

HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

오하이오 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

Ohio Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

Ohio 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 오하이오 노동법 핵심

제 2 장. 오하이오 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. 오하이오 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. Ohio Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How Ohio 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 Ohio 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 오하이오주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 오하이오는 임금과 휴가 면에서는 연방 기준선에 가까운 "federal-floor 친화적" 환경이지만, (1) 오하이오 시민권리법(ORC Chapter 4112)이 4 인 이상 사업장에 적용되어 연방 Title VII(15+)보다 보호 범위가 넓고, (2) 산재보험은 미국 4 개주만 채택한 독점 주영(monopolistic) 시스템으로 반드시 Ohio BWC 를 통해서만 가입 가능하며, (3) 차별 신고 시한이 2021 년 개정으로 6 년에서 2 년으로 단축되는 등 인사담당자가 정확히 파악해야 할 특수성이 있습니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자를 위한 비영리 단체입니다. 오하이오의 컬럼버스, 더블린, 메이슨, 신시내티, 클리블랜드 일대에는 한인 약 26,600 명이 거주하며 한인 운영 식당, 네일샵, 뷰티서플라이, 세탁소, 학원, 자동차 부품 협력사가 활발하게 운영되고 있습니다. 본 가이드는 오하이오의 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 오하이오 노동법 핵심

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

항목	오하이오 기준
주 최저임금	\$11.00/시간 (2026, 비팁) — 매년 1 월 CPI 연동 자동 인상
소규모 사업장 최저임금	\$7.25/시간 (연 매출 \$405,000 이하 또는 14~15 세)

항목	오하이오 기준
팁 직원 최저임금	\$5.50/시간 + 팁 (합산 \$11.00 이상이어야 함)
오버타임 기준	주 40 시간 초과 1.5 배 (FLSA 기준 그대로 적용; 주 자체 OT 청구권 없음)
SB 47 (2022)	opt-in 단체소송만 허용; Portal-to-Portal Act 주법 통합
유급 병가 (PSL)	주법 의무 없음 (공무원만 ORC §124.38 적용)
유급 가족·의료휴가	주법 의무 없음 (연방 FMLA 만 적용)
At-Will 고용	원칙은 At-Will (Public policy / Implied contract / Good faith 예외)
차별 보호 (OCRA)	직원 4 명 이상 사업주 적용 (ORC §4112) — 연방 Title VII(15+)보다 넓음
주법 보호 카테고리	인종, 피부색, 종교, 성별, 군복무 신분, 출신국, 장애, 연령(40+), 혈통
SOGI 보호	주법 명시 없음; 컬럼버스·클리블랜드·신시내티·아크론·톨레도·데이턴 도시 조례 보호
차별 신고 시한 (OCRC)	2 년 (2021 년 개정으로 6 년→2 년 단축)
Workers' Comp	직원 1 명 이상 사업주 의무 — 독점 주영 (Ohio BWC 만 가능)
OSHA	연방 OSHA 직접 관할 주 (state plan 아님)
마지막페이체크	다음 정기페이데이 또는 마지막 근무일+15 일 중 빠른 날 (ORC §4113.15)
비경쟁 조항	Raimonde 합리성 기준; Blue-Pencil 수정 가능; 주 차원 성문법 없음

항목	오하이오 기준
임금 이력 질문 금지	주 차원 없음 — 신시내티·톨레도 도시 조례만 적용
임금 투명성	주 차원 의무 없음
Workers' Comp 보복	명시적 금지 (ORC §4123.90)

제 2 장. 오하이오 노동법이 연방법과 다른 점

오하이오는 임금과 휴가 면에서는 연방 기준선에 가까운 "federal-floor" 환경입니다. 그러나 차별 보호와 산재 분야에서는 연방법과 구조적으로 다른 특수성이 있어 인사담당자가 정확히 파악해야 합니다.

첫째, 오하이오 시민권리법(ORC Chapter 4112)은 4 인 이상 사업장에 적용됩니다. 연방 Title VII(15+)와 ADA(15+), ADEA(20+)보다 임계가 훨씬 낮아, 4~14 인 사이 사업장은 OCRC 단독 관할(EEOC 관할 없음)에 들어갑니다. 한인 운영 식당, 네일샵, 뷰티서플라이 등 소규모 사업장이 대부분 이 범위에 해당하므로, "우리는 작은 회사라 적용 안 된다"는 인식은 위험합니다.

둘째, 오하이오는 군복무 신분(military status)과 혈통(ancestry)을 주법 차원에서 명시 보호 카테고리로 두고 있습니다. 연방법에는 명시되지 않은 추가 보호입니다. 셋째, 2021 년 개정으로 OCRC 신고 시한이 6 년에서 2 년으로 단축되었고, 사전 OCRC 신고 의무(ORC §4112.052)가 일부 사안에 도입되어 절차가 변경되었습니다.

넷째, 산재보험은 미국 4 개주만 채택한 독점 주영(monopolistic) 시스템입니다. 사업주는 민간 산재보험을 가입할 수 없으며 반드시 Ohio Bureau of Workers' Compensation(BWC)을 통해서만 가입해야 합니다(ORC Chapter 4123). 다른 주에서 사업을 이전한 사업주가 가장 자주 놓치는 부분입니다. 다섯째, 오하이오는 OSHA 를 자체 운영하지 않고 연방 OSHA 직접 관할입니다(state plan 주가 아님).

한편, 오하이오에는 (1) 주 자체 오버타임 청구권이 없고(연방 FLSA 기준만 적용), (2) 일반 사업주에 대한 PSL 의무가 없으며, (3) PFML 이 없고, (4) 주 차원 임금 이력 질문 금지법이 없으며(신시내티·톨레도 도시 조례만 존재), (5) 비경쟁 조항에 대한 성문법이 없습니다. 따라서 캘리포니아·뉴욕·버지니아 같은 worker-protection 강한 주는 아니며, 텍사스·조지아와 비슷한 federal-floor 환경에 OCRC 4 인 적용과 BWC 독점 시스템이 더해진 구조로 이해하는 것이 정확합니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금

오하이오 최저임금은 2026 년 1 월 1 일부터 비팁 근로자 시간당 \$11.00, 팁 수령 근로자 시간당 \$5.50(+팁)입니다. 오하이오 헌법(Article II §34a)에 따라 매년 1 월 1 일 CPI 에 연동해 자동 인상되므로 매년 1 월 임금 점검이 필수입니다.

단, 연 매출이 \$405,000 이하인 소규모 사업주는 연방 최저임금 \$7.25 를 적용할 수 있으며, 14~15 세 청소년 근로자도 동일합니다. 매년 1 월 사업장의 연 매출 기준이 \$405,000 임계를 넘는지 점검하고, 넘는 해부터는 주 최저임금을 적용해야 합니다. 임계 인상 – 2025 년 \$394,000 에서 2026 년 \$405,000 으로 – 자체도 매년 변동되므로 주의가 필요합니다.

팁 직원의 경우 직접 지급된 시급과 받은 팁의 합산이 \$11.00 미만이면 사업주가 차액을 지급해야 합니다(tip credit). 오하이오는 도시별 최저임금을 별도로 두지 않으며, 시·카운티가 주 기준과 다른 최저임금을 설정하는 것을 법으로 금지합니다.

3.2 오버타임

오하이오는 자체 오버타임 청구권을 두지 않고 연방 FLSA 기준을 그대로 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.

2022년 7월 시행된 Senate Bill 47(SB 47)는 오하이오 오버타임 단체소송 구조를 변경했습니다. 종전의 "hybrid" 구조(opt-in 연방 + opt-out 주법)가 폐지되어 ORC §4111.031 에 따라 모든 오하이오 OT 청구는 opt-in 방식만 허용됩니다. 또한 SB 47 은 연방 Portal-to-Portal Act 를 주법에 통합해 일부 사전·사후 활동(출퇴근 준비 등)의 보상 가능성을 제한했습니다.

3.3 면제 vs 비면제 분류

면제 인정을 받으려면 직무 내용(duties test)과 임금 기준(salary test)을 모두 충족해야 합니다. 오하이오는 자체 임금 임계가 없으며 연방 FLSA 기준이 적용됩니다(2025년 white-collar exemption salary minimum 주당 \$1,128 = 연 \$58,656).

