

HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

워싱턴주 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

Washington Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

Washington 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 워싱턴주 노동법 핵심

제 2 장. 워싱턴주 노동법이 연방법과 다른 점

제 3 장. 임금과 근로시간

제 4 장. 휴가와 FMLA·PFML

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. 워싱턴주 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. Washington Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How Washington Differs from Federal Law

Chapter 3. Wages and Hours

Chapter 4. Leave, FMLA, and PFML

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 Washington 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 워싱턴주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 워싱턴주는 캘리포니아·뉴욕과 함께 미국 서부에서 가장 강력한 근로자 보호 체계를 갖춘 주이며, 시애틀시는 자체 별도 조례로 더 강한 보호를 제공합니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자를 위한 비영리 단체입니다. 시애틀·벨뷰·터코마·린우드 등 워싱턴주 일대에는 한인 운영 식당·세탁소·미용실·한인마트가 활발히 운영되며, 워싱턴주의 특유 규정 — 특히 PFML(유급 가족·의료휴가), WA Cares(장기요양), 강한 임금 투명성 의무, 비경쟁 조항의 임금 임계 — 에 대한 이해 부족으로 인한 분쟁이 자주 발생합니다. 본 가이드는 이러한 위험을 사전에 차단하고자 하는 사업주를 위한 예방 교육 자료입니다.

본 가이드의 정보는 2026 년 5 월 기준입니다.

제 1 장. 한눈에 보는 워싱턴주 노동법 핵심

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

항목	워싱턴주 기준
주 최저임금	\$16.66/시간 (2025), 매년 CPI 연동 인상
시애틀 최저임금	\$20.76/시간 (2025), 미국 도시 중 최고 수준
오버타임 기준	주 40 시간 초과 1.5 배 (federal 과 동일)
유급 병가 (WA PSL)	의무 — 모든 사업주 적용, 40 시간당 1 시간 적립
유급 가족·의료휴가 (WA PFML)	최대 12 주 (출산은 추가 +2 주), 임금의 ~90%까지; 직원·사업주 분담 보험

항목	워싱턴주 기준
WA Cares Fund (장기요양)	직원 임금 0.58% 자동 차감 (2023.7~)
At-Will 고용	원칙은 At-Will 이나 implied contract·public policy 예외 인정
차별 보호 (WLAD)	직원 8 명 이상 (단, 성희롱·임신 차별은 모든 사업장)
WA WARN	직원 100 명+ – 60 일 통보 (federal 과 동일)
마지막페이체크	다음 정기페이데이
비경쟁 조항	연봉 \$123,394 미만(2025) 직원에 대한 비경쟁 무효; 사업주는 입사 시점에 서면 통지 의무
임금 투명성 (HB 1827)	직원 15 명+ – 채용공고 임금 범위 + 혜택 명시 (2023.1 시행)
임금 이력 질문	금지 (Equal Pay and Opportunities Act)
Workers' Comp	의무 – L&I 단일 주 펀드만 사용 (사기업 보험 불가)
OSHA	WA DOSH 자체 주 OSHA Plan (강력)
성희롱 방지 트레이닝	법적 의무 x, 다만 affirmative defense 차원에서 사실상 필수

제 2 장. 워싱턴주 노동법이 연방법과 다른 점

워싱턴주 노동법은 미국 서부에서 캘리포니아 다음으로 강력한 근로자 보호 체계를 갖추고 있습니다. 텍사스 등 federal-floor 주에서 통하던 관행이 워싱턴주에서는 통하지 않는 경우가 많으며, 시애틀시는 추가로 미국 도시 중 가장 높은 최저임금과 가장 강한 PSL 을 운영합니다.

연방법과 가장 큰 차이는 다음과 같습니다. 첫째, WA PSL(2018.1)은 모든 사업주에게 직원당 40 시간 근무당 1 시간의 유급 병가 적립을 의무화합니다. 둘째, WA PFML(2020.1)은 직원·사업주 분담 보험으로 12 주(출산은 +2 주)의 유급 가족·의료휴가를 보장합니다. 셋째, WA Cares

Fund(2023.7~)는 직원 임금에서 0.58%의 장기요양 세금을 자동 차감합니다. 넷째, 비경쟁 조항은 연봉 \$123,394(2025 년 기준) 미만 직원에 대해 무효입니다.

또한 워싱턴주는 Workers' Comp 이 "L&I 단일 주 펀드"로만 운영됩니다 — 사기업 보험을 통한 가입이 불가능합니다. 직원이 단 1 명이라도 있으면 L&I 에 가입해야 하며, 미가입 사업장은 직접 형사 처벌 대상이 됩니다. WA DOSH(자체 주 OSHA Plan)도 연방 OSHA 보다 엄격하므로, 워싱턴주에서 사업을 운영하는 인사담당자는 이러한 "강력한 주 단위 시스템"을 인식해야 합니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금

워싱턴주 최저임금은 2025 년 1 월 기준 시간당 \$16.66 이며, 매년 CPI 에 연동해 조정됩니다(미국에서 가장 높은 주 단위 최저임금 중 하나). 그러나 일부 도시는 이보다 더 높은 자체 최저임금을 운영합니다.

- 시애틀시: \$20.76/시간 (2025) — 미국 도시 중 최고 수준
- 터코마, 시택, 벨링햄 등도 자체 조례 운영

워싱턴주는 "tipped wage" 제도가 없어 — 모든 직원이 팁과 무관하게 통상 최저임금을 보장받습니다. 이 점은 텍사스·뉴욕과 다른 워싱턴주의 특징입니다.

3.2 오버타임

워싱턴주는 연방 FLSA 와 동일하게 주 40 시간 초과분에 대해 1.5 배 OT 를 지급합니다. 면제 분류 기준은 워싱턴주 자체 임금 기준이 적용되며, 2025 년 기준 50 명 이상 사업주의 화이트칼라 면제 최저 연봉은 약 \$77,968.80/년이며 50 명 미만 사업주는 약 \$69,305/년입니다 — 연방 FLSA 보다 높은 기준입니다.

