

HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

뉴저지 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

New Jersey Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

New Jersey 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 뉴저지 노동법 핵심

제 2 장. 뉴저지 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. 뉴저지 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. New Jersey Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How New Jersey 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 New Jersey 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 뉴저지주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 뉴저지는 인구 대비 한인 비율이 가장 높은 주 중 하나이며, 팰리세이즈 파크·포트 리·릿지필드·테너플라이·잉글우드 등 버겐 카운티 일대에 한인 운영 사업장이 밀집해 있습니다.

뉴저지의 특징은 "All Employers" 원칙입니다. 차별 금지법(LAD)과 유급 병가(Earned Sick Leave)가 직원 수와 무관하게 모든 사업주에게 적용되며, 이는 텍사스·플로리다처럼 "우리는 작은 회사라 적용 안 받는다"는 인식이 통하지 않는다는 뜻입니다. Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자를 위한 비영리 단체로서, 본 가이드를 통해 한인 사업주가 사전에 위험을 차단하고 컴플라이언스를 구축할 수 있도록 돕고자 합니다.

본 가이드의 정보는 2026 년 5 월 기준입니다.

제 1 장. 한눈에 보는 뉴저지 노동법 핵심

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

항목	뉴저지 기준
주 최저임금	\$15.49/시간 (2025), 매년 CPI 연동 인상
오버타임 기준	주 40 시간 초과 1.5 배 (federal 과 동일)
유급 병가 (NJ Earned Sick Leave)	의무 – 모든 사업주 적용, 40 시간/년
유급 가족휴가 (NJ FLI)	최대 12 주, 임금의 85%까지 (직원 부담 보험료)
임시 장애 (NJ TDB)	본인 질병에 대한 별도 26 주 보험 (직원·사업주 분담)
NJ FLA (가족돌봄 휴가)	직원 30 명 이상 – 12 주 무급 휴가 보장

항목	뉴저지 기준
At-Will 고용	원칙은 At-Will 이나 implied contract 등 예외 인정
차별 보호 (NJ LAD)	모든 사업주 적용 – 직원 1 명+ (no threshold)
NJ WARN (2023 강화)	직원 50 명+ – 60 일 통보 + 의무 severance
마지막페이체크	다음 정기페이데이
비경쟁 조항	Reasonableness 기준; 저임금 근로자 적용 제한
임금 투명성 (AB 1383)	직원 50 명+ 회사의 채용공고 임금 범위 명시 (2024.6 시행)
임금 이력 질문	금지 (NJ Diane B. Allen Equal Pay Act)
Wage Theft Act (2019)	강화된 임금 도용 처벌 – 형사처벌 가능, 6 년 SOL
Workers' Comp	의무 – 단일 직원이라도 적용
OSHA	민간은 연방 OSHA / 공공부문은 NJ PEOSH
성희롱 방지 트레이닝	법적 의무는 없으나 NJ Supreme Court(Aguas) 이후 affirmative defense 에 사실상 필수

제 2 장. 뉴저지 노동법이 연방법과 다른 점

뉴저지 노동법은 "All Employers" 원칙으로 유명합니다. 연방법은 사업주 규모(직원 수)에 따라 적용 여부가 달라지지만, 뉴저지의 핵심 보호 규정 – 특히 LAD(차별)와 Earned Sick Leave(병가) – 은 직원이 1 명만 있어도 적용됩니다. 이는 작은 한인 사업장에서 가장 자주 놓치는 부분입니다.

또한 뉴저지는 2019 년 Wage Theft Act 개정으로 임금 도용에 대한 처벌을 대폭 강화했습니다. 임금 미지급 SOL 이 6 년으로 연장되고, 형사 처벌(Disorderly Persons Offense 에서 최대 3 급 범죄까지)이 가능하며, 위반 임금의 200% 액자 손해배상이 의무화됩니다. 텍사스·플로리다와 비교해 사업주의 처벌 노출이 현저히 큼니다.

2023 년 NJ WARN 개정도 주목할 만합니다. 직원 50 명 이상 사업장의 대규모 layoff 시 60 일 통보 + 의무 severance(근속 1 년당 1 주분 임금)가 의무화되어, 연방 WARN(60 일 통보, severance 의무 없음)보다 훨씬 강합니다. 위반시 직원당 통보 누락분 + severance 누락분 + 이자가 누적됩니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금

뉴저지 주 최저임금은 2025 년 1 월 기준 시간당 \$15.49 이며, 2024 년 \$15.13 에서 인상되었습니다. 매년 CPI 에 연동해 조정됩니다. 직원 6 명 미만 소규모 사업장과 계절적 사업장에는 별도의 단계적 인상 일정이 적용되며, 농업 근로자는 더 낮은 기준이 적용됩니다.

팁 받는 직원의 cash wage 는 시간당 \$5.62 이지만, 팁을 합쳐서 \$15.49 에 미달하면 사업주가 차액을 보전해야 합니다. "tip pool"은 NJ Wage Order 규정과 연방 FLSA 규정을 모두 준수해야 합니다.

3.2 오버타임

뉴저지는 연방 FLSA 와 동일하게 주 40 시간 초과분에 대해 1.5 배 OT 를 지급합니다. 캘리포니아와 달리 일일 8 시간 OT 는 없습니다. 면제 분류 기준은 연방 FLSA 기준이 그대로 적용되며, 2025 년 기준 white-collar exemption salary minimum 은 \$844/주(\$43,888/년)입니다(2024.7 인상).

3.3 면제 vs 비면제 분류

면제 인정을 받으려면 직무 내용 + 임금 기준을 모두 충족해야 합니다. 단순 "매니저" 직함이나 연봉제 지급만으로는 면제로 분류되지 않습니다. 직무 분석을 정기적으로 수행해 잘못된 면제 분류를 시정하는 것이 임금 도용 청구를 예방합니다.

