsay 청구) — Workers' Comp 신청·임금 클레임 등 보호된 권리 행사에 대한 보복
2. IHRA 차별·보복 해고
3. Whistleblower Act (740 ILCS 174) — 위법 행위 신고에 대한 보복 금지
4. Implied-in-fact contract — 핸드북 등에 기반
5. VESSA 보복 해고 — 가정폭력 피해자 보호 권리 행사 보복

6.3 IL WARN

Illinois WARN Act 는 직원 75 명 이상 사업장의 25 명+ layoff 또는 사업장 폐쇄에 대해 60 일 통보를 의무화합니다 — 연방 WARN(100 명+ 50 명+ layoff)보다 낮은 기준입니다. 위반시 통보 누락분 임금이 직원당 누적되어 청구됩니다.

6.4 IL 실업급여

Illinois Department of Employment Security(IDES)가 실업급여를 운영합니다. 사업주는 해고시 즉시 "What Every Worker Should Know About Unemployment Insurance" 통지를 제공해야 합니다. "misconduct"는 단순 성과 부족과 구분되며 비교적 좁게 해석됩니다.

6.5 COBRA / IL Continuation

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 18 개월 연장을 보장합니다. 일리노이는 별도의 "IL Continuation" 연장이 직원 2~19 명 사업장에 적용되어, federal COBRA 가 적용되지 않는 작은 사업장 직원도 12 개월의 연장 권리를 가집니다.

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항 (Freedom to Work Act)

Illinois Freedom to Work Act(2022.1 시행, 2024 개정 강화)는 비경쟁 조항을 다음과 같이 제한합니다.

- 연봉 \$75,000 미만 직원에 대한 비경쟁(non-compete) 조항은 무효
- 연봉 \$45,000 미만 직원에 대한 비유인(non-solicit) 조항은 무효
- 위 임금 기준은 매년 인상됨
- 코로나 19 등 사유로 해고된 직원에 대한 비경쟁 조항은 무효
- "Adequate consideration" — 새로운 채용시는 고용 자체가 consideration 이지만, 기존 직원에 비경쟁을 추가하려면 별도 consideration(2 년 근속 또는 별도 보너스 등) 필요
- "reasonableness" 검토 — 시간·지역·범위, 사업주 정당한 이익

위반시 직원이 직접 손해배상 + 변호사비를 청구할 수 있으며, IL Attorney General 이 별도 강제 조치도 가능합니다.

7.2 NDA 의 한계 (Workplace Transparency Act)

Workplace Transparency Act(SB 75, 2020.1 시행)는 다음을 의무화합니다.

- 차별·괴롭힘에 대한 사전 NDA 는 무효 (직원이 명시적으로 요청하고 21 일 검토 + 7 일 철회 기간을 부여한 경우 예외)
- 연방 Speak Out Act (2022) — 성희롱·성폭행 사전 NDA 무효
- Defend Trade Secrets Act — whistleblower immunity 통지 의무

7.3 중재 조항

연방 FAA 하에서 일반 고용 중재 조항은 유효하지만, 성희롱·성폭행 청구는 연방법(2022)에 따라 강제 중재 대상에서 제외됩니다. 일리노이도 차별 청구에 대한 강제 중재 조항을 무효화하려는 입법 시도가 있으나, federal preemption 문제로 적용 범위가 제한적입니다.

7.4 백그라운드 체크 (Job Opportunities for Qualified Applicants Act)

일리노이 Job Opportunities for Qualified Applicants Act(2015)는 직원 15 명 이상 사업주에게 채용 결정 전(첫 인터뷰 종료 또는 조건부 제안 전) 형사 기록 조회를 금지합니다. 시카고시는 별도의 더 강한 "Ban the Box" 조례를 운영합니다. 또한 IHRA 2021 개정으로 형사 기록 사용시 "실질적 관련성" 분석 의무가 부과되었습니다.

7.5 임금 이력 질문 금지

Illinois Equal Pay Act 2019 개정에 따라 모든 일리노이 사업주는 채용 과정에서 후보자의 과거 임금을 묻거나 임금 결정에 사용할 수 없습니다. 시카고시는 더 일찍 동일한 금지를 도입했습니다.

7.6 임금 투명성 (HB 3129)

HB 3129(2025.1 시행)는 직원 15 명 이상 사업주에게 채용공고에 (1) 임금 범위, (2) 일반적인 fringe benefits 명시 의무를 부과합니다. 위반시 IDOL 이 시정 명령 후 반복 위반시 광고 1 건당 \$250~\$10,000 과징금을 부과합니다.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 의무 가입

일리노이는 직원이 단 1 명이라도 있으면 Workers' Compensation 보험 가입이 의무입니다. 미가입시 직원당 일당 최대 \$500 과징금, 형사 처벌(고의시 최대 3 급 중죄), 직원의 직접 민사 소송권 발생 등 강력한 제재가 부과됩니다.