3.3 면제 vs 비면제 분류

워싱턴주는 직무 분석 기준을 연방 FLSA 보다 엄격하게 적용하며, 2020 년 행정 규정 개정으로 임금 기준이 단계적으로 인상되어 왔습니다. 매년 1 월 임금 기준 변경에 따라 분류 재검토가 필요합니다.

3.4 휴게·식사시간

워싱턴주 행정 규정(WAC 296-126-092)은 다음을 의무화합니다.

- 4 시간마다 10 분의 유급 휴식 – 5 시간 근무에 한 번 이상
- 5 시간 이상 근무시 30 분의 식사시간 – 근무 시작 후 2~5 시간 사이에
- 11 시간 이상 근무시 추가 30 분 식사시간

위반시 미제공 휴식·식사 시간을 임금으로 청구 가능하며, 패턴화된 위반은 L&I 점검 사유가 됩니다.

3.5 마지막페이체크

워싱턴주는 마지막 임금을 다음 정기 페이데이까지 지급해야 합니다. 사직·해고 사유와 무관합니다. 미사용 PTO 지급 의무는 사내 정책에 따라 결정되며, 정책에 "미사용 PTO 지급"이 명시되어 있다면 반드시 지급해야 합니다(RCW 49.48.010).

3.6 임금 도용 신고처

미지급 임금에 대한 직원의 클레임은 (1) Washington Department of Labor & Industries(L&I)에 신고 – 일반적으로 3 년 SOL, (2) 직접 민사 소송 등으로 진행될 수 있습니다. RCW 49.52 는 고의 임금 미지급에 대해 미지급액의 "double damages"를 의무화하며, 변호사 비용 청구권을 인정합니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA·PFML

4.1 WA Paid Sick Leave

2018 년 1 월 시행된 워싱턴주 Paid Sick Leave Law 는 모든 워싱턴주 사업주(직원 1 명 포함)에게 직원당 40 시간 근무당 1 시간의 유급 병가 적립을 의무화합니다. 적립 한도는 없으며 미사용분은 다음 해로 40 시간까지 이월됩니다. 사용 사유는 본인·가족 질병, 학교 폐쇄, 가정폭력 피해 등 광범위합니다.

시애틀시는 별도의 시애틀 PSL 조례를 운영하며 직원 수에 따라 더 관대한 기준이 적용됩니다("Tier 1" 1~49 명, "Tier 2" 50~249 명, "Tier 3" 250+ 직원).

4.2 WA Paid Family and Medical Leave (WA PFML)

WA PFML(2020.1 시행)은 직원·사업주 분담 보험료(payroll tax)로 운영되며, 가족 간병·신생아 결연·본인의 심각한 건강 문제·군 가족 사유로 다음을 보장합니다.

- 최대 12 주 (출산은 +2 주, 즉 14 주)
- 임금의 약 90%까지 (저소득) / 평균 임금의 ~50% (고소득)
- 주당 임금 보상 상한 약 \$1,542 (2025)

사업주는 보험료 차감 + L&I 등록을 유지해야 하며, 직원 50 명 이상 사업장은 "고용주 분담"이 발생합니다(50 명 미만은 직원만 부담).

4.3 WA Cares Fund (장기요양)

2023 년 7 월 시행된 WA Cares Fund 는 직원 임금에서 0.58%의 자동 차감을 통해 장기요양 보험을 운영합니다. 사업주는 차감액 정확성과 신고 의무가 있으며, 차감을 누락하면 사업주가 직접 부담하게 됩니다. 일정 요건 (예: 기존 자체 LTC 보험 보유자)에서 면제 신청이 가능합니다.

4.4 FMLA 적용

연방 FMLA 는 직원 50 명 이상 사업장에 적용되며 12 주의 무급 휴가를 보장합니다.

워싱턴주에서는 WA PFML 이 적용되는 경우가 많으며, FMLA 와 PFML 이 동시에 적용되는 경우 두 휴가를 "concurrent"로 처리할지 "sequential"로 처리할지 회사 정책에 따라 결정됩니다.

4.5 추가 의무 휴가

- Healthy Starts Act — 임신 합리적 편의제공 의무 (직원 15+)
- Domestic Violence Leave — 가정폭력 피해자 무급 휴가, 사업장 규모와 무관
- Jury Duty — 해고·차별 금지
- Voting Leave — 선거 당일 최대 2 시간 유급 휴가
- Bereavement Leave — 모든 직원 (RCW 49.46) — paid sick leave 에 포함된 형태로
- Military Family Leave Act — 직원 15+ 사업장, 군 배우자 휴가시 최대 15 일

제 5 장. 차별과 괴롭힘

5.1 연방 차별 금지법

연방 차별 금지법은 직원 수에 따라 적용 범위가 달라집니다(Title VII 15+, ADA 15+, ADEA 20+).

워싱턴주 인사담당자는 연방 기준만이 아니라 더 강한 WLAD 를 함께 적용해야 합니다.

5.2 Washington Law Against Discrimination (WLAD)

Washington Law Against Discrimination 은 직원 8 명 이상 사업장에 적용됩니다 — 단, 성희롱·임신 차별 조항은 직원 수와 무관하게 모든 사업장에 적용됩니다. 보호 항목은 인종, 종교, 신조, 색, 출신 국가, 성별, 성적체성·성표현, 성적 지향, 결혼 상태, 연령(40+), 장애, HIV/AIDS 상태, 군복무 상태, 가정폭력 피해 등을 포함합니다.

WLAD 신고는 Washington State Human Rights Commission(WSHRC)에 발생일로부터 6 개월 이내 접수해야 합니다 — 연방 EEOC 의 300 일과 다른 점에 주의. 또한 직접 민사 소송은 3 년 SOL 이내 가능하며, 손해배상·변호사비·이주비 등 광범위한 구제가 가능합니다.