3.4 휴게·식사시간

뉴저지 주법에는 일반 성인 근로자의 식사·휴식 시간 의무가 없으며, 연방법도 마찬가지입니다(미성년자 제외). 그러나 (1) 20 분 이하의 짧은 휴게는 유급으로 처리되어야 하고,

(2) 30 분 이상의 진정한 식사시간(근로 의무 없음)은 무급 처리 가능하며, (3) 미성년 근로자에게는 별도 규정이 적용됩니다.

3.5 마지막페이체크

뉴저지는 마지막 임금을 다음 정기 페이데이까지 지급해야 합니다. 사직·해고 사유와 무관합니다. 미사용 PTO/휴가의 지급 여부는 사내 정책에 따라 결정되며, 정책에 "미사용 PTO 지급"이 명시되어 있다면 반드시 지급해야 합니다(NJ Wage Payment Law).

3.6 Wage Theft Act 강화

2019 년 Wage Theft Act 개정으로 임금 미지급에 대한 처벌이 대폭 강화되었습니다.

- SOL 연장 — 종전 2 년에서 6 년으로
- 액자 손해배상(liquidated damages) — 미지급 임금의 200%, 즉 "미지급액 + 200% 위약금"
- 형사 처벌 — Disorderly Persons Offense (\$1,000+ 위반시), 반복·고의시 3 급 범죄
- 개인 책임 — 사업주의 사장·임원 등 의사결정자 개인 책임 확대
- 직원 모국어 wage notice 의무

뉴저지에서 임금 도용은 단순 행정 위반이 아니라 형사 노출까지 발생하는 사안임을 인식해야 합니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA

4.1 NJ Earned Sick Leave

2018 년 10 월 시행된 NJ Earned Sick Leave Law 는 모든 뉴저지 사업주(직원 1 명 포함)에게 직원당 연 40 시간의 유급 병가를 의무화합니다. 적립률은 30 시간 근무당 1 시간이며, 미사용분은 다음 해로 40 시간까지 이월 가능합니다. 사용 사유는 본인·가족 질병, 학교 폐쇄, 가정폭력 피해 등 광범위합니다.

4.2 NJ Family Leave Insurance (NJ FLI)

NJ FLI 는 직원 부담 보험료(payroll deduction)로 운영되며, 가족 간병 또는 신생아 결연 사유로 최대 12 주의 부분 임금 보상(임금의 85%까지, 상한 있음)을 제공합니다. 사업주는 차감액 정확성과 NJ DOL 등록을 유지해야 합니다.

4.3 NJ Family Leave Act (NJ FLA)

NJ FLA 는 직원 30 명 이상 사업장에 적용되며, 자격 요건을 충족한 직원에게 12 주의 무급 가족돌봄 휴가를 보장합니다. 연방 FMLA 와 다른 점은 (1) 적용 기준이 30 명으로 더 낮고, (2) 본인의 심각한 건강 문제는 NJ FLA 가 아닌 NJ TDB 로 처리되며, (3) 가족 정의가 동거 파트너의 자녀까지 포함될 수 있다는 점입니다.

4.4 NJ TDB (Temporary Disability Benefits)

NJ TDB 는 본인의 비업무성 질병·부상에 대해 최대 26 주의 부분 임금 보상을 제공하는 별도 보험으로, 직원과 사업주가 부담합니다. 임신·출산도 TDB 대상이며, 출산 후 추가로 NJ FLI 가 적용될 수 있습니다.

4.5 추가 의무 휴가

- Jury Duty — 해고·차별 금지 (NJ Statute of Frauds)
- Voting Leave — 별도 의무 없음, 다만 Election Day 가 New Jersey state holiday 로 지정
- NJ SAFE Act (Security and Financial Empowerment Act) — 가정폭력 피해자 무급 20 일 휴가 (직원 25 명+)
- Bone Marrow Donation Leave — 직원 50 명+ 사업장 의무

제 5 장. 차별과 괴롭힘

5.1 연방 차별 금지법

연방 차별 금지법은 직원 수에 따라 적용 범위가 달라집니다(Title VII 15+, ADA 15+, ADEA 20+). 뉴저지 인사담당자는 연방 기준만이 아니라 더 강한 NJ LAD 를 함께 적용해야 하며, NJ LAD 는 직원 1 명만 있어도 적용된다는 점이 핵심입니다.

5.2 NJ Law Against Discrimination (NJ LAD)

NJ LAD 는 미국에서 가장 광범위한 차별 금지법 중 하나로 평가됩니다. 직원 수와 무관하게 모든 사업주에게 적용됩니다.

보호 항목: 인종, 종교, 신조, 색, 성별, 임신, 성적체성·표현, 성적 지향, 출신 국가, 시민권 상태, 결혼·가족 상태, 군복무 상태, 장애, 유전 정보, 연령, 사회적 지위(NJ 특유), 가정폭력 피해, 출산 후 모유 수유, 머리카락 텍스처(2019 CROWN Act) 등.

NJ LAD 신고는 NJ Division on Civil Rights(DCR)에 발생일로부터 180 일 이내, 직접 민사 소송은 2 년 SOL 이내 가능합니다. NJ LAD 는 보복 행위에 대해서도 별도 청구가 가능하며, 위반시 손해배상 + 변호사비 + 징벌적 손해배상까지 청구 가능합니다.

