

HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

텍사스 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

Texas Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

Texas 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 텍사스 노동법 핵심

제 2 장. 텍사스 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. 텍사스 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. Texas Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How Texas Differs from Federal Law

Chapter 3. Wages and Hours

Chapter 4. Leave and Time Off

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 Texas 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 텍사스에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 텍사스는 미국 50 개 주 가운데 고용주에게 비교적 유리한 노동법 환경을 갖추고 있지만, 그렇다고 해서 의무가 가볍지 않습니다. 연방법은 모든 주에 동일하게 적용되며, 텍사스주 고유의 규정도 다수 존재합니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자가 직장에서 부당한 대우를 받을 때 이를 해결할 수 있도록 돕는 비영리 단체입니다. 그러나 우리는 동시에, 잘 모르고 노동법을 위반하는 사업주가 줄어들수록 결국 모두에게 도움이 된다고 믿습니다. 특히 한인 등 아시아계가 운영하는 식당, 네일샵, 세탁소, 소규모 자영업체에서는 미국 노동법 체계에 대한 이해가 부족해 의도치 않게 위반이 발생하는 경우가 많습니다. 본 가이드는 그러한 사업주를 위한 예방 교육 자료입니다.

본 가이드의 정보는 2026 년 5 월 기준입니다.

제 1 장. 한눈에 보는 텍사스 노동법 핵심

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

항목	텍사스 기준
최저임금	연방 기준 \$7.25/시간 (텍사스 주 자체 최저임금 없음)
도시별 최저임금	별도 의무 없음. 2023 년 주법 HB 2127 에 따라 도시 차원의 노동 조례 제한
오버타임 기준	연방 FLSA 적용 – 비면제 근로자 주 40 시간 초과시 1.5 배
유급 병가 의무	주법 의무 없음. 도시 조례도 HB 2127 이후 사실상 무력화
At-Will 고용	예. 텍사스는 강한 At-Will 원칙 – 제한된 예외만 인정
차별 보호 (주법)	TCHRA 가 연방 Title VII 를 미러링. 적용: 직원 15 명 이상 회사

항목	텍사스 기준
해고시 마지막페이체크	해고: 6 캘린더 일 이내 / 자진 사직: 다음 정기 페이데이
비경쟁 조항 효력	조건부 효력 — Texas Business & Commerce Code §15.50 의 합리성 요건 충족 필요
차별 신고 시한 (주)	TWC Civil Rights Division 신고 — 발생일로부터 180 일
Workers' Comp 가입	임의 (텍사스는 미국 50 주 중 유일한 비의무 주)
OSHA	연방 OSHA 직접 관할 (텍사스는 주별 OSHA Plan 없음)
임금 투명성 의무	주법 의무 없음 (캘리포니아·뉴욕과 다름)

제 2 장. 텍사스 노동법이 연방법과 다른 점

미국 노동법은 연방법과 주법의 이중 구조로 작동합니다. 연방법(FLSA, Title VII, FMLA, ADA 등)이 모든 주에 적용되는 최소 기준을 설정하고, 각 주는 그 위에 추가 보호를 얻을 수 있습니다. 캘리포니아와 같은 주는 연방 기준보다 훨씬 강한 근로자 보호 규정을 두고 있는 반면, 텍사스는 대체로 연방 최소 기준에 머무는 경향이 있습니다.

그러나 텍사스에는 다른 주와 명확히 구별되는 몇 가지 특징이 있습니다. 첫째, 산재보험(Workers' Compensation) 가입이 의무가 아닙니다. 50 개 주 중 유일하게 가입 여부를 사업주가 선택할 수 있습니다. 둘째, 도시 단위의 노동 조례 신설이 2023 년 주법(HB 2127, 일명 "Texas Regulatory Consistency Act")에 의해 광범위하게 제한되었습니다. 셋째, 차별 신고 시한이 텍사스주 인권위에 신고하는 경우 180 일로, 연방 EEOC 와의 work-share 를 통해 300 일로 연장될 수 있는 다른 주에 비해 짧습니다.

정리하면, 텍사스에서 사업을 운영하는 인사담당자는 (1) 연방법 전체, (2) 텍사스 노동법 중 페이데이 법·차별 금지법·산재 관련 규정, (3) 사업장이 위치한 도시의 잔존 조례를 함께 점검해야 합니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금

텍사스주는 자체 최저임금을 별도로 정하지 않으며, 연방 기준인 시간당 \$7.25 가 적용됩니다. 이는 2009 년 이후 변동이 없는 수준이며, 일부 도시에서 자체적으로 더 높은 시급을 시도한 사례가 있으나 2023 년 HB 2127 이후 도시 단위의 임금 조례 제정은 사실상 막혀 있습니다.

팁을 받는 직종(서버 등)의 경우, 연방 FLSA 의 tip credit 규정에 따라 사업주는 시급 \$2.13 까지만 직접 지급하고, 나머지 \$5.12 는 팁으로 충당하도록 허용됩니다. 단, 팁이 부족해 시간당 \$7.25 에 미달하면 사업주가 차액을 지급해야 합니다.

3.2 오버타임

텍사스는 별도의 오버타임 규정이 없으며, 연방 FLSA 가 적용됩니다. 비면제(non-exempt) 근로자가 한 주에 40 시간을 초과해 근무한 경우, 초과분에 대해 정규 시급의 1.5 배를 지급해야 합니다. 일일 8 시간 기준의 오버타임은 텍사스에서 적용되지 않으며(캘리포니아와 다름), 주 단위로만 계산합니다.

3.3 면제 vs 비면제 분류

연방 FLSA 의 화이트칼라 면제(executive, administrative, professional)에 해당하는 근로자는 오버타임 적용을 받지 않습니다. 면제 분류의 핵심은 (1) 직무의 실제 내용, (2) 급여 기준 충족, (3) salary basis 지급 방식입니다. 단순히 "매니저" 또는 "슈퍼바이저" 직함을 부여한다고 해서 자동으로 면제가 되지 않습니다.

미국 노동부(DOL)는 면제 기준 급여를 정기적으로 인상해 왔으며, 인사담당자는 직무기술서와 실제 업무 내용이 일치하는지를 정기적으로 점검할 필요가 있습니다. 잘못된 분류는 미지급 오버타임 청구로 이어질 수 있습니다.