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)로 이어질 수 있습니다.

3.4 휴게·식사시간

오하이오 주법은 18 세 이상 성인 근로자의 식사·휴식 시간을 의무화하지 않습니다. 미성년자(18 세 미만)에 대해서는 ORC §4109.07 에 따라 5 시간 연속 근무 시 30 분 휴게가 의무입니다. 일반 성인의 경우 회사 정책이 있다면 그에 따르고, 연방 FLSA 원칙(20 분 이하 휴게는 유급, 30 분 이상 진정한 식사시간은 무급 처리 가능)이 적용됩니다.

3.5 마지막페이체크 (ORC §4113.15)

오하이오는 마지막페이체크를 다음 정기페이데이 또는 마지막근무일로부터 15 일 중 빠른 날까지 지급해야 합니다(ORC §4113.15). 자발적 퇴사와 해고를 구분하지 않습니다.

15 일 룰을 모르는 사업주가 "다음페이데이까지 기다리면 된다"고 잘못 판단하는 경우가 많지만, 마지막근무일이페이데이 직후라면 15 일 시한이 먼저 도래합니다. 미사용 PTO 정산은 주법 의무가 아니며, 회사 정책 또는 고용계약서에 명시된 경우에만 청구 가능합니다.

3.6 임금 도용 처벌

오하이오는 캘리포니아·버지니아처럼 자체 강화된 임금 도용 처벌법을 두지 않습니다. 연방 FLSA 위반시 미지급 임금 + 100% liquidated damages + 변호사 비용이 표준이며, 시효는 일반 2 년·고의 위반 3 년입니다. 주 차원 청구는 ORC §4111.10 에 따라 가능하며 일반 시효는 사실관계에 따라 2~3 년 범위입니다.

단, ORC §4111.13 은 임금 미지급 30 일 초과시 추가 청구권을 인정하므로, 단순 지연이 누적되면 사업주의 노출이 커집니다. 신고처는 주 차원 Ohio Department of Commerce, Division of Industrial Compliance, Wage and Hour Bureau / 연방 차원 USDOL Wage and Hour Division 입니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA

4.1 유급 병가 – 주법 의무 없음

오하이오는 일반 사업주에 대한 유급 병가 의무가 없습니다. 공무원의 경우 ORC §124.38 에 따라 80 시간 근무당 4.6 시간의 유급 병가가 적립되지만, 민간 사업장에는 적용되지 않습니다.

회사 정책으로 PSL 을 운영하는 경우 그 정책을 일관되게 적용할 의무가 발생합니다. 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 – 주법 의무 없음

오하이오는 PFML 제도가 없습니다. 2026 년 4 월 양당 발의된 법안(최대 14 주 일자리 보호 가족·의료휴가)이 검토 중이지만 통과 여부는 확정되지 않았습니다. 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 적용

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 육아 보호

연방 임신차별금지법(PDA, Title VII 적용)은 임신을 이유로 한 차별을 금지합니다. 2023 년 시행된 임신노동자공정법(Pregnant Workers Fairness Act, PWFA)은 직원 15 명 이상 사업장에서 임신·출산·관련 의료 조건에 대한 합리적 편의제공을 의무화합니다. PUMP Act 는 모유 수유 직원의 시간·장소 보장을 의무화합니다.

오하이오 주법은 PWFA 보다 낮은 임계의 자체 임신 합리적 편의 의무법을 두지 않습니다. 다만 ORC §4112.01 에 따라 임신은 "성차별"의 일종으로 보호되어 OCRA(4 인+) 차원에서 차별 보호 대상입니다.

4.5 추가 의무 휴가

- Jury Duty — ORC §2313.19 에 따라 배심 소환에 응한 직원의 해고·차별·위협 금지 (무급 원칙)
- Voting Leave — 별도 의무 없음 (회사 정책으로 처리)
- Military Leave — 연방 USERRA + 오하이오 자체 보강 (50 인+ 사업장은 배우자 등 군 가족에 대한 10 일 무급 휴가)
- Witness/Court Appearance Leave — ORC §2151.211 에 따라 일정 사안에 대한 보호

- Crime Victim Leave — 오하이오는 범죄 피해자 휴가 자체법 없음 (연방 VAWA 일부 보호)

제 5 장. 차별과 괴롭힘

5.1 연방 차별 금지법

연방 차별 금지법은 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 오하이오 시민권리법 (OCRA, ORC Chapter 4112)

오하이오 시민권리법은 직원 4 명 이상 사업주에 적용되며, 보호 카테고리는 인종, 피부색, 종교, 성별, 군복무 신분, 출신국, 장애, 연령(40 세 이상), 혈통(ancestry)입니다. 군복무 신분과 혈통은 연방법에 명시되지 않은 추가 보호입니다.

적용 임계가 4 명이라는 점은 한인 운영 소규모 사업장 인사담당자가 가장 자주 놓치는 핵심 사항입니다. 4~14 인 사업장은 OCRC 단독 관할(EEOC 관할 없음)이며, 15 명+ 사업장은 OCRC 와 EEOC 모두 관할(work-share 협정주, EEOC 시한 300 일)이 됩니다.

5.3 SOGI 보호 — 주법 없음, 도시 조례 분산

오하이오 주법은 SOGI(성적 지향·성정체성)를 명시 보호 카테고리로 두지 않습니다. 다만 (1) 연방 Title VII 가 *Bostock* 판결에 따라 성차별의 일종으로 SOGI 차별을 보호하므로 15 명+ 사업장은 연방법으로 보호되며, (2) 컬럼버스·클리블랜드·신시내티·아크론·톨레도·데이턴 등 주요 도시는 자체 조례로 보호합니다.

해당 사업장이 (a) 15 명 미만 + (b) 도시 조례 적용 외 지역에 있는 경우 SOGI 보호 공백이 발생할 수 있습니다. 다만 인사담당자는 보호 공백을 이유로 차별을 허용하면 향후 법 개정 또는 도시 조례 확장에 노출될 수 있으므로 SOGI 비차별을 사업장 정책으로 적용하는 것이 권장됩니다.

5.4 신고 시한과 절차 (2021 년 개정)

2021 년 ORC §4112 개정으로 OCRC 신고 시한이 6 년에서 2 년으로 단축되었고, 직접 민사 소송 전에 사전 OCRC 신고 의무(ORC §4112.052)가 일부 사안에 도입되었습니다. EEOC 시한은 work-share 협정 덕에 일반 180 일이 300 일로 연장됩니다.

OCRC 는 1 년 내 조사를 완료하고 probable cause 판단을 합니다. probable cause 인정시 conciliation 을 시도하고, 실패시 행정 절차로 진행되거나 직접 민사 소송이 가능합니다. ORC §4112.99 직접 청구는 사실상 OCRC 절차와 별개로 진행 가능하지만 제한이 있으므로 변호사 자문이 필수입니다.

5.5 의무 트레이닝

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

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 At-Will 원칙과 오하이오 예외

오하이오는 At-Will 주이지만 다음 예외가 인정됩니다. (1) Public policy exception — 공공정책 위반 해고(예: 산재 신청 보복, 법정 의무 이행 보복 등) 좁게 해석되며 House v. Iacovelli, 159 Ohio St.3d 466 (2020) 등 최근 판례에서 적용 범위가 제한되는 경향. (2) Implied contract — 핸드북·구두 약속 등에 기반한 묵시 계약. (3) Good faith covenant — 일부 좁은 사안. (4) OCRA 차별·보복, 연방법 위반 해고 등.

인사담당자 관점에서 가장 주의해야 할 청구권은 (a) OCRA 차별·보복 청구, (b) Workers' Comp 보복(ORC §4123.90), (c) FMLA 보복, (d) public policy 청구입니다.

