HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

뉴욕 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

New York Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

New York 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 뉴욕 노동법 핵심

제 2 장. 뉴욕 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. 뉴욕 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword
Chapter 1. New York Labor Law At-A-Glance
Chapter 2. How New York 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 York 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 뉴욕주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 뉴욕주는 캘리포니아와 함께 미국에서 근로자 보호 규정이 가장 강력한 주에 속하며, 특히 임금 통지·유급 병가·차별 보호 등에서 사업주에게 강한 의무를 부과합니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자가 직장에서 부당한 대우를 받을 때 이를 해결할 수 있도록 돕는 비영리 단체입니다. 뉴욕은 미국 동부에서 가장 큰 한인 커뮤니티가 있는 주이며, 플러싱·맨해튼·롱아일랜드·웨스트체스터 등에서 한인 운영 식당, 네일샵, 세탁소, 한인마트, 미용실 등이 활발히 운영됩니다. 이러한 사업장에서 뉴욕 특유의 규정 — 특히 Wage Theft Prevention Act 통지, NYS Sick Leave, NYS Paid Family Leave 보험료 처리 — 에 대한 이해 부족으로 인한 분쟁이 빈번하게 발생합니다. 본 가이드는 이러한 위험을 사전에 차단하고자 하는 사업주를 위한 예방 교육 자료입니다.

본 가이드의 정보는 2026 년 5 월 기준입니다.

제 1 장. 한눈에 보는 뉴욕 노동법 핵심

아래 표는 뉴욕에서 인사 업무를 담당할 때 가장 자주 마주치는 컴플라이언스 항목을 한 페이지로 정리한 것입니다. 세부 내용은 본문 각 장을 참고하시기 바랍니다.

항목	뉴욕 기준
주 최저임금 (NYC·롱아일랜드·웨스트체스터)	$16.50/시간 (2025), 매년 $0.50 씩 단계적 인상
주 최저임금 (그 외 주 전역)	$15.50/시간 (2025), 매년 $0.50 씩 단계적 인상
오버타임 기준	주 40 시간 초과 1.5 배 (federal 과 동일)

항목	뉴욕 기준
유급 병가 (NYS Sick Leave)	의무 — 5 명 미만+net income ≤$1M: 무급 40 시간 / 5~99 명: 유급 40 시간 / 100 명+: 유급 56 시간
NYC Earned Safe and Sick Time	NYC 100 명+ 사업장 56 시간; 별도 NYC 조례 적용
유급 가족휴가 (NY PFL)	12 주, 임금의 67% (2024). 직원 임금에서 보험료 차감
At-Will 고용	원칙은 At-Will 이나 implied contract 등 예외 인정
차별 보호 (NYSHRL)	직원 4 명 이상 — 단, 성희롱은 직원 1 명+ 적용 (2019.10)
WARN Act (NY)	직원 50 명+ / 25 명+ layoff — 90 일 통보 (federal 보다 강함)
마지막 페이체크	다음 정기 페이데이
비경쟁 조항	Reasonableness 기준 (시간·지역·범위). 주지사 거부로 전면 금지법 무산 (2023)
임금 투명성 (NYS)	직원 4 명 이상 — 채용공고에 임금 범위 + 직무 설명 (2023.9 시행)
임금 이력 질문	금지 (2017~)
Wage Theft Prevention Act	Hire 시 wage notice 의무 (직원 모국어), 변경시 7 일 이내 갱신
Workers' Comp	의무 — 단일 직원이라도 적용
OSHA	민간은 연방 OSHA / 공공부문은 PESH
성희롱 방지 트레이닝	전 직원 의무, 매년 1 회 (NYS 모든 사업장)

제 2 장. 뉴욕 노동법이 연방법과 다른 점

미국 노동법은 연방법과 주법의 이중 구조로 작동합니다. 뉴욕주는 캘리포니아와 함께 미국에서 가장 강력한 근로자 보호 규제 체계를 갖춘 주로 평가됩니다. 텍사스 등 federal-floor 주에서 통하던 관행이 뉴욕에서는 통하지 않는 경우가 많습니다.

특히 차이가 두드러지는 영역은 다음과 같습니다. 첫째, NYS Sick Leave Law(2021.1) — 모든 employer 가 직원 수에 따라 유급 또는 무급 병가를 의무 제공해야 합니다. 둘째, NY State Human Rights Law(NYSHRL)는 직원 4 명 이상에 적용되어 연방 Title VII(15+)보다 낮은 기준입니다. 셋째, Wage Theft Prevention Act(WTPA)는 입사 시 임금 통지를 직원의 모국어로 제공하고 변경시 7 일 이내 갱신하도록 의무화합니다 — 미준수시 직원당 최대 $5,000 의 과징금.

또한 뉴욕은 NY Paid Family Leave 를 직원 부담 보험료(임금에서 자동 차감)로 운영하므로, 사업주가 보험료 처리를 누락하거나 잘못 차감하면 개별 직원의 청구로 이어질 수 있습니다. 뉴욕에서 사업을 운영하는 인사담당자는 이러한 통지·차감·트레이닝 의무가 "형식적 문서 작업"이 아니라 실제 청구 위험으로 작동한다는 점을 인식해야 합니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금

뉴욕주 최저임금은 지역에 따라 다릅니다. 2025 년 기준 뉴욕시·롱아일랜드(나소·서퍽)·웨스트체스터 카운티는 시간당 $16.50 이며, 그 외 주 전역은 $15.50 입니다. 매년 $0.50 씩 단계적 인상되며 2026 년 이후에는 CPI 연동 조정이 예정되어 있습니다.

음식점·접객업(hospitality industry)에는 별도의 "tipped wage" 체계가 적용되며, 이때도 팁 합계가 최저임금에 미달하면 사업주가 차액을 지급해야 합니다. 또한 "spread of hours pay"라 불리는 추가 1 시간 임금 의무가 적용되어, 하루 첫 출근 시간과 마지막 퇴근 시간 사이가 10 시간을 초과하면 추가 1 시간 임금을 지급해야 합니다.

3.2 오버타임

뉴욕은 연방 FLSA 와 동일하게 주 40 시간 초과분에 대해 1.5 배 OT 를 지급합니다. 캘리포니아와 달리 일일 8 시간 OT 는 없으나, 농업·가사노동자·접객업 등 일부 업종에는 별도 NY Labor Law 규정이 적용됩니다. 면제 분류 기준은 연방 FLSA 기준에 NY 자체 임금 기준이 더해지며, 2025 년 NYC 기준 임원·관리·전문직 면제 최저 연봉은 약 $1,237.50/주($64,350/년)입니다.