5.3 적대적 근무환경

NJ Supreme Court 는 *Lehmann v. Toys 'R' Us*(1993) 판결로 적대적 근무환경 기준을 정립했고, *Aguas v. State*(2015) 판결에서 "effective anti-harassment policy"가 사업주의 affirmative defense 임을 확인했습니다. 즉 사업주가 적절한 정책 + 트레이닝 + 신고 채널 + 신속한 조사를 갖추지 않았다면, 단일 사건만으로도 책임이 인정될 수 있습니다.

5.4 의무 트레이닝

뉴저지는 성희롱 방지 트레이닝을 "법적으로" 의무화하고 있지는 않습니다. 그러나 *Aguas* 판결 이후, 적절한 트레이닝 + 정책 + 신고 채널 + 신속한 조사가 사업주의 affirmative defense 의 핵심

요소가 되어, 실무적으로는 의무에 가깝습니다. NJ DCR 은 무료 모델 정책과 트레이닝 자료를 제공합니다.

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 At-Will 원칙과 뉴저지 예외

뉴저지도 At-Will 주이지만, NJ Supreme Court 는 (1) Pierce v. Ortho Pharmaceutical(1980) 판결로 public policy 예외를 인정했고, (2) Woolley v. Hoffmann-La Roche(1985) 판결로 핸드북에 기반한 implied contract 예외를 인정했습니다. 핸드북에 "정당한 사유 없이 해고 안 함" 약속이 묵시적으로라도 있으면 At-Will 원칙이 깨질 수 있습니다.

6.2 부당해고의 주요 유형

1. Pierce 청구 (Pierce v. Ortho Pharmaceutical) — 명확한 공공정책 위반 해고
2. CEPA (Conscientious Employee Protection Act) — 위법 행위 신고에 대한 보복; 매우 강력한 whistleblower 법
3. NJ LAD 차별·보복 해고
4. Wage 보복 (Wage Theft Act, NJ FLA, NJ FLI 등 보호된 권리 행사에 대한 해고)
5. Implied-in-fact contract — Woolley 핸드북 청구

6.3 NJ WARN (Mass Layoffs)

2023 년 강화된 NJ WARN 은 직원 50 명 이상 사업장의 대규모 layoff 또는 사업장 폐쇄에 대해 (1) 60 일 통보, (2) 의무 severance(근속 1 년당 1 주분 임금) 지급을 의무화합니다. 위반시 통보 누락분 + severance 누락분 + 이자가 부과되며, 직원당 누적되어 큰 청구로 이어집니다.

6.4 NJ 실업급여

NJ Department of Labor and Workforce Development 가 실업급여를 운영합니다. "misconduct"는 단순 성과 부족과 구분되며 비교적 좁게 해석됩니다. 사직시에도 "good cause" — 임금 미지급, 안전 위협, 차별 등 — 가 있으면 실업급여 자격이 인정됩니다.

6.5 COBRA / NJ Mini-COBRA

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 18 개월 연장을 보장합니다. NJ Mini-COBRA 는 직원 2~50 명 사업장에 적용되며, 18 개월 연장이 가능합니다(연방과 동일 기간이지만 작은 사업장 적용).

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항

뉴저지는 비경쟁 조항을 "reasonableness" 기준으로 검토합니다 — Solari/Whitmyer test 에 따라 (1) 사업주의 정당한 이익 보호, (2) 직원의 부당한 어려움이 없을 것, (3) 공익에 반하지 않을 것이 요구됩니다. 2022 년 SB 121 은 거의 모든 비경쟁을 금지하려 했으나 통과되지 못했습니다. 그러나 저임금 근로자에 대한 비경쟁은 사실상 무효 처리되는 경향이 있습니다.

7.2 NDA 의 한계

- 연방 Speak Out Act (2022) — 성희롱·성폭행 사전 NDA 무효
- NJ 2019 LAD 개정 — 차별·괴롭힘에 대한 NDA 조항은 직원에게 강제되지 않으며, 합의서에 "이 조항은 강제할 수 없다"는 통지 의무
- Defend Trade Secrets Act — whistleblower immunity 통지 의무

7.3 중재 조항

연방 FAA 가 일반적으로 적용되지만, 성희롱·성폭행 청구는 연방법(2022)에 따라 강제 중재 대상에서 제외됩니다. NJ 2019 개정은 차별 청구에 대한 강제 중재 조항을 무효화하려 했으나 일부 federal preemption 판결로 효력이 제한됩니다.

7.4 백그라운드 체크와 Opportunity to Compete Act

NJ Opportunity to Compete Act(2015)는 직원 15 명 이상 사업주에게 채용 결정 전(첫 인터뷰 종료 전) 형사 기록 조회를 금지합니다. 조건부 제안 후 형사 기록을 검토할 때는 NJ 가이드스에 따라 직무 관련성 분석을 수행해야 합니다.

7.5 임금 이력 질문 금지

NJ Diane B. Allen Equal Pay Act 에 따라 모든 NJ 사업주는 채용 과정에서 후보자의 과거 임금을 묻거나 임금 결정에 사용할 수 없습니다. 또한 동 법은 "실질적으로 유사한 업무"에 대한 임금 차별 입증 부담을 사업주에게 전환했습니다.

7.6 임금 투명성 (AB 1383)

AB 1383(2024.6 시행)에 따라 직원 50 명 이상 사업주는 채용공고에 (1) 임금 범위, (2) 직무 설명, (3) 일반적인 fringe benefits 명시 의무가 있습니다. 위반시 NJ DOL 의 시정 명령 후 반복 위반시 과징금이 부과됩니다.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 의무 가입

뉴저지는 직원이 단 1 명이라도 있으면 Workers' Compensation 보험 가입이 의무입니다. 미가입시 형사 처벌(4 급 범죄)과 직원 1 명당 일당 최대 \$5,000 의 과징금이 부과될 수 있으며, 직원의 직접 민사 소송권이 발생합니다.