3.4 휴게시간과 식사시간

텍사스주는 성인 근로자의 휴게·식사시간 의무를 부과하지 않으며, 연방법도 마찬가지입니다. 다만 (1) 20 분 이하의 짧은 휴게는 유급으로 처리되어야 하고, (2) 30 분 이상의 진정한 식사시간(근로 의무 없음)은 무급 처리가 가능하며, (3) 미성년 근로자에게는 별도 규정이 적용된다는 점을 유의해야 합니다.

3.5 마지막페이체크 (Texas Payday Law)

Texas Labor Code Chapter 61 (Texas Payday Law)에 따르면, 마지막페이체크 지급 시한은 퇴사 사유에 따라 달라집니다.

- 해고(involuntary termination) — 해고일로부터 6 캘린더 일 이내
- 자진 사직(voluntary resignation) — 사직 후 다음 정기페이데이

미사용 PTO/휴가 수당 지급 의무 여부는 사업장의 서면 정책 또는 고용계약에 따라 정해집니다. 사업장이 "PTO 잔액을 퇴사시 지급한다"는 정책을 명시했다면 그에 따라야 하며, 그렇지 않은 경우 텍사스 주법은 의무를 부과하지 않습니다. 명확한 핸드북 정책이 분쟁을 예방합니다.

3.6 임금 신고 처리

미지급 임금에 대한 직원의 클레임은 두 경로로 진행될 수 있습니다. 첫째, Texas Workforce Commission(TWC)의 Wage Claim — 발생일로부터 180 일 이내 신고. 둘째, 연방 DOL Wage and Hour Division — FLSA 위반시 일반적으로 2 년(고의시 3 년) 이내 신고. 사업주는 임금 기록을 최소 3 년간 보관해야 하며(FLSA 의무), 직원이 이의를 제기할 경우 신속하고 문서화된 대응이 필수입니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA

4.1 유급 병가

텍사스주는 유급 병가(Paid Sick Leave)를 의무화하지 않습니다. 오스틴, 댈러스, 샌안토니오 등 일부 도시가 자체 조례를 시도했으나 주법원과 2023 년 HB 2127 입법으로 사실상 무력화되었습니다.

따라서 텍사스 사업주는 유급 병가 제공 여부를 자율적으로 결정할 수 있으며, 제공하지 않더라도 위법이 아닙니다. 다만 직원 유치·유지를 위해 자발적으로 도입하는 사업주가 늘고 있습니다.

4.2 유급 가족·의료휴가 (PFML)

텍사스는 PFML 제도가 없으며, 연방 FMLA 만 적용됩니다.

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. 자격 요건은 (a) 12 개월 이상 근무, (b) 지난 12 개월간 1,250 시간 이상 근로, (c) 사업장 반경 75 마일 내 직원 50 명 이상 근무를 모두 충족해야 합니다.

4.4 임신과 육아 보호

2023 년 시행된 연방 Pregnant Workers Fairness Act(PWFA)에 따라, 직원 15 명 이상 사업장은 임신·출산·관련 질환이 있는 직원에게 "합리적 편의제공(reasonable accommodation)"을 제공할 의무가 있습니다. 또한 PUMP Act 에 따라 수유 직원에게 합리적 휴게시간과 사적 공간을 제공해야 합니다. 텍사스주는 이에 추가되는 별도 보호 규정이 없습니다.

4.5 의무 휴가 (Jury Duty, Voting, 기타)

- Jury Duty: 텍사스 Labor Code §122.001 에 따라 배심원 의무로 결근하는 직원에 대한 해고·차별 금지. 무급 가능.
- Voting: 선거 당일 투표를 위한 2 시간 무급 휴가 의무 (Texas Election Code §276.004). 단, 근무시간 외 투표 가능한 시간이 2 시간 이상 있는 경우는 면제.
- Military Leave: USERRA 연방법 적용 — 군 복무 후 복직권 보장.

제 5 장. 차별과 괴롭힘

5.1 연방 차별 금지법

연방 차별 금지법은 직원 수에 따라 적용 범위가 달라집니다.

법령	보호 항목 / 적용 기준
Title VII (1964)	인종, 피부색, 종교, 성별, 출신 국가 – 직원 15 명 이상
ADA	장애 – 직원 15 명 이상. 합리적 편의제공 의무
ADEA	40 세 이상 연령 – 직원 20 명 이상
EPA	동일 직무 성별 임금 차별 금지 – 적용 기준 없음
GINA	유전 정보 – 직원 15 명 이상
PWFA (2023)	임신·출산 관련 합리적 편의제공 – 직원 15 명 이상

5.2 텍사스 차별 금지법 (TCHRA)

Texas Commission on Human Rights Act 는 연방 Title VII 를 거의 미러링하며, 직원 15 명 이상 사업장에 적용됩니다. 신고는 TWC Civil Rights Division 으로 발생일로부터 180 일 이내 접수해야 합니다. EEOC 와의 work-share 협정에 따라 한 곳에 신고하면 자동으로 다른 곳에도 접수됩니다.

주의할 점은 TCHRA 가 명시적으로 "성적 지향(sexual orientation)" 또는 "성정체성(gender identity)"을 보호 항목으로 열거하지 않는다는 것입니다. 그러나 2020 년 연방대법원의 Bostock v. Clayton County 판결 이후 Title VII 가 이를 "성별" 차별의 일부로 해석하므로, 사실상 텍사스에서도 보호됩니다.

5.3 적대적 근무환경과 보복

괴롭힘이 "심각하거나 만연(severe or pervasive)"한 수준에 이르면 적대적 근무환경(hostile work environment)으로 인정될 수 있습니다. 또한 직원이 차별·괴롭힘을 신고하거나 조사에 협조했다는

이유로 불이익을 주는 "보복(retaliation)"은 그 자체로 별도의 위법 행위로 다루지며, 실무상 차별 사건의 가장 흔한 원인입니다.

5.4 괴롭힘 방지 트레이닝

텍사스주는 직장 내 괴롭힘 방지 트레이닝을 법적으로 의무화하고 있지 않습니다. 그러나 연방 판례(Faragher/Ellerth defense)에 따르면 "적절한 예방 조치(reasonable preventive measures)"를 취했음을 입증할 수 있어야 사업주가 일부 책임을 면할 수 있으므로, 정기 트레이닝과 명확한 신고 절차 마련이 강하게 권장됩니다.

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 At-Will 원칙

텍사스는 미국에서 가장 강한 At-Will 고용 원칙을 가진 주 중 하나입니다. 사업주는 사유와 무관하게 언제든지 직원을 해고할 수 있으며, 직원 또한 언제든지 퇴사할 수 있습니다. 다만 이 원칙에는 다음과 같은 예외가 인정됩니다.