6.2 부당해고의 주요 유형

- OCRA 차별·보복 해고 — ORC §4112; 손해배상 + 변호사 비용; 시한 OCRC 2 년, EEOC 300 일
- Workers' Comp 보복 — ORC §4123.90 명시 금지; 산재 신청을 이유로 한 해고에 대한 손해배상 + 복직 청구
- FMLA 보복 — 연방 FMLA; 휴가 사용·요청에 대한 보복
- Public policy 청구 — Greeley v. Miami Valley Maintenance(1990) 등; 좁게 해석됨
- Implied-in-fact contract — 핸드북 명시적 약속·구두 약속에 기반
- Whistleblower — ORC §4113.52 는 일정 절차(서면 신고 등) 충족시 보호

6.3 퇴직금 (Severance)

오하이오는 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) OCRA 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 오하이오 실업급여

Ohio Department of Job and Family Services(ODJFS)가 실업급여를 운영합니다. 주당 최대 약 \$662, 최대 26 주의 급여를 제공합니다(2026 년 기준; [VERIFY: 최신 주당 max]). 자격은 본인 귀책 외 사유로 실직 + 기준 기간 충분 임금 + 즉시 일할 수 있는 상태 + 적극 구직 활동입니다.

"Misconduct" 해고는 자격 거부 사유가 되지만 단순 성과 부족과 구분되며, 사업주가 잘 문서화된 징계 기록(progressive discipline)을 제시하는 것이 항변에 핵심입니다. 신청은 unemployment.ohio.gov 또는 1-877-644-6562 로 합니다.

6.5 COBRA / Ohio Continuation Coverage

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 18~36 개월 연장을 보장합니다. 오하이오는 직원 2~19 명 사업장에 적용되는 자체 mini-COBRA 에 해당하는 연속 보장법을 두고 있으며, 일정 기간의 보험 연장 가입을 보장합니다. [VERIFY: 오하이오 mini-COBRA 적용 범위·최신 기간]

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항 (Raimonde 합리성 기준)

오하이오는 비경쟁 조항에 관한 성문법이 없으며, *Raimonde v. Van Vlerah*, 42 Ohio St.2d 21 (1975) 판결의 합리성 기준에 따라 집행 여부가 결정됩니다. 법원은 (1) 사업주의 정당한 사업 이익을 보호하기 위해 필요 이상으로 광범위하지 않은가, (2) 직원에게 부당한 부담을 주지 않는가, (3) 공익에 해를 끼치지 않는가의 3 단계 검토를 합니다.

오하이오 법원은 Blue-Pencil 원칙을 채택해 과도하게 광범위한 조항을 무효로 만드는 대신 합리적 수준으로 수정해 집행할 수 있습니다. 일반적으로 1 년 이하 기간은 더 쉽게 인정되고, 2 년 이상은 엄격한 심사를 받습니다. 지속적 고용(continued employment)이 충분한 약인(consideration)으로 인정되어 기존 직원에게도 비경쟁 조항 서명을 요구할 수 있습니다(*Lake Land v. Columer*, 2004).

주의: FTC 가 2024 년 4 월 발표한 비경쟁 전국 금지 규칙은 법원 명령으로 시행 정지되었고, 오하이오는 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 NDA 의 한계

연방 Speak Out Act(2022)는 성희롱·성폭력에 대한 사전 분쟁(pre-dispute) NDA 와 non-disparagement 조항을 무효화했습니다. 분쟁 발생 후 합의 NDA 는 별도 분석이 필요합니다. Defend

Trade Secrets Act 는 모든 NDA 에 whistleblower immunity 통지를 의무화합니다(누락시 영업비밀 청구에서 exemplary damages·변호사 비용 청구권 상실).

7.3 중재 조항

연방 FAA 가 일반적으로 적용되지만, 2022 년 시행된 Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act(EFAA)는 성희롱·성폭력 청구에 대한 강제 중재를 무효화했습니다.

오하이오는 차별 청구에 대한 강제 중재를 별도로 무효화하는 자체 법령이 없습니다.

7.4 백그라운드 체크

오하이오는 민간 사업주에 대한 주 차원 "Ban the Box" 법이 없습니다. 공공부문은 ORC §9.73 에 따라 일정 절차가 적용됩니다. 일부 도시(신시내티·컬럼버스 등)는 자체 ban-the-box 조례를 운영하고 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

오하이오는 주 차원 임금 이력 질문 금지법이 없습니다. 단, 신시내티(2020.3 시행)와 톨레도(2020.6 시행)는 자체 조례로 일정 규모 이상 사업주에게 임금 이력 질문을 금지합니다. 신시내티 조례는 직원 15 명+ 사업주에게 적용되며, 위반시 직원의 직접 민사 소송권을 인정합니다.

7.6 임금 투명성 – 주 차원 의무 없음

오하이오는 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.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 의무 가입 – 독점 주영 시스템

오하이오는 미국에서 4 개주만 채택한 독점 주영(monopolistic) 산재 시스템 주입니다(노스다코타·위싱턴·와이오밍과 함께). 사업주는 민간 산재보험을 가입할 수 없고 반드시 Ohio Bureau of Workers' Compensation(BWC)을 통해서만 가입해야 합니다(ORC Chapter 4123).

의무 가입 임계는 직원 1 명 이상입니다. 즉, 한인 운영 식당·네일샵 등 소규모 사업장도 직원이 1 명만 있으면 BWC 가입 의무가 발생합니다. 미가입 사업주는 (a) BWC 의 행정 과징금, (b) 형사 처벌 가능성, (c) 직원이 산재 발생시 직접 민사 소송 제기 + 일반 손해배상 청구권 발생, (d) Ohio Attorney General 강제 조치 등 강력한 제재에 노출됩니다.

자영업자, 독립계약자(1099), 가족 사업주는 일반적으로 의무 면제이지만 자발적 가입(elective coverage)이 가능합니다. 잘못 분류된 1099 직원이 실제로 W-2 직원에 해당하면 BWC 청구권이 발생할 수 있어, 분류 점검이 중요합니다.

8.2 신청 절차

산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치 제공, (2) 직원에게 BWC 신청 권리 통지, (3) BWC 가 인정한 Managed Care Organization(MCO) 네트워크 의료기관 안내, (4) FROI(First Report of Injury)를 BWC 에 제출, (5) 보험 비용 청구·정산 등을 처리해야 합니다.

직원은 사업주의 동의 없이도 BWC 에 직접 청구를 제기할 수 있습니다. 사업주가 청구를 막거나 압박하는 행위 자체가 ORC §4123.90 보복으로 별도 청구권을 발생시킵니다.

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 약 66.67% 수준입니다.

8.3 OSHA — 연방 직접 관할

오하이오는 연방 OSHA 직접 관할 주입니다(state plan 주가 아님). 민간 부문 안전 신고는 연방 OSHA(Cincinnati·Cleveland·Toledo Area Office)에 합니다. 공공부문은 별도로 Public Employment Risk Reduction Program(PERRP)이 운영됩니다.

OSH Act §11(c)는 안전 신고에 대한 보복을 금지하며, 보복 신고 시한은 30 일입니다. 인사담당자는 (a) OSHA 300/300A 기록 의무 적용 여부, (b) 사고 보고 의무(중대 부상은 8 시간·24 시간 내 보고), (c) 안전 트레이닝 의무 등을 점검해야 합니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

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

시나리오 1. BWC 미가입 / 미신고 — 강력한 노출

한인 식당이 직원 1~3 명을 두면서 "작은 사업장이라 산재 가입 의무 없다"고 판단해 Ohio BWC 미가입 상태에서 운영한 경우. 직원이 부상을 당하면 (a) BWC 청구가 거부되는 것이 아니라 직원이 사업주를 직접 민사 소송으로 청구할 수 있으며, (b) 일반 민사 손해배상은 산재 보상 한도(평균 지급 66.67%)를 초과할 수 있고, (c) BWC 와 Ohio AG 의 행정·형사 제재가 별도로 부과될 수 있습니다.

대응: 직원 1 명 이상 시점부터 즉시 BWC 가입. 가입 누락 기간이 있다면 변호사 자문을 받아 자진 신고·정정 절차를 검토.

시나리오 2. OCRC 4 인+ 적용 인식 부족

한인 운영 사업장이 직원 6 명을 두면서 "Title VII 는 15 명+에만 적용되니 우리는 적용 안 된다"고 판단하고 차별·괴롭힘 정책을 두지 않은 경우. 오하이오 OCRA(ORC §4112)는 4 명+에 적용되며, 4~14 인 사업장은 OCRC 단독 관할이라 EEOC 가 거부해도 OCRC 에서 청구가 진행됩니다.