8.2 신청 절차

산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치 제공, (2) 보험사에 즉시 통지, (3) NJ Division of Workers' Compensation 에 사고 보고 등을 해야 합니다. 분쟁시 NJ DWC 가 관할합니다.

8.3 OSHA

뉴저지 민간 사업장은 연방 OSHA 관할이며, 자체 주 OSHA Plan 은 공공부문(NJ PEOSH)만 운영합니다. 그러나 NJ 환경부와 NJ 노동부의 별도 안전 규정 – 화학물질, 건설 안전 등 – 이 적용될 수 있으므로 업종별 추가 점검이 필요합니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

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

시나리오 1. 작은 사업장에서 NJ LAD 적용 인식 부족

직원 4 명 한인 식당이 "우리는 작아서 차별법 적용 안 받는다"고 생각하다 직원 차별 신고를 받은 경우. NJ LAD 는 직원 수와 무관하게 모든 사업주에 적용되며, NJ DCR 신고는 180 일 SOL 이지만 직접 민사 소송은 2 년 SOL 입니다.

시나리오 2. NJ Earned Sick Leave 미제공

소규모 미용실이 "우리는 직원 수 적어서 의무 없다"고 생각하다 직원 신고로 NJ DOL 점검을 받은 경우. NJ Earned Sick Leave 는 모든 사업주에 적용되며, 미제공시 미지급 임금 + 과징금이 누적됩니다.

시나리오 3. Wage Theft Act 강화 후 임금 미지급

회사가 OT 미지급으로 직원 청구를 받은 경우. 2019 Wage Theft Act 개정 후 (1) 6 년 SOL, (2) 미지급액의 200% 액자 손해배상, (3) 형사 처벌 가능, (4) 사장 개인 책임 확대 등이 적용되어, 사업장 + 사장 개인이 모두 노출됩니다.

시나리오 4. NJ WARN 의무 severance 누락

직원 60 명 사업장이 30 명 layoff 시 60 일 통보만 하고 severance 를 지급하지 않은 경우. 2023 년 강화된 NJ WARN 은 의무 severance(근속 1 년당 1 주분)를 누락하면 직원당 청구가 가능하며, 30 명 × 평균 5 년 근속 × 주급 = 큰 누적 손실로 이어집니다.

시나리오 5. CEPA whistleblower 청구

직원이 회사의 위법 영업 관행(예: 식품 위생법 위반)을 사장에게 신고했고, 며칠 후 "성과 부족"을 이유로 해고된 경우. CEPA(NJ Conscientious Employee Protection Act)는 미국에서 가장 강력한 whistleblower 법 중 하나로, 보복 해고시 손해배상 + 복직 + 변호사비 + 징벌적 손해배상까지 청구 가능합니다.

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

뉴저지는 한인 인구 비율이 높아 한인 운영 사업장이 매우 많은 주이며, Haven Rights 에 접수되는 사례에서 반복적으로 나타나는 5 가지 패턴은 다음과 같습니다.

1. NJ LAD "All Employers" 원칙 인식 부족

"우리는 작은 회사라 차별법 적용 안 받는다"는 인식. NJ LAD 는 직원 1 명만 있어도 적용됩니다. 가장 흔한 오해이자 가장 큰 위험.

2. NJ Earned Sick Leave 미제공

모든 사업주가 직원에게 연 40 시간의 유급 병가를 제공해야 합니다. 추적되지 않거나 부여하지 않는 경우 신고 발생시 누적 임금 + 과징금.

3. Wage Theft Act 형사 노출 인식 부족

2019 년 개정 이후 임금 도용은 단순 행정 위반이 아닌 형사 노출(최대 3 급 범죄)이며, 사장 개인 책임도 확대되었습니다. "회사가 부담하면 끝"이 아닙니다.

4. PFL/TDB 보험료 차감 누락

NJ FLI 와 NJ TDB 는 직원 임금에서 차감되는 보험료로 운영됩니다. 차감을 누락하면 직원이 청구할 때 사업주가 직접 부담하게 됩니다.

5. 의무 게시·통지 누락

NJ DOL, NJ DCR, NJ DWC 가 각각 의무 포스터를 제공합니다. 또한 Wage Theft Act 는 직원 모국어 wage notice 를 의무화합니다. 한국어 통지 누락이 자주 발생합니다.

NJ 는 LAD·Earned Sick Leave·Wage Theft Act 가 모두 "All Employers" 원칙으로 작동하므로, "규모가 작아서 괜찮다"는 인식이 가장 큰 함정입니다.

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

10.1 뉴저지 전용 직원 핸드북

- 뉴저지 At-Will 면책 조항 (Woolley implied contract 방어)
- NJ LAD 차별·괴롭힘 정책 – 다중 신고 채널, Aguas affirmative defense 강화
- NJ Earned Sick Leave 정책 (적립률, 사용 사유, 이월 규정)
- NJ FLI/TDB 정책 (보험료 차감 안내 포함)
- NJ FLA 정책 (30+ 사업장)
- Wage Theft Act 통지 양식 (영어 + 모국어)
- CEPA 통지 (whistleblower 보호)

10.2 의무·권장 트레이닝

- 성희롱 방지 – 법적 의무 X, Aguas affirmative defense 차원에서 권장
- CEPA 통지 – 매년 1 회 모든 직원 통지 권장
- Wage & Hour 정책 트레이닝 – 관리자 대상

10.3 문서화

뉴저지는 임금 기록을 6 년간 보관해야 합니다(Wage Theft Act SOL 일치). 다음을 체계적으로 관리해야 합니다.

