

HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

켄터키 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

Kentucky Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

Kentucky State

Published by Haven Rights

A Texas-Registered 501(c)(3) Nonprofit Organization

Last Updated: May 8, 2026

목차

Table of Contents

Part I. 한국어 버전 / Korean Version

서문

제 1 장. 한눈에 보는 켄터키 노동법 핵심

제 2 장. 켄터키 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. 켄터키 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. Kentucky Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How Kentucky 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 Kentucky 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 켄터키주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 켄터키는 임금 면에서는 federal-floor 환경(주 최저임금 \$7.25, 2009 년 이후 미인상)이지만, (1) 켄터키 시민권리법(KCRA, KRS Chapter 344)이 8 명 이상 사업장에 적용되어 연방 Title VII(15+)보다 보호 범위가 넓고, (2) 흡연자/비흡연자 신분(smoker/non-smoker status)을 보호 카테고리로 명시한 미국 내 드문 주이며, (3) 비경쟁 조항은 Charles T. Creech v. Brown (Ky. 2014) 판결로 기존 직원에 대한 부과 시 추가 약인(consideration)이 필요한 등 인사담당자가 정확히 파악해야 할 특수성이 있습니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자를 위한 비영리 단체입니다. 켄터키의 한인 인구는 주 전체의 약 0.31%(약 14,000 명)로 루이빌(Louisville), 렉싱턴(Lexington-Fayette, 아시아계 4.14%), 보울링그린(Bowling Green), 코빙턴(Covington), 오웬즈보로(Owensboro) 일대에 분포하며, 한인 운영 식당, 네일샵, 뷰티서플라이, 세탁소, 학원, 자영업이 운영되고 있습니다. 본 가이드는 켄터키의 법 환경에서 사업주가 사전에 위험을 차단할 수 있도록 돕는 예방 교육 자료입니다.

본 가이드의 정보는 2026 년 5 월 기준입니다.

제 1 장. 한눈에 보는 켄터키 노동법 핵심

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

항목	켄터키 기준
주 최저임금	\$7.25/시간 (연방 동일, 2009 년 이후 미인상; KRS 337.275)
팁 직원 최저임금	\$2.13/시간 + 팁 (합산 \$7.25 이상이어야 함)

항목	켄터키 기준
훈련 임금	\$4.25/시간 (20 세 미만, 입사 후 90 일까지)
학생 임금	\$6.16/시간 (정규 최저임금의 85%)
소규모 사업장 면제	5 년 평균 연 매출 \$95,000 미만 사업장 면제
오버타임 기준	주 40 시간 초과 1.5 배 (FLSA 기준; 주 자체 OT 청구권 없음)
휴게 시간	4 시간당 10 분 유급 휴게 의무 (KRS 337.365)
식사 시간	근무 시작 후 3~5 시간 사이 합리적 식사 시간 의무 (KRS 337.355)
유급 병가 (PSL)	주법 의무 없음
유급 가족·의료휴가	주법 의무 없음 (자발적 PFML 보험 프로그램만 존재)
입양 휴가	최대 6 주 무급 (KRS 337.015) — 친·양부모 동등 대우 의무
At-Will 고용	원칙은 At-Will (Public policy 예외 인정)
차별 보호 (KCRA)	직원 8 명 이상 (장애·임신은 15 명 이상; KRS Chapter 344)
주법 보호 카테고리	인종, 피부색, 종교, 출신국, 성별, 연령(40+), 장애, 임신, 흡연자/비흡연자 신분
SOGI 보호	주법 명시 없음; 24+ 시·카운티 Fairness Ordinance 보호 (루이빌, 렉싱턴 등)
차별 신고 시한 (KCHR)	180 일
민사 소송 시효 (KCRA)	3 년 (HB 320, 2024.7.15 시행으로 5 년→3 년 단축)
Workers' Comp	직원 1 명 이상 의무 (KRS Chapter 342); 민간·KEMI 모두 가입 가능 (비독점)

항목	켄터키 기준
OSHA	KY OSH 자체 주 플랜 (KOSH; 연방 직접 관할 아님)
마지막페이체크	다음 정기 페이데이 또는 14 일 중 늦은 날 (KRS 337.055)
임금 지급 빈도	최소 반월 1 회, 임금 기간 종료 후 18 일 이내 (KRS 337.020)
비경쟁 조항	관습법; Charles T. Creech v. Brown (Ky. 2014) – 기존 직원에 부과 시 추가 약인 필수
임금 이력 질문 금지	주 차원 없음
임금 투명성	주 차원 의무 없음
Right-to-Work	예 (KRS Chapter 336; 노조 가입 강제 금지)
Whistleblower 보호	공무원만 (KRS 61.102); 민간 직원은 연방법·산업별 법령에 의존
Workers' Comp 보복	KRS 342.197 명시 금지

제 2 장. 켄터키 노동법이 연방법과 다른 점

켄터키는 임금 면에서는 연방 기준선을 그대로 따르는 federal-floor 환경입니다. 그러나 차별 보호와 흡연자 신분 보호 등 일부 영역에서 연방법보다 넓거나 독특한 규정이 있어 인사담당자가 정확히 파악해야 합니다.

첫째, 켄터키 시민권리법(KCRA, KRS Chapter 344)은 직원 8 명 이상 사업장에 적용됩니다. 연방 Title VII(15+)·ADA(15+)·ADEA(20+)보다 임계가 낮아, 8~14 인 사이 사업장은 KCHR(Kentucky Commission on Human Rights) 단독 관할(EEOC 관할 없음, ADEA·ADA 사안 제외)에 들어갑니다. 다만 장애와 임신 차별의 경우 KCRA 도 15 명 이상 사업장에만 적용됩니다.

둘째, 켄터키는 흡연자/비흡연자 신분(smoker/non-smoker status)을 KCRA 보호 카테고리로 명시한 미국 내 드문 주입니다. 사업주는 직원이 회사의 흡연 정책을 준수하는 한 흡연 여부를 이유로 한 차별을 할 수 없습니다. 켄터키의 담배 산업 역사가 반영된 특유의 규정입니다.

셋째, 차별 신고 시한이 2024 년 7 월 15 일 시행된 House Bill 320 으로 민사 소송 시효가 5 년에서 3 년으로 단축되었습니다. KCHR 신고 시한은 사건 발생일로부터 180 일이며, 연방 Title VII 와 달리 KCHR 사전 신고를 거치지 않고 바로 민사 소송을 제기할 수 있습니다(Conner v. Patton, 133 S.W.3d 491).

넷째, 산재보험은 직원 1 명 이상이면 의무 가입(KRS 342.340)이지만, 오하이오와 달리 독점 주영 시스템이 아닙니다. 사업주는 KEMI(Kentucky Employers' Mutual Insurance) 또는 민간 보험사에서 가입할 수 있습니다. 미가입시 직원당 일일 \$100~\$1,000 의 과징금과 형사 처벌, 직원의 직접 민사 소송 노출 등 강력한 제재를 받습니다.

다섯째, 켄터키는 KY OSH(Kentucky Occupational Safety and Health) 자체 주 플랜을 운영합니다(연방 OSHA 직접 관할이 아님). KY OSH 는 연방 OSHA 기준을 채택하면서도 일부 켄터키 특유 기준을 추가할 수 있으며, 직접 사업장 점검·과징금 부과 권한을 가집니다.

여섯째, 비경쟁 조항은 성문법이 없으며 관습법으로 규율됩니다. Charles T. Creech, Inc. v. Brown, 433 S.W.3d 345 (Ky. 2014) 판결은 기존 직원에게 비경쟁 조항을 부과하는 경우 단순한 "지속적 고용(continued employment)"만으로는 약인(consideration)이 성립하지 않는다고 판시해, 추가 임금 인상·승진·전문 트레이닝 등 별도 약인이 필요해졌습니다.

한편, 켄터키에는 (1) 주 차원 유급 병가 의무가 없고, (2) 의무적 PFML 도 없으며(자발적 보험 프로그램만 존재), (3) 주 차원 임금 이력 질문 금지법이 없고, (4) 주 차원 임금 투명성 의무가 없으며, (5) 켄터키 대법원 2016 년 판결로 시·카운티가 주 최저임금보다 높은 자체 최저임금을 설정할 수 없습니다(렉싱턴이 2015 년 지방 최저임금 인상 시도가 무효화됨). 따라서 캘리포니아·뉴욕·버지니아 같은 worker-protection 강한 주는 아니며, 텍사스·조지아와 비슷한

federal-floor 환경에 KCRA 8 인 적용·흡연자 보호·KY OSH 주 플랜이 더해진 구조로 이해하는 것이 정확합니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금 (KRS 337.275)

켄터키 최저임금은 시간당 \$7.25 로, 연방 최저임금과 동일합니다. 2009 년 이후 인상되지 않았으며, KRS 337.275 는 연방 최저임금이 인상되면 켄터키 최저임금도 자동 동일 인상되도록 규정합니다. 2026 년 SB 11·HB 67 등 인상 법안이 발의되었으나 통과되지 않았습니다.

팁 직원의 cash wage 는 연방 기준 시간당 \$2.13 이며, 팁 합산이 \$7.25 미만이면 사업주가 차액을 지급해야 합니다(tip credit). 20 세 미만 신입 직원은 입사 후 90 일까지 시간당 \$4.25 의 훈련 임금이, 정규 학생은 정규 최저임금의 85%인 \$6.16 이 인정됩니다.

소규모 사업장 면제: 5 년 평균 연 매출 \$95,000 미만 사업장은 켄터키 최저임금 적용 면제이지만 연방 FLSA 에 의해 직접 규율될 수 있습니다. 농업·외부 영업·임원/행정/전문직 면제 등은 KRS 337.010 에 명시되어 있습니다.

도시별 최저임금: 켄터키 대법원이 2016 년 10 월 판결(렉싱턴 사례)에서 시·카운티가 주 최저임금보다 높은 자체 최저임금을 설정할 권한이 없다고 판단해, 루이빌·렉싱턴·코빙턴 등 모든 지역이 주 단일 기준 \$7.25 를 적용합니다.

3.2 오버타임

켄터키는 자체 오버타임 청구권을 두지 않고 연방 FLSA 기준을 따릅니다. 비면제(non-exempt) 직원이 주 40 시간을 초과해 일한 경우 초과분에 대해 정규 시급의 1.5 배를 지급해야 합니다. 일일 8 시간 초과 오버타임은 없습니다.

켄터키 특유의 7 일 연속 근무 규정: KRS 337.050 에 따라 일부 산업에서는 7 일 연속 근무한 경우 7 일째에 대해 1.5 배 임금 의무가 있을 수 있습니다(소매업·서비스업 일부 적용). 적용 여부는 산업·근무 형태별로 달라지므로 변호사 자문 권장.

3.3 면제 vs 비면제 분류

면제 인정을 받으려면 직무 내용(duties test)과 임금 기준(salary test)을 모두 충족해야 합니다. 켄터키는 자체 임금 임계가 없으며 연방 FLSA 기준이 적용됩니다(2025 년 white-collar exemption salary minimum 주당 \$684 = 연 \$35,568; 고소득 면제 임계 연 \$107,432).

주의: 직책에 "매니저"나 "Supervisor"가 들어간다고 자동 면제가 아니며, 실제 수행 업무와 의사결정 권한이 면제 기준에 부합해야 합니다. 잘못된 면제 분류로 인한 OT 미지급은 연방 FLSA 청구(미지급액 + 100% liquidated damages, 변호사 비용)와 켄터키 KRS 337.385 청구(double damages)로 이어질 수 있습니다.