대응: 4 인 이상 시점부터 OCRA 차별·괴롭힘 정책 명시 + 다중 신고 채널 + 정기 트레이닝(Faragher/Ellerth defense). OCRC 무료 모델 자료 활용.

시나리오 3. 마지막페이체크 ORC §4113.15 — 15 일 룰

직원이 월요일 마지막 근무 + 회사 페이데이가 매월 말일인 사업장에서, 사업주가 "다음 페이데이까지 기다리면 된다"고 판단해 한 달 가까이 임금을 지급하지 않은 경우. ORC §4113.15 는 "다음 정기 페이데이 또는 마지막 근무일+15 일 중 빠른 날"을 시한으로 규정하므로, 마지막 근무일+15 일이 페이데이보다 빠르면 15 일 시한이 적용됩니다.

대응: 모든 퇴사·해고시 마지막 근무일을 기준으로 15 일 시한과 다음 페이데이 중 빠른 날을 자동 계산하는 페이를 절차 수립. 시한 위반시 ORC §4111.10·연방 FLSA 청구 노출.

시나리오 4. 비경쟁 조항 — Raimonde 합리성 결여

회사가 시급 직원에게 "퇴사 후 2 년간 오하이오 전역에서 동종 업종 취업 금지"의 광범위한 비경쟁 조항을 받은 경우. Raimonde 기준에 따르면 (a) 사업주의 정당한 사업 이익이 영업비밀·고객관계가 아닌 단순 경쟁 회피라면 첫 단계부터 실패, (b) 시급 직원에게 2 년 + 주 전역의 부담은 undue hardship, (c) 직원의 일자리 접근권을 과도하게 제한하면 공익 침해 — 세 단계 모두 실패할 가능성이 큼니다.

대응: 비경쟁 조항을 (1) 영업비밀·고객관계 등 정당한 이익에 한정, (2) 1 년 이하 기간, (3) 합리적 지리 범위(예: 직접 영업 활동 지역)로 좁히고, (4) 일반 직원이 아닌 핵심 인력에만 적용. Blue-Pencil 이 작동해도 시한·범위가 축소된 채 집행되므로 처음부터 좁게 작성하는 것이 안전.

시나리오 5. Workers' Comp 신청 보복 (ORC §4123.90)

직원이 Ohio BWC 에 산재 청구를 제기한 후, 사업주가 "회사 분위기를 망쳤다"는 이유로 한 달 후 해고한 경우. ORC §4123.90 은 산재 신청을 이유로 한 해고·차별·위협을 명시적으로 금지하며, 직원에게 손해배상 + 복직 청구권을 부여합니다.

대응: BWC 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) "BWC 청구가 결정 사유가 아니다"는 정당한 비차별 사유 명시.

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스

오하이오는 임금·휴가 면에서는 federal-floor 환경이라 "느슨한 주"로 인식되기 쉽지만, OCRA 의 4 인 적용·BWC 독점 시스템·ORC §4113.15 15 일 룰 등 인사담당자가 정확히 파악하지 않으면 노출이 큰 항목들이 있습니다. 컬럼버스·더블린·신시내티·클리블랜드의 한인 사업장에서 가장 자주 발생하는 5 가지 패턴은 다음과 같습니다.

1. BWC 미가입 / 가입 누락 인식 부족

오하이오는 미국 4 개주만 채택한 독점 주영 산재 시스템 주이며, 직원 1 명 이상이면 의무 가입. 다른 주에서 사업을 이전한 사업주가 "민간 보험사에서 산재 가입했다"고 잘못 알고 있는 경우가 많음. 미가입시 직원의 산재 발생 → 직접 민사 소송 노출 + Ohio AG 강제 조치 + 형사 처벌 가능성.

2. OCRC 4 인+ 적용 인식 부족

Title VII(15+)·ADA(15+)·ADEA(20+) 임계로 "우리는 작은 회사라 적용 안 된다" 잘못 판단. ORC §4112 는 4 명+에 적용되며 4~14 인 사업장은 OCRC 단독 관할(EEOC 관할 없음). 한인 운영 식당·네일샵·뷰티서플라이 대부분이 이 범위에 해당. 차별·괴롭힘 정책 + 트레이닝 + 다중 신고 채널이 필수.

3. ORC §4113.15 — 마지막페이체크 15 일 룰 인식 부족

"다음 페이데이까지 기다리면 된다"는 인식은 부정확. ORC §4113.15 는 "다음 정기 페이데이 또는 마지막 근무일+15 일 중 빠른 날"을 시한으로 규정. 마지막 근무일이 페이데이 직후라면 15 일 시한이 먼저 도래하므로 자동 계산 절차 필수.

4. Workers' Comp 보복 금지 (ORC §4123.90) 인식 부족

BWC 청구한 직원에 대한 해고·차별·위협은 ORC §4123.90 명시 금지. 청구와 시간적으로 가까운 해고는 보복 추정을 받기 쉬움. 청구 이전부터 명확한 progressive discipline 기록을 문서화하지 않으면 보복 청구에 항변하기 어려움.

5. 매년 1 월 임금 임계 통합 점검 누락

오하이오는 (a) 최저임금 CPI 자동 인상(매년 1 월), (b) 소규모 사업장 임계 인상(2025 \$394,000 → 2026 \$405,000), (c) 연방 FLSA 면제 salary minimum 변동 — 매년 1 월 통합 점검이 필수. 인상을 놓치면 곧바로 임금 미지급 위반 노출.

오하이오에서 인사담당자는 "federal floor + OCRC 4 인 + BWC 독점"의 3 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 오하이오 전용 직원 핸드북

오하이오 사업장은 다음 항목을 핸드북에 명시해야 합니다.

- At-Will 면책 조항 (오하이오 적용 명시)
- OCRA 차별·괴롭힘 정책 (4 명+ 적용; 보호 카테고리 명시) — 다중 신고 채널
- Workers' Comp 보복 금지 정책 (ORC §4123.90)
- BWC 청구 절차 안내
- 마지막페이체크 ORC §4113.15 15 일 룰 안내
- FMLA 정책 (직원 50 명+ 사업장)
- PSL/PTO 정책 (회사 자체 정책)

- 비경쟁 조항 검토 절차 (Raimonde 기준 점검)
- SOGI 비차별 정책 (도시 조례 적용 여부 + 권장 사항)
- Whistleblower 정책 (ORC §4113.52 절차 안내)

10.2 권장 트레이닝

- 성희롱 방지 — 법적 의무 X, Faragher/Ellerth defense 차원에서 권장 (관리자·일반 직원 분리)
- 관리자 대상 wage & hour 트레이닝 (FLSA 면제 분류 점검)
- 면접관 대상 백그라운드 체크 + 도시 조례(임금 이력 질문 등) 트레이닝
- OCRA·Bostock LGBTQ+ 비차별 인식 트레이닝
- BWC 신청 절차 + 보복 금지 트레이닝 (관리자)

10.3 문서화

오하이오는 임금 기록을 3 년 보관해야 합니다(ORC §4111.08). 다음을 체계적으로 관리해야 합니다.

- 출퇴근 기록 (3 년 보관)
- 적합한 임금 명세서
- 성과 평가 및 progressive discipline 기록
- 불만·신고 접수 일지 (OCRA·Whistleblower 핵심)
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록
- 비경쟁 조항 — Raimonde 합리성 점검 기록
- FMLA 자격·통지 기록 (5 영업일 시한)
- BWC 청구·MCO 의료 기록

10.4 의무 게시

오하이오는 다음 포스터를 사업장에 게시해야 합니다.

- Ohio Minimum Wage Poster (매년 1 월 갱신, Ohio Department of Commerce)
- Ohio Equal Employment Opportunity Notice (OCRC)
- Ohio Workers' Compensation Notice (BWC)
- Ohio Unemployment Compensation Notice (ODJFS)
- 연방 OSHA Job Safety and Health Poster
- 연방 FMLA / EEOC / FLSA / EPPA / USERRA 포스터

영어 + 직원 모국어로 게시해야 하며, 매년 1 월 최저임금 포스터 갱신이 필수입니다.