5.3 적대적 근무환경

워싱턴주 대법원은 Glasgow v. Georgia-Pacific(1985) 판결로 적대적 근무환경 기준을 정립했습니다. "unwelcome conduct"가 "severe or pervasive"하여 근무 환경을 본질적으로 변경시킬 정도여야 하며, 사업주는 "즉각적·적절한 시정 조치"를 취해야 책임을 면할 수 있습니다.

5.4 의무 트레이닝

워싱턴주는 일반 사업주에 대해 성희롱 방지 트레이닝을 "법적으로" 의무화하지 않습니다. 그러나 호텔·접객업, 부동산, 보안 산업 등 일부 업종은 별도 트레이닝 의무가 있으며, 일반 사업장도 affirmative defense 차원에서 사실상 트레이닝이 필수입니다. WSHRC 는 무료 모델 자료를 제공합니다.

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 At-Will 원칙과 워싱턴주 예외

워싱턴주도 At-Will 주이지만, (1) implied contract(핸드북·구두 약속), (2) public policy 위반(보호된 권리 행사에 대한 보복), (3) WLAD 차별·보복 등의 예외가 인정됩니다. 워싱턴주 대법원은 Roberts v. Atlantic Richfield(1977) 판결로 implied contract 청구를 인정했습니다.

6.2 부당해고의 주요 유형

1. Public policy 청구 (Thompson v. St. Regis Paper Co., 1984) — 위법 행위 신고·배심원 출석 등에 대한 보복
2. WLAD 차별·보복 해고
3. Whistleblower 청구 (RCW 49.60) — 위법 행위 신고에 대한 보복 금지
4. Wage 보복 — 임금 클레임을 제기했다는 이유로 해고
5. Implied-in-fact contract — 핸드북 등에 기반

6.3 WA WARN

워싱턴주에는 자체 WARN Act 가 없으며 연방 WARN(직원 100+ 사업장의 50+ layoff 또는 사업장 폐쇄에 대한 60 일 통보)이 적용됩니다. 그러나 일부 산업·시 차원에서 추가 통보 의무가 있을 수 있습니다.

6.4 WA 실업급여

Washington State Employment Security Department(ESD)가 실업급여를 운영합니다. "misconduct"는 단순 성과 부족과 구분되며 비교적 좁게 해석됩니다. 사직시에도 "good cause" — 임금 미지급, 안전 위협, 차별 등 — 가 있으면 실업급여 자격이 인정됩니다.

6.5 COBRA

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 18 개월 연장을 보장합니다. 워싱턴주는 별도의 mini-COBRA 법령은 운영하지 않으나, WA 의 ACA-기반 individual marketplace 를 통해 직원이 보험을 별도로 구매할 수 있습니다.

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항 (RCW 49.62)

워싱턴주 RCW 49.62(2020.1 시행, 매년 임금 임계 인상)는 비경쟁 조항을 다음과 같이 강하게 제한합니다.

- 직원 연봉 \$123,394 미만 (2025 년 기준) — 비경쟁 조항 무효
- 독립계약자 연 수입 \$308,485 미만 (2025 년 기준) — 비경쟁 무효
- 사업주는 채용 시점(또는 "acceptance of offer" 시점)에 비경쟁 조항을 서면으로 사전 공개해야 함
- 기존 직원에게 비경쟁을 추가하려면 별도 consideration 필요
- 강제 기간 — 18 개월 초과시 "presumptively unreasonable"
- Layoff 직원에 대한 비경쟁 강제는 사업주가 layoff 기간 임금을 보전하는 경우에만 가능

위반시 직원이 직접 손해배상 + 변호사비 + actual damages 또는 \$5,000 중 큰 금액을 청구할 수 있습니다. 위반 조항이 있는 계약 자체에서 "reformation"을 요구하는 경우, 사업주는 "각 위반 조항당" 손해배상이 부과됩니다.

7.2 NDA 의 한계 (Silenced No More Act)

WA Silenced No More Act(2022.6 시행)는 다음을 의무화합니다.

- 차별·괴롭힘·보복·부당해고에 대한 NDA 조항 무효 — 직원이 자신의 경험을 진술하는 것을 막을 수 없음
- 연방 Speak Out Act (2022) — 성희롱·성폭행 사전 NDA 무효
- Defend Trade Secrets Act — whistleblower immunity 통지 의무

7.3 중재 조항

연방 FAA 가 일반적으로 적용되지만, 성희롱·성폭행 청구는 연방법(2022)에 따라 강제 중재 대상에서 제외됩니다. 워싱턴주는 차별 청구에 대한 강제 중재 조항을 무효화하려는 입법이 진행 중이지만, federal preemption 문제가 있습니다.

7.4 백그라운드 체크와 Fair Chance Act

워싱턴주 Fair Chance Act(RCW 49.94)는 모든 사업주가 채용 결정 전(첫 인터뷰 종료 또는 조건부 제안 전) 형사 기록 조회를 금지합니다. 시애틀시는 더 강한 "Fair Chance Employment Ordinance"를 운영합니다.

7.5 임금 이력 질문 금지 (Equal Pay and Opportunities Act)

Equal Pay and Opportunities Act(RCW 49.58)는 모든 워싱턴주 사업주가 채용 과정에서 후보자의 과거 임금을 묻거나 임금 결정에 사용할 수 없도록 합니다. 또한 동 법은 직원이 자신의 임금에 대해 토론·비교하는 것을 사업주가 금지할 수 없도록 보장합니다.

7.6 임금 투명성 (HB 1827)

HB 1827(2023.1 시행)은 직원 15 명 이상 사업주에게 채용공고에 (1) 임금 또는 임금 범위, (2) 일반적인 fringe benefits 를 명시하도록 의무화합니다. 워싱턴주의 임금 투명성은 미국에서 가장 강한 수준이며, 위반시 직원당 \$500~\$1,000(과실)/\$5,000(고의) 손해배상이 부과됩니다. 후보자가 직접 청구 가능합니다.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 의무 가입 – L&I 단일 펀드

워싱턴주는 직원이 단 1 명이라도 있으면 Department of Labor & Industries(L&I)의 단일 주 펀드에 Workers' Comp 가입이 의무입니다. 미국 다른 주와 달리 사기업 보험을 통한 가입이 불가능하며, "self-insure" 자격을 충족한 대형 사업주만 자체 보험이 허용됩니다. 미가입시 일당 최대 \$1,000 과징금, 형사 처벌(고의시 중죄), 직원의 직접 민사 소송권 발생 등 강력한 제재가 부과됩니다.