3.4 식사·휴게 시간 (KRS 337.355, 337.365)

켄터키는 연방법보다 강한 식사·휴게 의무를 부과합니다. KRS 337.355 에 따라 사업주는 직원에게 합리적인 식사 시간을 제공해야 하며, 근무 시작 후 3 시간 ~ 5 시간 사이에 부여해야 합니다. 식사 시간이 30 분 이상이고 직원이 업무에서 완전히 자유로운 경우 무급 처리할 수 있습니다.

KRS 337.365 에 따라 사업주는 4 시간 근무마다 10 분의 유급 휴게(rest break)를 추가로 제공해야 합니다. 이는 식사 시간과 별도이며, 휴게는 유급(연방 FLSA 와 동일하게 20 분 이하 유급)입니다. 미성년자(18 세 미만)는 KRS 339.230 에 따라 5 시간 연속 근무 시 30 분 이상 식사 시간이 의무입니다.

3.5 마지막페이체크 (KRS 337.055)

켄터키 사업주는 마지막페이체크를 다음 정기페이데이까지 지급하되, 마지막 근무일로부터 최소 14 일은 처리 시간으로 보장됩니다(KRS 337.055). 자발적 퇴사·해고를 구분하지 않습니다.

쉽게 풀면, 다음 페이데이가 마지막 근무일로부터 14 일 이내라면 14 일까지 지급 시한을 연장할 수 있고, 14 일 이후라면 그 페이데이까지 지급하면 됩니다. 두 시한 중 사업주에게 더 여유 있는 쪽이 적용되는 구조입니다.

예: 마지막 근무 5/1, 회사 페이데이가 매월 15 일이라면 → 다음 페이데이 5/15 까지(페이데이가 근무일+14 일과 같은 날). 페이데이가 매월 말일만 있다면 → 5/30 까지(페이데이가 5/15 보다 늦으므로 그 페이데이가 시한).

주의: 오하이오, 캘리포니아 등 일부 주는 반대로 "페이데이와 일정 일수 중 더 빠른 쪽까지"의 단축률을 적용하지만, 켄터키는 사업주에게 시간 여유가 더 보장되는 구조입니다. 다만 이 시한(두 날짜 중 늦은 쪽)을 넘기면 미지급으로 분류되어 KRS 337.385 의 double damages(미지급액 + 동일액 liquidated)에 노출됩니다. 미사용 PTO 정산은 주법 의무가 아니며, 회사 정책 또는 고용계약서에 명시된 경우에만 청구 가능합니다.

3.6 임금 지급 빈도 (KRS 337.020)

켄터키 사업주는 직원에게 최소 반월 1 회(semi-monthly) 임금을 지급해야 하며, 임금 기간 종료 후 18 일을 넘길 수 없습니다. 즉, 월 2 회 이상의 정기 페이데이를 운영해야 하며, 페이데이는 임금 기간 종료 후 18 일 이내여야 합니다.

3.7 임금 도용 처벌 (KRS 337.385)

KRS 337.385 는 임금 미지급에 대한 강력한 구제를 규정합니다. 직원은 (1) 미지급 임금 + (2) 동일액의 liquidated damages(double damages) + (3) 변호사 비용 + (4) 소송 비용을 청구할 수 있습니다. 시효는 일반 5 년(KRS 413.120)이지만 사실관계에 따라 달라질 수 있습니다.

KRS 337.405 는 임금 청구 또는 조사 협력을 이유로 한 보복을 금지합니다. 신고처는 주 차원 Kentucky Education and Labor Cabinet, Division of Wages and Hours / 연방 차원 USDOL Wage and Hour Division 입니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA

4.1 유급 병가 – 주법 의무 없음

켄터키는 일반 사업주에 대한 유급 병가 의무가 없습니다. 회사 정책으로 PSL 을 운영하는 경우 그 정책을 일관되게 적용할 의무가 발생하며, 핸드북에 PSL 정책을 명시하면 implied contract 청구의 근거가 될 수 있으므로 적립률·사용 조건·소진 처리 등을 명확히 문서화하는 것이 중요합니다.

4.2 유급 가족·의료휴가 – 자발적 보험 프로그램만 존재

켄터키는 의무적 PFML 프로그램이 없습니다. 다만 켄터키는 사업주가 민간 보험사를 통해 자발적으로 PFML 을 직원 복리후생으로 제공할 수 있는 법안을 통과시킨 상태이며, 시행 시기는 미확정입니다. 의무 프로그램이 없으므로 가족 간병이나 출산은 (1) 연방 FMLA(직원 50 명+, 무급 12 주), (2) 사업주 자체 정책, (3) 단기·장기 장애 보험으로 처리됩니다.

4.3 FMLA

연방 FMLA 는 직원 50 명 이상 사업장에 적용됩니다. 자격 요건은 12 개월 이상 근무 + 1,250 시간 이상 근무이며, 12 주 무급 일자리 보호 휴가가 보장됩니다. 적용 사유는 본인의 심각한 건강 문제, 가족 간병, 출산·입양·위탁 양육, 군 가족 사유입니다. 군 가족 돌봄은 최대 26 주가 적용됩니다.

주의: FMLA 적용 50 명+ 임계는 75 마일 반경 내 직원 수 기준이며, 한 직원의 자격 충족 여부를 잘못 거부하면 FMLA 보복 청구로 이어질 수 있습니다. 자격 통지(eligibility notice)와 권리 통지(rights and responsibilities notice)는 5 영업일 이내 서면으로 제공해야 합니다.

4.4 임신과 합리적 편의 (KPWA, 2019)

Kentucky Pregnant Workers Act(KPWA, 2019.6.27 시행, KRS 344.030~344.110)는 직원 15 명 이상 사업주에게 임신·출산·관련 의료 조건에 대한 합리적 편의제공을 의무화합니다. 합리적 편의

예시는 더 잦거나 긴 휴게, 출산 회복 휴가, 장비 수정·제공, 적절한 좌석 배치, 더 가벼운 업무로의 임시 전환, 모유 수유 시간 등입니다.

연방 PWFA(2023 년 시행, 15+)와 적용 임계가 같으나, KPWA 는 채용 시점과 정기 게시 시점에 직원에게 권리를 통지할 의무를 부과한 점이 특징입니다. KCRA(8+)는 임신 차별 금지를 별도로 규정하지만 합리적 편의 의무는 KPWA 에 따라 15+ 적용입니다.

4.5 입양 휴가 (KRS 337.015)

켄터키 Adoption Leave Law(KRS 337.015)는 직원이 서면 요청 시 최대 6 주 무급 입양 휴가를 부여하도록 의무화합니다. 또한 사업주가 출산 부모에게 유급 휴가나 기타 복리후생을 제공하는 경우, 입양 부모에게도 동일한 종류·양·기간의 유급 휴가와 복리후생을 제공해야 합니다(친·양부모 동등 대우 의무).

적용 제외: 의제 친족(fictive kin), 계부모, 형제·자매, 혈연 관계자(반혈연 포함, 사촌·이모·삼촌·조카, 조부모·증조부모 등) 입양은 적용되지 않습니다.

4.6 추가 의무 휴가

- Jury Duty — 켄터키 자체법(Va. Code 등 동등): 배심 소환에 응한 직원의 해고·차별·위협 금지
- Voting Leave — 합리적 시간(통상 4 시간 이내) 무급 투표 휴가 의무
- Military Leave — 연방 USERRA 적용; 켄터키도 자체 보강
- Witness/Court Appearance Leave — 법정 출석 의무 직원 보호
- Emergency Responder Leave — 자원 소방·EMT·치안 보조원·재난 관리 직원에게 비상 대응 휴가 의무

제 5 장. 차별과 괴롭힘

5.1 연방 차별 금지법

연방법은 직원 수에 따라 적용 범위가 달라집니다. Title VII(인종, 피부색, 종교, 성별, 출신국)는 15 명+, ADA(장애)는 15 명+, ADEA(40 세 이상)는 20 명+ 사업장에 적용됩니다. Bostock v. Clayton County(2020) 판결로 Title VII 는 성적체성·성적 지향 차별도 보호 대상으로 해석됩니다.

5.2 켄터키 시민권리법 (KCRA, KRS Chapter 344)

KCRA(KRS 344.040)는 직원 8 명 이상 사업주에 적용되며(20 주 이상 고용), 보호 카테고리는 인종, 피부색, 종교, 출신국, 성별, 연령(40 세 이상), 임신·출산·관련 의료 조건, 그리고 흡연자/비흡연자 신분(smoker/non-smoker status)입니다. 다만 장애와 임신 차별은 직원 15 명 이상 사업주에만 적용됩니다.

적용 임계가 8 명이라는 점은 한인 운영 소규모 사업장 인사담당자가 가장 자주 놓치는 핵심 사항입니다. 8~14 인 사업장은 KCRA 인종·성별·출신국·연령·종교·흡연자 보호 대상이지만 장애·임신 보호는 받지 못하는 중간대 사업장입니다.

흡연자/비흡연자 신분 보호: 켄터키는 담배 산업 역사가 있어 KCRA 에서 흡연자 신분을 명시 보호 카테고리로 두고 있습니다. 단, 직원이 회사의 흡연 정책(예: 사업장 내 흡연 금지, 흡연실 지정)을 준수하는 한 보호되며, 흡연자와 비흡연자 간 건강보험 보험료 차등은 KRS 344.040 에 따라 일정 한도 내에서 허용됩니다(흡연 cessation 프로그램 참여시 차등 가능).

5.3 SOGI 보호 — 주법 없음, Fairness Ordinance 24+ 시·카운티

켄터키 주법은 SOGI(성적 지향·성정체성)를 명시 보호 카테고리로 두지 않습니다. 주지사 행정명령(Executive Order 2020-214, 2020.1)은 주 정부 고용에 대한 SOGI 비차별을 명시했으나 민간 사업주에 직접 적용되지 않습니다.

도시-카운티 단위 Fairness Ordinance 는 1999 년 루이빌(Louisville)-렉싱턴(Lexington-Fayette)에서 시작해 2024 년 기준 24 개 이상의 시-카운티가 채택했으며, 주민의 약 1/4 을 보호하고 있습니다. 주요 적용 지역: 루이빌, 렉싱턴, 코빙턴, 프랭크퍼트, 댄빌, 미드웨이, 모어헤드, 베르사유, 헨더슨 등. 사업장 소재지가 Fairness Ordinance 적용 시-카운티에 있는지 확인이 필요합니다.

연방 Title VII 는 Bostock v. Clayton County(2020) 판결에 따라 SOGI 차별을 성차별의 일종으로 보호하므로, 직원 15 명+ 사업장은 연방법으로 보호됩니다. 사업장이 (a) 직원 15 명 미만 + (b) Fairness Ordinance 적용 외 지역에 있으면 SOGI 보호 공백이 발생할 수 있으나, 비차별 정책 채택이 권장됩니다.

5.4 신고 시한과 절차 (HB 320, 2024)

Kentucky Commission on Human Rights(KCHR) 신고 시한은 사건 발생일로부터 180 일입니다.

2024 년 7 월 15 일 시행된 House Bill 320 으로 KCRA 민사 소송 시효가 5 년에서 3 년으로 단축되었습니다.