제 11 장. 오하이오 인사담당자 리소스

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

11.1 오하이오 주 정부 기관

- Ohio Department of Commerce, Division of Industrial Compliance — com.ohio.gov / 614-644-2239
- Ohio Civil Rights Commission (OCRC) — crc.ohio.gov / 614-466-5928
- Ohio Bureau of Workers' Compensation (BWC) — bwc.ohio.gov / 1-800-644-6292
- Ohio Department of Job and Family Services (ODJFS) — jfs.ohio.gov / 1-877-644-6562
- Ohio Attorney General — ohioattorneygeneral.gov

11.2 오하이오 도시·카운티 (해당 사업장)

- Columbus Community Relations Commission (도시 SOGI 조례 + ban-the-box)
- Cleveland Community Relations Board (도시 SOGI 조례)

- Cincinnati Human Relations Commission (SOGI 조례 + 임금 이력 질문 금지 조례)
- Toledo Department of Human Resources (임금 이력 질문 금지 조례)

11.3 연방 기관

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) — Cleveland Field Office, Cincinnati Area Office — eeoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 5 — osha.gov
- National Labor Relations Board (NLRB), Region 9 (Cincinnati) — nrlb.gov
- USDOJ Immigrant and Employee Rights (IER) Section — justice.gov/ier

11.4 법률 검토·자문

- Ohio State Bar Association Lawyer Referral Service — ohiobar.org / 1-800-282-6556
- Korean American Bar Association of Greater Washington/Ohio chapter — [VERIFY]
- Legal Aid Society of Cleveland / Columbus / Western Ohio — lasclev.org, columbuslegalaid.org, lawolaw.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), Ohio 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. 오하이오는 캘리포니아·뉴욕·버지니아만큼 노동법이 강한가요?

아니요. 오하이오는 임금·휴가 면에서는 federal-floor 환경이며, 캘리포니아·뉴욕·매사추세츠·뉴저지 같은 강한 보호 주는 아닙니다. 다만 차별 보호(OCRA 4 인+)와 산재 시스템(BWC 독점)은 연방법과 구조적으로 다른 특수성이 있어, "텍사스·조지아처럼 느슨하다"는 인식만으로는 위험합니다.

Q2. 직원이 6 명인 한인 식당도 차별 금지법 적용 받나요?

예. 오하이오 OCRA(ORC §4112)는 직원 4 명 이상 사업주에 적용됩니다. 연방 Title VII 는 15 명+, ADA 는 15 명+, ADEA 는 20 명+ 임계라 적용 안 되지만, 4~14 인 사업장은 OCRC 단독 관할이며 차별·괴롭힘 정책 + 다중 신고 채널 + 트레이닝(Faragher/Elleerth defense)이 필수입니다.

Q3. 직원 1 명인 사업장도 산재보험 가입해야 하나요?

예. 오하이오는 직원 1 명 이상이면 BWC 가입 의무가 발생합니다. 또한 오하이오는 미국 4 개주만 채택한 독점 주영 시스템이라 민간 산재보험 가입은 불가능하며, 반드시 BWC 를 통해야 합니다. 미가입시 직원의 산재 발생 → 직접 민사 소송 + Ohio AG 강제 조치 노출.

Q4. 마지막페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

ORC §4113.15 에 따라 다음 정기 페이데이 또는 마지막 근무일+15 일 중 빠른 날까지 지급해야 합니다. 자발적 퇴사·해고를 구분하지 않습니다. "다음 페이데이까지 기다리면 된다"는 인식은 부정확하며, 마지막 근무일이 페이데이 직후라면 15 일 시한이 먼저 도래합니다.

Q5. 시급 \$20 직원에게 비경쟁 조항을 받을 수 있나요?

오하이오는 비경쟁 자체를 금지하는 주가 아니지만, Raimonde v. Van Vlerah(1975) 합리성 기준이 적용됩니다. 시급 직원은 "사업주의 정당한 이익"이 입증되기 어렵고 직원의 undue hardship 이 인정되기 쉬워, 시급 직원에 대한 광범위한 비경쟁은 무효 또는 Blue-Pencil 축소될 가능성이 큼니다. 영업비밀·고객관계가 핵심인 직무에 한정된 좁은 조항이 안전합니다.

Q6. 면접에서 "이전 직장 임금"을 물을 수 있나요?

오하이오 주법은 임금 이력 질문 금지법이 없습니다. 다만 신시내티(2020.3 시행)와 톨레도(2020.6 시행)는 자체 조례로 직원 15 명 이상 사업주에게 임금 이력 질문을 금지합니다. 사업장이 신시내티·톨레도 관할이면 위반시 직원의 직접 민사 소송 노출. 외 지역은 주법 차원 금지 없음.

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

오하이오 주법은 SOGI 를 명시 보호 카테고리로 두지 않습니다. 그러나 (1) 연방 Title VII 가 Bostock v. Clayton County(2020) 판결로 SOGI 차별을 성차별로 보호 – 15 명+ 사업장 적용, (2) 컬럼버스·클리블랜드·신시내티·아크론·톨레도·데이턴 도시 조례가 자체 보호 – 그러므로 도시 조례 적용 사업장 + 15 명+ 사업장은 SOGI 비차별 적용. 보호 공백을 이유로 차별을 허용하면 향후 법 개정 또는 도시 조례 확장에 노출되므로 비차별 정책 권장.

ENGLISH VERSION

Ohio 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 Ohio should know to maintain compliance with U.S. employment law. Ohio is a "federal-floor friendly" state on wages and leave, but has several distinctive features HR managers must understand precisely: (1) the Ohio Civil Rights Act (ORC Chapter 4112) applies at 4 or more employees, broader than federal Title VII's 15-employee threshold; (2) workers' compensation is a monopolistic state-fund system that requires enrollment exclusively through the Ohio Bureau of Workers' Compensation (one of only four such states in the U.S.); and (3) the OCRC filing deadline was shortened from six years to two years in the 2021 amendment.

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. Approximately 26,600 Korean Americans live in Ohio, concentrated in Columbus, Dublin, Mason, Cincinnati, and Cleveland, where Korean American restaurants, nail salons, beauty supply stores, dry cleaners, education academies, and automotive parts suppliers are active. This guide is intended as preventive education to help business owners navigate Ohio's legal environment.

Information in this guide is current as of May 2026.

Chapter 1. Ohio Labor Law At-A-Glance

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

Item	Ohio Standard
State Minimum Wage	\$11.00/hr (2026, non-tipped) — CPI-adjusted annually each January
Small Employer Wage	\$7.25/hr (employers under \$405,000 annual gross or workers 14-15)
Tipped Minimum Wage	\$5.50/hr + tips (combined must reach \$11.00)
Overtime	1.5x over 40 hrs/week (federal FLSA standard; no separate state OT claim)
SB 47 (2022)	Opt-in collective actions only; Portal-to-Portal Act incorporated
Paid Sick Leave (PSL)	No state mandate (public employees only, ORC §124.38)
Paid Family/Medical Leave	No state mandate (federal FMLA only)
At-Will Employment	Yes (Public policy / Implied contract / Good faith exceptions)
Discrimination (OCRA)	4+ employees (ORC §4112) — broader than federal Title VII (15+)
State Protected Classes	Race, color, religion, sex, military status, national origin, disability, age (40+), ancestry
SOGI Protection	Not in state statute; covered by Columbus, Cleveland, Cincinnati, Akron, Toledo, Dayton ordinances
OCRC Filing Deadline	2 years (shortened from 6 years in 2021 amendment)
Workers' Comp	Mandatory at 1+ employees — monopolistic state fund (Ohio BWC only)
OSHA	Federal OSHA jurisdiction (not a state-plan state)
Final Paycheck	Next regular payday or last day + 15 days, whichever sooner (ORC §4113.15)
Non-Compete	Raimonde reasonableness test; Blue-Pencil modification; no state statute
Pay History Inquiry Ban	No state mandate — Cincinnati and Toledo ordinances only
Pay Transparency	No state mandate
Workers' Comp Retaliation	Expressly prohibited (ORC §4123.90)

Chapter 2. How Ohio Compares to Federal Law

Ohio is a "federal-floor" state on wages and leave. However, it has structural distinctions from federal law in discrimination protection and workers' compensation that HR managers must understand precisely.