6.2 At-Will 의 예외 (텍사스)

1. 공공정책 예외 (Sabine Pilot Doctrine, 1985) — 직원이 **불법 행위를 거부했다는 이유로** 해고하는 경우 위법. 텍사스는 이 예외를 매우 좁게 해석합니다.
2. 명시적 계약 — 고용계약, 단체협약, 직원 핸드북에 "정당한 사유(just cause)"가 있어야만 해고한다는 명시적 약속이 있는 경우. 핸드북에 부주의하게 "영구 고용" 또는 유사 표현이 들어가면 의도치 않게 계약 의무가 발생할 수 있으므로 면책 문구가 필수.
3. 연방·주 차별금지법 위반 해고 — Title VII, ADA, ADEA, TCHRA 가 보호하는 사유에 기반한 해고.
4. 보복성 해고 — 산재 신고, 임금 클레임, 차별 신고, 안전 보고 등 보호된 활동에 대한 보복.
5. Texas Whistleblower Act — 공무원에게만 적용되며 민간 기업에는 적용되지 않음.

6.3 퇴직금 (Severance)

텍사스주는 퇴직금 지급을 의무화하지 않습니다. 그러나 사업주가 자발적으로 제공하는 경우, 일반적으로 이와 함께 청구권 포기 합의서(separation agreement with release of claims)를 체결합니다. 40 세 이상 직원에게 청구권 포기를 받을 때는 OWBPA 요건(21 일 검토, 7 일 철회 권리 등)을 반드시 충족해야 합니다.

6.4 실업급여 (Unemployment Insurance)

실업급여는 TWC 가 운영하며, 사업주가 납부하는 실업보험세로 재원이 마련됩니다. 직원이 "본인 잘못으로(misconduct)" 해고된 경우 또는 "정당한 사유 없이(without good cause)" 자진 사직한 경우 일반적으로 자격이 인정되지 않습니다. 사업주는 결정에 이의 제기할 수 있으나, 실업급여 부정 청구 방지를 위해 평소 문서화가 필수적입니다.

6.5 COBRA

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며, 퇴사 등 자격 상실 사건 발생 후 일반적으로 18 개월간 의료보험 연장을 보장합니다. 텍사스에는 소규모 사업장(2~50 인)을 대상으로 하는 "Texas mini-COBRA"(State Continuation)가 있어 9 개월 추가 연장이 가능합니다.

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항 (Non-compete)

텍사스의 비경쟁 조항은 Texas Business & Commerce Code §15.50 에 의해 규율됩니다. 효력이 인정되려면 (1) "otherwise enforceable agreement"의 보충적 일부여야 하고, (2) 시간·지역·범위가 합리적이어야 하며, (3) 사업주의 정당한 사업적 이익을 보호하는 데 필요한 한도를 넘지 않아야 합니다. 단순히 직원이 사인했다는 사실만으로는 효력이 보장되지 않으며, 텍사스 법원은 과도한 조항을 "reform"(축소 개정)하여 부분적 효력만 인정하는 경향이 있습니다.

연방 차원의 동향도 주시할 필요가 있습니다. 미국 FTC 는 비경쟁 금지 규칙을 추진해 왔으며, 관련 소송과 정책 변동이 진행 중입니다. 사업주는 핵심 인력에 한해 신중하게 작성된 비경쟁 조항을 사용하고, 매년 효력 여부를 변호사와 검토하는 것이 권장됩니다.

7.2 비밀유지계약 (NDA)

일반적인 영업 비밀·기밀 정보 보호 NDA 는 텍사스에서 광범위하게 인정됩니다. 그러나 2022 년 연방 Speak Out Act 이후, 성희롱·성폭행과 관련된 사전 NDA(분쟁 발생 전 체결된 것)는 효력이 없습니다. 마찬가지로 연방 Defend Trade Secrets Act 는 정부 기관 신고를 위한 정보 공개를 보호합니다 — NDA 에 이러한 "whistleblower immunity" 통지 조항을 포함하지 않으면 일부 구제 수단이 박탈됩니다.

7.3 중재 조항 (Arbitration)

연방 중재법(FAA) 하에서 고용 중재 조항은 일반적으로 유효합니다. 다만 2022 년 "Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act"에 따라 성희롱·성폭행 청구는 강제 중재 대상에서 제외됩니다. 사업주는 중재 조항이 일방적으로 사업주에게만 유리하지 않도록 균형을 맞추는 것이 향후 무효 판정을 피하는 길입니다.

7.4 백그라운드 체크

연방 FCRA(Fair Credit Reporting Act)는 백그라운드 체크에 (1) 사전 서면 동의, (2) 불리한 조치 전 사전 통지, (3) 최종 통지 절차를 의무화합니다. 텍사스주는 주 전체 차원의 "Ban the Box" 법이 없으나, 오스틴시는 자체 조례를 두고 있어 시 위치 사업장은 별도 점검이 필요합니다.

7.5 임금 이력 질문과 임금 투명성

텍사스주는 채용 과정에서 임금 이력 질문을 금지하지 않으며, 임금 범위를 채용공고에 명시할 의무도 부과하지 않습니다. 그러나 캘리포니아·뉴욕·콜로라도 등에서 시행 중인 임금 투명성법의 영향으로 다주(multistate) 채용을 진행하는 텍사스 본사 회사는 해당 주 직원에게도 적용되는 의무를 함께 점검해야 합니다.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 텍사스의 임의 가입 제도

텍사스는 미국 50 개 주 중 유일하게 산재보험(Workers' Compensation) 가입을 사업주의 선택에 맡기는 주입니다. 가입 사업주("subscriber")는 산재 발생시 직원의 일반 tort 청구로부터 면책되며, 정해진 보상 체계 안에서만 책임을 집니다. 반면 비가입 사업주("non-subscriber")는 직원의 일반 부상에 대해 일반 책임 보험으로 대응할 수 있으나, 직원이 사업주를 상대로 직접 손해배상 소송을 제기할 수 있고, 이 경우 사업주의 "기여 과실(contributory negligence)" 항변이 제한되는 등 불리한 입장에 놓일 수 있습니다.