연방 Title VII 와 달리 KCHR 사전 신고 의무가 없으므로, 직원은 KCHR 신고 없이 바로 민사 소송을 제기할 수 있습니다(Conner v. Patton, 133 S.W.3d 491, Ky. Ct. App. 2004). 다만 EEOC 청구를 병행하려면 EEOC 절차를 거쳐 right-to-sue letter 를 받아야 합니다.

KCRA 의 또 다른 특징: 손해배상에 주법상 한도(cap)가 없어 사업주 노출이 큼니다. 백 페이, front pay, 정서적 손해, 변호사 비용 모두 무한도로 청구 가능하며, 일부 경우 징벌적 손해도 인정될 수 있습니다.

5.5 의무 트레이닝

켄터키는 일반 사업주에게 성희롱 방지 트레이닝을 법적으로 의무화하지 않습니다. 다만 Faragher/Ellerth affirmative defense 차원에서 (a) 명문화된 anti-harassment 정책 + (b) 정기 트레이닝 + (c) 다중 신고 채널 + (d) 신속한 조사가 사실상 필수 요건입니다. KCHR 은 무료 모델 자료를 제공합니다.

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 At-Will 원칙과 켄터키 예외

켄터키는 At-Will 주이지만 다음 예외가 인정됩니다. (1) Public policy exception — Firestone Textile v. Meadows(1983) 등 판례로 인정; 산재 청구·법정 의무 이행·법령 준수 등을 이유로 한 해고. (2) Implied contract — 핸드북·구두 약속 등 명시적 약속에 기반. (3) KCRA 차별·보복, 연방법 위반 해고. 인사담당자 관점에서 가장 주의해야 할 청구권은 (a) KCRA 차별·보복 청구(8 명+, 장애·임신은 15 명+), (b) Workers' Comp 보복(KRS 342.197), (c) FMLA 보복, (d) public policy 청구입니다.

6.2 부당해고의 주요 유형

- KCRA 차별·보복 해고 — KRS Chapter 344; 손해배상 + 변호사 비용 (cap 없음); KCHR 시한 180 일, 민사 시효 3 년 (HB 320, 2024.7.15 시행)
- Workers' Comp 보복 — KRS 342.197 명시 금지; 산재 신청을 이유로 한 해고에 대한 손해배상 청구
- FMLA 보복 — 연방 FMLA; 휴가 사용·요청에 대한 보복
- Public policy 청구 — Firestone Textile v. Meadows(1983) 등; 좁게 해석
- Implied-in-fact contract — 핸드북 명시적 약속·구두 약속에 기반
- KY OSH 보복 — KOSH 안전 신고에 대한 보복 금지

6.3 퇴직금 (Severance)

켄터키는 퇴직금을 의무화하지 않습니다. 사내 정책 또는 합의서에 따라 결정되며, 합의서 작성시 (1) 적용 청구권 명시, (2) 40 세 이상 직원은 OWBPA 21 일 검토 + 7 일 철회 기간 보장, (3) KCRA 청구 명시 포기, (4) 연방 Speak Out Act 준수(성희롱·성폭력 사전 NDA 무효), (5) 강제 중재 조항 검토(EFAA 적용 여부)가 필요합니다.

6.4 켄터키 실업급여

Kentucky Office of Unemployment Insurance(OUI; Education and Labor Cabinet 산하)가 실업급여를 운영합니다. 자격은 본인 귀책 외 사유로 실직 + 기준 기간 충분 임금 + 즉시 일할 수 있는 상태 + 적극 구직 활동입니다. 신청은 kewes.ky.gov 또는 502-875-0442 로 합니다.

"Misconduct" 해고는 자격 거부 사유가 되지만 단순 성과 부족과 구분되며, 사업주가 잘 문서화된 징계 기록(progressive discipline)을 제시하는 것이 항변에 핵심입니다. 켄터키는 misconduct 정의를 비교적 좁게 해석하는 경향이 있어, 사업주 측 입증 부담이 큼니다.

6.5 COBRA / 켄터키 연속 보장법

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 18~36 개월 연장을 보장합니다. 켄터키는 자체 연속 보장법(state continuation law)을 두어 직원 20 명 미만 사업장의 직원에게 최대 18 개월의 보험 연속 가입을 보장합니다.

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항 — Creech 약인 트랩 (Ky. 2014)

켄터키는 비경쟁 조항에 관한 성문법이 없으며 관습법으로 규율됩니다. 비경쟁이 유효하려면 (1) 합리적 범위(시간·지역·범위), (2) 사업주의 정당한 사업 이익 보호, (3) 약인(consideration)이 모두 충족되어야 합니다. 켄터키 법원은 Blue-Pencil 원칙을 적용해 과도한 부분을 수정해 집행할 수 있습니다.

Charles T. Creech, Inc. v. Brown, 433 S.W.3d 345 (Ky. 2014) 판결의 핵심: 입사 시점이 아닌 기존 직원에게 비경쟁 조항을 부과하는 경우 단순한 "지속적 고용(continued employment)"만으로는 약인이 성립하지 않습니다. 사업주는 별도의 명확한 가치(추가 임금, 승진, 전문 트레이닝, 보너스, 전환 임금 등)를 제공해야 합니다.

인사담당자가 가장 자주 놓치는 함정: 16년 근속 직원에게 비경쟁을 추가로 받는 경우 자동으로 무효 가능. 비경쟁을 추가 부과할 때는 (a) 추가 약인을 합의서에 명시, (b) 실제 임금 인상·승진·트레이닝 등을 동시 시행, (c) 합의서에 약인 내역을 구체적으로 기재해야 합니다. 입사 시점 비경쟁은 채용 자체가 약인이므로 이 문제가 발생하지 않습니다.

주의: FTC가 2024년 4월 발표한 비경쟁 전국 금지 규칙은 법원 명령으로 시행 정지되었고, 켄터키는 캘리포니아·미네소타처럼 비경쟁 자체를 금지하는 주가 아닙니다. 그러나 비경쟁이 광범위할수록 직원의 직접 청구·집단소송 노출이 커지므로 정당한 사업 이익(영업비밀, 고객관계 등)에 한정된 좁은 조항을 채택하는 것이 안전합니다.

7.2 NDA의 한계

연방 Speak Out Act(2022)는 성희롱·성폭력에 대한 사전 분쟁(pre-dispute) NDA와 non-disparagement 조항을 무효화했습니다. 분쟁 발생 후 합의 NDA는 별도 분석이 필요합니다. Defend Trade Secrets Act는 모든 NDA에 whistleblower immunity 통지를 의무화합니다(누락시 영업비밀 청구에서 exemplary damages·변호사 비용 청구권 상실).

7.3 중재 조항

연방 FAA가 일반적으로 적용되지만, 2022년 시행된 Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act(EFAA)는 성희롱·성폭력 청구에 대한 강제 중재를 무효화했습니다. 켄터키는 차별 청구에 대한 강제 중재를 별도로 무효화하는 자체 법령이 없습니다.

7.4 백그라운드 체크

켄터키는 민간 사업주에 대한 주 차원 "Ban the Box" 법이 없습니다. 공공부문은 별도 절차가 적용됩니다. 일부 도시(루이빌 등)는 자체 ban-the-box 조례를 운영할 수 있으므로 사업장 소재지 조례 점검이 필요합니다. 형사 기록 검토시 연방 FCRA 절차(disclosure, authorization, pre-adverse action notice, adverse action notice)를 준수해야 합니다.

7.5 임금 이력 질문 – 주 차원 금지 없음

켄터키는 주 차원 임금 이력 질문 금지법이 없습니다. 일부 도시 조례 적용 여부는 사업장 소재지에 따라 확인이 필요합니다. [VERIFY: 도시별 조례 최신 현황]

7.6 임금 투명성 – 주 차원 의무 없음

켄터키는 채용공고에 임금 범위를 명시할 의무가 없습니다. 캘리포니아 SB 1162 와 같은 임금 범위 공개 의무는 적용되지 않습니다. 다만 연방 EEO-1 보고와 연방 Equal Pay Act 는 별도로 적용됩니다.

7.7 Right-to-Work (KRS Chapter 336)

켄터키는 2017 년 Right-to-Work 법(KRS Chapter 336)을 채택해 노조 가입이나 회비 납부를 고용 조건으로 강제할 수 없습니다. 사업주는 직원의 노조 가입 여부, 회비 납부 여부를 채용·해고 결정에 사용할 수 없습니다. NLRA 의 protected concerted activity 보호와 별개로 적용됩니다.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 의무 가입 – 비독점 시스템

켄터키는 직원 1 명 이상이면 산재보험 의무 가입입니다(KRS 342.340). 오하이오와 달리 독점 주영 시스템이 아니므로, 사업주는 KEMI(Kentucky Employers' Mutual Insurance) 또는 민간 보험사에서 자유롭게 가입할 수 있으며, 자가보험(self-insurance) 인증도 가능합니다.

의무 가입 임계는 1 명. 한인 운영 식당·네일샵 등 소규모 사업장도 직원 1 명만 있으면 가입 의무가 발생합니다. 미가입 사업주는 (a) 직원당 일일 \$100~\$1,000 의 행정 과징금, (b) 형사 처벌(misdemeanor), (c) 직원의 직접 민사 소송권 발생(통상 산재 시스템의 면책이 무력화됨), (d) Department of Workers' Claims 강제 조치 등 강력한 제재에 노출됩니다.

적용 면제: 농업 근로자(KRS 342.650), 가정 근로자(2 명 미만 + 주 40 시간 미만), 연방 직원, 자영업자, 독립계약자(1099)는 일반적으로 면제. 단, 1 인 LLC 가 직원 1 명만 채용해도 의무 발생. 잘못 분류된 1099 직원이 실제로 W-2 직원에 해당하면 산재 청구권이 발생할 수 있어, 분류 점검이 중요합니다.

8.2 신청 절차 (Department of Workers' Claims)

산재는 Kentucky Department of Workers' Claims(DWC)가 관할합니다. 산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치 제공, (2) 직원에게 산재 청구 권리 통지, (3) 보험사에 즉시 통지, (4) 의료 기록 협조, (5) 임금·근무 기록 제공 등을 처리해야 합니다.

직원은 부상일로부터 2 년 이내에 청구해야 합니다(KRS 342.185). 사업주가 Notice of Filing of Application 을 받은 경우 45 일 이내에 Notice of Claim Denial or Acceptance(Form 101)를 제출해야 하며, 미제출시 default judgment 가 적용될 수 있어 즉시 변호사 자문이 필요합니다.

Temporary Total Disability(TTD) 보상은 부상 후 8 일째부터 시작되며(처음 7 일은 대기 기간), 14 일 이상 장애가 지속되면 첫 7 일도 소급 지급됩니다. 보상률은 평균 주급의 2/3 수준입니다(주당 max 는 매년 변동, [VERIFY: 2026 년 max]).

8.3 KY OSH (Kentucky Occupational Safety and Health)

켄터키는 KY OSH 자체 주 플랜(KOSH; Kentucky Education and Labor Cabinet, Department of Workplace Standards 산하)을 운영합니다. 연방 OSHA 직접 관할이 아닌 OSHA 승인 주 플랜으로, 연방 OSHA 기준을 채택하면서 일부 켄터키 특유 기준을 추가할 수 있습니다.

KY OSH 는 직접 사업장 점검·과징금 부과·트레이닝·on-site consultation 서비스를 제공합니다.