3.3 면제 vs 비면제 분류

화이트칼라 면제는 직무 내용 + 임금 기준을 모두 충족해야 인정됩니다. 단순히 "매니저" 직함을 부여하거나 연봉제로 지급한다고 자동으로 면제가 되지 않습니다. 뉴욕은 면제 임금 기준이 연방보다 높으며 매년 인상되므로, 매년 1 월 임금을 재검토해 비면제로 분류 변경해야 할 직원이 있는지 확인해야 합니다.

3.4 휴게·식사시간

NY Labor Law §162 는 직원에게 일정 시간의 식사 휴식을 의무화합니다. 6 시간 이상 근무시 30 분의 무급 식사시간이 필요하며, 야간 근무(저녁 6 시 이후 시작)는 45 분이 적용됩니다. 사무직·factory 등 업종별 차이가 있으므로 사업장 종류를 확인해야 합니다. 짧은 휴식(10 분 미만 coffee break 등)은 연방법상 유급으로 처리되어야 합니다.

3.5 마지막 페이체크

뉴욕은 마지막 임금을 다음 정기 페이데이까지 지급해야 합니다. 사직·해고 사유와 무관하며, 미사용 PTO 지급 의무는 사내 정책에 따라 결정됩니다. 그러나 사내 정책에 "미사용 PTO 지급"이 명시되어 있다면 반드시 지급해야 하며, 정책 자체가 "사직시 미사용 PTO 미지급"으로 명시되어 있으면 그것이 강제됩니다(NY Labor Law §198-c).

3.6 임금 도용 신고처와 Wage Theft Prevention Act

Wage Theft Prevention Act(2011)는 모든 NY 사업주에게 다음을 의무화합니다. (1) 신규 채용시 "wage notice" 제공 — 임금률·OT 률·페이데이·employer 정식명·주소 등 명시, 직원의 모국어로 작성, (2) 임금 변경시 7 일 이내 갱신, (3) 임금 명세서(wage statement)에 9 가지 항목 명시. 위반시 직원당 최대 $5,000 의 과징금이 부과되며, 직원이 NY DOL 에 신고하거나 직접 민사 소송을 제기할 수 있습니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA

4.1 NYS 유급 병가 (NYS Sick Leave Law)

2021 년 1 월 1 일 시행된 NYS Sick Leave Law 는 모든 NY 사업주에게 직원 수에 따라 다음을 의무화합니다.

- 직원 5 명 미만 + 전년도 net income $1,000,000 이하: 무급 40 시간
- 직원 5~99 명: 유급 40 시간
- 직원 100 명 이상: 유급 56 시간

적립률은 30 시간 근무당 1 시간 또는 일괄 부여 모두 가능하며, 미사용분은 다음 해로 이월됩니다. NYC 는 별도 NYC Earned Safe and Sick Time Act 가 적용되어, NYC 사업장은 더 강한 기준을 따라야 합니다.

4.2 NY 유급 가족휴가 (NY PFL)

New York Paid Family Leave 는 2018 년부터 단계적으로 시행되어, 현재 12 주의 유급 가족휴가(임금의 67%, 상한 있음)를 보장합니다. 적용 사유는 가족 간병·신생아 결연·군 가족 지원입니다. 재원은 직원 임금에서 차감되는 보험료(payroll deduction)로 마련되며, 사업주는 차감액 정확성과 NY State Insurance Fund 또는 승인된 민간 보험사를 통한 가입 의무가 있습니다.

주의: 사업주가 보험료 차감을 누락하거나 잘못 적용하면 직원이 청구권을 가질 수 있으며, NYS DFS(Department of Financial Services)가 점검합니다.

4.3 FMLA 적용

연방 FMLA 는 직원 50 명 이상 사업장에 적용되며, 자격 요건을 충족한 직원에게 (1) 본인의 심각한 건강 문제, (2) 가족 간병, (3) 출산·입양·위탁 양육, (4) 군 가족 사유로 12 주의 무급 휴가를 보장합니다. NY PFL 과 FMLA 가 모두 적용되는 경우 두 휴가를 병행 처리할 수 있으며, 회사 정책에 따라 동시 진행(concurrent) 또는 순차 진행이 결정됩니다.

4.4 임신과 육아 보호

NYSHRL 과 연방 PWFA(2023)에 따라 임신 관련 "합리적 편의제공(reasonable accommodation)" 의무가 부과됩니다. NYC 에서는 NYC Pregnant Workers Fairness Act 가 추가로 적용되며, 임신 가능성·출산·관련 의료 조건에 대한 모든 차별이 금지됩니다.

4.5 추가 의무 휴가

- Jury Duty — 해고·차별 금지. 처음 3 일은 직원 10 명 이상 사업장에서 일당 최대 $40 지급 의무
- Voting Leave — 선거 당일 최대 3 시간 유급 휴가 ("근무시간 외 충분한 시간이 없을 때")
- NY Bone Marrow Donation Leave — 직원 20 명 이상 사업장, 최대 24 시간
- Crime Victim Leave — 모든 사업장 적용, 본인 또는 가족이 범죄 피해자인 경우
- Sick & Safe Leave for Domestic Violence Victims — NYS Sick Leave 에 포함

제 5 장. 차별과 괴롭힘

5.1 연방 차별 금지법

연방 차별 금지법은 직원 수에 따라 적용 범위가 달라집니다(Title VII 15+, ADA 15+, ADEA 20+, EPA 무관, GINA 15+, PWFA 15+). 뉴욕 인사담당자는 연방 기준만이 아니라 더 낮은 기준의 NYSHRL 과 더 광범위한 NYC HRL 을 함께 적용해야 합니다.

5.2 NY State Human Rights Law (NYSHRL)

New York State Human Rights Law 는 직원 4 명 이상 사업장에 적용됩니다 — 단, 성희롱 조항은 2019 년 10 월 개정 이후 직원 1 명만 있어도 적용됩니다. 보호 항목은 인종, 종교, 신조, 색, 성별, 성정체성·성표현, 성적 지향, 출신 국가, 시민권 상태, 결혼 상태, 가족 상태(family status), 성희롱 피해, 군복무 상태, 장애, 임신, 가정폭력 피해 등 매우 광범위합니다.