비가입 사업주는 매년 TWC 에 비가입 신고서를 제출하고, 직원에게도 이 사실을 명시적으로 알려야 합니다(DWC Form-005). 가입 여부는 사업 규모, 산업 위험도, 보험료, 소송 노출도를 종합적으로 평가해 결정해야 합니다.

8.2 산재 신청 절차 (가입 사업주)

산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치를 제공하고, (2) Texas Department of Insurance, Division of Workers' Compensation(DWC)에 신고하며, (3) 보험사에 통지해야 합니다. DWC Form-001(Employer's First Report of Injury)을 8 일 이내에 제출해야 합니다.

8.3 OSHA

텍사스는 자체 OSHA Plan 을 두지 않으며, 연방 OSHA 가 직접 관할합니다. 직원이 안전 문제를 신고했다는 이유로 보복하는 것은 위법이며, 이러한 보복 신고가 TWC-EEOC 가 아닌 연방 OSHA 로 직접 들어간다는 점을 인사담당자가 인지하고 있어야 합니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

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

시나리오 1. 자진 사직과 마지막페이체크

직원이 금요일 오후에 "내일부터 안 나오겠다"고 통보하고 떠난 경우. Texas Payday Law 상 자진 사직에 해당하며, 마지막페이체크는 다음 정기페이데이까지 지급하면 됩니다. 다만 이를 "해고"로 처리하면 6일 이내 지급 의무가 발생하므로, 사업주는 사직 사실을 명확히 문서화해야 합니다.

시나리오 2. 1099 vs W-2 분류

식당이 서버를 "독립계약자(1099)"로 분류하고 매주 정해진 시간에 출근시키며 메뉴·복장·서비스 방식을 지시하는 경우. IRS와 DOL의 분류 기준상 이는 W-2 직원에 가깝게 판단될 가능성이 높으며, 잘못된 분류는 미지급 오버타임, 미납 고용세, 산재 미가입 책임 등 누적된 노출을 야기합니다.

시나리오 3. H-1B 직원의 LCA 임금 위반

H-1B 직원에게 USCIS에 신고된 LCA(Labor Condition Application) 임금보다 적게 지급한 경우. 비자 유지를 위한 협박 또는 "비자 후원하니까 깎아도 된다"는 식의 합의는 효력이 없으며, 사업주는 DOL 조사·과징금·H-1B 자격 박탈에 직면할 수 있습니다.

시나리오 4. 회식과 근로시간

매주 금요일 저녁 회식을 "의무"로 하고 출석을 사실상 강제하는 경우. FLSA 상 회식이 (1) 정규 근무시간 외이고, (2) 진정으로 자발적이며, (3) 직무 관련 활동이 아니고, (4) 업무를 수행하지 않는 경우에 한해 비근로시간으로 처리됩니다. 출석 강제 분위기가 강할수록 이 시간이 보상 가능한 근로시간으로 재분류될 위험이 큼니다.

시나리오 5. 영어 미숙 직원과 차별 클레임

영어가 서툰 직원에게 "발음 때문에" 손님 응대 직무에서 배제하거나, 직장 내 영어 전용(English-only) 정책을 일률적으로 강제하는 경우. EEOC 가이드라인상 영어 전용 정책은 사업상 필요(business necessity)가 입증되어야 하며, 출신 국가 차별 클레임의 단초가 될 수 있습니다.

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

Haven Rights 에 접수되는 사례 가운데 상당수는 한인 등 아시아계가 운영하는 사업장에서 발생합니다. 사업주가 악의로 위반하는 경우보다, 미국 노동법 체계에 익숙하지 않아 의도치 않게 위반하는 경우가 더 많습니다. 아래는 가장 자주 반복되는 5 가지 패턴입니다.

1. 1099/W-2 분류 오류

식당, 네일샵, 세탁소 등에서 인건비를 줄이기 위해 사실상 직원인 사람을 1099 독립계약자로 처리하는 관행. IRS·DOL 의 분류 기준상 "누가 일하는 방식을 통제하는가"가 핵심이며, 출퇴근 시간·복장·업무 방식을 사업주가 지시한다면 W-2 가 정답인 경우가 대다수입니다.

2. 현금 지급과 기록 부재

"세금 문제로 현금으로 받자"는 상호 합의가 있더라도, 사업주의 임금 기록 보관 의무(FLSA 3 년)는 사라지지 않습니다. 추후 직원이 미지급 임금을 청구하면 기록 부재는 사업주에게 불리하게 작용합니다.

3. 회식과 강제 야근의 무급 처리

"가족처럼" 또는 "한국 문화"라는 이유로 회식·청소·재고 정리 등을 정규 근무시간 외에 강제하면서 보상하지 않는 경우. 미국 노동법은 출석이 사실상 강제되는 활동을 근로시간으로 간주합니다.

4. 영어 능력 차별과 Title VI

"영어 못해서 안 된다"는 채용·해고·승진 결정은 출신 국가 차별로 분류될 수 있습니다. 직무에 실제로 영어 능력이 필요한지(business necessity) 입증되지 않으면 EEOC 클레임으로 이어질 수 있습니다.

5. 비자 약점을 이용한 협박

"H-1B 후원해주는데" 또는 "영주권 도와주는데"라는 표현으로 임금 삭감, 초과 근무, 부당한 직무를 강요하는 경우. 비자 신분에 기반한 협박과 보복은 별도의 위법 행위로 다루지며, USCIS·DOL 에 동시 신고될 수 있습니다.

이러한 패턴을 사전에 점검하고 핸드북·트레이닝·문서화 시스템을 구축하는 것이 가장 효과적인 예방책입니다.

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

개별 법령을 숙지하는 것만으로는 충분하지 않습니다. 일관되게 적용 가능한 시스템을 구축해야 위반을 사전에 차단하고, 분쟁 발생시 사업주의 입장을 방어할 수 있습니다.

10.1 직원 핸드북 (Employee Handbook)

핸드북은 사업주의 정책을 직원에게 명확히 전달하는 1 차 도구입니다. 다음 항목이 일반적으로 권장됩니다.

- At-Will 면책 조항 (필수) — 핸드북이 고용계약이 아니라는 명시
- 동등 고용 기회(EEO) 정책
- 괴롭힘·차별 방지 정책 및 신고 절차 (다중 신고 채널 권장)
- 출퇴근 기록·오버타임 정책
- PTO·병가·휴가 정책 (제공하는 경우)
- 징계 절차
- 기밀 정보 보호 및 영업 비밀 정책
- 직원 서명 확인서 (acknowledgment) 별도 보관

10.2 트레이닝

텍사스주 의무는 아니지만, 다음 트레이닝은 affirmative defense 차원에서 강하게 권장됩니다. 매년 갱신, 출석 기록 보관.