8.2 신청 절차

산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치 제공, (2) L&I 에 사고 보고(Form 1B), (3) 직원에게 권리 통지 등을 해야 합니다. L&I 가 직접 분쟁을 관할하며, Board of Industrial Insurance Appeals 가 항소심을 담당합니다.

8.3 WA DOSH (자체 OSHA Plan)

워싱턴주는 자체 OSHA Plan(WA DOSH, Department of Labor & Industries 산하)을 운영하며, 연방 OSHA 보다 엄격한 기준이 다수 적용됩니다. 특히 (1) 사업장 안전 위원회 설치 의무, (2) Hazard Communication Standard, (3) Heat Illness Prevention Standard 등이 강화되어 있습니다. 미준수는 직접 DOSH 과징금 사유입니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

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

시나리오 1. WA PFML 보험료 차감 누락

회사가 WA PFML 보험료(직원 분)를 차감하지 않거나 잘못된 비율로 차감한 경우. PFML 은 직원·사업주 분담 보험으로 운영되며, 차감 누락시 사업주가 직원 분까지 직접 부담하게 됩니다. 또한 50 명 이상 사업주는 사업주 분담분도 별도로 납부해야 합니다.

시나리오 2. 비경쟁 조항 임금 임계 위반

회사가 연봉 \$80,000 직원에게 비경쟁 조항을 받은 경우. 2025 년 기준 \$123,394 임계를 미달하므로 조항 자체가 무효이며, 직원이 직접 손해배상 + 변호사비 + actual damages 또는 \$5,000 중 큰 금액을 청구할 수 있습니다.

시나리오 3. 채용공고 임금 범위 미명시

회사가 채용공고에 임금 범위를 명시하지 않거나 "competitive salary"라고만 기재한 경우. HB 1827(2023.1~)은 임금 범위 + fringe benefits 명시를 의무화하며, 후보자가 직접 직원당 \$500~\$5,000 손해배상을 청구할 수 있습니다.

시나리오 4. PSL 미적립·미지급

소규모 한인 식당이 "우리는 작아서 sick leave 안 줘도 된다"는 인식으로 운영하다 직원 신고로 L&I 점검을 받은 경우. WA PSL 은 모든 사업주에 적용되며, 40 시간 근무당 1 시간 적립 누락시 미지급 임금 + 과징금이 부과됩니다.

시나리오 5. L&I Workers' Comp 미가입

회사가 "우리는 직원이 적어서 Workers' Comp 이 필요 없다"는 인식으로 L&I 가입을 누락한 경우. 워싱턴주는 직원 1 명이라도 있으면 L&I 가입이 의무이며, 사기업 보험 대체 가입이 불가능합니다. 미가입은 일당 최대 \$1,000 과징금 + 형사 처벌 + 직원의 직접 민사 소송권 노출입니다.

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

워싱턴주는 PFML, WA Cares, 강한 임금 투명성, 비경쟁 임금 임계 등 미국에서 가장 정교한 직원 보호 시스템을 갖춘 주 중 하나입니다. Haven Rights 에 접수되는 사례에서 반복되는 5 가지 패턴은 다음과 같습니다.

1. WA PFML / WA Cares 보험료 차감 누락

PFML 과 WA Cares 는 직원 임금 차감으로 운영됩니다. 차감 누락시 사업주가 직원 분까지 직접 부담하며, 50 명 이상 사업주는 PFML 사업주 부담분도 별도로 납부해야 합니다.

2. 비경쟁 조항 임금 임계 위반

워싱턴주는 연봉 \$123,394 미만 직원에 대한 비경쟁이 무효입니다. 매년 임금 임계가 인상되므로 새해마다 검토 필요. 채용시 사전 서면 통지 누락도 위반.

3. 임금 투명성 위반 – 채용공고 임금 범위 누락

HB 1827(2023.1~)은 직원 15 명+ 사업주에게 채용공고 임금 범위 + 혜택 명시를 의무화합니다. 후보자가 직접 청구 가능하며 직원당 \$500~\$5,000 손해배상.

4. WA PSL 적립·이월 관리 부실

WA PSL 은 모든 사업주가 40 시간 근무당 1 시간 적립을 의무화하며, 미사용분 40 시간까지 이월. 시애틀시는 별도 더 관대한 기준 적용. 적립 추적 부실은 L&I 점검 사유.

5. L&I Workers' Comp 가입 누락 또는 자체 보험 시도

워싱턴주는 L&I 단일 펀드만 사용 가능 – 사기업 보험 대체 가입 불가. 직원 1 명이라도 있으면 가입 의무이며, 미가입은 일당 최대 \$1,000 과징금 + 형사 처벌.

워싱턴주는 강한 "주 단위 시스템" – PFML, WA Cares, L&I, DOSH – 으로 운영되므로, 사업장 등록 + 보험료 차감 + 정기 신고를 체계적으로 관리하는 것이 가장 효과적인 예방책입니다.

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

10.1 워싱턴주 전용 직원 핸드북

- 워싱턴주 At-Will 면책 조항
- WLAD 차별·괴롭힘 정책 – 다중 신고 채널, Glasgow standard 대응
- WA PSL 정책 (적립률, 사용 사유, 이월 규정)
- WA PFML 정책 (보험료 차감 안내 포함)
- WA Cares 정책 (0.58% 차감 안내)
- Healthy Starts Act (임신 합리적 편의)
- Domestic Violence Leave 정책
- 비경쟁 조항 검토 절차 (RCW 49.62 임금 임계)

10.2 권장 트레이닝

- 성희롱 방지 – 법적 의무 X, affirmative defense 차원에서 권장
- 호텔·접객업·부동산·보안 산업 – 별도 의무 트레이닝 (해당 업종)
- 관리자 대상 wage & hour 트레이닝

10.3 문서화

- 출퇴근 기록
- 적합한 임금 명세서
- PSL 적립·사용 기록
- PFML / WA Cares 보험료 차감 기록
- 성과 평가 및 징계 기록
- 불만·신고 접수 일지
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록

10.4 의무 게시

L&I, WSHRC, ESD 가 각각 의무 포스터를 제공하며, 시애틀 사업장은 시애틀 OLS(Office of Labor Standards) 추가 포스터가 필요합니다. 영어 + 직원 모국어로 게시해야 합니다.