NYSHRL 신고는 NY State Division of Human Rights(DHR)에 발생일로부터 3 년 이내 접수해야 합니다 — 2019 년 개정으로 종전 1 년에서 연장됨. 또한 NYSHRL 은 비고용·전 직원·인턴·독립계약자까지 보호 범위를 확장합니다.

5.3 NYC Human Rights Law

NYC 에서 사업을 운영하는 경우 NYC HRL 이 추가 적용되며, 이는 미국에서 가장 광범위한 차별 보호법으로 평가됩니다. 직원 4 명 이상에 적용되며(괴롭힘은 1+), 보호 항목에 "신원 표현(gender identity)", "머리카락 텍스처(natural hair)", "체중·키", "보행자 신분(pedestrian status, 즉 자전거 사용자 등)", "고용 이력", "보호자 신분" 등이 추가됩니다.

5.4 의무 트레이닝

NYS 는 모든 사업주에게(직원 수 무관) 매년 1 회 모든 직원에 대한 성희롱 방지 트레이닝을 의무화합니다(2018.10~). NYC 도 별도로 직원 15 명 이상 사업장에 "NYC Stop Sexual Harassment Act" 트레이닝을 매년 의무화합니다. 양쪽 모두 interactive(대화형) 형식이어야 하며, 단순 비디오 시청만으로는 충족되지 않습니다. NY DOL 은 무료 모델 트레이닝 자료를 제공합니다.

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 At-Will 원칙과 뉴욕 예외

뉴욕도 원칙적으로 At-Will 주이지만, (1) implied contract(구두·핸드북·근속 기간), (2) public policy 위반(공익 신고에 대한 보복 등), (3) 차별·보복 금지법 위반 등의 예외가 인정됩니다.
캘리포니아만큼 광범위하지는 않으나, 텍사스보다는 직원 보호 측면이 강합니다.

6.2 부당해고의 주요 유형

1. NYSHRL 차별·보복 해고 — DHR 또는 EEOC 신고 가능
2. NYC HRL 위반 — 더 광범위한 보호 카테고리
3. NY Whistleblower Law (Labor Law §740) — 2022 개정으로 적용 범위 확대; 사업주의 위법 행위 신고에 대한 보복 금지

4. Wage 보복 — 임금 클레임을 제기했다는 이유로 해고
5. Implied-in-fact contract — 핸드북 등의 약속에 기반

6.3 퇴직금

뉴욕은 퇴직금을 의무화하지 않습니다. 그러나 청구권 포기 합의서를 받을 때는 (1) 적용 청구권 명시, (2) 40 세 이상 직원의 OWBPA 요건 충족, (3) Stop Sexual Harassment in the Workplace Act 에 따라 성희롱 청구의 비공개 조항은 직원 동의 + 21 일 검토 + 7 일 철회 가능 기간이 필요합니다.

6.4 NY 실업급여

NYS Department of Labor 가 실업급여를 운영합니다. 사업주는 해고시 즉시 "Record of Employment" 통지를 제공해야 하며, 이를 누락하면 그 자체로 위반이 됩니다. "본인 잘못(misconduct)"은 단순 성과 부족과 구분되며, 비교적 좁게 해석됩니다.

6.5 COBRA / NY Mini-COBRA

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 18 개월 연장을 보장합니다. NY Mini-COBRA 는 직원 2~19 명 사업장에 적용되며, 추가로 36 개월 연장이 가능합니다.

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항

뉴욕은 비경쟁 조항을 일반적으로 "reasonableness" 기준으로 검토합니다 — (1) 사업주의 정당한 이익 보호 필요성, (2) 시간·지역·범위의 합리성, (3) 직원에게 과도한 부담을 주지 않을 것. 2023 년 NY 의회는 거의 모든 비경쟁 조항을 금지하는 법안을 통과시켰으나 주지사가 거부했습니다.

NY 검찰총장(AG)은 비경쟁 조항이 저임금 근로자에게 강제되는 것에 대해 강한 가이던스를 제시했고, NYC 는 직원 보호 차원에서 별도 검토 기준을 제시합니다. 또한 broadcasting 직원에 대한 비경쟁은 별도로 금지됩니다(NY Labor Law §202-k).

7.2 NDA 의 한계

일반 영업비밀 NDA 는 유효하지만, 차별·괴롭힘에 대한 NDA 는 다음과 같이 제한됩니다.

- 연방 Speak Out Act (2022) — 성희롱·성폭행 사전 NDA 무효
- NY Stop Sexual Harassment in the Workplace Act — 성희롱 합의의 비공개 조항은 (1) 직원이 명시적으로 요청한 경우만 가능, (2) 21 일 검토 + 7 일 철회 기간 필요
- NY 2023 개정 — 직원의 사실 진술을 막는 모든 NDA 조항이 무효

7.3 중재 조항

FAA 가 일반적으로 적용되지만, 성희롱·성폭행 청구는 연방법(2022) 및 NY CPLR §7515 에 따라 강제 중재 대상에서 제외됩니다. NY 는 차별 청구에 대한 강제 중재 조항을 무효화했지만, 일부 federal preemption 판결로 적용 범위가 제한됩니다.

7.4 백그라운드 체크

NYC Fair Chance Act 는 NYC 직원 4 명 이상 사업주에게 채용 결정 전 형사 기록 조회를 금지합니다. 조건부 제안 후 형사 기록이 발견되면 "Article 23-A" 분석을 수행하고 결과를 직원에게 서면 통지해야 합니다. NY State 는 NYC 만큼 강하지는 않으나 NY Correction Law §752 에 따라 채용 결정에서 형사 기록을 사용할 때 "직접 관련성"을 입증해야 합니다.

7.5 임금 이력 질문 금지

NYS Pay History Ban(2017)에 따라 모든 NY 사업주는 채용 과정에서 후보자의 과거 임금을 묻거나 임금 결정에 사용할 수 없습니다. NYC 는 더 일찍 동일한 금지를 도입했습니다(2017.10).