8.2 신청 절차

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

8.3 OSHA

일리노이 민간 사업장은 연방 OSHA 관할이며, 자체 주 OSHA Plan 은 공공부문(IL OSHA)만 운영합니다. 그러나 IL Health and Safety Act, IL Toxic Substances Disclosure to Employees Act 등이 별도로 적용되며, 시카고시는 추가 노동 안전 기준이 있을 수 있으므로 업종별 점검이 필요합니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

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

시나리오 1. PLAWA 40 시간 누락

소규모 한인 식당이 "우리는 작아서 유급 휴가 안 줘도 된다"는 인식으로 운영하다 직원 신고로 IDOL 점검을 받은 경우. PLAWA 는 모든 사업주에 적용되며 직원당 40 시간 의무. 미제공시 미지급 임금 + 과징금이 누적됩니다.

시나리오 2. BIPA 지문 출퇴근기

회사가 직원 지문 출퇴근 시스템을 도입하면서 사전 서면 동의를 받지 않은 경우. BIPA 위반은 직원당 1 건당 \$1,000~\$5,000 이며, 매일 출퇴근이 "매일 1 건"으로 청구되어 한 명의 직원이 1 년 근무하면 최대 \$1.8M 노출이 발생할 수 있습니다.

시나리오 3. 시카고 사업장의 PSL 이중 의무 누락

시카고 사업장이 PLAWA 40 시간만 제공하고 시카고시 PSL 추가 40 시간을 제공하지 않은 경우. 시카고는 "two-bucket" 시스템으로 총 80 시간이 의무이며, 시카고시 노동기준국(CDCBA)이 별도 점검합니다.

시나리오 4. Freedom to Work Act 위반 비경쟁

회사가 시급 \$20 직원에게 비경쟁 조항을 받은 경우. 연봉 \$75,000 미만 직원에 대한 비경쟁은 무효이므로 조항 자체가 강제 불가능하며, 직원이 직접 손해배상 + 변호사비를 청구할 수 있고 IL AG 의 강제 조치도 가능합니다.

시나리오 5. 매년 성희롱 트레이닝 미실시

회사가 SB 75 에 따른 매년 성희롱 트레이닝을 실시하지 않다가 직원의 성희롱 신고를 받은 경우. 트레이닝 미실시는 IDHR 과징금 사유이며, 향후 청구에서 사업주의 affirmative defense 를 결정적으로 약화시킵니다.

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

일리노이는 시카고시·쿡카운티·일리노이 주 3 중 규제와 BIPA·PLAWA·Freedom to Work Act 등 강력한 보호 규정으로 인해 미국에서 가장 복잡한 컴플라이언스 환경 중 하나입니다. Haven Rights 에 접수되는 사례에서 반복되는 5 가지 패턴은 다음과 같습니다.

1. PLAWA 40 시간 유급 휴가 미제공

2024 년 1 월 시행된 PLAWA 는 모든 사업주(직원 1 명 포함)에게 직원당 연 40 시간의 유급 휴가를 의무화합니다. 시카고는 추가로 40 시간이 더 의무화되어 총 80 시간이 됩니다.

2. BIPA 지문·얼굴 인식 사전 동의 누락

지문 출퇴근기, 얼굴 인식 시스템 등을 사전 서면 동의 없이 사용하는 경우. BIPA 는 직원당 매 위반 \$1,000~\$5,000 이며 매일 출퇴근이 매일 1 건으로 누적되어 청구 규모가 거대해집니다.

3. ODRISA 7 일 연속 근무 + 식사시간

식당이 "바빠서" 직원에게 7 일 연속 근무를 시키거나 7.5 시간 이상 근무에 식사시간을 보장하지 않는 경우. 2023 년 ODRISA 개정으로 직접 과징금 + 직원 청구가 가능.

4. Freedom to Work Act 위반 비경쟁

저임금(연봉 \$75,000 미만) 직원에게 비경쟁 조항을 적용하는 경우. 조항 자체가 무효일 뿐 아니라 직원·IL AG 가 직접 청구 가능.