제 11 장. 워싱턴주 인사담당자 리소스

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

11.1 워싱턴주 정부 기관

- Washington Department of Labor & Industries (L&I) — ini.wa.gov
- Washington State Human Rights Commission (WSHRC) — hum.wa.gov
- Washington Employment Security Department (ESD) — esd.wa.gov
- WA Paid Family and Medical Leave — paidleave.wa.gov
- WA Cares Fund — wacaresfund.wa.gov

11.2 시애틀시 (해당 사업장)

- Seattle Office of Labor Standards (OLS) — seattle.gov/laborstandards
- Seattle Office for Civil Rights — seattle.gov/civilrights

11.3 연방 기관

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) — eeoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- National Labor Relations Board (NLRB) — nrlb.gov

11.4 법률 검토·자문

- Washington State Bar Association Lawyer Referral Service — wsba.org
- Korean American Bar Association of Washington — kabaw.org
- Asian Counseling and Referral Service — Seattle
- Society for Human Resource Management (SHRM), Washington 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. 직원 1 명만 있는 사업장도 WA Workers' Comp 이 의무인가요?

예. 워싱턴주는 직원 1 명만 있어도 L&I 의 단일 주 펀드에 Workers' Comp 가입이 의무입니다. 사기업 보험으로 대체할 수 없으며, 미가입시 일당 최대 \$1,000 과징금 + 형사 처벌 노출입니다.

Q2. 연봉 \$90,000 직원에게 비경쟁 조항을 받을 수 있나요?

RCW 49.62(2025 년 기준 임금 임계 \$123,394)에 따라 무효입니다. 직원이 직접 손해배상 + 변호사비 + actual damages 또는 \$5,000 중 큰 금액을 청구할 수 있습니다.

Q3. WA PFML 과 WA Cares 는 모두 직원이 부담하나요?

WA PFML 은 직원·사업주 분담(50 명 미만은 직원만)이며 사업주는 차감 + 등록 의무. WA Cares 는 직원 임금 0.58%를 자동 차감하는 형태로 운영됩니다. 둘 다 차감 누락시 사업주가 직접 부담하게 됩니다.

Q4. 채용공고에 임금 범위를 꼭 적어야 하나요?

예. HB 1827(2023.1~)에 따라 직원 15 명 이상 사업주는 채용공고에 임금 또는 임금 범위 + fringe benefits 명시 의무. 위반시 후보자가 직접 직원당 \$500~\$5,000 손해배상 청구 가능.

Q5. 마지막페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

다음 정기 페이데이까지 지급하면 됩니다. 미사용 PTO 지급 의무는 사내 정책에 따라 결정됩니다. 고의 미지급은 RCW 49.52 에 따라 미지급액의 "double damages" 청구 노출.

Q6. 시애틀 사업장은 주 PSL 과 시애틀 PSL 중 무엇을 따르나요?

둘 다입니다. 워싱턴주 PSL 은 모든 사업주에 40 시간 근무당 1 시간 적립을 의무화하며, 시애틀시는 직원 수에 따라 더 관대한 "Tier" 기준을 적용합니다. 시애틀 사업장은 더 강한 기준을 따릅니다.

Q7. 직원 차별 신고 절차는 어떻게 되나요?

차별·괴롭힘은 (1) WSHRC 에 발생일로부터 6 개월 이내 신고 – 연방 EEOC 의 300 일과 다른 점에 주의, (2) 직접 민사 소송은 3 년 SOL, (3) 시애틀 사업장은 시애틀 Office for Civil Rights 에도 별도 신고 가능. 신고를 받으면 즉시 문서화·조사 착수·보복 금지를 지키는 것이 중요합니다.

ENGLISH VERSION

Washington 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 Washington should know to maintain compliance with U.S. employment law. Washington maintains one of the most extensive worker-protection regimes in the western United States — alongside California — and the City of Seattle adds further protections through its own ordinances.

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. The Seattle metropolitan area — including Bellevue, Tacoma, and Lynnwood — hosts substantial Korean-owned business activity in restaurants, dry cleaners, salons, and markets. Disputes frequently arise from unfamiliarity with Washington-specific provisions: PFML, WA Cares, strong pay transparency requirements, and the salary thresholds that govern non-compete enforceability. This guide is intended as preventive education for owners and HR professionals.

Information in this guide is current as of May 2026.

Chapter 1. Washington Labor Law At-A-Glance

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

Item	Washington Standard
State Minimum Wage	\$16.66/hr (2025), CPI-adjusted annually
Seattle Minimum Wage	\$20.76/hr (2025), among the highest in the U.S.
Overtime	1.5x over 40 hrs/week (federal-equivalent)
Paid Sick Leave (WA PSL)	Mandatory — all employers, 1 hour per 40 hours worked
Paid Family and Medical Leave (WA PFML)	Up to 12 weeks (+2 for childbirth) at ~90% of wage; employee + employer-funded
WA Cares Fund (Long-term Care)	0.58% automatic payroll deduction (since July 2023)
At-Will Employment	Yes, with implied contract and public policy exceptions
WLAD Discrimination	8+ employees (harassment and pregnancy provisions apply to all)
WA WARN	Federal WARN applies (100+ employees / 50+ in layoff / 60 days notice)
Final Paycheck	Next regular payday

Item	Washington Standard
Non-Compete (RCW 49.62)	Unenforceable below \$123,394 annual salary (2025); pre-hire written disclosure required
Pay Transparency (HB 1827)	15+ employees — pay range and benefits in postings (eff. Jan 2023)
Pay History Inquiries	Prohibited (Equal Pay and Opportunities Act)
Workers' Comp	Mandatory — L&I single state fund only (private insurance not permitted)
OSHA	WA DOSH state plan (more stringent than federal)
Anti-Harassment Training	Not statutorily mandated; effectively required for affirmative defense

Chapter 2. How Washington Differs from Federal Law

Washington maintains one of the strongest worker-protection regimes in the western United States — second only to California in scope. Federal-floor practices that work in Texas or other lighter-regulation states regularly create compliance gaps in Washington, and Seattle layers on top of state law with the highest U.S. city minimum wage and one of the most generous PSL ordinances.