인사담당자는 (a) OSHA 300/300A 기록 의무(직원 10 명+ 사업장), (b) 중대 부상 보고 의무(사망 8 시간, 입원·절단·실명 24 시간), (c) KY OSH 보복 금지 규정 등을 점검해야 합니다. KY OSH 보복 신고 시한은 일반적으로 30 일이며, 신고처는 KY OSH Compliance 입니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

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

시나리오 1. KCRA 8 인+ 적용 인식 부족

한인 운영 사업장이 직원 9 명을 두면서 "Title VII 는 15 명+에만 적용되니 우리는 적용 안 된다"고 판단하고 차별·괴롭힘 정책을 두지 않은 경우. 켄터키 KCRA(KRS Chapter 344)는 8 명+에 적용되며 8~14 인 사업장은 KCHR 관할에 들어갑니다. 다만 장애와 임신 차별은 KCRA 도 15 명+ 적용이라 8~14 인 사업장은 인종·성별·종교·연령·흡연자 신분 보호만 적용됩니다.

대응: 8 인 이상 시점부터 KCRA 차별·괴롭힘 정책 명시 + 다중 신고 채널 + 정기

트레이닝(Faragher/Ellerth defense). KCRA 는 손해배상 cap 이 없어 사업주 노출이 크므로 각별한 주의 필요.

시나리오 2. 흡연자 차별 — 켄터키 특유 보호

회사가 채용 면접에서 "흡연자는 채용하지 않는다"고 명시하거나, 흡연자 직원에게 더 높은 건강보험 보험료를 부담시키는 경우. 켄터키 KCRA 는 흡연자/비흡연자 신분을 보호 카테고리 명시하고 있어, 직원이 회사의 흡연 정책(예: 사업장 내 흡연 금지)을 준수하는 한 흡연을 이유로 한 차별이 금지됩니다.

대응: 채용 광고·면접 가이드에서 "흡연자/비흡연자" 언급 제거. 건강보험 보험료 차등은 KRS 344.040 의 흡연 cessation 프로그램 참여 조건 내에서만 허용. 미국 다른 주에서 사업을 운영하던 사업주는 켄터키 특유의 이 보호를 인지해야 함.

시나리오 3. 비경쟁 조항 – Creech 약인 트랩

회사가 16년 근속한 매니저에게 새로 작성한 비경쟁 조항을 받으면서 추가 임금 인상이나 승진을 제공하지 않은 경우. Charles T. Creech, Inc. v. Brown(Ky. 2014) 판결에 따르면 "지속적 고용"만으로는 약인이 성립하지 않아 비경쟁 조항 자체가 무효가 됩니다.

대응: 기존 직원에게 비경쟁을 추가 부과할 때는 (a) 추가 임금 인상·승진·전문 트레이닝·보너스·전환 임금 등 별도 약인을 동시 시행, (b) 합의서에 약인 내역을 구체적으로 기재, (c) 입사 시점 비경쟁은 채용 자체가 약인이므로 가능하면 입사 시점에 받기. 약인 미비시 비경쟁 자체가 강제 불가능.

시나리오 4. 마지막페이체크 KRS 337.055 – "늦은 날" 룰

직원이 월요일 마지막 근무 + 회사 페이데이가 매월 말일인 사업장에서, 사업주가 임금 지급을 무한정 미룬 경우. KRS 337.055는 "다음 정기 페이데이 또는 마지막 근무일+14일 중 늦은 날"을 시한으로 규정하므로, 두 날짜 중 늦은 쪽이 시한이 됩니다. 14일 시한 또는 다음 페이데이 중 더 늦은 날을 넘기면 미지급 분류되어 KRS 337.385의 double damages에 노출.

대응: 모든 퇴사·해고시 마지막 근무일을 기준으로 14일 시한과 다음 페이데이 중 늦은 날을 자동 계산하는 페이롤 절차 수립. 시한 위반시 KRS 337.385(미지급 + 동일액 liquidated + 변호사 비용)·연방 FLSA 청구 노출.

시나리오 5. Workers' Comp 신청 보복 (KRS 342.197)

직원이 산재 청구를 제기한 후, 사업주가 "회사 분위기를 망쳤다"는 이유로 한 달 후 해고한 경우. KRS 342.197은 산재 신청을 이유로 한 해고·차별·위협을 금지하며, 직원에게 손해배상 청구권을 부여합니다.

대응: 산재 청구와 시간적으로 가까운 해고는 보복 추정을 받기 쉬우므로, (1) 청구 이전부터 명확한 성과·징계 기록(progressive discipline) 문서화, (2) 청구 후 해고 결정시 별도 검토 + 법무 자문, (3) "산재 청구가 결정 사유가 아니다"는 정당한 비차별 사유 명시.

한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

켄터키는 임금 면에서는 federal-floor 환경(시급 \$7.25, 2009 년 이후 미인상)이라 "느슨한 주"로 인식되기 쉽지만, KCRA 의 8 인 적용·흡연자 신분 보호·Creech 약인 룰·KRS 337.055 "늦은 날" 룰 등 인사담당자가 정확히 파악하지 않으면 노출이 큰 항목들이 있습니다.

루이빌·렉싱턴·보울링그린 등의 한인 사업장에서 가장 자주 발생하는 5 가지 패턴은 다음과 같습니다.

1. KCRA 8 인+ 적용 인식 부족

Title VII(15+)·ADA(15+)·ADEA(20+) 임계로 "우리는 작은 회사라 적용 안 된다" 잘못 판단. KRS Chapter 344 는 8 명+에 적용(장애·임신은 15 명+). 8~14 인 사업장이 KCRA

인종·성별·종교·연령·흡연자 보호 대상. 한인 운영 식당·네일샵·뷰티서플라이 다수가 이 범위. KCRA 는 손해배상 cap 이 없어 노출이 크므로 차별·괴롭힘 정책 + 트레이닝 + 다중 신고 채널 필수.

2. 흡연자/비흡연자 신분 보호 인식 부족 (켄터키 특유)

켄터키는 KCRA 에서 흡연자 신분을 보호 카테고리명시한 미국 내 드문 주. 직원이 회사 흡연 정책을 준수하는 한 흡연 여부로 차별 불가. 채용 광고·면접 가이드에서 "흡연자 채용 안 함" 표현 사용 금지. 다른 주에서 사업을 이전한 사업주가 자주 놓치는 켄터키 특유 보호.

3. Creech 약인 트랩 (Ky. 2014) 인식 부족

기존 직원에게 비경쟁 조항을 추가 부과할 때 단순한 "지속적 고용"만으로는 약인 성립 X (Charles T. Creech v. Brown, Ky. 2014). 추가 임금 인상·승진·전문 트레이닝·보너스 등 별도 약인 필수. 합의서에 약인 내역을 구체적으로 기재. 약인 미비시 비경쟁 자체가 강제 불가능.

4. KRS 337.055 — "늦은 날" 룰 인식 부족

오하이오·캘리포니아 등 "빠른 날" 룰 주와 다르게, 켄터키는 "다음 정기 페이데이 또는 마지막 근무일+14 일 중 늦은 날" 룰. 두 날짜 중 늦은 쪽이 시한. 시한 위반시 KRS 337.385 의 double damages + 변호사 비용 + 5 년 시효(KRS 413.120) 노출.

5. KY OSH 자체 주 플랜 인식 부족

켄터키는 연방 OSHA 가 아닌 KY OSH 자체 주 플랜 운영. KY OSH 는 연방 OSHA 기준 + 켄터키 특유 기준을 추가할 수 있으며 직접 점검·과징금 부과. 직원 10 명+ 사업장은 OSHA 300/300A 기록 의무. 중대 부상 보고 시한(사망 8 시간, 입원·절단·실명 24 시간). 보복 신고 시한 30 일. 켄터키에서 인사담당자는 "federal floor + KCRA 8 인 + 흡연자 보호 + Creech 약인 + KY OSH 주 플랜"의 5 가지 축을 항상 염두에 두어야 합니다. 매년 1 월 정기 점검 + 핸드북 업데이트 + 트레이닝 갱신이 핵심 예방책입니다.

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

10.1 켄터키 전용 직원 핸드북

켄터키 사업장은 다음 항목을 핸드북에 명시해야 합니다.

- At-Will 면책 조항 (켄터키 적용 명시)
- KCRA 차별·괴롭힘 정책 (8 명+ 적용; 15 명+ 장애·임신 추가; 흡연자 신분 보호 명시) — 다중 신고 채널
- Workers' Comp 보복 금지 정책 (KRS 342.197)
- 산재 청구 절차 안내 (Department of Workers' Claims)
- 마지막페이체크 KRS 337.055 "늦은 날" 룰 안내
- 식사·휴게 시간 정책 (KRS 337.355, 337.365 — 4 시간당 10 분 유급)
- FMLA 정책 (직원 50 명+ 사업장)

- PSL/PTO 정책 (회사 자체 정책)
- 비경쟁 조항 검토 절차 (Creech 약인 점검 – 기존 직원에게 부과 시 추가 약인 명시)
- Adoption Leave 정책 (KRS 337.015 – 친·양부모 동등 대우)
- SOGI 비차별 정책 (Fairness Ordinance 적용 여부 + 권장 사항)
- Right-to-Work 정책 (KRS Chapter 336)

10.2 권장 트레이닝

- 성희롱 방지 – 법적 의무 X, Faragher/Elleerth defense 차원에서 권장 (관리자·일반 직원 분리)
- 관리자 대상 wage & hour 트레이닝 (FLSA 면제 분류 점검 + KRS 337.355/365 식사·휴게)
- 면접관 대상 백그라운드 체크 + 흡연자 보호 트레이닝 (KCRA 특유 보호)
- KCRA·Bostock LGBTQ+ 비차별 인식 트레이닝
- 산재 신청 절차 + 보복 금지 트레이닝 (관리자)
- Creech 약인 – 비경쟁 조항 작성·재계약 트레이닝 (HR/법무)

10.3 문서화

켄터키는 임금 기록을 1년 보관해야 합니다(KRS 337.320). 다만 연방 FLSA는 3년 보관을 요구하므로 사실상 3년 보관이 표준입니다.

- 출퇴근 기록 (3년 보관 – 연방 FLSA 기준)
- 적합한 임금 명세서
- 성과 평가 및 progressive discipline 기록
- 불만·신고 접수 일지 (KCRA·Workers' Comp 보복 항변 핵심)
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록
- 비경쟁 조항 – Creech 약인 내역 명시 기록
- FMLA 자격·통지 기록 (5영업일 시한)

- 산재 청구·의료 기록 (DWC Form 101 시한 45 일)

10.4 의무 게시

켄터키는 다음 포스터를 사업장에 게시해야 합니다.

- Kentucky Minimum Wage Poster (Kentucky Education and Labor Cabinet)
- Kentucky Civil Rights Notice (KCHR)
- Kentucky Workers' Compensation Notice (DWC)
- Kentucky Unemployment Insurance Notice (OUI)
- KY OSH Job Safety and Health Poster (KOSH)
- 연방 FMLA / EEOC / FLSA / EPPA / USERRA 포스터

영어 + 직원 모국어로 게시해야 하며, 미게시시 사업주는 KRS 337.275 에 따라 최대 \$100 과징금에 노출됩니다.

