



2025년 12월 26일

## **PAYROLL TAX CHANGES FOR 2026**

1. **2026년 1월 1일**부터 모든 규모의 고용주에 대해 California Minimum Wage 는 시간당 **\$16.90**로 인상됩니다.
  - a) 영업사원, 가족, State Division of Apprenticeship Standard 에 해당하는 견습생 등의 일부 종업원들은 해당되지 않습니다.
  - b) Los Angeles, Santa Monica, Pasadena, San Diego 시등은 자체 규정이 적용되므로, 담당 CPA 에게 문의하시기 바랍니다.
  - c) LA County 내 지자체가 없는 도시(Unincorporated Cities)는 Paid Sick Leave 는 LA City Rule 을 따라야 하고 최저임금은 금액이 아래표와 같이 금액이 다릅니다. 직원수에 따른 최저급여 차이는 더이상 적용대상이 아닙니다.

Minimum wage charts & Paid Sick Leave				
California			Minimum Wage	Paid Sick Leave
1/1/2026	to	12/31/2026	<b>\$16.90</b>	<b>40 Hours/5 Days</b>
City of Los Angeles			Minimum Wage	Paid Sick Leave
7/1/2025	to	6/30/2026	\$17.87	48 Hours/6 Days
Unincorporated Area within LA County			Minimum Wage	Paid Sick Leave
7/1/2025	to	6/30/2026	\$17.81	48 Hours/6 Days

2. FICA: 사회보장세 세율은 **7.65%** 입니다 (**Social Security Tax: 6.2%, Medicare Tax: 1.45%**). 이 세율은 고용주와 고용인 모두에게 해당됩니다. **Social Security Tax**는 \$184,500 소득까지 적용되며 (2025년: \$176,100), **Medicare Tax**는 소득 제한이 없습니다. 만약 지급하신 종업원의 급여가 한 해 \$250,000 (부부공동신고자), \$125,000 (부부별도 신고자), 혹은 \$200,000 (기타 신고자) 이상인 경우, 이를 초과하는 급여는 **0.9%의 Medicare Tax**를 추가로 원천징수 해야 합니다.
3. SDI: 2026년 SDI 세율은 **1.3%** (2025년 1.2%)이며, 최대로 적용될 수 있는 wage cap이 없어졌습니다.
4. 2025년 FUTA tax (Form 940): 기존의 **0.6%**에 CA credit reduction으로 인한 **추가 세율 1.2%**을 포함하여 총 **1.8%** (종업원 일인당 급여의 \$7,000까지)를 2026년 1월 31 일까지 납부해야 합니다.
5. 5 명 이상의 직원을 고용한 고용주는 모든 직원에게 성희롱 예방 교육을 제공해야 합니다. 다음 교육 마감일은 2027 년 1 월 1 일로, 이는 캘리포니아 주에서 정한 정기 교육 일정에 따른 것입니다. 실제 마감일은 각 직원이 마지막으로 교육을 받은 시점에 따라 달라질 수 있습니다.  
모든 직원은 2 년마다 성희롱 예방 교육을 받아야 하며, 관리자(Supervisor)는 2 시간, 일반직원은 1 시간의 교육을 이수해야 합니다. 자세한 사항은 여기서 확인하실 수 있습니다: <https://www.dfeh.ca.gov/shpt/>



6. **Independent Contractor:** 독립계약자 (Corporation 제외) 에게 1년에 <2025년: \$600>, <2026년: \$2,000>이상 지급할 시 계약일로부터 20일 이내에 Form DE 542를 이용하여 계약자의 인적사항을 EDD에 보고해야 합니다. 이를 어길 경우 위반사항에 대한 불이익을 받을 수 있습니다.
7. **신규 직원 보고 (Form DE 34):** 캘리포니아 법률에 따라 모든 고용주는 캘리포니아에서 일하는 모든 신규 고용 직원을 근무 시작일로부터 20 일 이내에 EDD 로 보고해야 합니다.

추가로, 고용주는 “고용시” 신규직원에게 다음의 사항들을 서면으로 통지해야 합니다.

▲임금액수와 산출방식, 즉 시급, 일당, 주급, 월급, 초과 근무수당, 또는 커미션 여부 ▲식사나 숙소, 유니폼 등 최저임금의 일부로 제공되는 액수 ▲임금 지급 날짜 ▲고용주의 법적 이름 및 비즈니스 (DBA) 이름 ▲고용주의 본사 및 주요 비즈니스의 주소와 우편물 수령 주소 ▲고용주의 전화번호 ▲종업원 상해보험회사의 이름, 주소 및 전화번호

상기 내용을 각 직원의 모국어로 작성하여 교부하고, 사본은 **4년간 보관**해야 합니다. 변경사항이 있을 시 7일 내에 서면으로 통지해야 합니다.

8. 직원 5인 이상의 캘리포니아 사업체는 무급으로 최대 5일의 상조 휴가(Bereavement Leave)를 제공해야 합니다. 기존에 5일 이하의 무급 또는 유급 상조휴가를 제공하였었던 사업체는 2023년부터 5일을 제공해야 합니다. 상조 휴가 요청이 가능한 가족 구성원은 배우자, 자녀, (시)부모, 조부모, 손자/손녀, 형제/자매와 동반자입니다. 상조휴가 신청이 가능한 직원은 최소 30일 이상 근무한 직원이어야 하며 사망시점 3개월 이내로 신청해야 합니다. 고용주는 사망증명서 제출을 요구할 수 있습니다. 마지막으로 고용주는 상조 휴가와 관련하여 종업원의 개인 비밀을 유지해줘야 합니다.
9. 2024년 4월 1일부터, 60개 이상의 지점이 있는 캘리포니아 기반 패스트푸드 체인점 종사자들의 최저 임금이 시간당 \$20로 인상되었으며, 현재까지 계속 적용되고 있습니다.
10. 전년도 주정부 보고 평균 직원 수 기준으로 직원 1인 이상의 고용주는 주정부 관할 CalSavers에 등록을 하셨거나 회사 자체 은퇴연금 프로그램을 당해 제공 했었야 합니다.