Several differences from federal law are particularly significant. First, WA PSL (eff. January 2018) requires all employers to provide 1 hour of paid sick leave per 40 hours worked. Second, WA PFML (eff. January 2020) provides up to 12 weeks (plus 2 additional weeks for childbirth) of paid family and medical leave through a payroll-tax-funded insurance program. Third, the WA Cares Fund (eff. July 2023) deducts 0.58% from employee payroll for long-term care insurance. Fourth, non-competes are unenforceable for employees earning under \$123,394 (2025 threshold).

Workers' compensation in Washington is unusual — coverage must be obtained through the L&I single state fund, with private insurance not permitted (only large self-insured employers are exempt). Coverage is required even with a single employee, and non-compliance triggers daily penalties and criminal liability. WA DOSH (the state OSHA plan) also imposes more stringent requirements than federal OSHA.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage

Washington's minimum wage is \$16.66/hr as of January 2025 — among the highest state minimums in the United States — adjusted annually for CPI. Local rates may be substantially higher:

- Seattle: \$20.76/hr (2025), among the highest U.S. city rates
- Tacoma, SeaTac, Bellingham, and others operate separate ordinances

Washington has no tipped wage system — all employees receive the full minimum wage regardless of tips, distinguishing it from Texas and New York.

3.2 Overtime

Washington follows the federal FLSA standard of 1.5x for hours over 40 per week. Exemption thresholds use Washington's higher salary minimums. As of 2025, the white-collar exemption salary minimum is approximately \$77,968.80/year for employers with 50+ employees and \$69,305/year for smaller employers.

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

Washington applies stricter duties tests than federal FLSA, with phased-in salary increases since 2020. Annual review of classifications is necessary as thresholds rise each January.

3.4 Meal and Rest Periods

Washington Administrative Code (WAC 296-126-092) requires:

- 10-minute paid rest per 4 hours worked — at least once during 5-hour shifts
- 30-minute meal period for shifts of 5+ hours — taken between the second and fifth hour
- Additional 30-minute meal for shifts over 11 hours

Violations create wage claims for missed periods and pattern-based violations are L&I audit triggers.

3.5 Final Paycheck

Washington requires final wages by the next regular payday regardless of separation reason. Payment of unused PTO depends on internal policy; where the policy promises payout, it is enforceable under RCW 49.48.010.

3.6 Wage Claims

Unpaid wage claims may be pursued through (1) Washington Department of Labor & Industries (L&I) within typically 3 years, or (2) direct civil suit. RCW 49.52 imposes "double damages" for willful underpayment and provides attorney's fees.

Chapter 4. Leave, FMLA, and PFML

4.1 WA Paid Sick Leave

Effective January 2018, the WA Paid Sick Leave Law requires all employers to provide 1 hour of paid sick leave per 40 hours worked. There is no accrual cap; up to 40 hours of unused leave carries over annually. Permissible uses include personal/family illness, school closure, and domestic violence circumstances.

Seattle operates a separate, more generous PSL ordinance with tiered standards by employer size (Tier 1: 1-49 employees; Tier 2: 50-249; Tier 3: 250+).

4.2 WA Paid Family and Medical Leave (WA PFML)

WA PFML (eff. January 2020) is funded by a joint employee-employer payroll tax and provides:

- Up to 12 weeks (+ 2 weeks for childbirth, totaling 14)
- Up to ~90% wage replacement for low-income workers (~50% for high-income)
- Weekly cap of approximately \$1,542 (2025)

Employers must maintain accurate deductions and L&I registration; employers with 50+ employees pay an employer share, while smaller employers fund through employee deductions only.

4.3 WA Cares Fund

Effective July 2023, the WA Cares Fund deducts 0.58% from employee payroll for long-term care insurance. Employers are responsible for accurate deductions and reporting; failure to deduct shifts liability to the employer. Limited exemptions apply (e.g., employees with existing private long-term care insurance).

4.4 FMLA Application

Federal FMLA applies to employers with 50+ employees and provides 12 weeks of unpaid leave. WA PFML often applies in parallel; employers must determine concurrent vs. sequential treatment per company policy.

4.5 Additional Mandatory Leaves

- Healthy Starts Act — pregnancy reasonable accommodation (15+ employees)
- Domestic Violence Leave — applies regardless of size
- Jury Duty — termination/discrimination prohibited
- Voting Leave — up to 2 paid hours on election day
- Bereavement Leave — under WA PSL (RCW 49.46)

- Military Family Leave Act — 15+ employees, up to 15 days

Chapter 5. Discrimination and Harassment

5.1 Federal Anti-Discrimination Statutes

Federal coverage varies by employer size. Washington HR managers must apply both federal standards and WLAD.

5.2 Washington Law Against Discrimination (WLAD)

WLAD applies to employers with 8 or more employees — except harassment and pregnancy provisions, which apply regardless of size. Protected categories include race, religion, creed, color, national origin, sex, gender identity and expression, sexual orientation, marital status, age (40+), disability, HIV/AIDS status, military status, and domestic violence victim status.

WLAD charges must be filed with the Washington State Human Rights Commission (WSHRC) within 6 months — distinct from EEOC's 300 days. Direct civil claims operate under a 3-year SOL with damages, attorney's fees, and front pay available.