제 11 장. 켄터키 인사담당자 리소스

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

11.1 켄터키 주 정부 기관

- Kentucky Education and Labor Cabinet (ELC) — elc.ky.gov
- Division of Wages and Hours — labor.ky.gov / 502-564-3534
- Kentucky Commission on Human Rights (KCHR) — kchr.ky.gov / 502-595-4024 또는 1-800-292-5566
- Department of Workers' Claims (DWC) — labor.ky.gov/Workers-Compensation / 502-564-5550
- Kentucky OSH (KY OSH / KOSH) — labor.ky.gov/standards/Pages/Occupational-Safety-and-Health.aspx
- Office of Unemployment Insurance (OUI) — kewes.ky.gov / 502-875-0442
- Kentucky Attorney General — ag.ky.gov

11.2 켄터키 도시·카운티 (해당 사업장)

- Louisville Metro Human Relations Commission (Fairness Ordinance, 1999~)
- Lexington-Fayette Urban County Human Rights Commission (Fairness Ordinance, 1999~)
- Covington Human Rights Commission (Fairness Ordinance)
- Frankfort, Versailles, Danville, Henderson 등 24+ Fairness Ordinance 채택 시·카운티

11.3 연방 기관

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) — Louisville Area Office, Indianapolis District Office — eoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 4 — osha.gov (KY OSH 주 플랜이지만 연방 OSHA 가 monitoring)
- National Labor Relations Board (NLRB), Region 9 — nrb.gov
- USDOJ Immigrant and Employee Rights (IER) Section — justice.gov/ier

11.4 법률 검토·자문

- Kentucky Bar Association Lawyer Referral Service — kybar.org / 502-564-3795
- Korean American Bar Association of Washington D.C. (켄터키 일부 포괄) — kabadc.org / [VERIFY: 켄터키 직접 챗터 현황]
- Legal Aid Society (Louisville) — laslou.org / 502-584-1254
- Kentucky Equal Justice Center — kyequaljustice.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), Kentucky 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. 켄터키는 캘리포니아·뉴욕·버지니아만큼 노동법이 강한가요?

아니요. 켄터키는 임금 면에서는 federal-floor 환경(시급 \$7.25, 2009 년 이후 미인상)이며, 캘리포니아·뉴욕·매사추세츠·뉴저지 같은 강한 보호 주는 아닙니다. 다만 차별 보호(KCRA 8 인+)와 흡연자 신분 보호, KY OSH 주 플랜, KRS 337.055 "늦은 날" 룰, Creech 약인 룰 등 켄터키 특유의 항목이 있어, "텍사스·조지아처럼 느슨하다"는 인식만으로는 위험합니다.

Q2. 직원이 9 명인 한인 식당도 차별 금지법 적용 받나요?

예. 켄터키 KCRA(KRS Chapter 344)는 직원 8 명 이상 사업주에 적용됩니다. 연방 Title VII 는 15 명+, ADA 는 15 명+, ADEA 는 20 명+ 임계라 적용 안 되지만, 8~14 인 사업장은 KCRA 인종·성별·종교·연령(40+)·출신국·흡연자 보호 적용. 단, 장애·임신 차별은 KCRA 도 15 명+ 적용입니다. KCRA 는 손해배상 cap 이 없어 노출이 크므로 정책·트레이닝·다중 신고 채널이 필수.

Q3. 채용 면접에서 "흡연자는 안 받습니다"라고 명시할 수 있나요?

아니요. 켄터키 KCRA 는 흡연자/비흡연자 신분을 명시 보호 카테고리 두는 미국 내 드문 주입니다. 직원이 회사의 흡연 정책(예: 사업장 내 흡연 금지)을 준수하는 한 흡연 여부로 차별 불가. 채용 광고·면접 가이드에서 "흡연자 채용 안 함" 표현 사용 금지. 건강보험 보험료 차등은 흡연 cessation 프로그램 참여 조건 내에서만 허용.

Q4. 직원 1 명인 사업장도 산재보험 가입해야 하나요?

예. 켄터키는 직원 1 명 이상이면 산재보험 의무 가입(KRS 342.340). 다만 오하이오와 달리 독점 주영 시스템이 아니므로 KEMI(Kentucky Employers' Mutual) 또는 민간 보험사에서 자유롭게 가입

가능. 미가입시 직원당 일일 \$100~\$1,000 과징금 + 형사 처벌(misdemeanor) + 직원의 직접 민사 소송권 노출.

Q5. 마지막페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

KRS 337.055 에 따라 다음 정기페이데이 또는 마지막 근무일+14 일 중 늦은 날까지 지급. 자발적 퇴사·해고를 구분하지 않습니다. 오하이오·캘리포니아 등 "빠른 날" 를 주와 다르게, 켄터키는 "늦은 날" 를이라 사업주에게 더 여유가 있지만 14 일 또는 다음페이데이 중 늦은 날을 넘기면 KRS 337.385 의 double damages(미지급액 + 동일액 liquidated) + 변호사 비용 노출.

Q6. 16년 근속 직원에게 새로 비경쟁 조항을 받을 수 있나요?

단순히 "지속적 고용"만으로는 약인이 성립하지 않아 비경쟁이 무효가 됩니다(Charles T. Creech, Inc. v. Brown, Ky. 2014). 추가 임금 인상·승진·전문 트레이닝·보너스·전환 임금 등 별도 약인을 동시 시행하고 합의서에 약인 내역을 구체적으로 명시해야 합니다. 입사 시점 비경쟁은 채용 자체가 약인이므로 이 문제가 발생하지 않으니, 가능하면 입사 시점에 받는 것이 안전.

Q7. SOGI(성정체성·성적 지향) 차별 – 켄터키 적용 어떻게 되나요?

켄터키 주법은 SOGI 를 명시 보호 카테고리 두지 않습니다. 그러나 (1) 연방 Title VII 가 Bostock v. Clayton County(2020) 판결로 SOGI 차별을 성차별로 보호 – 15 명+ 사업장 적용, (2) 루이빌·렉싱턴·코빙턴·프랭크퍼트·베르사유 등 24+ 시·카운티 Fairness Ordinance 보호. 사업장이 Fairness Ordinance 적용 시·카운티에 있고 직원 15 명+이면 SOGI 비차별 적용. 보호 공백을 이유로 차별을 허용하면 향후 법 개정 또는 조례 확장에 노출되므로 비차별 정책 권장.

ENGLISH VERSION

Kentucky 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 Kentucky should know to maintain compliance with U.S. employment law. Kentucky is a federal-floor state on wages (state minimum wage \$7.25, unchanged since 2009), but has several distinctive features HR managers must understand precisely: (1) the Kentucky Civil Rights Act (KCRA, KRS Chapter 344) applies at 8 or more employees, broader than federal Title VII's 15-employee threshold; (2) Kentucky is one of the few U.S. states that explicitly protects smoker/non-smoker status as a discrimination category; and (3) non-compete agreements imposed on existing employees require additional consideration beyond continued employment under *Charles T. Creech, Inc. v. Brown*, 433 S.W.3d 345 (Ky. 2014).

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. Approximately 14,000 Korean Americans live in Kentucky (about 0.31% of state population), concentrated in Louisville, Lexington-Fayette (where Asian residents make up 4.14% of the population), Bowling Green, Covington, and Owensboro, where Korean American restaurants, nail salons, beauty supply stores, dry cleaners, education academies, and small businesses are active. This guide is intended as preventive education to help business owners navigate Kentucky's legal environment.

Information in this guide is current as of May 2026.

Chapter 1. Kentucky Labor Law At-A-Glance

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

Item	Kentucky Standard
State Minimum Wage	\$7.25/hr (matches federal; unchanged since 2009; KRS 337.275)
Tipped Minimum Wage	\$2.13/hr + tips (combined must reach \$7.25)
Training Wage	\$4.25/hr (under age 20, first 90 days)
Student Wage	\$6.16/hr (85% of regular minimum)
Small Employer Exemption	Employers with under \$95,000 average annual gross sales over 5 years
Overtime	1.5x over 40 hrs/week (federal FLSA standard; no separate state OT claim)
Rest Breaks	10-minute paid rest break per 4 hours worked (KRS 337.365)
Meal Periods	Reasonable meal period between 3rd and 5th hour of shift (KRS 337.355)
Paid Sick Leave (PSL)	No state mandate
Paid Family/Medical Leave	No mandatory state program (voluntary insurance program only)
Adoption Leave	Up to 6 weeks unpaid (KRS 337.015) — birth/adoptive parent parity required
At-Will Employment	Yes (Public policy exception recognized)
Discrimination (KCRA)	8+ employees (15+ for disability and pregnancy; KRS Chapter 344)
State Protected Classes	Race, color, religion, national origin, sex, age (40+), disability, pregnancy, smoker/non-smoker status
SOGI Protection	Not in state statute; covered by 24+ city/county Fairness Ordinances (Louisville, Lexington, etc.)
KCHR Filing Deadline	180 days

Item	Kentucky Standard
Civil Suit SOL (KCRA)	3 years (HB 320, eff. 7/15/2024 reduced from 5 years)
Workers' Comp	Mandatory at 1+ employees (KRS Chapter 342); private and KEMI both available (non-monopolistic)
OSHA	KY OSH state plan (KOSH; not federal direct)
Final Paycheck	Next regular payday or last day + 14 days, whichever LATER (KRS 337.055)
Wage Payment Frequency	At least semi-monthly, no more than 18 days after pay period (KRS 337.020)
Non-Compete	Common law; Charles T. Creech v. Brown (Ky. 2014) — additional consideration required for existing employees
Pay History Inquiry Ban	No state mandate
Pay Transparency	No state mandate
Right-to-Work	Yes (KRS Chapter 336; mandatory union membership prohibited)
Whistleblower Protection	Public employees only (KRS 61.102); private employees rely on federal/industry-specific laws
Workers' Comp Retaliation	Expressly prohibited (KRS 342.197)

Chapter 2. How Kentucky Compares to Federal Law

Kentucky is a federal-floor state on wages, following the federal minimum wage standard. However, it has several distinctive provisions in discrimination protection and unique categories that HR managers must understand precisely.

First, the Kentucky Civil Rights Act (KCRA, KRS Chapter 344) applies at 8 or more employees. This threshold is lower than federal Title VII (15+), ADA (15+), and ADEA (20+). Employers between 8 and 14 employees fall under exclusive KCHR jurisdiction (no EEOC jurisdiction except ADEA/ADA matters). For disability and pregnancy discrimination, however, KCRA also applies only at 15+ employees.

Second, Kentucky is one of the few U.S. states that explicitly protects smoker/non-smoker status as a KCRA protected category. Employers cannot discriminate based on smoking status as long as the employee complies with workplace smoking policy. This reflects Kentucky's tobacco industry heritage.

Third, House Bill 320 (effective July 15, 2024) reduced the civil-suit statute of limitations under KCRA from five years to three years. The KCHR filing deadline is 180 days from the alleged discriminatory act. Unlike federal Title VII, KCRA does not require pre-suit filing with KCHR, so employees can bring direct civil action (*Conner v. Patton*, 133 S.W.3d 491).

Fourth, workers' compensation is mandatory at 1+ employees (KRS 342.340), but unlike Ohio, it is not a monopolistic state-fund system. Employers may obtain coverage through KEMI (Kentucky Employers' Mutual Insurance) or any licensed private insurer. Non-compliance exposes employers to penalties of \$100-\$1,000 per employee per day, criminal liability, and direct civil suit by injured workers.