- 관리자 대상 — 괴롭힘·차별 인지 및 대응, 보복 금지
- 일반 직원 대상 — 신고 절차, 회사 정책 이해

- 신규 입사자 오리엔테이션

10.3 문서화

"기록되지 않은 일은 일어나지 않은 일"이라는 인사 격언이 있습니다. 다음 문서를 체계적으로 관리해야 합니다.

- 출퇴근 기록 (FLSA 의무, 3 년 보관)
- 임금 명세서 사본
- 성과 평가 및 징계 기록
- 불만·신고 접수 일지 (complaint log) 및 처리 결과
- I-9 양식 (별도 파일로 분리 보관)
- 핸드북 수령 확인서

10.4 의무 게시 (Mandatory Posters)

연방 및 텍사스주 의무 포스터는 모든 직원이 볼 수 있는 장소에 게시되어야 합니다. TWC 와 미국 노동부 사이트에서 무료로 다운로드 가능합니다. 다국어 사업장에서는 영어 외 언어 버전도 함께 게시할 것이 권장됩니다.

제 11 장. 텍사스 인사담당자를 위한 리소스

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

11.1 텍사스 주 정부 기관

- Texas Workforce Commission (TWC) — twc.texas.gov / 800-832-9243
- TWC Civil Rights Division — twc.texas.gov/businesses/civil-rights-employers
- Texas Department of Insurance, Division of Workers' Compensation (DWC) — tdi.texas.gov/wc

11.2 연방 기관

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

11.3 법률 검토·자문

- State Bar of Texas Lawyer Referral Service — texasbar.com
- Korean American Bar Association of Texas — kabatx.org
- Texas C-BAR (비영리 단체용 법률 자원) — texascbar.org
- Society for Human Resource Management (SHRM) Texas chapters — shrm.org

11.4 Haven Rights

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

제 12 장. 자주 묻는 질문

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

구체적 사안은 변호사와 상담하시기 바랍니다.

Q1. 텍사스에서 파트타임 직원에게도 오버타임을 줘야 하나요?

FLSA 의 면제 분류 기준이 적용됩니다. 비면제 직원이라면 정규 시간이 파트타임이든 풀타임이든 무관하게, 한 주에 40 시간을 초과하면 1.5 배를 지급해야 합니다.

Q2. 직원이 자진 사직했는데 마지막 월급은 언제까지 줘야 하나요?

Texas Payday Law 상 자진 사직의 경우 다음 정기 페이데이까지 지급하면 됩니다. 해고의 경우는 6 캘린더 일 이내입니다. 둘을 명확히 문서화해 구분하는 것이 중요합니다.

Q3. 한국식 회식 시간이 노동시간으로 계산되나요?

참석이 사실상 강제되거나 직무 관련 업무가 이뤄진다면 보상 가능한 근로시간으로 재분류될 위험이 있습니다. 회식이 자발적이고 업무와 분리되어 있다는 점을 명확히 해야 합니다.

Q4. 2 주 통보 없이 직원을 해고할 수 있나요?

텍사스는 At-Will 주이므로 통보 의무가 일반적으로 없습니다. 다만 차별·보복 등 위법 사유에 해당하지 않아야 하며, 사내 정책이 통보를 약속하고 있다면 그에 따라야 합니다.

Q5. 비경쟁 약정은 텍사스에서 효력이 있나요?

조건부로 인정됩니다. Texas Business & Commerce Code §15.50 의 합리성 요건(시간·지역·범위)을 충족하고 "otherwise enforceable agreement"의 일부로 체결되어야 합니다.

Q6. Workers' Comp 에 안 들어도 되나요?

텍사스는 가입이 의무가 아닙니다. 다만 비가입(non-subscriber)으로 운영시 직원의 일반 손해배상 소송에 노출되며, 일반적인 항변권이 제한됩니다. 가입 여부는 보험료와 소송 노출도를 비교해 결정하시기 바랍니다.

Q7. 직원이 차별·괴롭힘을 신고했을 때 어떻게 대응해야 하나요?

(1) 즉시 접수 기록 작성, (2) 신속하고 공정한 조사 착수, (3) 보복 금지 원칙 명시 및 준수, (4) 조사 결과에 따른 적절한 시정 조치, (5) 모든 단계의 문서화. 특히 보복으로 비취질 수 있는 인사 결정(직무 변경·해고 등)은 신고 직후 신중하게 판단해야 합니다.

ENGLISH VERSION

Texas 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 Texas should know to maintain compliance with U.S. employment law. Texas has one of the more employer-friendly labor law environments among U.S. states, but the obligations are not trivial. Federal law applies uniformly across all states, and Texas adds several state-specific requirements.

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. We believe that fewer compliance violations — including unintentional ones — benefit everyone. In small businesses owned by Korean and other Asian immigrants (restaurants, nail salons, dry cleaners, and similar enterprises), unfamiliarity with U.S. employment frameworks frequently leads to inadvertent violations. 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. Texas Labor Law At-A-Glance

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

Item	Texas Standard
Minimum Wage	Federal floor of \$7.25/hr (Texas has no state minimum wage)
City Minimum Wage	No municipal mandates; HB 2127 (2023) preempts most city labor ordinances
Overtime Threshold	Federal FLSA — 1.5x for non-exempt workers over 40 hours per week
Paid Sick Leave Mandate	None at state level; municipal ordinances effectively preempted by HB 2127
At-Will Employment	Yes — Texas applies a strong at-will rule with limited exceptions
Discrimination (state)	TCHRA mirrors federal Title VII; applies to employers with 15+ employees
Final Paycheck	Termination: within 6 calendar days / Resignation: next regular payday
Non-Compete Enforceability	Conditional — must satisfy Texas Business & Commerce Code §15.50
State Filing Deadline	TWC Civil Rights Division — 180 days from incident
Workers' Compensation	Optional (Texas is the only state where coverage is not mandatory)

Item	Texas Standard
OSHA	Federal OSHA jurisdiction (Texas has no state OSHA plan)
Pay Transparency Mandate	None at state level (unlike California or New York)

Chapter 2. How Texas Differs from Federal Law

U.S. employment law operates on a dual federal-state framework. Federal statutes (FLSA, Title VII, FMLA, ADA, and others) establish a baseline that applies in every state, and individual states may layer additional protections on top. California, for example, imposes worker protections that exceed federal floors substantially. Texas, by contrast, generally adheres to the federal floor.