7.6 임금 투명성

NYS Pay Transparency Law(2023.9 시행)는 직원 4 명 이상 사업주에게 채용공고에 (1) 임금 범위(min~max), (2) 직무 설명을 명시하도록 의무화합니다. NYC Pay Transparency Law 는 NYC 에서 별도로 적용되며 동일한 의무를 부과합니다. 위반시 NY DOL 은 시정 명령 후 반복 위반시 과징금을 부과할 수 있습니다.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 의무 가입

뉴욕은 직원이 단 1 명이라도 있으면 Workers' Compensation 보험 가입이 의무입니다. 미가입시 (1) 매 10 일 누락마다 직원당 최대 $2,000 과징금, (2) 직원의 직접 민사 소송권 발생, (3) 형사 처벌 가능성 등 강력한 제재가 부과됩니다.

8.2 신청 절차

산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치 제공, (2) NY Workers' Compensation Board(WCB)에 10 일 이내 사고 보고(C-2 form), (3) 직원에게 권리 통지 등을 해야 합니다. WCB 가 분쟁을 관할합니다.

8.3 OSHA 와 NY HERO Act

뉴욕 민간 사업장은 연방 OSHA 관할이며, 자체 주 OSHA Plan 은 공공부문(PESH)만 운영합니다. 그러나 NY HERO Act(2021)는 모든 사업주에게 "Airborne Infectious Disease Exposure Prevention Plan"을 서면으로 작성·비치하도록 의무화하며, 직원 10 명 이상 사업장은 "Workplace Safety Committee" 설치 의무가 있습니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

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

시나리오 1. NYS Sick Leave 누락

직원 100 명 이상 사업장이 56 시간 유급 병가가 아닌 "무급 휴가" 정책으로 운영하다 직원 신고로 NY DOL 점검을 받은 경우. NY DOL 은 미지급 병가를 직원당 임금 + 이자 + 과징금으로 청구하며, 반복 위반시 사업주 등록 자체에 영향을 줄 수 있습니다.

시나리오 2. Wage Theft Prevention Act 통지 미발급

한인 식당이 신규 직원에게 영어로만 임금 통지를 제공하거나 통지 자체를 누락한 경우. WTPA 는 직원의 모국어로 통지하도록 의무화하며, 미준수시 직원당 최대 $5,000 의 과징금이 부과됩니다. 직원이 직접 NY DOL 에 신고하거나 민사 소송 제기 가능.

시나리오 3. NY PFL 보험료 차감 오류

사업주가 직원 임금에서 NY PFL 보험료를 차감하지 않거나 잘못된 비율로 차감한 경우. 직원이 PFL 을 청구하려 할 때 사업장이 가입되어 있지 않으면 사업주가 직접 비용을 부담해야 합니다. NY State Insurance Fund 또는 승인 보험사를 통한 가입을 즉시 확인해야 합니다.

시나리오 4. NYSHRL 4 명 임계 무시

직원 6 명 사업장이 "우리는 작은 회사라 차별법 적용 안 받는다"는 인식으로 운영하다 직원의 차별 신고를 받은 경우. NYSHRL 은 4 명+에 적용되며, 성희롱은 1 명+에도 적용됩니다. NY DHR 신고는 발생일로부터 3 년 SOL 이므로 과거 사건에 대한 청구도 가능합니다.

시나리오 5. 채용공고 임금 범위 미명시

회사가 LinkedIn·Indeed 에 채용공고를 올리면서 임금 범위를 명시하지 않은 경우. NYS Pay Transparency Law(2023.9~)는 직원 4 명+ 사업주에게 임금 범위 명시를 의무화하며, NY DOL 의 시정 명령 후 반복 위반시 과징금이 부과됩니다. NYC 는 별도 NYC Pay Transparency Law 가 적용됩니다.

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

Haven Rights 에 접수되는 뉴욕 사례 중 한인 운영 사업장에서 반복적으로 나타나는 5 가지 패턴은 다음과 같습니다.

1. Wage Theft Prevention Act 통지 누락

WTPA 는 신규 채용시 임금 통지를 직원의 모국어로 제공하도록 의무화합니다. 한국어가 모국어인 직원에게 영어로만 통지하거나 통지 자체를 누락하는 경우가 흔합니다. 위반은 직원당 최대 $5,000 과징금에 해당합니다.

2. NYS Sick Leave 미지급

"우리 회사는 작아서 sick leave 안 줘도 된다"는 인식. NYS Sick Leave 는 모든 사업장에 적용되며 5 명 미만이라도 무급 40 시간 의무, 5 명+는 유급 의무입니다. NYC 100 명+ 사업장은 56 시간이며, 추적되지 않는 사용도 위반에 해당합니다.

3. PFL 보험료 차감 누락 또는 가입 누락

NY PFL 은 직원 보험료로 운영되며 차감 + 가입이 사업주 의무입니다. 차감을 누락하면 직원이 PFL 청구시 사업주가 직접 비용을 부담하게 됩니다. 가입을 누락하면 형사 처벌 + 직원 청구 모두 노출됩니다.

4. 매년 의무 트레이닝 미실시

NYS 는 모든 사업장이 매년 1 회 모든 직원에게 성희롱 방지 트레이닝을 제공하도록 의무화합니다. NYC 15 명+ 사업장은 NYC Stop Sexual Harassment Act 에 따라 별도 트레이닝이 필요합니다. 미실시는 향후 청구에서 affirmative defense 를 잃게 만듭니다.

5. NYC 추가 보호 카테고리 무시

NYC HRL 은 보호 카테고리가 매우 광범위(예: natural hair, height/weight, caregiver status, immigration status). NYC 사업장은 NYS HRL 뿐 아니라 NYC HRL 을 함께 점검해야 하며, 양쪽 모두에서 청구가 가능합니다.

이러한 패턴을 사전에 점검하고 뉴욕 전용 핸드북·통지·트레이닝 시스템을 구축하는 것이 가장 효과적인 예방책입니다.

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

10.1 뉴욕 전용 직원 핸드북

- 뉴욕 At-Will 면책 조항 (implied contract 방어)
- NYSHRL 차별·괴롭힘 정책 — 다중 신고 채널 명시
- NYS Sick Leave 정책 (사업장 규모에 맞춰)
- NY PFL 정책 (보험료 차감 안내 포함)
- Wage Theft Prevention Act 통지 양식 (영어 + 모국어)
- NYC HRL 정책 (NYC 사업장만)
- HERO Act Airborne Infectious Disease Plan
- Pay Transparency 응대 절차

10.2 의무 트레이닝

- 성희롱 방지 (NYS) — 모든 직원, 매년 1 회, interactive
- NYC Stop Sexual Harassment (NYC 15+) — 별도 트레이닝, 매년
- HERO Act 안전 트레이닝 — 모든 사업장

10.3 문서화

뉴욕은 임금·근로시간 기록을 6 년간 보관해야 합니다(연방 3 년보다 길음). 또한 다음을 체계적으로 관리해야 합니다.