5.3 Hostile Work Environment Standard

The Washington Supreme Court established the hostile work environment standard in *Glasgow v. Georgia-Pacific* (1985). Conduct must be "unwelcome" and "severe or pervasive" enough to alter working conditions; employers must take "prompt and appropriate corrective action" to defeat liability.

5.4 Mandatory Training

Washington does not mandate sexual harassment prevention training for general employers, though specific industries (hospitality, real estate, security) face separate requirements. Training is nonetheless effectively required as part of the employer's affirmative defense. WSHRC provides free model resources.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 At-Will Doctrine and Washington Exceptions

Washington is at-will, with exceptions for (1) implied contract (handbooks, oral promises), (2) public policy violations, and (3) WLAD discrimination/retaliation. The Washington Supreme Court recognized implied contract claims in *Roberts v. Atlantic Richfield* (1977).

6.2 Major Wrongful Termination Theories

6. Public policy claim (Thompson v. St. Regis Paper Co., 1984) — retaliation for unlawful activity reporting, jury duty, etc.
7. WLAD discrimination/retaliation termination
8. Whistleblower claim (RCW 49.60) — retaliation for reporting unlawful conduct
9. Wage retaliation
10. Implied-in-fact contract — handbook-based

6.3 WA WARN

Washington has no state-level WARN; federal WARN applies (100+ employees / 50+ layoff / 60 days notice). Some industries and cities may have additional notice obligations.

6.4 WA Unemployment Insurance

Washington State Employment Security Department (ESD) administers unemployment. "Misconduct" is interpreted narrowly. Even resignations may qualify when "good cause" exists.

6.5 COBRA

Federal COBRA applies at 20+ employees with 18 months of continuation. Washington has no separate mini-COBRA, though employees may obtain individual coverage through the WA ACA marketplace.

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Compete (RCW 49.62)

Washington RCW 49.62 (eff. January 2020, with annual threshold increases) imposes strong limits on non-competes:

- Employee earnings under \$123,394 (2025) — non-compete unenforceable
- Independent contractor earnings under \$308,485 (2025) — unenforceable
- Pre-hire written disclosure required at offer acceptance
- Adding non-competes to existing employees requires separate consideration
- Duration — terms exceeding 18 months are presumptively unreasonable
- Non-competes against laid-off employees enforceable only if employer pays compensation during the restricted period

Violations expose employers to direct damages, attorney's fees, and the greater of actual damages or \$5,000 per violation. Reformation requests trigger per-clause penalties.

7.2 NDA Limitations (Silenced No More Act)

WA Silenced No More Act (eff. June 2022) renders unenforceable:

- NDAs in discrimination, harassment, retaliation, or wrongful termination claims that prevent employees from describing their experience
- Federal Speak Out Act (2022) — pre-dispute NDAs covering sexual harassment/assault
- Defend Trade Secrets Act — whistleblower immunity notice required

7.3 Arbitration Clauses

FAA generally applies; sexual harassment/assault claims are exempt under federal law (2022).

Washington efforts to invalidate mandatory arbitration of discrimination claims face federal preemption challenges.

7.4 Background Checks and the Fair Chance Act

The Washington Fair Chance Act (RCW 49.94) prohibits inquiry into criminal history before completion of the first interview or conditional offer. Seattle imposes a stricter Fair Chance Employment Ordinance.

7.5 Pay History Inquiry Ban (Equal Pay and Opportunities Act)

RCW 49.58 prohibits all Washington employers from asking about or relying on salary history. The Act also protects employees' rights to discuss and compare wages with coworkers.

7.6 Pay Transparency (HB 1827)

HB 1827 (eff. January 2023) requires employers with 15+ employees to disclose (1) wage or wage range and (2) general fringe benefits in postings. Washington's pay transparency is among the strongest in the U.S., with violations producing per-employee damages of \$500-\$1,000 (negligent) or \$5,000 (intentional). Job applicants may bring direct claims.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Mandatory Coverage — L&I Single Fund

Washington requires workers' compensation coverage through the Department of Labor & Industries (L&I) single state fund for any employer with even one employee. Unlike most states, private insurance is not permitted; only large self-insured employers may operate independently. Failure to maintain coverage triggers daily penalties up to \$1,000, criminal liability (felony for willful violations), and direct civil exposure.

8.2 Claims Process

After a workplace injury, the employer must provide immediate medical care, file with L&I (Form 1B), and notify the employee of rights. L&I administers disputes directly; the Board of Industrial Insurance Appeals handles appeals.

8.3 WA DOSH (State OSHA Plan)

Washington operates its own state OSHA plan (WA DOSH, under L&I), with standards more stringent than federal OSHA. Particularly notable: (1) workplace safety committee requirements, (2) Hazard Communication Standard, and (3) Heat Illness Prevention Standard. Non-compliance triggers direct DOSH citations.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

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

Scenario 1. WA PFML Deduction Failure

A company fails to deduct PFML premiums or applies an incorrect rate. PFML is funded by joint employee-employer contributions; failed deductions shift the employee share to the employer. Employers with 50+ employees additionally owe an employer share.

Scenario 2. Non-Compete Salary Threshold Violation

A company imposes a non-compete on a \$80,000-salary employee. Below the 2025 threshold of \$123,394, the agreement is unenforceable, and the employee may seek direct damages, attorney's fees, and the greater of actual damages or \$5,000.

Scenario 3. Job Posting Without Pay Range

A company omits pay range from job postings or uses "competitive salary" language. HB 1827 requires pay range and fringe benefits; applicants may seek per-violation damages of \$500-\$5,000 directly.

Scenario 4. PSL Accrual Not Tracked

A small Korean restaurant assumes "we're too small for paid sick leave" and is audited by L&I after a complaint. WA PSL applies to all employers; missed 1-hour-per-40-hours accrual produces back wages plus penalties.

Scenario 5. L&I Workers' Comp Non-Enrollment

A company assumes "we don't need Workers' Comp with so few employees" and fails to enroll with L&I. Washington requires L&I enrollment with even one employee — private insurance is not a substitute. Non-enrollment exposes the employer to daily \$1,000 penalties, criminal liability, and direct employee tort claims.