- Wage notice (Wage Theft Act) – 입사시, 변경시 갱신, 6 년 보관
- 출퇴근 기록
- 적합한 임금 명세서
- 성과 평가 및 징계 기록
- 불만·신고 접수 일지 (Aguas defense 핵심)
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록

10.4 의무 게시

NJ DOL, NJ DCR, NJ DWC, NJ Department of Treasury 등이 각각 의무 포스터를 제공합니다. 영어 + 직원 모국어로 게시해야 하며, 매년 업데이트되는 포스터(특히 최저임금)는 매년 1 월 갱신이 필요합니다.

제 11 장. 뉴저지 인사담당자 리소스

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

11.1 뉴저지 주 정부 기관

- NJ Department of Labor and Workforce Development (NJ DOL) — nj.gov/labor
- NJ Division on Civil Rights (DCR) — nj.gov/oag/dcr
- NJ Division of Workers' Compensation (DWC) — nj.gov/labor/wc
- NJ Family Leave Insurance (FLI) — myleavebenefits.nj.gov
- NJ Public Employees Occupational Safety and Health (PEOSH) — 공공부문

11.2 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
- National Labor Relations Board (NLRB) — nlrb.gov

11.3 법률 검토·자문

- NJ State Bar Association Lawyer Referral Service — njsba.com
- Korean American Lawyers Association of New Jersey — kalanj.org
- Legal Services of New Jersey — lsnjlaw.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), New Jersey chapters — shrm.org

11.4 Haven Rights

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

제 12 장. 자주 묻는 질문

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

구체적 사안은 변호사와 상담하시기 바랍니다.

Q1. 직원 3 명만 있는 작은 회사도 NJ LAD 차별법이 적용되나요?

예. NJ LAD 는 직원 수와 무관하게 모든 사업주에 적용됩니다. 이는 NJ 노동법의 핵심 특징이며, 가장 흔한 오해이기도 합니다.

Q2. NJ Earned Sick Leave 는 정말로 모든 사업장에 적용되나요?

예. 직원 1 명만 있어도 적용되며, 직원당 연 40 시간의 유급 병가를 의무화합니다. 시간제 직원, 임시직원도 모두 포함됩니다.

Q3. 임금을 늦게 지급한 경우 처벌이 어떤가요?

2019 년 강화된 Wage Theft Act 에 따라 미지급 임금 + 200% 액자 손해배상 + 형사 처벌(반복·고의시 3 급 범죄) + 사장 개인 책임이 적용됩니다. SOL 은 6 년입니다.

Q4. 마지막페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

다음 정기 페이데이까지 지급하면 됩니다. 미사용 PTO 지급 의무는 사내 정책에 따라 결정됩니다.

Q5. 비경쟁 조항은 뉴저지에서 효력이 있나요?

조건부로 인정됩니다. Solari/Whitmyer test 의 reasonableness 기준 — 사업주의 정당한 이익 + 직원의 부당한 어려움 없음 + 공익에 반하지 않음 — 을 충족해야 합니다. 저임금 근로자에 대한 비경쟁은 사실상 무효 처리되는 경향이 있습니다.

Q6. 50 명 이상 사업장의 layoff 는 어떻게 처리해야 하나요?

2023 년 강화된 NJ WARN 에 따라 60 일 사전 통보 + 의무 severance(근속 1 년당 1 주분 임금) 지급이 의무화됩니다. 둘 다 누락하면 직원당 청구가 가능하며 누적 액수가 커질 수 있습니다.

Q7. 직원이 회사의 위법 행위를 신고한 후 해고하면 어떻게 되나요?

CEPA(Conscientious Employee Protection Act)에 따라 보복 해고로 인정되면 (1) 손해배상, (2) 복직, (3) 변호사 비용, (4) 징벌적 손해배상까지 청구 가능합니다. CEPA 는 미국에서 가장 강력한 whistleblower 법 중 하나입니다.

ENGLISH VERSION

New Jersey 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 New Jersey should know to maintain compliance with U.S. employment law. New Jersey has one of the highest concentrations of Korean Americans in the country, with significant business activity in Bergen County (Palisades Park, Fort Lee, Ridgefield, Tenafly, Englewood) and surrounding areas.

New Jersey is distinguished by its "All Employers" principle: the Law Against Discrimination (LAD) and Earned Sick Leave Law apply to every employer regardless of headcount. The assumption that a small business is exempt from these requirements — common among employers familiar with Texas or Florida practice — does not transfer to New Jersey. Haven Rights is a nonprofit serving Asian-background workers, and this guide is intended as preventive education for owners and HR professionals.

Information in this guide is current as of May 2026.

Chapter 1. New Jersey Labor Law At-A-Glance

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

Item	New Jersey Standard
Minimum Wage	\$15.49/hr (2025), CPI-adjusted annually
Overtime	1.5x over 40 hrs/week (federal-equivalent)
Earned Sick Leave (NJ)	Mandatory — all employers, 40 hours/year
Family Leave Insurance (NJ FLI)	Up to 12 weeks at up to 85% of wage; employee-funded
Temporary Disability (NJ TDB)	Separate 26-week insurance for own illness; employer-employee shared
NJ Family Leave Act (NJ FLA)	30+ employees — 12 weeks unpaid
At-Will Employment	Yes, with implied contract (Woolley) and Pierce public policy exceptions
NJ LAD Discrimination	All employers — 1+ employee (no minimum)
NJ WARN (2023 enhanced)	50+ employees — 60 days notice + mandatory severance
Final Paycheck	Next regular payday
Non-Compete	Reasonableness test (Solari/Whitmyer); restricted for low-wage workers

Item	New Jersey Standard
Pay Transparency (AB 1383)	50+ employees — pay range and job description in postings (eff. June 2024)
Pay History Inquiries	Prohibited (Diane B. Allen Equal Pay Act)
Wage Theft Act (2019)	Strengthened — criminal liability, 6-year SOL, 200% liquidated damages
Workers' Comp	Mandatory — even with one employee
OSHA	Federal OSHA for private sector; PEOSH for public
Anti-Harassment Training	Not statutorily mandated, but effectively required for Aguas affirmative defense

Chapter 2. How New Jersey Differs from Federal Law

New Jersey is known for its "All Employers" principle. Federal statutes apply only above specified employee-count thresholds, but New Jersey's core protections — particularly LAD (discrimination) and Earned Sick Leave — apply to any employer with even one employee. This is the most frequently overlooked compliance point in small Korean-owned businesses.