- WTPA wage notice — 입사시 + 변경시 7 일 이내 갱신, 6 년 보관
- 출퇴근·휴식 기록
- 적합한 임금 명세서 (NY Labor Law §195 9 가지 요건)
- 성과 평가 및 징계 기록
- 불만·신고 접수 일지 및 처리 결과
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록

10.4 의무 게시 (Mandatory Posters)

NY DOL, NYS DHR, NYC Commission on Human Rights(NYC 만), Workers' Compensation Board 가 각각 의무 포스터를 제공합니다. 영어 + 직원의 사용 언어로 게시해야 하며, 매년 업데이트가 필요한 포스터도 있습니다. NY 는 "Disability Benefits and Paid Family Leave Notice"가 별도로 의무 게시 대상입니다.

제 11 장. 뉴욕 인사담당자 리소스

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

11.1 뉴욕 주 정부 기관

- NY State Department of Labor (NY DOL) — dol.ny.gov
- NY State Division of Human Rights (DHR) — dhr.ny.gov
- NY Workers' Compensation Board (WCB) — wcb.ny.gov
- NY Paid Family Leave — paidfamilyleave.ny.gov
- NY State Insurance Fund — nysif.com

11.2 NYC 기관 (NYC 사업장)

- NYC Commission on Human Rights — nyc.gov/cchr
- NYC Department of Consumer and Worker Protection — nyc.gov/dcwp

11.3 연방 기관

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

11.4 법률 검토·자문

- NY State Bar Association Lawyer Referral Service — nysba.org
- Korean American Bar Association of New York — kabany.org

- Asian Americans Advancing Justice — AAJ-AAJC, AAFE
- Society for Human Resource Management (SHRM), New York 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. 뉴욕에서 직원 3 명만 있는 작은 회사도 NYS Sick Leave 를 줘야 하나요?

예. NYS Sick Leave Law 는 모든 사업장에 적용됩니다. 직원 5 명 미만 + 전년도 net income $1,000,000 이하인 경우 "무급" 40 시간 의무이며, 그 이상 규모는 유급 의무입니다.

Q2. 신규 직원에게 임금 통지(wage notice)는 어떤 언어로 줘야 하나요?

Wage Theft Prevention Act 에 따라 직원의 모국어로 작성해야 합니다. NY DOL 은 한국어, 중국어, 스페인어 등 다수 언어 모델 양식을 무료 제공합니다. 직원이 영어를 충분히 이해해도 모국어 통지가 표준이며, 미준수시 직원당 최대 $5,000 과징금이 부과됩니다.

Q3. 마지막 페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

다음 정기 페이데이까지 지급하면 됩니다. 미사용 PTO 지급 의무는 사내 정책에 따르며, 정책에 "미사용 PTO 지급"이 명시되어 있으면 반드시 지급해야 합니다.

Q4. NYC 사업장이 NYS HRL 과 NYC HRL 중 무엇을 따라야 하나요?

둘 다입니다. NYC 사업장은 NYS HRL 과 NYC HRL 이 모두 적용되며, 보호 항목과 절차에서 NYC 가 더 강한 경우 NYC 기준이 적용됩니다. 청구도 양쪽 모두에서 가능합니다.

Q5. 비경쟁 조항은 뉴욕에서 효력이 있나요?

조건부로 인정됩니다. "reasonableness" 기준 — 사업주의 정당한 이익 + 시간·지역·범위의 합리성 + 직원 부담의 비례성 — 을 충족해야 합니다. 2023 년 전면 금지법은 주지사가 거부했으나, 저임금 근로자에 대한 비경쟁은 사실상 무효 처리되는 경우가 많습니다.

Q6. 직원이 PFL 을 청구했는데 회사가 가입을 안 했다면?

사업주가 직접 휴가 비용을 부담해야 합니다. 또한 NYS DFS 의 점검·과징금 + 직원의 청구권이 발생합니다. PFL 가입은 단순 보험 차감이 아닌 사업주의 명시적 의무입니다.

Q7. 매년 성희롱 방지 트레이닝을 정말로 매년 해야 하나요?

예. NYS 는 2018 년 10 월부터 모든 사업장(직원 수 무관)이 모든 직원에게 매년 1 회 성희롱 방지 트레이닝을 제공하도록 의무화했습니다. NYC 15 명+ 사업장은 NYC 트레이닝도 별도로 매년 필요합니다. 미실시는 직원이 향후 청구할 때 사업주의 affirmative defense 를 약화시키는 결정적 요인입니다.

ENGLISH VERSION

New York 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 York should know to maintain compliance with U.S. employment law. Together with California, New York maintains one of the most comprehensive worker-protection regimes in the United States, with particularly strict requirements around wage notices, paid sick leave, and discrimination protections.

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. New York is home to the largest Korean American community on the East Coast, with significant business activity in Flushing, Manhattan, Long Island, and Westchester. Korean-owned restaurants, nail salons, dry cleaners, markets, and salons frequently face disputes arising from unfamiliarity with New York-specific rules — particularly the Wage Theft Prevention Act notice requirement, NYS Sick Leave Law, and NY Paid Family Leave administration. This guide is intended as preventive education for those owners and the HR professionals who serve them.

Information in this guide is current as of May 2026.

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

The table below summarizes the compliance items most frequently encountered when handling HR responsibilities in New York. Detailed explanations follow in subsequent chapters.