First, the Ohio Civil Rights Act (ORC Chapter 4112) applies at 4 or more employees. This threshold is significantly lower than federal Title VII (15+), ADA (15+), and ADEA (20+). Employers between 4 and 14 employees fall under exclusive OCRC jurisdiction (EEOC has no jurisdiction at that size). Many Korean-owned restaurants, nail salons, and beauty supply stores fall into this range, so the assumption "we are too small to be covered" is dangerous.

Second, Ohio explicitly recognizes military status and ancestry as protected categories at the state level — protections not separately enumerated under federal law. Third, the 2021 ORC §4112 amendment shortened the OCRC filing deadline from six to two years and introduced a pre-suit OCRC charge requirement (ORC §4112.052) for certain claims, changing the procedural framework.

Fourth, workers' compensation is a monopolistic state-fund system, one of only four in the U.S. (with North Dakota, Washington, and Wyoming). Employers cannot purchase private workers' comp; coverage must be through the Ohio Bureau of Workers' Compensation (ORC Chapter 4123). This is the most frequent compliance gap for employers relocating from other states. Fifth, Ohio is under federal OSHA direct jurisdiction (not a state-plan state).

On the other hand, Ohio (1) lacks a separate state OT claim (federal FLSA only), (2) has no general PSL mandate, (3) has no PFML, (4) has no statewide pay history inquiry ban (only Cincinnati and Toledo ordinances), and (5) has no statute governing non-compete agreements. So Ohio is not at California, New York, or Virginia worker-protection levels — it is closer to Texas or Georgia in federal-floor terms, with the OCRA 4-employee threshold and the BWC monopolistic system layered on top.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage

As of January 1, 2026, Ohio's minimum wage is \$11.00/hr for non-tipped workers and \$5.50/hr (plus tips) for tipped workers. Under Article II §34a of the Ohio Constitution, the rate adjusts each January 1 based on the Consumer Price Index, requiring annual January payroll review.

Employers with annual gross receipts of \$405,000 or less may pay the federal minimum wage of \$7.25/hr; the same applies to workers aged 14-15. Employers should verify each January whether their

gross receipts have crossed the \$405,000 threshold and apply the state minimum wage from that year. The threshold itself adjusts annually (from \$394,000 in 2025 to \$405,000 in 2026), so vigilance is required.

For tipped workers, when direct wages plus tips fail to reach \$11.00, the employer must make up the difference (tip credit). Ohio prohibits cities and counties from setting minimum wages different from the state standard.

3.2 Overtime

Ohio 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.

Senate Bill 47, effective July 6, 2022, restructured Ohio overtime collective actions. The prior "hybrid" structure (opt-in federal + opt-out state class) was eliminated; under ORC §4111.031, all Ohio OT claims are now opt-in only. SB 47 also incorporated the federal Portal-to-Portal Act into state law, limiting compensability of certain pre-shift and post-shift activities.

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

Exempt status requires both a duties test and a salary threshold. Ohio has no separate salary threshold and applies federal FLSA standards (2025 white-collar exemption salary minimum: \$1,128/week or \$58,656/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).

3.4 Meal and Rest Periods

Ohio law does not require meal or rest breaks for adult workers (18+). For minors under 18, ORC §4109.07 requires a 30-minute break after 5 consecutive hours. For adults, employer policy controls if any, and federal FLSA principles apply (breaks under 20 minutes paid; bona fide 30-minute meal periods may be unpaid).

3.5 Final Paycheck (ORC §4113.15)

Ohio requires final wages by the next regular payday or within 15 days of the last day worked, whichever is sooner (ORC §4113.15), regardless of whether separation is voluntary.

Many employers mistakenly believe the next payday alone controls, but if the last day falls just after a payday, the 15-day deadline arrives first. Payment of unused PTO is not state-law required and depends on internal policy or employment contract.

3.6 Wage Theft Penalties

Unlike California or Virginia, Ohio has no separate enhanced wage theft statute. Federal FLSA violations result in unpaid wages plus 100% liquidated damages plus attorney's fees, with a 2-year (3-year for willful) statute of limitations. State-level claims under ORC §4111.10 are available with a typical statute of limitations of 2 to 3 years depending on the facts.

Note: ORC §4111.13 creates additional rights when wages are unpaid for more than 30 days, increasing employer exposure when delays accumulate. State-level filings go to the Ohio Department of Commerce, Division of Industrial Compliance, Wage and Hour Bureau; federal filings to USDOL Wage and Hour Division.

Chapter 4. Leave and FMLA

4.1 Paid Sick Leave — No State Mandate

Ohio does not require private employers to provide paid sick leave. Public employees accrue 4.6 hours per 80 hours of service under ORC §124.38, but this does not apply to the private sector.

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 — No State Mandate

Ohio has no PFML program. A bipartisan bill introduced in April 2026 (up to 14 weeks of job-protected leave) is under review but has not yet been enacted. 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 Parental Protections

The federal Pregnancy Discrimination Act (PDA, under Title VII) prohibits pregnancy-based discrimination. The Pregnant Workers Fairness Act (PWFA), effective 2023, requires reasonable accommodation at employers with 15+ employees. The PUMP Act provides time and place protections for nursing employees.

Ohio law does not provide a separate pregnancy accommodation mandate at a lower threshold. However, ORC §4112.01 protects pregnancy as a form of sex discrimination, so OCRA applies at 4+ employees.

4.5 Other Mandatory Leaves

- Jury Duty — ORC §2313.19 prohibits termination, discrimination, or threats for responding to jury summons (unpaid by default)
- Voting Leave — no separate mandate (employer policy)
- Military Leave — federal USERRA plus Ohio enhancements (employers with 50+ provide 10 days of unpaid leave for spouses or family of deployed service members)
- Witness/Court Appearance Leave — ORC §2151.211 provides protections for certain matters
- Crime Victim Leave — Ohio has no statewide crime-victim leave statute (limited federal VAWA protections)

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 Ohio Civil Rights Act (OCRA, ORC Chapter 4112)

OCRA applies at employers with 4 or more employees. Protected categories are race, color, religion, sex, military status, national origin, disability, age 40+, and ancestry. Military status and ancestry are protections not separately listed under federal law.

The 4-employee threshold is the single point most often missed by HR managers at small Korean-owned businesses. Employers between 4 and 14 employees are under exclusive OCRC jurisdiction (no EEOC jurisdiction). Employers with 15 or more fall under both OCRC and EEOC jurisdiction (work-share state, EEOC deadline 300 days).

5.3 SOGI — Not in State Statute, Patchwork of City Ordinances

Ohio law does not list SOGI as protected. Coverage exists through (1) federal Title VII via Bostock at employers with 15+, and (2) local ordinances in Columbus, Cleveland, Cincinnati, Akron, Toledo, and Dayton.

A workplace that is both (a) under 15 employees and (b) outside an SOGI ordinance jurisdiction may have a protection gap. HR managers should still adopt SOGI nondiscrimination as workplace policy: relying on the gap creates exposure to subsequent legislative changes or expanded local ordinances.

5.4 Filing Deadlines and Procedure (2021 Amendment)

The 2021 amendment to ORC §4112 shortened the OCRC charge deadline from six to two years and introduced a pre-suit OCRC charge requirement (ORC §4112.052) for certain claims before direct civil suit. The EEOC deadline extends from the standard 180 days to 300 days under the work-share agreement.

OCRC completes its investigation and issues a probable cause determination within one year. If probable cause is found, OCRC attempts conciliation; if conciliation fails, the case proceeds to administrative hearing or direct civil suit. Direct civil suit under ORC §4112.99 is available but with limitations, so attorney consultation is essential.

5.5 Mandatory Training

Ohio 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. OCRC provides free model materials.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 At-Will and Ohio's Exceptions

Ohio is an at-will state, with these exceptions: (1) public policy exception — narrowly construed, with recent decisions including *House v. Iacovelli*, 159 Ohio St.3d 466 (2020), further limiting its reach; (2) implied contract — based on handbooks or specific oral promises; (3) covenant of good faith — limited application; (4) OCRA discrimination/retaliation, federal-law violations.