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

Washington maintains one of the most sophisticated employee protection systems in the U.S., with PFML, WA Cares, strong pay transparency, and salary-keyed non-compete limits. Five recurring patterns appear most often in cases reaching Haven Rights:

1. WA PFML / WA Cares Deduction Failures

PFML and WA Cares are funded by employee payroll deductions. Failed deductions shift liability to the employer; 50+ employee employers additionally owe a PFML employer share.

2. Non-Compete Salary Threshold Violations

Washington voids non-competes for employees earning less than \$123,394 annually (2025). The threshold rises annually, requiring annual review. Failure to provide pre-hire written disclosure is also a violation.

3. Pay Transparency Violations — Missing Pay Range in Postings

HB 1827 requires 15+ employee employers to include pay range and benefits in postings. Applicants may bring direct claims for \$500-\$5,000 per violation.

4. Poor PSL Accrual and Carryover Tracking

WA PSL requires accrual at 1 hour per 40 hours worked at every employer, with up to 40 hours carryover. Seattle imposes more generous standards. Untracked accrual is an L&I audit trigger.

5. L&I Workers' Comp Non-Enrollment or Private Insurance Attempt

Washington requires L&I single-fund enrollment — private insurance is not a substitute. Coverage applies at one employee. Non-enrollment exposes employers to daily penalties up to \$1,000 and criminal liability.

Washington's strong state-level system (PFML, WA Cares, L&I, DOSH) requires systematic management of registration, deductions, and periodic reporting as the most effective preventive strategy.

Chapter 10. Building Compliance Systems

10.1 Washington-Specific Handbook

- Washington at-will disclaimer
- WLAD discrimination/harassment policy with multiple reporting channels (Glasgow standard)
- WA PSL policy (accrual rate, eligible uses, carryover)
- WA PFML policy (premium deduction explanation)
- WA Cares policy (0.58% deduction notice)
- Healthy Starts Act (pregnancy reasonable accommodation)
- Domestic Violence Leave policy
- Non-compete review procedures (RCW 49.62 salary thresholds)

10.2 Recommended Training

- Sexual harassment prevention — not statutorily mandated, recommended for affirmative defense
- Hospitality, real estate, security industries — separate mandated training
- Manager wage and hour training

10.3 Documentation

- Time records
- Compliant wage statements
- PSL accrual and usage records
- PFML / WA Cares deduction records
- Performance evaluations and disciplinary records
- Complaint log and resolution records
- Handbook acknowledgments and training records

10.4 Mandatory Postings

L&I, WSHRC, and ESD each require mandatory postings; Seattle worksites face additional Seattle Office of Labor Standards postings. Display in English plus the workforce's primary languages.

Chapter 11. Resources for Washington HR Managers

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

11.1 Washington State Agencies

- Washington Department of Labor & Industries (L&I) — lni.wa.gov
- Washington State Human Rights Commission (WSHRC) — hum.wa.gov
- Washington Employment Security Department (ESD) — esd.wa.gov
- WA Paid Family and Medical Leave — paidleave.wa.gov
- WA Cares Fund — wacaresfund.wa.gov

11.2 Seattle Agencies (where applicable)

- Seattle Office of Labor Standards (OLS) — seattle.gov/laborstandards
- Seattle Office for Civil Rights — seattle.gov/civilrights

11.3 Federal Agencies

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) — eeoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd
- National Labor Relations Board (NLRB) — nlr.gov

11.4 Legal Review and Counsel

- Washington State Bar Association Lawyer Referral Service — wsba.org
- Korean American Bar Association of Washington — kabaw.org
- Asian Counseling and Referral Service — Seattle
- Society for Human Resource Management (SHRM), Washington chapters — shrm.org

11.5 Haven Rights

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

Chapter 12. Frequently Asked Questions

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

Q1. Does a 1-employee business need WA Workers' Comp?

Yes. Washington requires L&I single-fund Workers' Comp coverage for any employer with even one employee. Private insurance cannot substitute, and non-enrollment exposes the employer to daily penalties up to \$1,000 and criminal liability.

Q2. Can a non-compete be imposed on a \$90,000 salary employee?

Under RCW 49.62 (2025 threshold \$123,394), the agreement is unenforceable. The employee may seek direct damages, attorney's fees, and the greater of actual damages or \$5,000.

Q3. Are WA PFML and WA Cares both employee-paid?

WA PFML is funded jointly (employee-only at <50 employees), with the employer responsible for deductions and registration. WA Cares deducts 0.58% from employee payroll automatically. Failed deductions for either shift liability to the employer.

Q4. Must job postings include a pay range?

Yes. HB 1827 (eff. January 2023) requires 15+ employee employers to disclose wage range and fringe benefits. Applicants may bring direct claims for \$500-\$5,000 per violation.

Q5. When is the final paycheck due in Washington?

By the next regular payday. Payment of unused PTO depends on internal policy. Willful underpayment exposes the employer to RCW 49.52's "double damages".

Q6. For Seattle worksites, does state PSL or Seattle PSL apply?

Both. Washington's PSL requires accrual at 1 hour per 40 hours worked at every employer. Seattle imposes more generous tier-based standards, and Seattle worksites must follow whichever is more protective.

Q7. How should a Washington employer respond to a discrimination complaint?

Discrimination/harassment must be filed with WSHRC within 6 months — distinct from EEOC's 300 days. Direct civil claims have a 3-year SOL. Seattle worksites may also file with the Seattle Office for Civil Rights. Receiving a complaint should prompt immediate documentation, prompt and impartial investigation, and strict adherence to anti-retaliation principles.

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

Document Information

Title: Washington Labor Law Guide — Essential Compliance Reference for HR Managers

Edition: 2026 Edition

Publisher: Haven Rights, a Texas-registered 501(c)(3) nonprofit organization

Last Updated: May 7, 2026

Series: Haven Rights Labor Law Compliance Series