5. 매년 의무 트레이닝 미실시 + 시카고 추가 트레이닝

SB 75 는 모든 사업주가 매년 1 회 성희롱 트레이닝을 실시하도록 의무화하며, 시카고시는 시카고 사업장에 대해 추가 트레이닝을 요구합니다. 식당·바 업종은 별도 트레이닝이 추가됩니다.

시카고·쿡카운티·일리노이 주 3 중 규제 환경에서 사업장이 어느 관할에 속하는지 정확히 파악하고 각 층위의 요건을 모두 충족하는 시스템 구축이 필수입니다.

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

10.1 일리노이 전용 직원 핸드북

- 일리노이 At-Will 면책 조항
- IHRA 차별·괴롭힘 정책 – 다중 신고 채널
- PLAWA 40 시간 유급 휴가 정책 (적립률 + 사용 절차)
- 시카고시 PSL/쿡 카운티 PSL 정책 (해당 사업장만)
- VESSA 가정폭력 피해자 휴가 정책
- BIPA 생체정보 정책 + 사전 서면 동의 양식
- Freedom to Work Act 비경쟁 적용 검토 절차
- 매년 성희롱 트레이닝 정책

10.2 의무 트레이닝

- 성희롱 방지 (SB 75) – 모든 사업장 매년 1 회
- Restaurants and Bars Sexual Harassment Prevention Training (식당·바 업종)
- Chicago anti-harassment training (시카고 사업장 추가)
- BIPA 정책 트레이닝 – 인사·관리자 대상

10.3 문서화

- 출퇴근 기록 (3 년 보관)
- 적합한 임금 명세서
- BIPA 사전 서면 동의서 (직원당)
- 성과 평가 및 징계 기록
- 불만·신고 접수 일지
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록
- PLAWA 적립·사용 기록

10.4 의무 게시

IDOL, IDHR, IWCC, IDES 가 각각 의무 포스터를 제공하며, 시카고 사업장은 시카고시 추가 포스터가 필요합니다. 영어 + 직원 모국어로 게시해야 합니다.

제 11 장. 일리노이 인사담당자 리소스

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

11.1 일리노이 주 정부 기관

- Illinois Department of Labor (IDOL) — labor.illinois.gov
- Illinois Department of Human Rights (IDHR) — illinois.gov/dhr
- Illinois Workers' Compensation Commission (IWCC) — iwcc.il.gov
- Illinois Department of Employment Security (IDES) — ides.illinois.gov

11.2 시카고시·쿡 카운티 (해당 사업장)

- Chicago Department of Business Affairs and Consumer Protection (CDCBA) — chicago.gov/bacp
- Chicago Commission on Human Relations (CCHR) — chicago.gov/cchr
- Cook County Commission on Human Rights — cookcountyil.gov/agency/cook-county-commission-human-rights

11.3 연방 기관

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) — eeoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA) — osha.gov

11.4 법률 검토·자문

- Illinois State Bar Association Lawyer Referral Service — isba.org
- Korean American Bar Association of Chicago — kabachicago.org
- Asian Americans Advancing Justice — Chicago
- Society for Human Resource Management (SHRM), Illinois chapters — shrm.org

11.5 Haven Rights

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

제 12 장. 자주 묻는 질문

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

구체적 사안은 변호사와 상담하시기 바랍니다.

Q1. 직원 2 명 한인 식당도 PLAWA 40 시간 유급 휴가를 줘야 하나요?

예. PLAWA 는 모든 일리노이 사업주에 적용됩니다(직원 수 무관). 직원 1 명만 있어도 연 40 시간의 유급 휴가가 의무이며, 시카고 사업장은 추가 40 시간이 더 의무화되어 총 80 시간입니다.

Q2. 지문 출퇴근기를 도입했는데 BIPA 위반이 될 수 있나요?

예. BIPA 에 따라 (1) 서면 정책 게시, (2) 사전 서면 동의 획득, (3) 보관 정책 명시가 의무이며, 미준수시 직원당 매 위반 \$1,000~\$5,000 손해배상이 부과됩니다. 매일 출퇴근이 매일 1 건의 위반으로 누적될 수 있습니다.

Q3. 매년 성희롱 트레이닝을 정말로 매년 해야 하나요?

예. SB 75 에 따라 2020 년부터 모든 일리노이 사업주는 매년 1 회 모든 직원에게 성희롱 방지 트레이닝을 제공해야 합니다. 식당·바 업종은 별도 추가 트레이닝이 의무화됩니다. 시카고 사업장은 시카고시 추가 트레이닝도 필요합니다.

Q4. 시급 \$20 직원에게 비경쟁 조항을 받을 수 있나요?