From an HR perspective, the most significant exposure points are (a) OCRA discrimination/retaliation claims, (b) Workers' Comp retaliation (ORC §4123.90), (c) FMLA retaliation, and (d) public policy claims.

6.2 Major Wrongful Termination Categories

- OCRA discrimination/retaliation — ORC §4112; damages plus attorney's fees; deadlines OCRC 2 years, EEOC 300 days
- Workers' Comp retaliation — ORC §4123.90 expressly prohibits termination for filing a workers' comp claim; damages and reinstatement available
- FMLA retaliation — federal FMLA; retaliation for using or requesting leave
- Public policy claims — *Greeley v. Miami Valley Maintenance* (1990) and successor cases; narrowly construed
- Implied-in-fact contract — based on handbook language or specific oral promises
- Whistleblower — ORC §4113.52 provides protection when prescribed procedures (written reporting) are followed

6.3 Severance

Ohio 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 OCRA 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 Ohio Unemployment Benefits

The Ohio Department of Job and Family Services (ODJFS) administers unemployment benefits. Benefits run up to approximately \$662 per week and 26 weeks (2026; [VERIFY: latest weekly maximum]).

Eligibility requires separation through no fault of the worker, sufficient earnings during the base period, immediate availability for work, and active job search.

"Misconduct" terminations may be denied, but misconduct is distinguished from mere performance shortfalls. Employer-side defense depends heavily on well-documented progressive discipline records. Filing is at unemployment.ohio.gov or 1-877-644-6562.

6.5 COBRA / Ohio Continuation Coverage

Federal COBRA applies at employers with 20+ and provides 18-36 months of continued coverage. Ohio has its own continuation coverage law for smaller employers (2-19 employees) providing a defined period of continued coverage. [VERIFY: Ohio mini-COBRA scope and term]

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Compete (Raimonde Reasonableness Test)

Ohio has no statute governing non-compete agreements; enforceability is determined under the reasonableness framework of *Raimonde v. Van Vlerah*, 42 Ohio St.2d 21 (1975). Courts apply a three-prong test: (1) is the restriction no greater than necessary to protect the employer's legitimate business interests; (2) does it impose undue hardship on the employee; (3) is it injurious to the public.

Ohio courts apply the Blue-Pencil doctrine, modifying overbroad restrictions rather than voiding them. Restrictions of one year or less are more readily enforced; durations of two years or more face higher scrutiny. Continued employment is sufficient consideration (*Lake Land v. Columer*, 2004), so existing employees can be required to sign non-competes.

Note: the FTC's nationwide non-compete ban (April 2024) was enjoined by federal court, and Ohio 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. Ohio has no separate state law voiding arbitration for discrimination claims.

7.4 Background Checks

Ohio has no statewide ban-the-box law for private employers. Public-sector hiring is governed by ORC §9.73. Some cities (Cincinnati, Columbus) 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

Ohio has no statewide pay history inquiry ban. However, Cincinnati (effective March 2020) and Toledo (effective June 2020) adopted local ordinances banning pay history inquiries by certain employers. The Cincinnati ordinance applies to employers with 15+ employees and provides direct civil action for violations.

7.6 Pay Transparency — No State Mandate

Ohio 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.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Mandatory Coverage — Monopolistic State Fund

Ohio is one of only four monopolistic workers' compensation states in the U.S. (along with North Dakota, Washington, and Wyoming). Employers cannot purchase private workers' comp; coverage must be obtained exclusively through the Ohio Bureau of Workers' Compensation (ORC Chapter 4123).

Coverage is mandatory at one or more employees. That means small Korean-owned restaurants and nail salons trigger the obligation as soon as they hire a single employee. Uninsured employers face (a) BWC administrative penalties, (b) potential criminal liability, (c) direct civil suit by injured workers seeking common-law damages, and (d) Ohio Attorney General enforcement.

Self-employed individuals, independent contractors (1099), and family-business owners are generally exempt but may elect voluntary coverage. Misclassified 1099 workers who actually meet W-2 employee criteria may still have BWC claims, so classification review is important.

8.2 Filing Process

When an injury occurs, the employer should (1) provide immediate emergency medical care, (2) inform the worker of BWC filing rights, (3) direct treatment to a BWC-approved Managed Care Organization (MCO) provider, (4) submit the First Report of Injury (FROI) to BWC, and (5) handle premium and reimbursement procedures.

Workers can file directly with BWC without employer consent. Employer attempts to block or pressure against filings independently violate ORC §4123.90 retaliation protection.

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 66.67% of the average weekly wage.

8.3 OSHA — Federal Direct Jurisdiction

Ohio is under federal OSHA direct jurisdiction (not a state-plan state). Private-sector safety complaints go to federal OSHA (Cincinnati, Cleveland, or Toledo Area Office). Public-sector safety is administered separately through Ohio's Public Employment Risk Reduction Program (PERRP).

OSH Act §11(c) prohibits retaliation for safety reporting; the retaliation deadline is 30 days. HR managers should review (a) OSHA 300/300A recordkeeping applicability, (b) injury reporting deadlines (8-hour for fatalities, 24-hour for serious injuries), and (c) safety training obligations.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

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

Scenario 1. BWC Non-Enrollment / Filing Gap — Significant Exposure

A Korean restaurant operates with 1-3 employees, believing "we are too small for workers' comp" and remains unenrolled with Ohio BWC. When an injury occurs, (a) the worker is not blocked from claiming but instead may sue the employer directly in civil court, (b) common-law damages may exceed the BWC benefit cap (66.67% of average weekly wage), and (c) BWC and the Ohio Attorney General may impose separate administrative and criminal sanctions.

Response: enroll with BWC the moment the first employee is hired. If a coverage gap exists, consult counsel about voluntary disclosure and remediation procedures.

Scenario 2. OCRA 4+ Threshold Misunderstanding

A Korean-owned business with 6 employees does not adopt anti-discrimination policies, believing "Title VII applies at 15+, so we are not covered." Ohio OCRA (ORC §4112) applies at 4 or more, and 4-14 employee workplaces fall under exclusive OCRC jurisdiction — claims proceed even when EEOC declines.

Response: from 4 employees onward, document an OCRA discrimination/harassment policy with multiple reporting channels and provide periodic training (Faragher/Elterth defense). Use OCRC's free model materials.

Scenario 3. Final Paycheck — ORC §4113.15 15-Day Rule

An employee's last day is Monday; the company pays at month-end. The employer waits for the next payday, leaving wages unpaid for nearly a month. ORC §4113.15 requires payment by the next regular payday or last day + 15 days, whichever is sooner, so when the last day is just after a payday, the 15-day deadline arrives first.

Response: implement a payroll procedure that automatically calculates the earlier of next payday or last day + 15 days for every separation. Late payment exposes the employer to ORC §4111.10 and federal FLSA claims.

Scenario 4. Non-Compete — Lacking Raimonde Reasonableness

A company imposes a broad non-compete on hourly employees ("no work in same industry anywhere in Ohio for 2 years post-employment"). Under Raimonde, (a) without a legitimate business interest such as trade secrets or customer relationships, the first prong fails; (b) 2 years plus statewide restriction creates undue hardship for hourly workers; (c) excessive restriction on employment access harms public interest — all three prongs likely fail.

Response: limit non-competes to (1) actual legitimate interests (trade secrets, customer relationships), (2) one year or less, (3) reasonable geographic scope (e.g., where the business actively operates), and (4) only key personnel rather than general staff. Even with Blue-Pencil modification, the agreement is enforced with reduced scope, so drafting narrowly from the outset is safer.

Scenario 5. Workers' Comp Retaliation (ORC §4123.90)

After an employee files an Ohio BWC claim, the employer terminates the worker a month later citing "disrupted workplace morale." ORC §4123.90 expressly prohibits termination, discrimination, or threats based on workers' comp filings, providing the worker with damages and reinstatement claims.

Response: terminations near in time to BWC 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.