New Jersey also dramatically strengthened wage-theft enforcement through the 2019 Wage Theft Act. The statute of limitations was extended from 2 to 6 years, liquidated damages of 200% of unpaid wages were made mandatory, criminal liability ranging from disorderly persons offense to third-degree crime was introduced, and individual liability of officers and decision-makers was expanded. New Jersey's wage-theft exposure is substantially greater than in Texas or Florida.

The 2023 NJ WARN amendments are equally significant. Mass layoffs by 50+-employee employers now require 60 days' notice plus mandatory severance (one week per year of service), substantially exceeding federal WARN's notice-only requirement. Failures accumulate per employee — notice deficiency, severance deficiency, plus interest.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage

New Jersey's minimum wage is \$15.49/hr as of 2025, up from \$15.13 in 2024, with annual CPI adjustments. Smaller businesses (fewer than 6 employees) and seasonal employers operate under separate phase-in schedules. Agricultural workers have a lower threshold.

The tipped cash wage is \$5.62/hr, but employers must make up any shortfall to reach \$15.49 in total compensation. Tip pooling must comply with both NJ Wage Order rules and federal FLSA requirements.

3.2 Overtime

New Jersey follows the federal FLSA standard of 1.5x for hours over 40 per week. There is no daily overtime requirement. Exemption thresholds follow federal FLSA, with the 2025 white-collar salary minimum at \$844/week (\$43,888/year), updated July 2024.

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

Exempt status requires both a duties test and salary threshold to be met. Job titles like "manager" or salary-basis payment alone do not establish exempt status. Periodic duties review prevents misclassification claims.

3.4 Meal and Rest Periods

New Jersey law does not mandate meal or rest breaks for adult workers (federal law similarly does not, except for minors). However, (1) breaks under 20 minutes must be paid as worktime, (2) genuine meal periods of 30+ minutes (with no work obligation) may be unpaid, and (3) separate rules apply to minor workers.

3.5 Final Paycheck

New Jersey requires final wages to be paid by the next regular payday regardless of separation reason. Payment of unused PTO depends on internal policy; where the policy promises payout, it is enforceable under NJ Wage Payment Law.

3.6 Wage Theft Act Enhancements

The 2019 Wage Theft Act amendments dramatically strengthened enforcement:

- SOL extended — from 2 to 6 years
- Mandatory liquidated damages — 200% of unpaid wages
- Criminal liability — disorderly persons offense for \$1,000+ violations; third-degree crime for repeat or willful violations
- Individual liability — officers and decision-makers expanded
- Wage notice in employee's primary language required

Wage theft in New Jersey is no longer a mere administrative matter — it is a potential criminal exposure for both the company and individual decision-makers.

Chapter 4. Leave and FMLA

4.1 NJ Earned Sick Leave

Effective October 2018, the NJ Earned Sick Leave Law requires all New Jersey employers (including those with one employee) to provide 40 hours of paid sick leave per year. Accrual is at 1 hour per 30 hours worked, or may be front-loaded. Unused leave carries over up to 40 hours. Permissible uses include personal/family illness, school closure, and domestic violence victim circumstances — all relatively broad.

4.2 NJ Family Leave Insurance (NJ FLI)

NJ FLI is funded by employee payroll deductions and provides up to 12 weeks of partial wage replacement (up to 85% of weekly wage, subject to a cap) for family caregiving or new-child bonding. Employers must maintain accurate deductions and registration with NJ DOL.

4.3 NJ Family Leave Act (NJ FLA)

NJ FLA applies to employers with 30+ employees and provides 12 weeks of unpaid family caregiving leave to qualifying employees. Differences from federal FMLA: (1) lower coverage threshold (30 vs. 50), (2) own serious health condition is handled through NJ TDB rather than NJ FLA, and (3) the family definition may include children of a domestic partner.

4.4 NJ TDB (Temporary Disability Benefits)

NJ TDB provides up to 26 weeks of partial wage replacement for non-work-related illness or injury, jointly funded by employee and employer contributions. Pregnancy and childbirth are covered under TDB; postnatal bonding may then proceed under NJ FLI.

4.5 Additional Mandatory Leaves

- Jury Duty — termination/discrimination prohibited
- Voting Leave — no separate mandate; New Jersey Election Day is a state holiday
- NJ SAFE Act — 20 days unpaid leave for domestic violence victims (25+ employee employers)
- Bone Marrow Donation Leave — 50+ employee employers

Chapter 5. Discrimination and Harassment

5.1 Federal Anti-Discrimination Statutes

Federal coverage varies by employer size. New Jersey HR managers must apply both federal standards and NJ LAD, which applies to all employers regardless of size — the most distinctive feature of NJ employment law.

5.2 NJ Law Against Discrimination (NJ LAD)

NJ LAD is among the broadest anti-discrimination statutes in the United States. It applies to all employers regardless of headcount.

Protected categories include race, religion, creed, color, sex, pregnancy, gender identity and expression, sexual orientation, national origin, citizenship status, marital and family status, military status, disability, genetic information, age, social status (NJ-specific), domestic violence victim status, breastfeeding, and natural hair (CROWN Act, 2019).