Freedom to Work Act 에 따라 연봉 \$75,000 미만 직원에 대한 비경쟁 조항은 무효입니다. 시급 \$20 × 40 시간 × 52 주 = 약 \$41,600 이므로 비경쟁 조항을 받아도 강제할 수 없으며, 직원이 직접 손해배상을 청구할 수 있습니다.

Q5. 마지막페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

다음 정기페이데이까지 지급하면 됩니다. 사내 정책이나 고용계약에 "즉시 지급" 조항이 있다면 그것이 우선합니다. 미사용 PTO 지급 의무는 사내 정책에 따라 결정됩니다.

Q6. 시카고 사업장의 PSL 과 PLAWA 는 어떻게 다른가요?

PLAWA 는 모든 일리노이 사업주에 적용되는 "무이유" 유급 휴가 40 시간이며, 시카고시는 별도 Paid Sick and Safe Leave 40 시간을 추가로 의무화합니다(총 80 시간). 사용 사유와 절차가 다르므로 두 정책을 분리해 관리해야 합니다.

Q7. 직원 차별 신고 절차는 어떻게 되나요?

차별·괴롭힘은 (1) IDHR 에 발생일로부터 300 일 이내, (2) 시카고 사안은 CCHR 에도 별도 신고, (3) EEOC 에도 병행 신고 가능 – work-share 협약으로 한 곳 신고시 다른 곳에도 자동 접수됩니다. 신고를 받으면 즉시 문서화·조사 착수·보복 금지를 지키는 것이 affirmative defense 유지의 핵심입니다.

ENGLISH VERSION

Illinois 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 Illinois should know to maintain compliance with U.S. employment law. Illinois maintains one of the more comprehensive worker-protection regimes in the United States, with several distinctive provisions: the Paid Leave for All Workers Act (eff. January 2024), the Freedom to Work Act (2022), and BIPA (Biometric Information Privacy Act) — the strongest biometric protection statute in the country.

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. The Chicago metropolitan area — including Cook County and surrounding suburbs — hosts a substantial Korean American community with active business presence in restaurants, dry cleaners, salons, markets, and nail salons. Illinois operates a uniquely complex "three-tier regulatory structure" — Chicago city, Cook County, and Illinois state — making it among the most demanding compliance environments in the country. This guide is intended as preventive education for owners and HR professionals.

Information in this guide is current as of May 2026.

Chapter 1. Illinois Labor Law At-A-Glance

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

Item	Illinois Standard
State Minimum Wage	\$15.00/hr (Jan 2025)
Chicago Minimum Wage	\$16.20/hr (July 2024); annual July increases
Cook County Minimum Wage	\$14.05/hr (July 2024); some municipalities opt out
Overtime	1.5x over 40 hrs/week (federal-equivalent)
Paid Leave (PLAWA)	Mandatory — all employers, 40 hours/year (eff. Jan 2024)
Chicago PSL	Separate Chicago ordinance — additional obligation in Chicago worksites
At-Will Employment	Yes, with implied contract and public policy exceptions
IHRA Discrimination	1+ employee — all employers
IL WARN	75+ employees / 25+ in layoff — 60 days notice
Final Paycheck	Next regular payday (or as contractually specified)

Item	Illinois Standard
Non-Compete	Freedom to Work Act — prohibited under \$75K annual salary; non-solicit prohibited under \$45K
Pay Transparency (HB 3129)	15+ employees — pay range and benefits in postings (eff. Jan 2025)
Pay History Inquiries	Prohibited (2019 IL Equal Pay Act amendment)
BIPA (Biometric Privacy)	Written policy + prior written consent for fingerprints, facial recognition, etc.
Workers' Comp	Mandatory — even with one employee
OSHA	Federal OSHA for private sector; IL OSHA for public
Anti-Harassment Training	All employers, annually (since Jan 2020)

Chapter 2. How Illinois Differs from Federal Law

Illinois employment law operates on one of the most complex "three-tier regulatory structures" in the country — Illinois state, Cook County, and the City of Chicago each impose separate requirements that may apply concurrently. Chicago worksites must verify Chicago city ordinances + Cook County ordinances + Illinois state law + federal law, with whichever is most protective controlling each issue.

Several differences from federal law are particularly significant. First, the Illinois Human Rights Act (IHRA) covers employers with one or more employees — substantially below federal Title VII's 15. Second, the Paid Leave for All Workers Act (eff. January 2024) requires 40 hours of paid leave annually for every employee at every employer. Third, the Freedom to Work Act (2022) prohibits non-compete agreements for employees earning less than \$75,000 annually.