Three Texas-specific features stand out. First, workers' compensation enrollment is optional — Texas is the only state where employers may opt out. Second, the 2023 Texas Regulatory Consistency Act (HB 2127) broadly preempts municipal labor ordinances, limiting the ability of cities to enact their own labor rules. Third, the deadline for filing state discrimination charges is 180 days, shorter than the 300-day federal deadline available in many other states through work-share agreements.

In practice, an HR manager operating in Texas must monitor (1) the full set of federal labor statutes, (2) Texas-specific provisions including the Payday Law, TCHRA, and workers' comp framework, and (3) any remaining municipal ordinances applicable to the workplace's location.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage

Texas has no state minimum wage and defaults to the federal \$7.25/hr standard, unchanged since 2009. Several Texas cities previously attempted to set higher minimums; HB 2127 (2023) effectively eliminated this option. Tipped employees may be paid a direct wage of \$2.13/hr under the federal tip credit provision, provided that tips bring total earnings to at least \$7.25/hr — if not, the employer must make up the difference.

3.2 Overtime

Texas has no state-specific overtime rule and applies the federal FLSA standard. Non-exempt employees who work more than 40 hours in a single workweek must receive 1.5 times their regular rate for the excess hours. Texas does not impose a daily 8-hour overtime threshold (in contrast to California); only weekly hours are counted.

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

Federal FLSA white-collar exemptions (executive, administrative, professional) remove certain employees from overtime coverage. Proper classification depends on (1) actual job duties, (2) salary threshold, and (3) salary-basis payment. Job titles alone do not establish exempt status — calling an employee a "manager" or "supervisor" is insufficient if the actual duties do not match the regulatory definitions.

The U.S. Department of Labor periodically updates the salary threshold for exempt status. HR managers should periodically audit job descriptions against actual responsibilities. Misclassification exposes employers to back-pay claims for unpaid overtime.

3.4 Rest and Meal Breaks

Texas does not require rest or meal breaks for adult employees, and federal law does not mandate them either. However: (1) short breaks under 20 minutes must generally be paid, (2) genuine meal periods of 30 minutes or more during which the employee is fully relieved of duty may be unpaid, and (3) separate rules apply to minor employees.

3.5 Final Paycheck (Texas Payday Law)

Texas Labor Code Chapter 61 (the Texas Payday Law) sets the deadline for delivering a final paycheck based on the manner of separation.

- Involuntary termination — within 6 calendar days of the date of termination.
- Voluntary resignation — by the next regular payday.

Whether unused PTO must be paid out depends on the employer's written policy or employment contract. If the handbook states that PTO is paid out at separation, the employer must follow that policy. Absent such a written commitment, Texas does not impose an obligation. A clear handbook policy prevents most disputes.

3.6 Wage Claim Process

Employees may pursue unpaid-wage claims through two channels. First, a Texas Workforce Commission (TWC) wage claim — must be filed within 180 days of the violation. Second, a U.S. Department of Labor Wage and Hour Division complaint — generally 2 years for FLSA violations (3 years if willful). Employers must retain wage and hour records for at least three years under FLSA. Prompt, well-documented responses to disputes are essential.

Chapter 4. Leave and Time Off

4.1 Paid Sick Leave

Texas does not mandate paid sick leave. Austin, Dallas, and San Antonio attempted to enact city-level ordinances; these were preempted by Texas courts and ultimately by HB 2127 (2023). Employers in Texas may decide whether to offer paid sick leave; those that do not are not in violation. Many employers nonetheless offer it voluntarily for recruiting and retention purposes.

4.2 Paid Family and Medical Leave

Texas has no state PFML program. Federal FMLA is the only mandated leave at this level.

4.3 FMLA Application

Federal FMLA applies to employers with 50 or more employees and entitles eligible employees to 12 weeks of unpaid leave for (1) the employee's own serious health condition, (2) family caregiving, (3) birth, adoption, or foster placement, or (4) qualifying military exigencies. Eligibility requires (a) at least 12 months of employment, (b) at least 1,250 hours worked in the prior 12 months, and (c) a worksite within 75 miles of which the employer has at least 50 employees.

4.4 Pregnancy and Caregiving Protections

The Pregnant Workers Fairness Act (PWFA), effective 2023, requires employers with 15 or more employees to provide reasonable accommodations for pregnancy, childbirth, and related medical conditions. The PUMP Act requires reasonable break time and a private space for nursing employees. Texas does not impose additional state-level pregnancy protections beyond these federal requirements.

4.5 Mandatory Leaves (Jury Duty, Voting, Other)

- Jury Duty — Texas Labor Code §122.001 prohibits termination or discrimination against employees for serving on a jury. May be unpaid.
- Voting — Texas Election Code §276.004 requires up to 2 hours of unpaid time off on election day, unless the employee has 2 or more consecutive non-working hours during which polls are open.
- Military Leave — Federal USERRA governs reemployment rights after qualifying military service.

Chapter 5. Discrimination and Harassment

5.1 Federal Anti-Discrimination Statutes

Federal anti-discrimination protections vary by employer size.

Statute	Protected Categories / Application
Title VII (1964)	Race, color, religion, sex, national origin — 15+ employees
ADA	Disability — 15+ employees; reasonable accommodation required
ADEA	Age 40+ — 20+ employees
EPA	Sex-based pay discrimination for equal work — no employee threshold
GINA	Genetic information — 15+ employees
PWFA (2023)	Pregnancy-related accommodations — 15+ employees

5.2 Texas Commission on Human Rights Act (TCHRA)

TCHRA closely mirrors federal Title VII and applies to employers with 15 or more employees. Charges must be filed with the TWC Civil Rights Division within 180 days of the alleged violation. A work-share agreement with the EEOC means filing in one office automatically dual-files in the other.

Notably, TCHRA does not explicitly enumerate sexual orientation or gender identity as protected categories. However, following the U.S. Supreme Court's 2020 decision in *Bostock v. Clayton County*, Title VII's "sex" protection encompasses these categories — meaning they are effectively protected in Texas through federal law.

5.3 Hostile Work Environment and Retaliation

Harassment that is "severe or pervasive" may constitute a hostile work environment. Retaliation against employees who report discrimination, file charges, or participate in investigations is independently unlawful and is, in practice, the most common basis for successful discrimination claims.