NJ LAD charges may be filed with the NJ Division on Civil Rights (DCR) within 180 days of the alleged conduct; direct civil claims operate under a 2-year SOL. Available remedies include compensatory damages, attorney's fees, and punitive damages.

5.3 Hostile Work Environment Standard

The NJ Supreme Court established the hostile work environment standard in *Lehmann v. Toys 'R' Us* (1993), and *Aguas v. State* (2015) confirmed that an effective anti-harassment policy serves as the employer's affirmative defense. Without an adequate policy, training, reporting channels, and prompt investigation framework, even a single incident may give rise to liability.

5.4 Mandatory Training

New Jersey does not statutorily mandate sexual harassment prevention training. However, since *Aguas*, an effective training program is treated as a core element of the employer's affirmative defense. As a practical matter, training is necessary, even if not technically required. NJ DCR provides free model policies and training resources.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 At-Will Doctrine and New Jersey Exceptions

New Jersey is at-will, but the NJ Supreme Court has recognized: (1) *Pierce v. Ortho Pharmaceutical* (1980) — public policy exception; and (2) *Woolley v. Hoffmann-La Roche* (1985) — handbook-based

implied contract. A handbook with even an implicit promise of just-cause termination can defeat at-will status.

6.2 Major Wrongful Termination Theories

6. Pierce claim — termination violating clear public policy
7. CEPA (Conscientious Employee Protection Act) — broad whistleblower protection
8. NJ LAD discrimination/retaliation termination
9. Wage retaliation (under Wage Theft Act, NJ FLA, NJ FLI)
10. Implied-in-fact contract (Woolley handbook claims)

6.3 NJ WARN (Mass Layoffs)

As enhanced in 2023, NJ WARN requires employers with 50+ employees to provide (1) 60 days' notice and (2) mandatory severance (one week per year of service) for mass layoffs or facility closures. Violations accumulate per employee — notice deficiency plus severance deficiency plus interest.

6.4 NJ Unemployment Insurance

Administered by the NJ Department of Labor and Workforce Development. "Misconduct" is interpreted narrowly. Even resignations may qualify when "good cause" exists (unpaid wages, safety concerns, discrimination).

6.5 COBRA / NJ Mini-COBRA

Federal COBRA applies at 20+ employees with 18 months of continuation coverage. NJ Mini-COBRA covers smaller employers (2-50) with 18 months of continuation.

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Compete Agreements

New Jersey applies a reasonableness analysis under Solari/Whitmyer — (1) protection of the employer's legitimate interest, (2) no undue hardship to the employee, and (3) consistency with public interest. SB 121 (2022) sought a near-total ban but did not pass. Non-competes against low-wage workers are nonetheless treated as effectively unenforceable in many cases.

7.2 NDA Limitations

- Federal Speak Out Act (2022) — pre-dispute NDAs covering sexual harassment/assault are void
- NJ 2019 LAD amendments — NDAs in discrimination/harassment settlements are unenforceable against employees, with mandatory notice that the provision cannot be enforced

- Defend Trade Secrets Act — whistleblower immunity notice required

7.3 Arbitration Clauses

FAA generally applies; sexual harassment/assault claims are exempt under federal law (2022). NJ's 2019 attempt to invalidate mandatory arbitration of discrimination claims has been narrowed by federal preemption decisions.

7.4 Background Checks and the Opportunity to Compete Act

The NJ Opportunity to Compete Act (2015) prohibits employers with 15+ employees from inquiring about criminal history before completion of the first interview. Post-conditional-offer review must follow NJ guidance with a job-relatedness analysis.

7.5 Pay History Inquiry Ban

Under the Diane B. Allen Equal Pay Act, all New Jersey employers are prohibited from inquiring about salary history or relying on it in compensation decisions. The Act also shifts the burden of proof to the employer in pay equity claims involving "substantially similar work."

7.6 Pay Transparency (AB 1383)

AB 1383 (eff. June 2024) requires employers with 50+ employees to disclose (1) pay range, (2) job description, and (3) general fringe benefits in postings. NJ DOL issues correction orders followed by penalties for repeat violations.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Mandatory Coverage

New Jersey requires workers' compensation coverage for any employer with even one employee. Failure to maintain coverage triggers fourth-degree criminal liability, penalties up to \$5,000 per employee per day, and direct civil exposure to employee tort claims.

8.2 Claims Process

After an injury, the employer must provide immediate medical care, notify the carrier promptly, and report to the NJ Division of Workers' Compensation. NJ DWC administers disputes.

8.3 OSHA

Private-sector workplaces fall under federal OSHA jurisdiction; the state plan (NJ PEOSH) covers public sector only. NJ Department of Environmental Protection and other agencies impose industry-specific safety rules (chemicals, construction) requiring separate review.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

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

Scenario 1. Misunderstanding NJ LAD Coverage at Small Businesses

A 4-employee Korean restaurant assumes "we're too small for discrimination law" and faces an internal complaint. NJ LAD applies regardless of size; DCR charges may be filed within 180 days, while direct civil claims operate under a 2-year SOL.

Scenario 2. Earned Sick Leave Non-Provision

A small salon believes "we're too small to be required" and is audited by NJ DOL after a complaint. Earned Sick Leave applies to all employers; non-provision yields back wages plus penalties.

Scenario 3. Wage Theft Act Exposure After Underpayment

A company is sued for unpaid overtime. Post-2019 Wage Theft Act, exposure includes (1) 6-year SOL, (2) 200% liquidated damages on unpaid amounts, (3) potential criminal liability, and (4) expanded individual liability for officers and decision-makers.