Item	New York Standard
Minimum Wage (NYC, LI, Westchester)	$16.50/hr (2025); $0.50 annual increases through 2026
Minimum Wage (rest of state)	$15.50/hr (2025); same annual schedule
Overtime	1.5x over 40 hrs/week (federal-equivalent)
Paid Sick Leave (NYS)	Mandatory — <5 employees + ≤$1M revenue: unpaid 40 hrs / 5-99: paid 40 hrs / 100+: paid 56 hrs
NYC Earned Safe & Sick Time	Additional NYC ordinance applies to NYC worksites
Paid Family Leave (NY PFL)	12 weeks at 67% of wage (2024); funded by employee payroll deductions
At-Will Employment	Yes, with implied contract and public policy exceptions
NYSHRL Discrimination	4+ employees; harassment provisions apply at 1+ (since Oct 2019)
WARN Act (NY)	50+ employees / 25+ in layoff — 90 days notice (stricter than federal)

Item	New York Standard
Final Paycheck	Next regular payday
Non-Compete	Reasonableness test; 2023 broad ban vetoed by Governor
Pay Transparency (NYS)	4+ employees — pay range and job description in postings (eff. Sep 2023)
Pay History Inquiries	Prohibited (since 2017)
Wage Theft Prevention Act	Wage notice required at hire (in employee's primary language); update within 7 days of changes
Workers' Comp	Mandatory — even with one employee
OSHA	Federal OSHA for private sector; PESH for public
Anti-Harassment Training	All employees, annually, all NYS employers

Chapter 2. How New York Differs from Federal Law

U.S. employment law operates on a dual federal-state framework, with federal statutes setting a baseline that states may exceed. New York, alongside California, maintains one of the most stringent worker-protection regimes in the country. Federal-floor practices that work in Texas or Georgia frequently create compliance gaps when transferred to New York operations.

Several differences are particularly significant. First, the NYS Sick Leave Law (eff. January 2021) covers all employers, scaling required leave by employee headcount. Second, NYSHRL applies to employers with 4 or more employees — substantially below federal Title VII's 15 — and harassment provisions reach all employers with even one employee. Third, the Wage Theft Prevention Act (WTPA) requires a wage notice at hire in the employee's primary language and an updated notice within 7 days of any change, with penalties up to $5,000 per employee for non-compliance.

New York Paid Family Leave is funded by employee payroll deductions (not employer-paid premiums), so failures in deduction processing or insurance enrollment expose employers directly. HR managers in New York must treat notice, deduction, and training requirements as live litigation risks rather than mere paperwork.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage

New York's minimum wage varies by region. As of 2025, NYC, Long Island (Nassau and Suffolk), and Westchester County require $16.50/hr; the rest of the state requires $15.50/hr. The wage rises by $0.50 annually through 2026, with CPI indexing thereafter.

Hospitality industry employers operate under a separate "tipped wage" structure where tip credit applies, but the employer must make up any shortfall to reach minimum wage. "Spread of hours" pay also applies — when the workday spans more than 10 hours from start to end, an additional hour of pay at minimum wage is owed regardless of actual hours worked.

3.2 Overtime

New York follows the federal FLSA standard of 1.5x for hours over 40 per week. Unlike California, there is no daily 8-hour overtime requirement, though specific industries (agriculture, domestic work, hospitality) operate under separate NY Labor Law rules. Exemption thresholds combine federal FLSA duties tests with New York's higher salary thresholds — for 2025, the NYC executive/administrative/professional exemption salary minimum is approximately $1,237.50/week ($64,350/year).

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

White-collar exemption requires both the duties test and salary threshold to be met. Mere job titles like "manager" or salary-basis payment do not establish exempt status. Because New York's salary threshold rises annually, employers should re-review classifications each January.

3.4 Meal Periods

NY Labor Law §162 requires meal periods. Generally, employees working shifts of 6+ hours that span the noon hour are entitled to a 30-minute meal period; night-shift employees (work starting after 6 p.m.) receive 45 minutes. Industry-specific variations apply (factory vs. office). Short coffee/rest breaks of less than 10 minutes are paid time under federal law.

3.5 Final Paycheck

New York 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 payment, it is enforceable; where the policy expressly disclaims payment, that disclaimer is generally honored under NY Labor Law §198-c.

3.6 Wage Claims and the Wage Theft Prevention Act

The Wage Theft Prevention Act (2011) requires all New York employers to (1) provide a wage notice to new hires specifying rates, OT rate, payday, employer legal name and address, in the employee's primary language; (2) provide updated notice within 7 days of any change; and (3) issue itemized wage statements with the nine required elements. Violations carry penalties of up to $5,000 per employee, enforceable by NY DOL or by direct civil suit.

Chapter 4. Leave and FMLA

4.1 NYS Paid Sick Leave

Effective January 1, 2021, the NYS Sick Leave Law requires all New York employers to provide leave scaled to size:

- <5 employees + previous year net income ≤$1M: unpaid 40 hours
- 5-99 employees: paid 40 hours
- 100+ employees: paid 56 hours

Leave accrues at 1 hour per 30 hours worked or may be front-loaded. Unused leave carries over. NYC operates a separate Earned Safe and Sick Time Act with stricter standards for NYC worksites.

4.2 NY Paid Family Leave (NY PFL)

New York Paid Family Leave was phased in beginning 2018 and now provides up to 12 weeks of paid leave at 67% of weekly wage (subject to a cap). Qualifying reasons include family caregiving, new-child bonding, and military exigencies. Funding comes from employee payroll deductions; employers must enroll in the NY State Insurance Fund or an authorized private carrier and accurately deduct premiums.

Note: an employer that fails to deduct or enroll exposes itself to direct claims when employees seek benefits, and to oversight by the NYS Department of Financial Services.

4.3 FMLA Application

Federal FMLA applies to employers with 50+ employees and provides 12 weeks of unpaid leave for serious health conditions, family caregiving, childbirth/adoption/placement, or military exigencies. Where both NY PFL and FMLA apply, employers may run them concurrently or sequentially per company policy.

4.4 Pregnancy and Parental Protections

Under NYSHRL and the federal Pregnant Workers Fairness Act (2023), reasonable accommodations for pregnancy-related conditions are required. NYC adds a Pregnant Workers Fairness Act prohibiting discrimination based on pregnancy, childbirth, and related medical conditions.

4.5 Additional Mandatory Leaves

- Jury Duty — termination/discrimination prohibited; first 3 days at up to $40/day for employers with 10+ employees
- Voting Leave — up to 3 paid hours on election day if outside-of-work time is insufficient
- NY Bone Marrow Donation Leave — 24 hours at employers with 20+ employees
- Crime Victim Leave — applies to all employers
- Domestic Violence Sick & Safe Leave — covered under NYS Sick Leave

Chapter 5. Discrimination and Harassment

5.1 Federal Anti-Discrimination Statutes

Federal coverage varies by employer size (Title VII 15+, ADA 15+, ADEA 20+, EPA no threshold, GINA 15+, PWFA 15+). New York HR managers must apply both federal standards and the lower-threshold NYSHRL — and, in NYC, the broader NYC HRL.