## **PAID SICK LEAVE**

California에서 2015년 7월 1일부터 30일 이상 근무한 종업원들은 유급병가 (Paid sick leave)를 가질 수 있는 권리가 주어집니다. Los Angeles, Santa Monica, San Diego 및 San Francisco는 자체 규정이 적용되므로, 담당 CPA에게 문의하시기 바랍니다.

1. 유급 병가 법안은 종업원 수에 상관없이 풀타임, 파트타임, 인턴, 임시 직원을 구분하지 않고 모든 비즈니스에 적용됩니다.
2. 종업원은 매 30시간의 근무시간마다 1시간씩 유급병가를 축적하고 (Accrued), 종업원은 고용일로부터 90일 이후부터 유급병가를 사용할 수 있습니다. **캘리포니아에서 2024년 1월 1일부터 법에 따라 고용주는 직원에게 연간 최소 40시간 또는 5일의 유급병가를 제공하고 사용할 수 있도록 해야 합니다. 유급병가는 고용 후 90일이 지난 시점부터 사용 가능합니다.**
3. 고용주는 종업원들에게 Paystub을 통해 유급병가 사용내역 및 paid sick leave 현황을 알려주어야 합니다. 위 정보는 Paystub 혹은 기타 서면 자료를 통해 공개되어야 하는 정보입니다.
4. 미사용 유급병가는 다음해로 이전되어, 최대 80시간 또는 10일까지 사용할 수 있습니다. 고용주는 미사용 유급병가에 대해, 종업원이 그만두거나 해고될 때 임금으로 지급할 필요는 없습니다.
5. 종업원이 근무하는 시간마다 유급병가를 축적하지 않고 고용주가 유급병가를 1년에 40시간 또는 5일을 지급하는 경우 (선제공방식), 미사용 된 유급병가는 다음해로 이전되지 않고 당년에 소멸됩니다.
6. 고용주는 유급병가를 요청하거나 사용하는 종업원을 차별하거나 보복할 수 없으며, 유급병가를 사용하지 못하는 종업원은 노동청에 이의를 제기할 수 있습니다.
7. 노동청에서 제작한 Notice 샘플을 종업원들에게 배부하여 서명을 받으시고, 포스터는 종업원들이 쉽게 볼 수 있는 곳에 게시하시기 바랍니다. 고용주는 3년 동안 종업원이 일한 시간과 축적된 유급병가일에 대한 기록을 보관해야 합니다.
8. 상기내용 위반시, 종업원 1명당 \$250에서 최대 \$4,000의 벌금이 부과될 수 있습니다.
9. 로스앤젤레스 유급병가의 경우 LA 도시 안에서 1) 한 주에 2시간 이상, 2) 동일 고용주, 3) 1년에 30일 이상 근무하는 조건을 만족하는 모든 직원에게 제공됩니다. 고용주는 직원의 요청에 있다면 제공해야 합니다. 병가는 연간 48시간으로 제한될 수 있습니다. 직원은 고용 90일째 되는 날부터 유급 병가를 사용할 수 있습니다.



## **WORKERS' COMPENSATION**

최근 종업원 관련 법규에 대한 규제가 강화되고 있습니다. 산재보험 자료 신고서 (Workers' Compensation Audit Report) 보고에 각별히 주의하시기 바랍니다.

1. 가주 (California) 에서는, **직원이 1명인 경우에도** 산재보험 (Workers' Compensation Insurance)을 가져야 합니다.
2. **독립 계약자 (Independent contractor)** 와 일을 시작하기 이전에 산재보험 가입여부를 확인하시고, 산재보험에 가입되어 있다면 보험증서를 받으셔서 보관하시기 바랍니다. 만약 개인이 산재보험을 가지고 있지 않으면, 회사에서 산재보험에 가입해 주어야 합니다.
3. 지분(10% 이상)을 소유한 경영진 (Shareholder officers) 혹은 파트너는, 회사의 산재보험 증서에 등록 (Endorsement) 이 되어있을 경우에만 보험금 계산에서 제외됩니다 (Excluded payroll). 만약 변동사항이 발생한 경우에는 즉시 보험회사에 보고하시기 바랍니다.

캘리포니아 노동법 Section 3351 및 3352에 따르면 기업, 임원 또는 이사회 구성원이 coverage에서 제외되도록 선택할 수 있다고 명시되어 있습니다.

그러나 몇 가지 제한 사항이 있습니다. 해당 개인은 회사 주식의 최소 10%를 소유해야 합니다. 또는 가족 구성원(예: 형제자매 또는 배우자) 중 한 명 이 최소 10%를 소유한 경우 1%만 소유할 수도 있습니다.

또한 해당 개인은 건강 보험 정책의 적용을 받아야하며 보험 적용을 원하지 않는다면 서면 철회서에 서명해야 합니다.

4. 산재 보험금 계산시 적용되는 보험율은 **종업원 업무의 성격 (Employee classification)**에 따라 상이하므로, **보험회사와 상의하셔서** 종업원들의 업무를 올바르게 분류하시기 바랍니다.