Five Compliance Pitfalls in Korean-Owned Businesses

Ohio is often perceived as a "loose" state because of its federal-floor framework on wages and leave. But OCRA's 4-employee threshold, the BWC monopolistic system, and the ORC §4113.15 15-day rule create significant exposure points HR managers must understand. The five most common patterns at Korean-owned businesses in Columbus, Dublin, Cincinnati, and Cleveland are below.

1. BWC Non-Enrollment / Coverage Gap

Ohio is one of only four monopolistic state-fund states; coverage is mandatory at 1+ employees. Owners relocating from other states may incorrectly believe they purchased private workers' comp. Non-enrollment exposes the employer to direct civil suit, Ohio AG enforcement, and possible criminal liability when an injury occurs.

2. OCRA 4+ Threshold Misunderstanding

The federal thresholds (Title VII 15+, ADA 15+, ADEA 20+) lead to the mistaken assumption "we are too small to be covered." ORC §4112 applies at 4+, and 4-14 employee workplaces are under exclusive OCRC jurisdiction. Most Korean-owned restaurants, nail salons, and beauty supply stores fall in this range. Anti-discrimination policy, training, and multiple reporting channels are essential.

3. ORC §4113.15 — 15-Day Rule for Final Paycheck

"Wait until the next payday" is incorrect. ORC §4113.15 sets the deadline at "the next regular payday OR last day + 15 days, whichever is SOONER." When the last day falls just after a payday, the 15-day rule arrives first. Automated payroll calculation is necessary.

4. Workers' Comp Retaliation Prohibition (ORC §4123.90)

Termination, discrimination, or threats against an employee who filed a BWC claim are expressly prohibited under ORC §4123.90. Terminations near in time to claims invite a retaliation presumption. Without progressive discipline records predating the claim, defending a retaliation claim is difficult.

5. Annual January Threshold Review Gaps

Ohio requires (a) automatic CPI-indexed minimum wage adjustment each January, (b) annual increases in the small-employer threshold (from \$394,000 in 2025 to \$405,000 in 2026), and (c)

federal FLSA exempt salary minimum adjustments. Missing any of these triggers immediate wage violations.

In Ohio, HR managers must keep three pillars in mind: federal floor + OCRC 4-employee threshold + BWC monopolistic system. Annual January review, handbook updates, and training refreshes are key preventive measures.

Chapter 10. Building Compliance Systems

10.1 Ohio-Specific Employee Handbook

Ohio employers should include in handbooks:

- At-Will disclaimer (Ohio-specific)
- OCRA discrimination/harassment policy (4+ applicability; full protected class list) — multiple reporting channels
- Workers' Comp anti-retaliation policy (ORC §4123.90)
- BWC claims-filing procedure
- Final paycheck — ORC §4113.15 15-day rule
- FMLA policy (employers with 50+)
- PSL/PTO policy (employer-defined)
- Non-compete review process (Raimonde reasonableness check)
- SOGI nondiscrimination policy (city-ordinance applicability and recommended adoption)
- Whistleblower policy (ORC §4113.52 procedural guidance)

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)
- Interviewer training — background checks and city-ordinance pay history bans
- OCRA and Bostock LGBTQ+ nondiscrimination awareness
- BWC filing procedure and retaliation-prohibition training (managers)

10.3 Documentation

Ohio requires payroll records to be retained for 3 years (ORC §4111.08). Maintain systematically:

- Time records (3-year retention)
- Compliant wage statements
- Performance evaluations and progressive discipline records
- Complaint log (key for OCRA and Whistleblower defense)
- Handbook acknowledgments and training attendance records
- Non-compete records — Raimonde reasonableness review
- FMLA eligibility/notice records (5 business-day deadline)
- BWC claim and MCO medical records

10.4 Mandatory Postings

Ohio employers must display:

- Ohio Minimum Wage Poster (annual January refresh — Ohio Department of Commerce)
- Ohio Equal Employment Opportunity Notice (OCRC)
- Ohio Workers' Compensation Notice (BWC)
- Ohio Unemployment Compensation Notice (ODJFS)
- Federal OSHA Job Safety and Health Poster
- Federal FMLA / EEOC / FLSA / EPPA / USERRA posters

Posters must be in English plus the workforce's primary languages; minimum-wage poster updates each January are required.

Chapter 11. Resources for Ohio HR Managers

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

11.1 Ohio State Agencies

- Ohio Department of Commerce, Division of Industrial Compliance — com.ohio.gov / 614-644-2239
- Ohio Civil Rights Commission (OCRC) — crc.ohio.gov / 614-466-5928

- Ohio Bureau of Workers' Compensation (BWC) — bwc.ohio.gov / 1-800-644-6292
- Ohio Department of Job and Family Services (ODJFS) — jfs.ohio.gov / 1-877-644-6562
- Ohio Attorney General — ohioattorneygeneral.gov

11.2 Ohio Cities/Counties (where applicable)

- Columbus Community Relations Commission (city SOGI ordinance + ban-the-box)
- Cleveland Community Relations Board (city SOGI ordinance)
- Cincinnati Human Relations Commission (SOGI ordinance + pay history inquiry ban)
- Toledo Department of Human Resources (pay history inquiry ban)

11.3 Federal Agencies

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) — Cleveland Field Office, Cincinnati Area Office — eeoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 5 — osha.gov
- National Labor Relations Board (NLRB), Region 9 (Cincinnati) — nrlb.gov
- USDOJ Immigrant and Employee Rights (IER) Section — justice.gov/ier

11.4 Legal Review and Counsel

- Ohio State Bar Association Lawyer Referral Service — ohiobar.org / 1-800-282-6556
- Korean American Bar Association of Greater Washington / Ohio chapter — [VERIFY]
- Legal Aid Society of Cleveland / Columbus / Western Ohio — lasclev.org, columbuslegalaid.org, lawolaw.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), Ohio 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 Ohio's labor law as strong as California's, New York's, or Virginia's?

No. Ohio is a federal-floor environment on wages and leave and is not at California, New York, Massachusetts, or New Jersey worker-protection levels. However, OCRA's 4-employee threshold for discrimination protection and the monopolistic BWC system are structural distinctions, so the assumption that "Ohio is loose like Texas or Georgia" creates risk.

Q2. Does a 6-employee Korean restaurant fall under anti-discrimination law?

Yes. Ohio OCRA (ORC §4112) applies at 4+ employees. Title VII (15+), ADA (15+), and ADEA (20+) do not apply at this size, but employers between 4 and 14 employees are under exclusive OCRC jurisdiction. Anti-discrimination/harassment policy, multiple reporting channels, and training (Faragher/Ellerth defense) are essential.

Q3. Does a 1-employee workplace need workers' comp?

Yes. Ohio requires BWC enrollment at 1+ employees. Ohio is one of only four monopolistic state-fund states, so private workers' comp is unavailable — coverage must be through BWC. Non-enrollment exposes the employer to direct civil suit and Ohio AG enforcement when an injury occurs.

Q4. When is the final paycheck due in Ohio?

Under ORC §4113.15, by the next regular payday or last day + 15 days, whichever is sooner. The deadline is the same for resignations and terminations. The "wait for the next payday" assumption is incorrect: when the last day falls just after a payday, the 15-day deadline arrives first.

Q5. Can a non-compete be imposed on a \$20/hr employee?

Ohio does not statutorily ban non-competes, but the Raimonde v. Van Vlerah (1975) reasonableness test applies. For hourly workers, the "legitimate business interest" prong is hard to establish, and undue hardship is readily found, so broad non-competes for hourly workers are likely void or substantially Blue-Penciled. Narrow agreements limited to roles with trade-secret or customer-relationship interests are safer.

Q6. Can I ask candidates about their previous salary?

Ohio has no statewide pay history inquiry ban. However, Cincinnati (effective March 2020) and Toledo (effective June 2020) have local ordinances banning such inquiries by employers above a size threshold. If your workplace falls under either ordinance, violations create direct civil action exposure. Outside those jurisdictions, no state-law ban applies.

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

Ohio 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) Columbus, Cleveland, Cincinnati, Akron, Toledo, and Dayton have local ordinances. Workplaces under city ordinances or with 15+ employees are covered. 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, 오하이오주에서 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 Ohio. For referrals to free or low-cost legal services, please see Chapter 11 of this guide.

Document Information

Title: Ohio 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