5.2 New York State Human Rights Law (NYSHRL)

NYSHRL applies to employers with 4 or more employees — though the harassment provisions reach all employers with one or more employees following October 2019 amendments. Protected categories include race, religion, creed, color, sex, gender identity and expression, sexual orientation, national origin, citizenship status, marital status, family status, military status, disability, pregnancy, and victim-of-domestic-violence status.

NYSHRL charges must be filed with the NY State Division of Human Rights (DHR) within 3 years (extended from 1 year by 2019 amendments). NYSHRL also covers non-employees, former employees, interns, and independent contractors.

5.3 NYC Human Rights Law

Operations within NYC are also subject to NYC HRL — among the broadest discrimination statutes in the United States. Coverage applies at 4+ employees (1+ for harassment), with additional protected categories such as natural hair, height/weight, caregiver status, immigration status, pedestrian status, and credit history.

5.4 Mandatory Training

NYS requires annual sexual harassment prevention training for all employees at all employers (regardless of size), effective October 2018. NYC requires additional training for NYC employers with 15+ employees under the NYC Stop Sexual Harassment Act, also annually. Both must be interactive; passive video alone is insufficient. NY DOL provides free model training resources.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 At-Will Doctrine and New York Exceptions

New York is an at-will state subject to several exceptions: implied-in-fact contracts (handbooks, oral promises, longevity), public policy violations, and statutory anti-discrimination/anti-retaliation protections. The exceptions are narrower than California's but broader than Texas's.

6.2 Major Wrongful Termination Theories

6. NYSHRL discrimination/retaliation termination — DHR or EEOC
7. NYC HRL violations — broader protected categories
8. NY Whistleblower Law (Labor Law §740) — substantially expanded by 2022 amendments
9. Wage retaliation — for asserting wage claims
10. Implied-in-fact contract claims — handbook or course-of-dealing

6.3 Severance

New York does not mandate severance. Where releases are obtained, they must comply with OWBPA for employees age 40+. Settlement agreements covering sexual harassment claims must allow the employee 21 days for review and 7 days for revocation under NY's Stop Sexual Harassment in the Workplace Act.

6.4 NY Unemployment Insurance

Administered by the NYS Department of Labor. Employers must immediately provide a Record of Employment notice upon termination. "Misconduct" is interpreted narrowly and routine performance shortcomings often do not disqualify former employees.

6.5 COBRA / NY Mini-COBRA

Federal COBRA applies at 20+ employees with 18 months of continuation coverage. NY Mini-COBRA covers smaller employers (2-19) with up to an additional 36 months of continuation.

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Compete Agreements

New York applies a reasonableness analysis to non-competes — (1) the employer's legitimate interest, (2) reasonableness in time, geography, and scope, and (3) proportional burden on the employee. The NY legislature passed a near-total ban in 2023 that the Governor vetoed.

The NY Attorney General has issued strong guidance against non-compete enforcement against low-wage workers, and broadcasting employees are protected by a separate prohibition (NY Labor Law §202-k).

7.2 NDA Limitations

- Federal Speak Out Act (2022) — pre-dispute NDAs covering sexual harassment/assault are void
- NY Stop Sexual Harassment in the Workplace Act — non-disclosure in harassment settlements requires the employee's express request, 21-day review, and 7-day revocation
- NY 2023 amendments — provisions barring an employee's truthful statements about workplace conduct are void

7.3 Arbitration Clauses

FAA generally applies, but sexual harassment/assault claims are exempt from mandatory pre-dispute arbitration under federal law (2022) and NY CPLR §7515. New York invalidates mandatory arbitration of discrimination claims, though some federal preemption decisions have narrowed the practical effect.

7.4 Background Checks

NYC Fair Chance Act prohibits NYC employers with 4+ employees from inquiring about criminal history before a conditional offer. After conditional offer, the employer must conduct an Article 23-A analysis and notify the applicant in writing of the result. New York State applies a less rigorous but parallel requirement under NY Correction Law §752.

7.5 Pay History Inquiry Ban

The NYS Pay History Ban (2017) prohibits all New York employers from asking about or relying on salary history during hiring. NYC adopted the same prohibition earlier, in October 2017.

7.6 Pay Transparency

The NYS Pay Transparency Law (eff. September 2023) requires employers with 4+ employees to disclose pay range and a job description in postings. NYC's Pay Transparency Law applies separately to NYC

operations with parallel requirements. NY DOL issues correction orders followed by penalties for repeat violations.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Mandatory Coverage

New York requires workers' compensation coverage for any employer with even one employee. Failure to maintain coverage triggers (1) penalties up to $2,000 per 10-day period per employee, (2) direct civil exposure to employee tort claims, and (3) potential criminal liability.

8.2 Claims Process

After a workplace injury, the employer must (1) provide immediate medical care, (2) report to the NY Workers' Compensation Board (WCB) within 10 days using Form C-2, and (3) notify the employee of their rights. The WCB administers disputes.

8.3 OSHA and the NY HERO Act

Private-sector workplaces are under federal OSHA jurisdiction; the state plan (PESH) covers public sector only. The NY HERO Act (2021) requires all employers to maintain a written Airborne Infectious Disease Exposure Prevention Plan, and employers with 10+ employees must form a Workplace Safety Committee.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

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

Scenario 1. Missing NYS Sick Leave

A 100+ employee employer applies an unpaid leave policy instead of providing the required 56 paid sick hours. After an employee complaint, NY DOL audits and recovers unpaid leave plus interest and penalties; repeated violations affect business registration.

Scenario 2. Missing WTPA Wage Notice

A Korean-owned restaurant provides English-only wage notices to new hires or omits notice entirely. WTPA requires notice in the employee's primary language; non-compliance carries penalties up to $5,000 per employee, enforceable by NY DOL or direct civil suit.

Scenario 3. NY PFL Deduction or Enrollment Errors

An employer fails to deduct PFL premiums or applies an incorrect rate. When an employee seeks benefits and finds the employer is not enrolled, the employer becomes directly liable. NY State Insurance Fund or an authorized carrier enrollment must be verified immediately.