5.4 Anti-Harassment Training

Texas does not legally mandate anti-harassment training. However, the federal Faragher/Elterth defense allows employers to limit liability for supervisor harassment if they can demonstrate reasonable preventive measures. Regular training and clear reporting procedures are therefore strongly recommended.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 At-Will Doctrine

Texas has one of the strongest at-will employment doctrines in the United States. Employers may terminate employment at any time, with or without cause; employees may resign at any time, with or without notice. Several exceptions apply, however.

6.2 Texas At-Will Exceptions

1. Public Policy Exception (Sabine Pilot Doctrine, 1985) — Termination is unlawful when the sole reason is the employee's refusal to perform an illegal act. Texas interprets this exception narrowly.
2. Express Contract — Where an employment agreement, collective bargaining agreement, or handbook contains an express promise that termination requires "just cause." Careless handbook language (e.g., "permanent employment") may inadvertently create contractual obligations; clear disclaimers are essential.
3. Federal and State Anti-Discrimination Statutes — Termination based on Title VII, ADA, ADEA, or TCHRA-protected categories is unlawful.
4. Retaliation — Termination in response to protected activity (workers' comp claims, wage complaints, discrimination charges, safety reports) is unlawful.
5. Texas Whistleblower Act — Applies to public employees only; private employers are not covered.

6.3 Severance

Texas does not require severance pay. When employers offer severance voluntarily, they typically pair it with a separation agreement and release of claims. For employees age 40 or older, the Older Workers Benefit Protection Act (OWBPA) imposes specific requirements — including a 21-day consideration period and 7-day revocation right — that must be satisfied for the release to be enforceable.

6.4 Unemployment Insurance

Unemployment benefits in Texas are administered by TWC and funded through employer-paid unemployment taxes. Employees terminated for "misconduct" or who resign "without good cause connected to the work" are generally ineligible. Employers may contest determinations, but consistent documentation of performance and conduct is essential to defending against unwarranted claims.

6.5 COBRA

Federal COBRA applies to employers with 20 or more employees and generally provides 18 months of continuation coverage following a qualifying event. Texas offers a "State Continuation" (mini-COBRA)

program for smaller employers (2-50 employees), providing an additional 9 months of continuation coverage.

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Compete Agreements

Texas non-compete agreements are governed by Texas Business & Commerce Code §15.50. Enforceability requires (1) attachment to an "otherwise enforceable agreement," (2) reasonable scope as to time, geography, and activity, and (3) a scope no broader than necessary to protect the employer's legitimate business interest. Employee signature alone does not guarantee enforceability; Texas courts often "reform" overbroad provisions to limit them rather than void them entirely.

Federal developments also warrant attention. The Federal Trade Commission has pursued non-compete restrictions, and related litigation and policy continue to evolve. Employers should reserve non-competes for key personnel, draft them carefully, and review their continued enforceability with counsel annually.

7.2 Non-Disclosure Agreements (NDAs)

Standard NDAs covering trade secrets and confidential information remain broadly enforceable in Texas. The federal Speak Out Act (2022), however, voids pre-dispute NDAs covering sexual harassment and sexual assault claims. Additionally, the federal Defend Trade Secrets Act requires NDAs to include a whistleblower immunity notice — failure to include this notice forecloses certain remedies.

7.3 Arbitration Clauses

Employment arbitration clauses are generally enforceable under the Federal Arbitration Act. The 2022 Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act, however, exempts those claims from mandatory pre-dispute arbitration. Employers should ensure that arbitration clauses include sufficient mutuality and procedural fairness to withstand later challenges.

7.4 Background Checks

The federal Fair Credit Reporting Act (FCRA) requires (1) prior written consent, (2) pre-adverse action notice, and (3) final adverse action notice. Texas has no statewide "Ban the Box" law, but the City of Austin has its own ordinance — employers with Austin-based operations should check additional requirements separately.

7.5 Pay History Inquiries and Pay Transparency

Texas does not prohibit pay history inquiries during hiring and does not require pay range disclosure in job postings. However, employers headquartered in Texas that recruit across state lines should track pay transparency mandates from California, New York, Colorado, and other states, since those obligations may apply to candidates in those jurisdictions.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Texas Optional Coverage

Texas is the only state in which workers' compensation enrollment is optional for private employers. Subscribers (employers carrying coverage) receive immunity from most employee tort claims and are limited to the workers' comp benefit schedule. Non-subscribers handle injuries through general liability arrangements but face greater exposure: employees may sue directly, and the employer's contributory negligence defense is limited.

Non-subscribers must file annual notices of non-coverage with TWC and provide written notice to employees (DWC Form-005). The decision to subscribe should weigh business size, industry risk, premium costs, and litigation exposure.

8.2 Claims Process for Subscribers

Following a workplace injury, the subscriber employer must (1) provide immediate medical care, (2) report the incident to the Texas Department of Insurance, Division of Workers' Compensation (DWC), and (3) notify the insurance carrier. DWC Form-001 (Employer's First Report of Injury) must be filed within 8 days.

8.3 OSHA

Texas does not operate a state OSHA plan; federal OSHA has direct jurisdiction. Retaliation against employees who report safety concerns is unlawful. HR managers should note that safety-retaliation complaints are handled by federal OSHA — not TWC or EEOC.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

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

Scenario 1. Voluntary Resignation and Final Paycheck

An employee announces on Friday afternoon that they will not return on Monday and walks out. Under the Texas Payday Law, this is a voluntary resignation; the final paycheck is due by the next regular payday. If processed instead as a termination, the 6-day deadline applies. Documenting the manner of separation clearly avoids ambiguity.

The above scenario is general information; outcomes vary by individual circumstances.

Scenario 2. 1099 vs. W-2 Classification

A restaurant classifies servers as 1099 independent contractors while requiring fixed shifts and dictating menu, dress, and service standards. Under IRS and DOL classification tests, these workers likely should be W-2 employees. Misclassification creates cumulative exposure: unpaid overtime, unpaid employment taxes, and uninsured workers' comp liability.

The above scenario is general information; outcomes vary by individual circumstances.

Scenario 3. H-1B Wage Compliance

An H-1B employee is paid below the wage stated on the certified Labor Condition Application (LCA). Visa-based threats or "agreements" to accept lower pay are unenforceable. The employer faces exposure to DOL investigation, civil penalties, and potential debarment from H-1B sponsorship.

The above scenario is general information; outcomes vary by individual circumstances.