Fifth, Kentucky operates KY OSH (Kentucky Occupational Safety and Health) as its own state plan (not under federal OSHA direct jurisdiction). KY OSH adopts federal OSHA standards while adding some Kentucky-specific provisions and conducts its own inspections and enforcement.

Sixth, non-compete agreements are governed by common law (no statute). *Charles T. Creech, Inc. v. Brown*, 433 S.W.3d 345 (Ky. 2014) held that continued employment alone is not sufficient consideration for non-competes imposed on existing employees — additional benefits such as wage increases, promotions, or specialized training are required.

On the other hand, Kentucky (1) has no general state PSL mandate, (2) no mandatory PFML (only voluntary insurance program), (3) no statewide pay history inquiry ban, (4) no statewide pay transparency requirement, and (5) following the Kentucky Supreme Court 2016 ruling, cities and counties cannot set local minimum wages above the state level (Lexington's 2015 attempted local increase was struck down). Kentucky is therefore not at California, New York, or Virginia worker-protection levels — it is closer to Texas or Georgia in federal-floor terms, with KCRA's 8-employee threshold, smoker protection, the KY OSH state plan, and the Creech consideration rule layered on top.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage (KRS 337.275)

Kentucky's minimum wage is \$7.25/hr, matching the federal minimum wage. The rate has not changed since 2009. KRS 337.275 provides that if the federal minimum wage increases, Kentucky's rate automatically increases to match. Senate Bill 11/16 and House Bill 67 in 2026 sought to raise the rate but did not pass.

Tipped employees may be paid the federal cash wage of \$2.13/hr; the employer must make up any difference if the cash wage plus tips falls below \$7.25 (tip credit). New employees under age 20 may be

paid the training wage of \$4.25/hr for the first 90 days. Full-time students working part-time may be paid the student wage of \$6.16/hr (85% of regular minimum).

Small employer exemption: employers with under \$95,000 in average annual gross sales over the prior 5 years are exempt from Kentucky minimum wage but may still be covered under federal FLSA.

Agricultural workers, outside sales, and executive/administrative/professional exemptions are listed in KRS 337.010.

Local minimum wage: the Kentucky Supreme Court ruled in October 2016 (Lexington case) that cities and counties lack authority to set minimum wages above the state level, so all locations including Louisville, Lexington, and Covington apply the single state standard of \$7.25.

3.2 Overtime

Kentucky relies on the federal FLSA standard rather than imposing its own overtime claim. Non-exempt workers are owed 1.5x their regular rate for hours over 40 in a workweek. There is no daily 8-hour overtime trigger.

Kentucky-specific 7-day rule: KRS 337.050 may require 1.5x pay on the 7th consecutive day of work in certain industries (some retail and service-sector applications). Application varies by industry and work pattern, so legal review is recommended.

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

Exempt status requires both a duties test and a salary threshold. Kentucky has no separate salary threshold and applies federal FLSA standards (2025 white-collar exemption salary minimum: \$684/week or \$35,568/year; highly compensated exemption threshold \$107,432/year).

Note: a job title like "Manager" or "Supervisor" does not by itself establish exemption; actual duties and decision-making authority must satisfy the test. Misclassification of non-exempt workers as exempt creates federal FLSA exposure (unpaid wages plus 100% liquidated damages and attorney's fees) and Kentucky KRS 337.385 exposure (double damages).

3.4 Meal and Rest Periods (KRS 337.355, 337.365)

Kentucky imposes stronger meal and rest break obligations than federal law. Under KRS 337.355, employers must provide a reasonable meal period to be taken between the 3rd and 5th hour of the shift. If the meal period is at least 30 minutes and the employee is fully relieved of duty, it may be unpaid.

Under KRS 337.365, employers must additionally provide a 10-minute paid rest break for every 4 hours worked. This is separate from the meal period and is paid (consistent with federal FLSA treatment of breaks under 20 minutes). For minors under 18, KRS 339.230 requires a 30-minute meal period after 5 consecutive hours of work.

3.5 Final Paycheck (KRS 337.055) — "Whichever Later" Rule

Kentucky requires final wages by the next regular payday or 14 days after the last day worked, whichever is LATER (KRS 337.055), regardless of whether separation is voluntary or involuntary.

Note: unlike Ohio and some other states that use a "whichever sooner" rule, Kentucky uses a "whichever later" rule, giving employers more time. However, missing the later of these deadlines exposes employers to KRS 337.385 double damages. Payment of unused PTO is not state-law required and depends on internal policy or employment contract.

3.6 Wage Payment Frequency (KRS 337.020)

Kentucky employers must pay employees at least semi-monthly, with each payment made no more than 18 days after the end of the pay period. This means at least two regular paydays per month, with paydays falling within 18 days after the close of the pay period.

3.7 Wage Theft Penalties (KRS 337.385)

KRS 337.385 provides strong remedies for unpaid wages. Employees may recover (1) unpaid wages plus (2) liquidated damages equal to the unpaid amount (effectively doubling the employer's liability) plus (3) attorney's fees plus (4) court costs. The general statute of limitations is five years (KRS 413.120), though specific facts may alter the period.

KRS 337.405 prohibits retaliation against employees for filing wage complaints or cooperating with investigations. Filings go to the Kentucky Education and Labor Cabinet, Division of Wages and Hours at the state level, or USDOL Wage and Hour Division at the federal level.

Chapter 4. Leave and FMLA

4.1 Paid Sick Leave — No State Mandate

Kentucky does not require private employers to provide paid sick leave. When an employer provides PSL by policy, the policy must be applied consistently. Specifying PSL in a handbook may create implied-

contract obligations, so accrual rates, usage conditions, and forfeiture rules should be clearly documented.

4.2 Paid Family/Medical Leave — Voluntary Insurance Program Only

Kentucky has no mandatory PFML program. Kentucky did pass legislation allowing employers to offer voluntary PFML coverage through private insurance carriers as an employee benefit, but the implementation date remains undetermined. Without a mandatory program, family caregiving and birth-related leave is handled through (1) federal FMLA (employers with 50+, 12 weeks unpaid), (2) employer policy, or (3) short- and long-term disability insurance.

4.3 FMLA

Federal FMLA applies at employers with 50+ employees. Eligibility requires 12 months of service and 1,250 hours worked. Eligible employees may take 12 weeks of unpaid, job-protected leave for serious health conditions, family caregiving, birth/adoption/foster placement, or qualifying military exigencies. Military caregiver leave runs up to 26 weeks.

Note: the 50-employee threshold uses a 75-mile radius. Wrongly denying eligibility may trigger an FMLA retaliation claim. Eligibility notice and rights and responsibilities notice must be provided in writing within 5 business days.

4.4 Pregnancy and Reasonable Accommodation (KPWA, 2019)

The Kentucky Pregnant Workers Act (KPWA, effective June 27, 2019, KRS 344.030-344.110) requires employers with 15 or more employees to provide reasonable accommodation for pregnancy, childbirth, and related medical conditions. Reasonable accommodations may include more frequent or longer breaks, time off to recover from childbirth, equipment modifications, appropriate seating, temporary transfer to lighter or less hazardous work, and lactation breaks.

The employer threshold matches the federal PWFA (effective 2023, 15+), but KPWA also requires employers to notify employees of these rights at hire and through periodic posting. KCRA (8+) prohibits pregnancy discrimination separately, but the reasonable accommodation duty under KPWA applies only at 15+.

4.5 Adoption Leave (KRS 337.015)

Kentucky's Adoption Leave Law (KRS 337.015) requires employers to provide up to 6 weeks of unpaid adoption leave upon written request. Additionally, if the employer provides paid leave or other benefits

to birth parents, the same type, amount, and duration of paid leave and benefits must be offered to adoptive parents (birth/adoptive parent parity).

Exemptions: adoptions by fictive kin, stepparents, stepsiblings, blood relatives (including half-blood, cousins, aunts/uncles, nephews/nieces, grandparents/great-grandparents) are not covered.

4.6 Other Mandatory Leaves

- Jury Duty — termination, discrimination, or threats for jury service are prohibited under Kentucky law (unpaid by default)
- Voting Leave — reasonable unpaid voting time required (typically up to 4 hours)
- Military Leave — federal USERRA applies; Kentucky has additional state-level enhancements
- Witness/Court Appearance Leave — protections for required court appearances
- Emergency Responder Leave — leave required for volunteer firefighters, EMTs, peace officers, and emergency management members responding to emergencies

Chapter 5. Discrimination and Harassment

5.1 Federal Anti-Discrimination Laws

Federal anti-discrimination laws apply by employer size: Title VII (race, color, religion, sex, national origin) at 15+; ADA (disability) at 15+; ADEA (age 40+) at 20+. *Bostock v. Clayton County* (2020) interprets Title VII to also cover sexual orientation and gender identity discrimination.

5.2 Kentucky Civil Rights Act (KCRA, KRS Chapter 344)

KCRA (KRS 344.040) applies at employers with 8 or more employees (in 20 or more calendar weeks). Protected categories are race, color, religion, national origin, sex, age 40+, pregnancy and related medical conditions, and smoker/non-smoker status. Disability and pregnancy discrimination, however, apply only at 15+ employees.

The 8-employee threshold is the single point most often missed by HR managers at small Korean-owned businesses. Employers with 8 to 14 employees are covered by KCRA for race, sex, national origin, age, religion, and smoker status, but disability and pregnancy protections require 15+.

Smoker/non-smoker status protection: Kentucky's tobacco industry heritage led to KCRA explicitly listing smoker status as a protected category. Protection applies as long as the employee complies with workplace smoking policies (e.g., no-smoking-on-premises, designated smoking areas). Health insurance

contribution rate differentials between smokers and non-smokers are permitted to a limited extent under KRS 344.040 (allowed if tied to smoking-cessation program participation).

5.3 SOGI — No State Statute, 24+ City/County Fairness Ordinances

Kentucky law does not list SOGI (sexual orientation/gender identity) as protected. Executive Order 2020-214 (January 2020) prohibits SOGI discrimination in state government employment but does not directly apply to private employers.

At the city/county level, Fairness Ordinances began with Louisville and Lexington-Fayette in 1999 and have expanded to 24+ municipalities as of 2024, covering approximately one-quarter of the state's population. Major covered jurisdictions include Louisville, Lexington, Covington, Frankfort, Danville, Midway, Morehead, Versailles, and Henderson. Employers should verify whether their workplace location is under a Fairness Ordinance.

Federal Title VII protects SOGI discrimination as a form of sex discrimination under *Bostock v. Clayton County* (2020) at employers with 15+ employees. Workplaces that are both (a) under 15 employees and (b) outside a Fairness Ordinance jurisdiction may have a protection gap, but adopting SOGI nondiscrimination as workplace policy is recommended.

5.4 Filing Deadlines and Procedure (HB 320, 2024)

The Kentucky Commission on Human Rights (KCHR) charge filing deadline is 180 days from the alleged discriminatory act. House Bill 320 (effective July 15, 2024) reduced the KCRA civil-suit statute of limitations from five years to three years.

Unlike federal Title VII, KCRA does not require a pre-suit KCHR charge — employees may bring direct civil action without first filing with KCHR (*Conner v. Patton*, 133 S.W.3d 491, Ky. Ct. App. 2004). To bring a parallel EEOC claim, however, the EEOC procedure must be followed and a right-to-sue letter obtained.