BIPA (Biometric Information Privacy Act, 2008) is the strongest biometric privacy statute in the United States. Use of fingerprint time clocks, facial recognition systems, or other biometric identifiers without prior written consent triggers per-violation damages of \$1,000 (negligent) or \$5,000 (intentional) per employee. Daily clock-in scans accumulate as daily violations, producing potentially large recoveries from a single employee's claim.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage

Illinois state minimum wage is \$15.00/hr as of January 2025, having reached this level through a phased schedule. Local rates may be higher:

- Chicago: \$16.20/hr (July 2024), with annual July increases
- Cook County (outside Chicago): \$14.05/hr (July 2024); certain municipalities opt out

Tipped employees operate under separate cash wage rules, and Chicago is phasing out the tipped wage entirely beginning July 2025, applying full minimum wage to all employees on a multi-year schedule.

3.2 Overtime

Illinois follows the federal FLSA standard of 1.5x for hours over 40 per week. The One Day Rest in Seven Act (ODRISA) additionally requires a 24-hour rest period after 7 consecutive workdays, plus a 20-minute meal period for shifts of 7.5+ hours. The 2023 ODRISA amendments increased penalties materially.

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

Exemption requires both duties test and salary threshold to be satisfied. Illinois follows federal FLSA salary thresholds, which require periodic review each January. Job titles like "manager" alone do not establish exempt status.

3.4 Meal and Rest Periods (ODRISA)

Illinois One Day Rest in Seven Act mandates:

- 20-minute unpaid meal period for shifts of 7.5+ hours
- Additional 20-minute meal for shifts of 12+ hours
- 24-hour consecutive rest after 7 consecutive workdays

Following 2023 amendments, violations expose employers to direct penalties of up to \$250-\$500 per affected employee. Restaurant operations with frequent 7-day continuous schedules face the highest exposure.

3.5 Final Paycheck

Illinois requires final wages by the next regular payday, unless internal policy or contract specifies immediate payment. Unused PTO depends on internal policy; where the policy promises payout, it is enforceable under IL Wage Payment and Collection Act (820 ILCS 115).

3.6 Wage Claims

Unpaid wage claims may be pursued through (1) Illinois Department of Labor (IDOL) within typically 3 years, (2) direct civil suit, or (3) the Chicago Department of Business Affairs and Consumer Protection (CDCBA) for Chicago worksites. The IL Wage Payment and Collection Act imposes a 1% per-day surcharge on unpaid wages and provides attorney's fees.

Chapter 4. Leave and FMLA

4.1 Paid Leave for All Workers Act (PLAWA)

Effective January 1, 2024, PLAWA requires all Illinois employers to provide 40 hours of paid leave per year per employee. The leave is "no-reason" — employees need not state a purpose, and employers cannot deny use. Accrual is at 1 hour per 40 hours worked, with carryover up to 40 hours/year.

Note: PLAWA operates separately from Chicago and Cook County PSL ordinances. Chicago worksites must satisfy both PLAWA's 40 hours and Chicago's Paid Sick and Safe Leave (an additional 40 hours), with whichever is more protective applying.

4.2 Chicago Paid Sick Leave

The Chicago Paid Leave and Paid Sick and Safe Leave Ordinance (amended July 2024) requires Chicago employers to provide:

- Paid Leave — 40 hours annually (overlapping PLAWA)
- Paid Sick and Safe Leave — additional 40 hours annually
- Total 80 hours/year — Chicago's distinctive "two-bucket" system

Cook County PSL operates separately for non-Chicago Cook County worksites. Identifying which jurisdiction applies to each worksite is the starting point of compliance.

4.3 FMLA Application

Federal FMLA applies to employers with 50+ employees and provides 12 weeks of unpaid leave for qualifying employees. Illinois has no broader state-level FMLA, but VESSA (Victims' Economic Security and Safety Act) provides 4-12 weeks of unpaid leave for domestic/sexual violence victims (12 weeks at 50+, 8 weeks at 15-49, 4 weeks at 1-14).

4.4 Pregnancy and Parental Protections

IHRA mandates reasonable accommodations for pregnancy, childbirth, and related medical conditions. Combined with the federal Pregnant Workers Fairness Act (2023), and IHRA's 1+ employee threshold, virtually all Illinois employers carry pregnancy non-discrimination obligations.