Scenario 4. Work Dinners and Hours Worked

A weekly Friday-evening team dinner is treated as effectively mandatory, with attendance expected. Under FLSA, off-duty time qualifies as non-compensable only when it is (1) outside regular working hours, (2) genuinely voluntary, (3) unrelated to job duties, and (4) free of work performed. The stronger the attendance pressure, the greater the risk of reclassification as compensable working time.

The above scenario is general information; outcomes vary by individual circumstances.

Scenario 5. English Proficiency and Discrimination

An employee with limited English proficiency is excluded from customer-facing roles based on accent, or an English-only workplace policy is uniformly enforced. EEOC guidance requires that English-only policies

be supported by demonstrable business necessity. Without such justification, these practices may give rise to national-origin discrimination claims.

The above scenario is general information; outcomes vary by individual circumstances.

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

A significant share of cases reaching Haven Rights involves businesses owned by Korean and other Asian immigrants. More often than not, these violations stem from unfamiliarity with U.S. employment frameworks rather than willful disregard. Five recurring patterns appear most frequently.

1. Misclassification (1099 vs. W-2)

Treating de facto employees as 1099 independent contractors to reduce labor costs is common in restaurants, nail salons, and dry cleaners. The IRS and DOL classification tests focus on who controls the manner of work — when the employer dictates schedules, dress, and methods, W-2 status is typically the correct classification.

2. Cash Payment and Missing Records

Mutual agreements to pay in cash "to avoid taxes" do not eliminate the employer's FLSA recordkeeping obligation (3 years). When employees later assert wage claims, the absence of records typically harms the employer's defense.

3. Unpaid Group Dinners and Mandatory Off-Hours Work

Treating group dinners, cleaning, or inventory work conducted outside regular hours as unpaid "family-style" or "cultural" obligations may violate FLSA. U.S. labor law generally treats activities with effective attendance pressure as compensable working time.

4. English Proficiency and National-Origin Discrimination

Hiring, firing, or promotion decisions based on "insufficient English" may constitute national-origin discrimination unless supported by genuine business necessity. EEOC investigations regularly focus on this pattern.

5. Visa-Based Coercion

Statements such as "we sponsor your H-1B" or "we are helping with your green card" used to pressure wage reductions, excessive hours, or unrelated duties are independently unlawful. Such conduct may trigger simultaneous DOL and USCIS proceedings.

Building handbook policies, training programs, and documentation systems addressing these areas is the most effective preventive strategy.

Chapter 10. Building Compliance Systems

Knowing the law is necessary but not sufficient. Consistent, system-level practices prevent violations before they occur and provide defensible documentation when disputes arise.

10.1 Employee Handbook

The handbook is the primary tool for communicating policies. The following sections are generally recommended.

- At-Will disclaimer (essential) — explicit statement that the handbook is not an employment contract
- Equal Employment Opportunity (EEO) policy
- Anti-harassment and anti-discrimination policy with multiple reporting channels
- Timekeeping and overtime policies
- PTO, sick leave, and vacation policies (where offered)
- Discipline and grievance procedures
- Confidentiality and trade secret protections
- Employee acknowledgment form, retained separately

10.2 Training

While not required by Texas law, the following training is strongly recommended for affirmative-defense purposes. Conduct annually and retain attendance records.

- Manager training — harassment and discrimination recognition, complaint response, anti-retaliation
- Employee training — reporting procedures, policy familiarity
- New-hire orientation

10.3 Documentation

In HR, undocumented events often function as unhappened events. Maintain the following systematically.

- Time and attendance records (FLSA-required, 3 years)
- Pay stubs and wage records
- Performance evaluations and disciplinary records
- Complaint log and resolution records
- I-9 forms (maintained separately)

- Handbook acknowledgments

10.4 Mandatory Posters

Federal and Texas mandatory posters must be displayed where all employees can see them. TWC and the U.S. Department of Labor provide free downloadable versions. Multilingual workplaces should consider displaying non-English versions alongside the English original.

Chapter 11. Resources for Texas HR Managers

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

11.1 Texas State Agencies

- Texas Workforce Commission (TWC) — twc.texas.gov / 800-832-9243
- TWC Civil Rights Division — twc.texas.gov/businesses/civil-rights-employers
- Texas Department of Insurance, Division of Workers' Compensation — tdi.texas.gov/wc

11.2 Federal Agencies

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

11.3 Legal Review and Counsel

- State Bar of Texas Lawyer Referral Service — texasbar.com
- Korean American Bar Association of Texas — kabatx.org
- Texas C-BAR (legal resources for nonprofits) — texascbar.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), Texas chapters — shrm.org

11.4 Haven Rights

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

Chapter 12. Frequently Asked Questions

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

Q1. Must Texas employers pay overtime to part-time employees?

FLSA exemption rules apply regardless of part-time or full-time status. Non-exempt employees who exceed 40 hours in a workweek are entitled to 1.5x pay for the excess hours.

Q2. When is the final paycheck due after a voluntary resignation?

Under the Texas Payday Law, final pay following voluntary resignation is due by the next regular payday. Following termination, the deadline is 6 calendar days. Documenting the manner of separation clearly distinguishes the two.

Q3. Are Korean-style work dinners considered hours worked?

When attendance is effectively mandatory or work is performed during the event, the time may be reclassified as compensable working time. Dinners must be genuinely voluntary and separated from work duties to remain non-compensable.

Q4. Can an employer terminate an employee without two weeks' notice?

Texas is an at-will state and generally imposes no notice obligation. The termination must not be based on unlawful grounds (discrimination, retaliation), and any internal policy promising notice must be honored.

Q5. Are non-compete agreements enforceable in Texas?

Conditionally. They must satisfy the reasonableness requirements (time, geography, scope) of Texas Business & Commerce Code §15.50 and be ancillary to an otherwise enforceable agreement.

Q6. Can an employer skip workers' compensation coverage?

Texas does not require coverage. However, non-subscribers face direct employee lawsuits with reduced defenses. The decision should weigh premium costs against litigation exposure.

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

(1) Document the complaint immediately, (2) initiate a prompt and impartial investigation, (3) communicate and observe the no-retaliation rule, (4) take appropriate corrective action based on findings, and (5) document each step. Personnel decisions affecting the complainant immediately following a complaint warrant particular care.

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

Document Information

Title: Texas 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

Next Scheduled Review: August 2026

Series: Haven Rights Labor Law Compliance Series