Another notable feature of KCRA: there is no statutory cap on damages, creating substantial employer exposure. Back pay, front pay, emotional distress damages, and attorney's fees are recoverable without limit, and punitive damages may also be available in certain cases.

5.5 Mandatory Training

Kentucky does not mandate sexual harassment prevention training for general employers. However, for the Faragher/Ellerth affirmative defense, (a) a written anti-harassment policy, (b) periodic training, (c) multiple reporting channels, and (d) prompt investigation are practical necessities. KCHR provides free model materials.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 At-Will and Kentucky's Exceptions

Kentucky is an at-will state, with these exceptions: (1) public policy exception — recognized in *Firestone Textile v. Meadows* (1983) and progeny, covering terminations for filing workers' comp claims, fulfilling statutory duties, or refusing illegal acts; (2) implied contract — based on handbook language or specific oral promises; (3) KCRA discrimination/retaliation and federal-law violations.

From an HR perspective, the most significant exposure points are (a) KCRA discrimination/retaliation claims (8+ employees; 15+ for disability and pregnancy), (b) Workers' Comp retaliation (KRS 342.197), (c) FMLA retaliation, and (d) public policy claims.

6.2 Major Wrongful Termination Categories

- KCRA discrimination/retaliation — KRS Chapter 344; damages plus attorney's fees (no cap); KCHR deadline 180 days, civil SOL 3 years (HB 320, eff. 7/15/2024)
- Workers' Comp retaliation — KRS 342.197 expressly prohibits termination for filing a workers' comp claim; damages available
- FMLA retaliation — federal FMLA; retaliation for using or requesting leave
- Public policy claims — *Firestone Textile v. Meadows* (1983) and progeny; narrowly construed
- Implied-in-fact contract — based on handbook language or specific oral promises
- KY OSH retaliation — KOSH safety reporting retaliation prohibited

6.3 Severance

Kentucky does not require severance. It is determined by internal policy or agreement. Severance agreements should (1) clearly identify covered claims, (2) for employees age 40+, comply with OWBPA (21-day review and 7-day revocation), (3) include explicit KCRA waiver, (4) comply with the Speak Out Act (sexual harassment/assault pre-dispute NDAs are void), and (5) consider EFAA implications for forced-arbitration provisions.

6.4 Kentucky Unemployment Benefits

The Kentucky Office of Unemployment Insurance (OUI; under the Education and Labor Cabinet) administers unemployment benefits. Eligibility requires separation through no fault of the worker, sufficient earnings during the base period, immediate availability for work, and active job search. Filing is at kewes.ky.gov or 502-875-0442.

"Misconduct" terminations may be denied, but misconduct is distinguished from mere performance shortfalls. Employer-side defense depends heavily on well-documented progressive discipline records. Kentucky tends to construe misconduct narrowly, placing a substantial evidentiary burden on the employer.

6.5 COBRA / Kentucky State Continuation Coverage

Federal COBRA applies at employers with 20+ employees and provides 18-36 months of continued coverage. Kentucky has its own state continuation law providing up to 18 months of group health coverage continuation for employees of employers with fewer than 20 employees.

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Competes — The Creech Consideration Trap (Ky. 2014)

Kentucky has no statute governing non-compete agreements; enforceability is determined under common law. Valid non-competes require (1) reasonable scope (time, territory, and activity), (2) protection of a legitimate business interest, and (3) consideration. Kentucky courts apply the Blue-Pencil doctrine to modify overbroad provisions rather than voiding the entire agreement.

Charles T. Creech, Inc. v. Brown, 433 S.W.3d 345 (Ky. 2014) holding: when a non-compete is imposed on an existing employee (rather than at hire), continued employment alone is NOT sufficient consideration. The employer must provide additional value of clear, identifiable nature — such as a wage increase, promotion, specialized training, bonus, or transition pay.

The most common pitfall HR managers miss: imposing a non-compete on a 16-year long-term employee can become void automatically. When adding non-competes for existing employees, employers should (a) state the additional consideration explicitly in the agreement, (b) actually deliver concurrent wage increases, promotions, or training, and (c) document the consideration concretely. At-hire non-competes do not face this issue because the offer of employment itself is consideration.

Note: the FTC's nationwide non-compete ban (April 2024) was enjoined by federal court, and Kentucky is not among the states that statutorily ban non-competes (unlike California or Minnesota). However, broader non-competes increase exposure to employee and class claims, so narrower agreements limited to legitimate business interests (trade secrets, customer relationships) are safer.

7.2 NDA Limits

The federal Speak Out Act (2022) voids pre-dispute NDAs and non-disparagement clauses related to sexual harassment and sexual assault. Post-dispute settlement NDAs are analyzed separately. The Defend Trade Secrets Act requires whistleblower immunity notice in all NDAs (omission forfeits exemplary damages and attorney's fees in trade-secret claims).

7.3 Arbitration

The Federal Arbitration Act applies generally, but the 2022 Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act (EFAA) bars compelled arbitration of those claims. Kentucky has no separate state law voiding arbitration for discrimination claims.

7.4 Background Checks

Kentucky has no statewide ban-the-box law for private employers. Public-sector hiring is subject to separate procedures. Some cities (e.g., Louisville) may have local ban-the-box ordinances, so employer-location ordinance review is necessary. Background checks involving criminal records must follow federal FCRA procedures (disclosure, authorization, pre-adverse action notice, adverse action notice).

7.5 Pay History Inquiries — No State Ban

Kentucky has no statewide pay history inquiry ban. Local ordinance applicability should be checked based on workplace location. [VERIFY: latest city/county ordinance status]

7.6 Pay Transparency — No State Mandate

Kentucky does not require posting wage ranges in job postings. Mandates such as California SB 1162 do not apply. Federal EEO-1 reporting and the federal Equal Pay Act apply separately.

7.7 Right-to-Work (KRS Chapter 336)

Kentucky enacted Right-to-Work in 2017 (KRS Chapter 336), prohibiting employers from making union membership or dues payment a condition of employment. Employers cannot use union membership status or dues payment status in hiring or termination decisions. This applies separately from NLRA protected concerted activity protections.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Mandatory Coverage — Non-Monopolistic System

Kentucky requires workers' compensation coverage at 1+ employees (KRS 342.340). Unlike Ohio's monopolistic system, Kentucky is non-monopolistic: employers may obtain coverage from KEMI (Kentucky Employers' Mutual Insurance), any licensed private insurer, or via certified self-insurance.

The 1-employee threshold means small Korean-owned restaurants and nail salons trigger the coverage obligation as soon as they hire a single employee. Uninsured employers face (a) administrative penalties of \$100-\$1,000 per employee per day, (b) criminal liability (misdemeanor), (c) loss of the workers' comp tort immunity, exposing the employer to direct civil suit by injured workers, and (d) Department of Workers' Claims enforcement action.

Coverage exemptions: agricultural workers (KRS 342.650), domestic workers (fewer than 2 in a private home and under 40 hours per week), federal workers, self-employed persons, and bona fide independent contractors (1099) are generally exempt. However, a single-member LLC that hires even one employee triggers the requirement. Misclassified 1099 workers who actually meet W-2 employee criteria may still have workers' comp claims, so classification review is important.

8.2 Filing Process (Department of Workers' Claims)

The Kentucky Department of Workers' Claims (DWC) administers workers' comp. When an injury occurs, the employer should (1) provide immediate emergency medical care, (2) inform the worker of the right to file a claim, (3) notify the insurance carrier promptly, (4) cooperate with medical records requests, and (5) provide wage and work records.

Workers must file a claim within 2 years of the injury (KRS 342.185). When the employer receives a Notice of Filing of Application, a Notice of Claim Denial or Acceptance (Form 101) must be filed within 45 days; failure to do so results in default judgment, so prompt legal consultation is essential.

Temporary Total Disability (TTD) benefits begin after a 7-day waiting period (the first 7 days are paid retroactively if disability extends beyond 14 days). Benefit rates run at approximately two-thirds of average weekly wage (the maximum weekly rate is adjusted annually; [VERIFY: 2026 maximum]).

8.3 KY OSH (Kentucky Occupational Safety and Health)

Kentucky operates KY OSH (under the Kentucky Education and Labor Cabinet, Department of Workplace Standards) as its own state plan — not under federal OSHA direct jurisdiction. As an OSHA-approved state plan, KY OSH adopts federal OSHA standards while permitting state-specific provisions.

KY OSH conducts its own inspections, imposes penalties, provides training, and offers on-site consultation services. HR managers should review (a) OSHA 300/300A recordkeeping applicability (employers with 10+ employees), (b) serious-injury reporting deadlines (8 hours for fatalities, 24 hours for hospitalizations, amputations, or loss of an eye), and (c) KY OSH retaliation protections. The KY OSH retaliation complaint deadline is generally 30 days, with complaints filed to KY OSH Compliance.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

The following scenarios are anonymized, generalized examples of compliance issues frequently encountered in Kentucky. Specific facts affect outcomes; consult an attorney for actual situations.

Scenario 1. KCRA 8+ Threshold Misunderstanding

A Korean-owned business with 9 employees does not adopt anti-discrimination policies, believing "Title VII applies at 15+, so we are not covered." Kentucky KCRA (KRS Chapter 344) applies at 8+ employees and 8-14 employee workplaces fall under KCHR jurisdiction for race, sex, religion, age, national origin, and smoker status (disability and pregnancy still require 15+).

Response: from 8 employees onward, document a KCRA discrimination/harassment policy with multiple reporting channels and provide periodic training (Faragher/Ellerth defense). Because KCRA has no damages cap, exposure can be substantial.

Scenario 2. Smoker Discrimination — Kentucky-Specific

A company states "we don't hire smokers" in interviews, or imposes higher health insurance contributions on smoking employees. Kentucky's KCRA explicitly protects smoker/non-smoker status, so smoking-based discrimination is unlawful as long as the employee complies with workplace smoking policies.

Response: remove "smoker/non-smoker" language from job ads and interview guides. Health insurance contribution differentials are permitted only when tied to smoking-cessation program participation under KRS 344.040. Employers relocating from other states must recognize this Kentucky-specific protection.

Scenario 3. Non-Compete — The Crech Consideration Trap

A company asks a 16-year manager to sign a newly drafted non-compete without providing any wage increase or promotion. Under *Charles T. Crech, Inc. v. Brown* (Ky. 2014), continued employment alone is not sufficient consideration, so the non-compete is unenforceable.

Response: when imposing non-competes on existing employees, (a) provide separate consideration concurrently — wage increase, promotion, specialized training, bonus, or transition pay; (b) document the consideration explicitly in the agreement; and (c) where possible, secure non-competes at hire (the offer of employment itself is consideration). Without proper consideration, the non-compete is unenforceable.

Scenario 4. Final Paycheck — KRS 337.055 "Whichever Later" Rule

An employee's last day is Monday and the company pays at month-end. The employer indefinitely delays payment. KRS 337.055 sets the deadline at "next regular payday OR last day + 14 days, whichever is LATER," so the later of the two dates controls. Missing this later deadline exposes the employer to KRS 337.385 double damages.

Response: implement payroll procedures that calculate the later of next payday or last day + 14 days for every separation. Late payment exposes the employer to KRS 337.385 (unpaid amount + equal liquidated damages + attorney's fees) and federal FLSA claims.