4.5 Additional Mandatory Leaves

- VESSA — 4-12 weeks unpaid for domestic/sexual violence victims
- Jury Duty — termination/discrimination prohibited
- Voting Leave — up to 2 paid hours on election day

- Family Bereavement Leave Act — up to 10 days for child/family death (50+ employee employers); also applies to pregnancy loss and failed adoption
- Blood Donation Leave — 1 paid hour per year (51+ employee employers)

Chapter 5. Discrimination and Harassment

5.1 Federal Anti-Discrimination Statutes

Federal coverage varies by employer size. Illinois HR managers must apply both federal standards and IHRA, which covers all employers with one or more employees.

5.2 Illinois Human Rights Act (IHRA)

IHRA was enacted in 1980 and progressively expanded. Since July 2020, it covers all Illinois employers with one or more employees. Protected categories include race, religion, sex, pregnancy, gender identity and expression, sexual orientation, national origin, citizenship status, marital status, family responsibilities, military status, disability, age (40+), arrest record, domestic/sexual violence victim status, and natural hair (CROWN Act, 2022).

IHRA charges must be filed with the Illinois Department of Human Rights (IDHR) within 300 days. Chicago-based incidents may also be filed with the Chicago Commission on Human Relations (CCHR) under separate procedures.

5.3 Mandatory Training (SB 75)

The Workplace Transparency Act (SB 75, eff. January 2020) requires all Illinois employers to provide annual sexual harassment prevention training to all employees. Coverage is regardless of employer size. IDHR provides free model training. Restaurants and bars must additionally complete the Restaurants and Bars Sexual Harassment Prevention Training. Failure to train exposes employers to per-employee penalties and weakens the affirmative defense in subsequent claims.

5.4 BIPA Biometric Protection

The Biometric Information Privacy Act (BIPA, 2008) is the strongest biometric privacy statute in the United States. Before collecting or using employees' fingerprints, facial scans, iris scans, or voiceprints, employers must (1) post a written policy, (2) obtain prior written consent, and (3) specify retention rules. Violations carry per-employee damages of \$1,000 (negligent) or \$5,000 (intentional) per violation. Daily clock-in scans accrue as daily violations, producing exposures of up to \$1.8M per employee per year. Several Korean-owned Chicago-area businesses have faced substantial BIPA claims following deployment of fingerprint time clocks.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 At-Will Doctrine and Illinois Exceptions

Illinois is at-will, with exceptions for (1) implied contract (handbooks, oral promises), (2) public policy violations, and (3) IHRA discrimination/retaliation. The Illinois Supreme Court recognized retaliatory discharge in *Kelsay v. Motorola* (1978), with subsequent decisions expanding the protective scope.

6.2 Major Wrongful Termination Theories

6. Retaliatory discharge (Kelsay claim) — retaliation for Workers' Comp filings, wage claims, or other protected rights
7. IHRA discrimination/retaliation termination
8. Illinois Whistleblower Act (740 ILCS 174) — retaliation for reporting unlawful conduct
9. Implied-in-fact contract — handbook-based
10. VESSA retaliation — for exercising domestic violence victim protections

6.3 IL WARN

The Illinois WARN Act applies to employers with 75+ employees for layoffs of 25+ at a single site or facility closures, requiring 60 days' notice — a lower threshold than federal WARN's 100+/50+ structure. Violations accrue per employee for missed notice wages.

6.4 IL Unemployment Insurance

Illinois Department of Employment Security (IDES) administers unemployment. Employers must immediately provide a "What Every Worker Should Know About Unemployment Insurance" notice upon termination. "Misconduct" is interpreted narrowly.

6.5 COBRA / IL Continuation

Federal COBRA applies at 20+ employees with 18 months of continuation. Illinois Continuation applies to employers with 2-19 employees, providing 12 months of continuation for smaller employers outside federal COBRA.

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Compete (Freedom to Work Act)

The Illinois Freedom to Work Act (eff. January 2022, strengthened 2024) restricts non-competes:

- Non-compete agreements unenforceable against employees earning less than \$75,000 annually

- Non-solicit agreements unenforceable against employees earning less than \$45,000 annually
- Salary thresholds adjust annually
- Non-competes are unenforceable against employees terminated due to COVID-19 or similar circumstances
- Adequate consideration required — for new hires, employment itself; for existing employees, separate consideration (2 years of continued employment or independent compensation)
- Reasonableness review — time, geography, scope, and the employer's legitimate interest

Violations expose employers to direct damages, attorney's fees, and Illinois Attorney General enforcement.