Scenario 4. NJ WARN Severance Omission

A 60-employee employer lays off 30 with 60 days' notice but no severance. The 2023 NJ WARN amendments make severance (one week per year of service) mandatory; per-employee claims accumulate. Thirty employees × average 5 years × weekly wage produces substantial cumulative exposure.

Scenario 5. CEPA Whistleblower Claim

An employee reports a regulatory violation (e.g., food safety) and is terminated days later for "performance issues." CEPA is among the strongest whistleblower statutes in the U.S., providing damages, reinstatement, attorney's fees, and punitive damages.

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

New Jersey has one of the highest Korean American concentrations in the United States. Five recurring patterns appear most often in cases reaching Haven Rights:

1. Misunderstanding NJ LAD's All-Employers Principle

"We're too small for discrimination law" is the most common misconception and the largest exposure. NJ LAD applies to every employer with one or more employees.

2. Earned Sick Leave Non-Provision

All employers must provide 40 hours of paid sick leave annually. Untracked or non-provided leave triggers cumulative back wages and penalties upon complaint.

3. Underestimating Wage Theft Act Criminal Exposure

After the 2019 amendments, wage theft is no longer purely administrative. Criminal liability up to a third-degree crime is possible, and individual liability for owners and officers expanded materially. "The company will pay" is no longer a complete answer.

4. Failed PFL/TDB Deductions or Enrollment

NJ FLI and NJ TDB are funded by employee payroll deductions, but enrollment is the employer's obligation. Failed deductions leave the employer directly liable when employees seek benefits.

5. Missing Mandatory Postings and Notices

NJ DOL, NJ DCR, and NJ DWC each require specific postings. The Wage Theft Act also mandates wage notices in the employee's primary language; missing Korean-language notices is a frequent gap.

New Jersey's LAD, Earned Sick Leave, and Wage Theft Act all operate on the All Employers principle. The notion that "we're small enough to be exempt" is the single greatest source of risk.

Chapter 10. Building Compliance Systems

10.1 New Jersey-Specific Handbook

- New Jersey at-will disclaimer (defending Woolley implied contract claims)
- NJ LAD discrimination/harassment policy with multiple reporting channels (Aguas affirmative defense)
- NJ Earned Sick Leave policy (accrual rate, eligible uses, carryover)
- NJ FLI/TDB policy (employee deduction explanation)
- NJ FLA policy (30+ employee employers)
- Wage Theft Act notice template (English + primary language)

- CEPA notice (whistleblower protection)

10.2 Mandatory and Recommended Training

- Sexual harassment prevention — not statutorily mandated, but recommended for Aguas affirmative defense
- CEPA notice — annual notice to all employees recommended
- Wage and hour policy training — for managers

10.3 Documentation

New Jersey requires payroll records to be retained for 6 years (matching the Wage Theft Act SOL).

Maintain systematically:

- Wage Theft Act notices — at hire and within 7 days of changes; 6-year retention
- Time records
- Compliant wage statements
- Performance evaluations and disciplinary records
- Complaint log (Aguas defense element)
- Handbook acknowledgments and training records

10.4 Mandatory Postings

NJ DOL, NJ DCR, NJ DWC, and NJ Department of Treasury each issue mandatory postings. Display in English plus the workforce's primary languages. Annual updates (especially minimum wage) are required each January.

Chapter 11. Resources for New Jersey HR Managers

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

11.1 New Jersey State Agencies

- NJ Department of Labor and Workforce Development (NJ DOL) — nj.gov/labor
- NJ Division on Civil Rights (DCR) — nj.gov/oag/dcr
- NJ Division of Workers' Compensation (DWC) — nj.gov/labor/wc
- NJ Family Leave Insurance (FLI) — myleavebenefits.nj.gov
- NJ Public Employees Occupational Safety and Health (PEOSH) — public sector

11.2 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
- National Labor Relations Board (NLRB) — nlr.gov

11.3 Legal Review and Counsel

- NJ State Bar Association Lawyer Referral Service — njsba.com
- Korean American Lawyers Association of New Jersey — kalanj.org
- Legal Services of New Jersey — lsnjlaw.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), New Jersey chapters — shrm.org

11.4 Haven Rights

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

Chapter 12. Frequently Asked Questions

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

Q1. Does NJ LAD apply to a 3-employee business?

Yes. NJ LAD applies to all employers regardless of headcount — a defining feature of New Jersey employment law and the most common misconception.

Q2. Does Earned Sick Leave really apply to every employer?

Yes. Coverage starts at one employee. The mandate is 40 hours of paid sick leave per year, including for part-time and temporary workers.

Q3. What happens when wages are paid late?

Under the 2019 Wage Theft Act, exposure includes unpaid wages plus 200% liquidated damages, criminal liability (up to a third-degree crime for repeat or willful violations), and individual liability for officers and decision-makers. The SOL is 6 years.

Q4. When is the final paycheck due?

By the next regular payday. Payment of unused PTO depends on internal policy.

Q5. Are non-competes enforceable in New Jersey?

Conditionally. They must satisfy the Solari/Whitmyer reasonableness test — protection of legitimate interest, no undue hardship to the employee, and consistency with public interest. Non-competes against low-wage workers are effectively unenforceable in many cases.

Q6. How should a 50+-employee business handle layoffs?

Under the 2023 NJ WARN amendments, mass layoffs require 60 days' notice and mandatory severance (one week per year of service). Failures accumulate per employee.

Q7. What if an employee is terminated after reporting a regulatory violation?

CEPA (Conscientious Employee Protection Act) is among the strongest whistleblower statutes in the United States. Retaliation findings yield damages, reinstatement, attorney's fees, and punitive damages.

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

Document Information

Title: New Jersey 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