Scenario 5. Workers' Comp Retaliation (KRS 342.197)

After an employee files a workers' comp claim, the employer terminates the worker a month later citing "disrupted workplace morale." KRS 342.197 prohibits termination, discrimination, or threats based on workers' comp filings, providing the worker with damages claims.

Response: terminations close in time to workers' comp claims invite a retaliation presumption, so (1) maintain progressive discipline records predating the claim, (2) seek legal review before terminating after a claim, and (3) document a separate, non-retaliatory legitimate basis for the decision.

Special Section: Five Compliance Pitfalls in Korean-Owned Businesses

Kentucky is often perceived as a "loose" state because of its federal-floor wage framework (\$7.25 since 2009). But KCRA's 8-employee threshold, smoker status protection, the Creech consideration rule, the KRS 337.055 "whichever later" final paycheck rule, and the KY OSH state plan create significant exposure points HR managers must understand. The five most common patterns at Korean-owned businesses in Louisville, Lexington, Bowling Green, and Covington are below.

1. KCRA 8+ Threshold Misunderstanding

The federal thresholds (Title VII 15+, ADA 15+, ADEA 20+) lead to the mistaken assumption "we are too small to be covered." KRS Chapter 344 applies at 8+ (15+ for disability and pregnancy). Employers with 8-14 employees are covered for race, sex, religion, age, national origin, and smoker status. Many Korean-owned restaurants, nail salons, and beauty supply stores fall in this range. Because KCRA has no damages cap, exposure is substantial — anti-discrimination policy, training, and multiple reporting channels are essential.

2. Smoker/Non-Smoker Status Protection (Kentucky-Specific)

Kentucky is one of the few U.S. states that explicitly protects smoker status under its civil rights act. Smoker-based discrimination is unlawful as long as the employee complies with workplace smoking policies. Job ads and interview guides cannot use language like "no smokers." This Kentucky-specific protection is frequently missed by employers relocating from other states.

3. The Creech Consideration Trap (Ky. 2014)

When imposing non-compete agreements on existing employees, continued employment alone is NOT sufficient consideration (Charles T. Creech v. Brown, Ky. 2014). Employers must provide concurrent wage increases, promotions, specialized training, or bonuses, and document the consideration explicitly in the agreement. Without proper consideration, the entire non-compete is unenforceable.

4. KRS 337.055 — "Whichever Later" Rule for Final Paycheck

Unlike Ohio, California, and other "whichever sooner" states, Kentucky uses a "next regular payday OR last day + 14 days, whichever LATER" rule. The later of the two dates controls. Missing this deadline exposes the employer to KRS 337.385 double damages plus attorney's fees with a 5-year statute of limitations (KRS 413.120).

5. KY OSH State Plan

Kentucky operates KY OSH as its own state plan rather than being under federal OSHA direct jurisdiction. KY OSH adopts federal OSHA standards while adding state-specific provisions and conducts its own inspections and penalties. Employers with 10+ employees have OSHA 300/300A recordkeeping obligations. Serious-injury reporting deadlines: 8 hours for fatalities, 24 hours for hospitalizations, amputations, or loss of an eye. Retaliation complaint deadline is 30 days.

In Kentucky, HR managers must keep five pillars in mind: federal floor + KCRA 8-employee threshold + smoker protection + Creech consideration rule + KY OSH state plan. Annual January review, handbook updates, and training refreshes are key preventive measures.

Chapter 10. Building Compliance Systems

10.1 Kentucky-Specific Employee Handbook

Kentucky employers should include in handbooks:

- At-Will disclaimer (Kentucky-specific)
- KCRA discrimination/harassment policy (8+ applicability; 15+ for disability and pregnancy; explicit smoker status protection) — multiple reporting channels
- Workers' Comp anti-retaliation policy (KRS 342.197)
- Workers' comp claim filing procedure (Department of Workers' Claims)
- Final paycheck — KRS 337.055 "whichever later" rule
- Meal and rest period policy (KRS 337.355, 337.365 — 10-min paid rest break per 4 hours)
- FMLA policy (employers with 50+)
- PSL/PTO policy (employer-defined)
- Non-compete review process (Creech consideration check — additional consideration required for existing employees)
- Adoption Leave policy (KRS 337.015 — birth/adoptive parent parity)
- SOGI nondiscrimination policy (Fairness Ordinance applicability and recommended adoption)
- Right-to-Work policy (KRS Chapter 336)

10.2 Recommended Training

- Sexual harassment prevention — not statutorily mandated but recommended for Faragher/ Ellerth defense (separate manager/employee tracks)

- Manager wage-and-hour training (FLSA exempt-classification check + KRS 337.355/365 meal and rest breaks)
- Interviewer training — background checks plus smoker protection awareness (KCRA-specific)
- KCRA and Bostock LGBTQ+ nondiscrimination awareness
- Workers' comp filing procedure and retaliation-prohibition training (managers)
- Creech consideration awareness — non-compete drafting and re-execution training (HR/legal)

10.3 Documentation

Kentucky requires payroll records to be retained for 1 year (KRS 337.320). Federal FLSA requires 3 years, so the 3-year retention is the practical standard.

- Time records (3-year retention — federal FLSA standard)
- Compliant wage statements
- Performance evaluations and progressive discipline records
- Complaint log (key for KCRA and workers' comp retaliation defense)
- Handbook acknowledgments and training attendance records
- Non-compete records — Creech consideration documentation
- FMLA eligibility/notice records (5 business-day deadline)
- Workers' comp claim and medical records (DWC Form 101 deadline 45 days)

10.4 Mandatory Postings

Kentucky employers must display:

- Kentucky Minimum Wage Poster (Kentucky Education and Labor Cabinet)
- Kentucky Civil Rights Notice (KCHR)
- Kentucky Workers' Compensation Notice (DWC)
- Kentucky Unemployment Insurance Notice (OUI)
- KY OSH Job Safety and Health Poster (KOSH)
- Federal FMLA / EEOC / FLSA / EPPA / USERRA posters

Posters must be in English plus the workforce's primary languages; failure to post can expose the employer to penalties up to \$100 under KRS 337.275.

Chapter 11. Resources for Kentucky HR Managers

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

11.1 Kentucky State Agencies

- Kentucky Education and Labor Cabinet (ELC) — elc.ky.gov
- Division of Wages and Hours — labor.ky.gov / 502-564-3534
- Kentucky Commission on Human Rights (KCHR) — kchr.ky.gov / 502-595-4024 or 1-800-292-5566
- Department of Workers' Claims (DWC) — labor.ky.gov/Workers-Compensation / 502-564-5550
- Kentucky OSH (KY OSH / KOSH) — labor.ky.gov/standards/Pages/Occupational-Safety-and-Health.aspx
- Office of Unemployment Insurance (OUI) — kewes.ky.gov / 502-875-0442
- Kentucky Attorney General — ag.ky.gov

11.2 Kentucky Cities/Counties (where applicable)

- Louisville Metro Human Relations Commission (Fairness Ordinance, 1999~)
- Lexington-Fayette Urban County Human Rights Commission (Fairness Ordinance, 1999~)
- Covington Human Rights Commission (Fairness Ordinance)
- Frankfort, Versailles, Danville, Henderson, and 24+ other Fairness Ordinance jurisdictions

11.3 Federal Agencies

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) — Louisville Area Office, Indianapolis 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 (KY OSH state plan with federal OSHA monitoring)
- National Labor Relations Board (NLRB), Region 9 — nlr.gov
- USDOJ Immigrant and Employee Rights (IER) Section — justice.gov/ier

11.4 Legal Review and Counsel

- Kentucky Bar Association Lawyer Referral Service — kybar.org / 502-564-3795
- Korean American Bar Association of Washington D.C. (limited Kentucky coverage) — kabadc.org / [VERIFY: dedicated Kentucky chapter status]
- Legal Aid Society (Louisville) — laslou.org / 502-584-1254
- Kentucky Equal Justice Center — kyequaljustice.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), Kentucky 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. Is Kentucky's labor law as strong as California's, New York's, or Virginia's?

No. Kentucky is a federal-floor environment on wages (\$7.25, unchanged since 2009) and is not at California, New York, Massachusetts, or New Jersey worker-protection levels. However, KCRA's 8-employee threshold for discrimination protection, smoker status protection, the KY OSH state plan, the KRS 337.055 "whichever later" rule, and the Creech consideration rule create distinctive exposures, so the assumption that "Kentucky is loose like Texas or Georgia" creates risk.

Q2. Does a 9-employee Korean restaurant fall under anti-discrimination law?

Yes. Kentucky KCRA (KRS Chapter 344) applies at 8+ employees. Title VII (15+), ADA (15+), and ADEA (20+) do not apply at this size, but employers between 8 and 14 employees are covered under KCRA for race, sex, religion, age, national origin, and smoker status (disability and pregnancy still require 15+). Anti-discrimination/harassment policy, multiple reporting channels, and training are essential. Because KCRA has no damages cap, exposure is substantial.

Q3. Can I state "no smokers" in a job ad or interview?

No. Kentucky's KCRA explicitly protects smoker/non-smoker status as one of the few U.S. states to do so. As long as the employee complies with workplace smoking policies (e.g., no smoking on premises), smoking-based discrimination is unlawful. Remove "no smokers" language from job ads and interview guides. Health insurance contribution differentials are permitted only when tied to smoking-cessation program participation.

Q4. Does a 1-employee workplace need workers' comp?

Yes. Kentucky requires workers' comp coverage at 1+ employees (KRS 342.340). However, unlike Ohio's monopolistic system, Kentucky is non-monopolistic — employers may obtain coverage from KEMI (Kentucky Employers' Mutual) or any licensed private insurer. Non-coverage exposes the employer to penalties of \$100-\$1,000 per employee per day, criminal liability (misdemeanor), and direct civil suit by injured workers.

Q5. When is the final paycheck due in Kentucky?

Under KRS 337.055, by the next regular payday or 14 days after the last day worked, whichever is LATER. The deadline is the same for resignations and terminations. Unlike Ohio and California (which use a "whichever sooner" rule), Kentucky uses a "whichever later" rule, providing more time. However, missing the later of these deadlines exposes the employer to KRS 337.385 double damages (unpaid amount + equal liquidated damages) plus attorney's fees.

Q6. Can I impose a new non-compete on a 16-year long-term employee?

Continued employment alone is NOT sufficient consideration for a non-compete imposed on an existing employee, so the agreement would be unenforceable (Charles T. Creech, Inc. v. Brown, Ky. 2014). Provide separate consideration concurrently — wage increase, promotion, specialized training, bonus, or transition pay — and document the consideration explicitly in the agreement. At-hire non-competes do not face this issue because the offer of employment itself is consideration.

Q7. How does SOGI (gender identity / sexual orientation) protection apply in Kentucky?

Kentucky law does not list SOGI as protected. However, (1) federal Title VII protects SOGI under *Bostock v. Clayton County* (2020) at employers with 15+, and (2) Louisville, Lexington, Covington, Frankfort, Versailles, and 20+ other cities/counties have local Fairness Ordinances. If the workplace is in a Fairness Ordinance jurisdiction or has 15+ employees, SOGI nondiscrimination applies. Tolerating discrimination in reliance on the gap creates exposure to subsequent legislative changes or ordinance expansions, so adopting nondiscrimination as policy is recommended.

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, 켄터키주에서 활동 중인 변호사와 상담하시기 바랍니다.

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

Document Information

Title: Kentucky 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 8, 2026

Series: Haven Rights Labor Law Compliance Series