7.2 NDA Limitations (Workplace Transparency Act)

- SB 75 — NDAs in discrimination/harassment claims void unless employee expressly requests, with 21-day review and 7-day revocation
- Federal Speak Out Act (2022) — pre-dispute NDAs covering sexual harassment/assault are void
- Defend Trade Secrets Act — whistleblower immunity notice required

7.3 Arbitration Clauses

FAA generally applies to employment arbitration; sexual harassment/assault claims are exempt under federal law (2022). Illinois efforts to invalidate mandatory arbitration of discrimination claims are constrained by federal preemption.

7.4 Background Checks

The Job Opportunities for Qualified Applicants Act (2015) prohibits employers with 15+ employees from inquiring about criminal history before completion of the first interview or conditional offer. Chicago operates a stricter ordinance. The 2021 IHRA amendments require a substantial-relationship analysis when criminal history is considered.

7.5 Pay History Inquiry Ban

The Illinois Equal Pay Act 2019 amendments prohibit all Illinois employers from inquiring about salary history or relying on it in compensation decisions. Chicago adopted the prohibition earlier.

7.6 Pay Transparency (HB 3129)

HB 3129 (eff. January 2025) requires employers with 15+ employees to disclose pay range and general fringe benefits in postings. IDOL issues correction orders followed by penalties of \$250-\$10,000 per posting for repeat violations.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Mandatory Coverage

Illinois requires workers' compensation coverage for any employer with even one employee. Failure to maintain coverage triggers daily penalties up to \$500 per employee, criminal liability (up to a Class 3 felony for willful violations), and direct civil exposure to employee tort claims.

8.2 Claims Process

After a workplace injury, the employer must provide immediate medical care, notify the carrier promptly, file with the Illinois Workers' Compensation Commission (IWCC), and notify the employee of rights. IWCC administers disputes.

8.3 OSHA

Private-sector workplaces fall under federal OSHA jurisdiction; the state plan (IL OSHA) covers public sector only. Additional Illinois statutes — IL Health and Safety Act, IL Toxic Substances Disclosure to Employees Act — apply, and Chicago may have additional standards requiring industry-specific review.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

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

Scenario 1. Missing PLAWA 40 Hours

A small Korean restaurant assumes "we're too small for paid leave" and is audited by IDOL after a complaint. PLAWA applies to all employers; non-provision yields back wages plus penalties.

Scenario 2. BIPA Fingerprint Time Clock

A company deploys fingerprint time clocks without prior written consent. BIPA penalties of \$1,000-\$5,000 per violation per employee, accruing daily, can produce exposure of up to \$1.8M for a single employee over one year of work.

Scenario 3. Chicago's Dual PSL Obligation Missed

A Chicago worksite provides only PLAWA's 40 hours and not Chicago's additional 40 hours. The two-bucket Chicago system requires 80 total hours, and CDCBA enforces independently.

Scenario 4. Freedom to Work Act Non-Compete Violation

A company imposes a non-compete on a \$20/hr employee. Salary below \$75,000 makes the non-compete unenforceable, and the employee may seek damages and attorney's fees; the IL AG may also enforce.

Scenario 5. Skipped Annual Anti-Harassment Training

A company skips SB 75 training and faces a harassment complaint. Failure to train is a per-employee penalty under IDHR and substantially weakens the affirmative defense in any subsequent claim.

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

Illinois's three-tier regulatory environment — Chicago, Cook County, and state — combined with BIPA, PLAWA, and the Freedom to Work Act, creates one of the most demanding compliance landscapes in the country. Five recurring patterns appear most often in cases reaching Haven Rights:

1. Missed PLAWA 40-Hour Paid Leave

PLAWA (eff. January 2024) requires 40 hours of paid leave per employee at every employer (1+ employee). Chicago worksites must provide an additional 40 hours under Chicago ordinance, totaling 80.

2. BIPA Fingerprint/Facial Recognition Without Consent

Fingerprint time clocks and facial recognition systems deployed without prior written consent. BIPA's per-violation damages of \$1,000-\$5,000, accruing daily for each employee, produce massive cumulative exposure.

3. ODRISA 7-Day Continuous Work and Meal Periods

Restaurants requiring 7+ consecutive workdays or skipping meal periods for 7.5+ hour shifts. The 2023 ODRISA amendments enable direct penalties and per-employee claims.

4. Freedom to Work Act Non-Compete Violations

Non-competes imposed on low-wage employees (under \$75K). The provision is unenforceable, and both the employee and IL AG may bring direct claims.

5. Missed Annual Training and Chicago-Specific Training

SB 75 requires annual harassment training for all employers; Chicago worksites face additional training requirements; restaurants/bars need separate sector-specific training.

Identifying which jurisdiction applies to each worksite and meeting all applicable layer requirements is essential to building a compliant operation in Illinois.