Scenario 4. Ignoring NYSHRL's 4-Employee Threshold

A 6-employee operation assumes "we're too small for discrimination law" and faces an internal complaint. NYSHRL covers 4+, and harassment provisions reach all employers (1+). DHR charges may be filed within 3 years of the alleged conduct, capturing relatively old events.

Scenario 5. Job Postings Without Pay Range

A company posts on LinkedIn or Indeed without including a pay range. NYS Pay Transparency Law requires pay range and job description for 4+ employee employers; NYC adds a parallel ordinance. NY DOL issues correction orders and assesses penalties for repeat violations.

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

Five recurring patterns appear most often in New York Korean-owned business cases reaching Haven Rights:

1. Missing Wage Theft Prevention Act Notices
WTPA requires wage notices at hire in the employee's primary language. English-only notices to Korean-speaking employees, or omitted notices entirely, are common. Penalties reach $5,000 per affected employee.

2. NYS Sick Leave Non-Provision
Mistaken belief that small businesses are exempt. NYS Sick Leave covers all employers — even <5-employee operations must provide 40 unpaid hours. NYC 100+ employers must provide 56 paid hours. Untracked usage equally constitutes a violation.

3. PFL Deduction or Enrollment Failures
NY PFL is funded by employee payroll deductions, but enrollment is the employer's obligation. Failed deductions leave the employer liable when employees seek benefits. Failed enrollment exposes the employer to criminal liability and direct claims.

4. Skipped Annual Anti-Harassment Training
NYS requires annual sexual harassment training for all employees at all NYS employers. NYC 15+ employers must additionally complete NYC Stop Sexual Harassment training annually. Skipping training weakens the affirmative defense available in subsequent claims.

5. Overlooking NYC's Additional Protected Categories
NYC HRL protects categories not covered under NYSHRL or federal law (natural hair, height/weight, caregiver status, immigration status). NYC operations must apply both NYSHRL and NYC HRL — claims may proceed under either or both.

Building New York-specific handbooks, notices, and training systems is the most effective preventive strategy.

Chapter 10. Building Compliance Systems

10.1 New York-Specific Handbook

- New York at-will disclaimer (defending against implied contract claims)
- NYSHRL discrimination/harassment policy with multiple reporting channels
- NYS Sick Leave policy (size-appropriate)
- NY PFL policy (employee deduction explanation)

- WTPA wage notice template (English + primary language)
- NYC HRL policy (NYC operations only)
- HERO Act Airborne Infectious Disease Exposure Prevention Plan
- Pay transparency response procedures

10.2 Mandatory Training

- Sexual harassment prevention (NYS) — all employees, annually, interactive
- NYC Stop Sexual Harassment (NYC 15+) — separate training, annually
- HERO Act safety training — all employers

10.3 Documentation

New York requires payroll records to be retained for 6 years (longer than federal FLSA's 3). Maintain systematically:

- WTPA wage notices — at hire and within 7 days of changes; 6-year retention
- Time and meal-period records
- Wage statements (NY Labor Law §195 nine-element requirement)
- Performance evaluations and disciplinary records
- Complaint log and resolution records
- Handbook acknowledgments and training attendance records

10.4 Mandatory Posters

NY DOL, NYS DHR, NYC Commission on Human Rights (NYC only), and the Workers' Compensation Board each require postings, displayed in English plus the workforce's primary languages. Several are updated annually. NY also requires a Disability Benefits and Paid Family Leave Notice as a separate posting.

Chapter 11. Resources for New York HR Managers

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

11.1 New York State Agencies

- NY State Department of Labor (NY DOL) — dol.ny.gov
- NY State Division of Human Rights (DHR) — dhr.ny.gov
- NY Workers' Compensation Board (WCB) — wcb.ny.gov
- NY Paid Family Leave — paidfamilyleave.ny.gov

- NY State Insurance Fund — nysif.com

11.2 NYC Agencies (NYC operations)

- NYC Commission on Human Rights — nyc.gov/cchr
- NYC Department of Consumer and Worker Protection — nyc.gov/dcwp

11.3 Federal Agencies

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

11.4 Legal Review and Counsel

- NY State Bar Association Lawyer Referral Service — nysba.org
- Korean American Bar Association of New York — kabany.org
- Asian Americans Advancing Justice — AAJ-AAJC, AAFE
- Society for Human Resource Management (SHRM), New York chapters — shrm.org

11.5 Haven Rights

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

Chapter 12. Frequently Asked Questions

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

Q1. Does a 3-employee New York business have to provide NYS Sick Leave?
Yes. The NYS Sick Leave Law applies to all employers. Employers with fewer than 5 employees and ≤$1M previous-year net income must provide 40 unpaid hours; larger employers must provide paid leave.

Q2. In what language must a wage notice be provided to a new hire?
Under the Wage Theft Prevention Act, in the employee's primary language. NY DOL provides free model forms in Korean, Chinese, Spanish, and others. Even if an employee speaks English well, the primary-language notice is the standard, and non-compliance carries penalties up to $5,000 per employee.

Q3. When is the final paycheck due in New York?

By the next regular payday. Payment of unused PTO depends on internal policy: where the policy promises payout, it is enforceable; where the policy expressly disclaims it, that disclaimer is generally honored.

Q4. For an NYC business, must the employer follow NYS HRL or NYC HRL?

Both. NYC operations are subject to both statutes; whichever is more protective applies for any given category or procedure. Charges may proceed under either or both.

Q5. Are non-competes enforceable in New York?

Conditionally. They must satisfy the reasonableness test — legitimate interest, proportionate time/geography/scope, and reasonable burden on the employee. The 2023 broad ban was vetoed by the Governor, but non-competes against low-wage workers are effectively unenforceable in many cases.

Q6. What happens if an employee files a PFL claim and the employer never enrolled?

The employer becomes directly liable for the leave benefits. Additional consequences include NYS DFS oversight and penalties, plus direct employee claims. Enrollment is an explicit employer obligation, not a passive payroll deduction.

Q7. Does the employer really have to conduct anti-harassment training every year?

Yes. Effective October 2018, NYS requires all employers (regardless of size) to provide annual sexual harassment prevention training to all employees. NYC 15+ employers must additionally complete NYC training annually. Failure to train materially weakens the employer's affirmative defense in any subsequent claim.

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

Document Information

Title: New York 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