Chapter 10. Building Compliance Systems

10.1 Illinois-Specific Handbook

- Illinois at-will disclaimer
- IHRA discrimination/harassment policy with multiple reporting channels
- PLAWA 40-hour paid leave policy
- Chicago/Cook County PSL policy (where applicable)
- VESSA domestic violence leave policy
- BIPA biometric policy + prior written consent forms
- Freedom to Work Act non-compete review procedures
- Annual anti-harassment training policy

10.2 Mandatory Training

- Sexual harassment prevention (SB 75) — all employers, annually
- Restaurants and Bars Sexual Harassment Prevention Training (food/beverage industry)
- Chicago anti-harassment training (Chicago worksites)
- BIPA policy training — HR and managers

10.3 Documentation

- Time records (3-year retention)
- Compliant wage statements
- BIPA prior written consent forms (per employee)
- Performance evaluations and disciplinary records
- Complaint log and resolution records
- Handbook acknowledgments and training attendance records
- PLAWA accrual and usage records

10.4 Mandatory Postings

IDOL, IDHR, IWCC, and IDES each issue mandatory postings; Chicago worksites face additional Chicago postings. Display in English plus the workforce's primary languages.

Chapter 11. Resources for Illinois HR Managers

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

11.1 Illinois State Agencies

- Illinois Department of Labor (IDOL) — labor.illinois.gov
- Illinois Department of Human Rights (IDHR) — illinois.gov/dhr
- Illinois Workers' Compensation Commission (IWCC) — iwcc.il.gov
- Illinois Department of Employment Security (IDES) — ides.illinois.gov

11.2 Chicago/Cook County Agencies (where applicable)

- Chicago Department of Business Affairs and Consumer Protection (CDCBA) — chicago.gov/bacp
- Chicago Commission on Human Relations (CCHR) — chicago.gov/cchr
- Cook County Commission on Human Rights — cookcountyl.gov/agency/cook-county-commission-human-rights

11.3 Federal Agencies

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) — eeoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA) — osha.gov

11.4 Legal Review and Counsel

- Illinois State Bar Association Lawyer Referral Service — isba.org
- Korean American Bar Association of Chicago — kabachicago.org
- Asian Americans Advancing Justice — Chicago
- Society for Human Resource Management (SHRM), Illinois chapters — shrm.org

11.5 Haven Rights

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

Chapter 12. Frequently Asked Questions

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

Q1. Does PLAWA apply to a 2-employee Korean restaurant?

Yes. PLAWA applies to all Illinois employers regardless of headcount. Even with one employee, 40 hours of paid leave per year is mandatory. Chicago worksites must provide an additional 40 hours under the Chicago ordinance, totaling 80 hours.

Q2. Could a fingerprint time clock create BIPA exposure?

Yes. BIPA requires (1) a written policy, (2) prior written consent, and (3) a stated retention policy. Non-compliance carries per-violation damages of \$1,000 (negligent) or \$5,000 (intentional) per employee. Daily clock-in scans accrue as daily violations.

Q3. Does the employer really have to conduct anti-harassment training every year?

Yes. Effective January 2020, SB 75 requires all Illinois employers (regardless of size) to provide annual sexual harassment prevention training to all employees. Restaurants and bars require separate sector-specific training. Chicago worksites have additional Chicago-specific training obligations.

Q4. Can a non-compete be imposed on a \$20/hr employee?

Under the Freedom to Work Act, non-competes are unenforceable against employees earning less than \$75,000 annually. $\$20/\text{hr} \times 40 \text{ hours} \times 52 \text{ weeks} \approx \$41,600$, so the non-compete is unenforceable and the employee may seek direct damages.

Q5. When is the final paycheck due in Illinois?

By the next regular payday, unless internal policy or contract specifies immediate payment. Unused PTO depends on internal policy.

Q6. How do Chicago PSL and PLAWA relate?

PLAWA provides 40 hours of "no-reason" paid leave at every Illinois employer; Chicago additionally requires 40 hours of Paid Sick and Safe Leave (totaling 80 hours). Use cases and procedures differ, requiring separate policies.

Q7. How should an Illinois employer respond to a discrimination complaint?

Discrimination/harassment must be filed with IDHR within 300 days; Chicago-based incidents may also be filed with CCHR; EEOC charges file concurrently through work-share. Receiving a complaint should prompt immediate documentation, prompt and impartial investigation, and strict adherence to anti-retaliation principles to maintain the affirmative defense.

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

Document Information

Title: Illinois 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