

식당의 팁은 누가 어떻게 가져가나?

게시 : http://drsunnylee.com/do_view.php?it=3920

식당의 서버, 웨이트, 바텐더, 짐나르기, 방청소 등등 Tip을 받는 직종이 많습니다.
현실에서는 고용주에서 받는 급여보다는 고객에게서 직접 받는 팁이 더 많은 경우가 왕왕 있죠.

급여의 일부분으로 팁을 받는 경우, 연방 또는 주법에 따라 약간의 복잡성이 있습니다.
하지만, 여러가지 법들이 꼬여 있더라도, 고용인에게 우호적인 법률을 먼저 적용하는 것이 원칙입니다.

== 팁에 대한 기본정신 ==

연방이나 주법에 따라, 팁은 고용인의 것입니다. 고용주의 것이 아님을 주지해야 합니다.
다음과 같은 예외를 빼고는 고용주가 고용인에게 팁을 내 놓으라 할 수 없답니다.

(1) 주법에 따라 고용인에게 'Tip Credit'을 허용하는 경우

몇몇 주에서는 고용주가 고용인이 받은 모든 팁 금액을 법에서 정한 최소임금 (Minimum Wage)을 맞춰 주는데 법으로 허용하고 있습니다.

물론 고용주는 일꾼이라도 손을 댈 수는 없지만 모아진 팁 금액을 고용주가 고용인에게 지불하는 최소 임금으로 적용할 수는 있습니다. 이러한 금액을 'Tip Credit'라고 합니다.

이처럼 팁이 임금의 일부가 되는 고용인을 'Tipped Employee', 그리고 그냥 고정급여를 받으면 'Non-tipped Employee'라고 합니다.

그러니까 Tipped Employee의 최소임금 = Tip Credit + 고용주가 주는 임금을 맞추어 주면 일단 주법에서 정한 최소임금이 지불되는 겁니다.

(2) Valid Tip Pooling (Sharing)

연방법과 그리고 대부분의 주에서는 모든 고용인들이 받은 팁을 함께 모아 모든 고용인들과 함께 나누는 경우, 고용주는 팁을 받아 Pool에 모아 두고 고용인들이 나누어 가지도록 하는 것입니다.

== Tip Credit ==

현재 연방법이 정한 최소임금은 \$7.25입니다. 오레곤주의 표준 최소임금은 \$10.75이지만 포틀랜드 메트로로는 \$12.00 입니다. Tipped Employee가 일주간 정산해 보니 Tip이 작더라도 부족분은 고용주가 최소임금은 채워서 지불해야 합니다. 모든 시간임금 계산은 1주일간 단위로 계산합니다.

오레곤주는 'Tip Credit'을 허용하지 않은 몇개의 주중에 하나입니다. (Oregon, Alaska, Washington, California, Minnesota, Montana, Nevada). 고용인은 팁을 받는 직종이건 아니건 무관하게 고용주는 무조건 최소임금을 지불해야 하며, 팁을 임금의 일부분에 적용하는 것을 금지하고 있습니다.

시간제 임금이나 월급제 급여 등 최소임금은 지불되어야 합니다.

== Tip Pooling (Sharing)과 Tipped Out ==

오레곤 주법에는 Tip Pooling에 대한 구체적인 실행 규정이 없습니다.

하지만, 연방법은 고용주가 Tip Pooling (팁 모으기) 또는 'Tipping Out' (팁 나누기) 하도록 합니다. 고용주는 팁을 모아서 (Tip Pooling), 고용인들이 함께 나누도록 합니다.

연방정부 노동부의 지침은 'Tip Pooling'은 오로지 정기적으로 팁을 받는 고용인만이 Pooling에 참가할 수 있다고 정했습니다.

예를 들어, 팁을 받는 식당의 웨이터 웨이츄레스들 간에 모아서 나누는 것을 말합니다. 웨이츄레스들이 모든 팁은 통상 팁을 받지 않는 쿡이나 디시워셔 직원과 팁을 나누지 않을 수 있다는 것입니다.

물론 고용주는 이 팁풀링에 어떠한 경우에도 참가할 수 없습니다. 어떤 주에서는 팁풀링에 관리자인 슈퍼바이저나 매니저들도 참가할 수 없도록 하였습니다. 이들은 주로 시간제 임금이 아니라 고정급의 월급을 받기 때문에 오버타임과 최소임금 및 팁에서 제외됩니다.

하지만, 9순회연방법원 관할 지역인 태평양 연안의 주들 (오레곤, 캘리포니아, 워싱턴 주 포함)은 좀 다른 처지에 있습니다.

2013년도에 오레곤의 연방지방법원에서, 고용주가 'Tip Credit'을 하는 경우에만 이러한 연방 노동부의 지침이 적용될 수 있는 것이라고 판결하였습니다.

이 판결에 따라 'Tip Credit'을 하지않거나 또는 법으로 금지된 주 (예, 오레곤, 워싱턴, 캘리포니아)에서는 Back of the House (식당 객장의 뒤, 주방 근무자)의 고용인을 포함한 모든 고용인들이 함께 원하는 방식으로 운용되어야 합니다.

이 판결로 연방 노동부에서는 9순회연방법원 관할지구에서는 연방 노동부 규정을 강제하지 않기로 하였습니다. 즉, 오레곤에서는 통상 팁을 받는 직원들은 연방정부의 규정에 따르지 않고, 팁을 받을 기회가 없는 Back of the House의 직원들과 함께 팁을 나누어야 합니다.

정리하면 오레곤의 경우, 고용주는 Front of the House (서버, 바텐더 등)와 Back of the House (쿡, 디시워셔 등)를 불문하고 최소임금을 지불하여야 하며, 또한, 팁도 Front와 Back 근무지 무관하게 Pooling하고 Sharing 하여야 합니다. 고용주 및 슈퍼바이저, 사무직원, 매니저와 외부세일즈 직원은 팁 분할에 참가할 수 없습니다.

== 관할권한 ==

오레곤의 경우 최소임금 및 오버타임 이슈에 관하여는 **BOLI (Bureau of Labor and Industry - 800 NE Oregon St. #1045, Portland. (971) 673-0764)**에 'Wage Claim' 폼을 작성하여 제출하면 Inspector가 업장에 방문하여 업주와 확인절차를 거쳐 처리합니다. 규정위반시 벌금, 수시 임금감독 등을 받을 수 있습니다. 감독 결과에 대해서는 반드시 Claim을 건 직원에게 결과통지하게 되며, 이에 불만족시 해당 식당 주소지 관한 카운티 법원에 1만달러의 경우 약식재판, 이상의 경우 정식재판 절차를 밟으면 됩니다.

이외에도 주정부의 규정에 따라, 직원의 타임카드 관리 및 보관 2년, 급여지불기록 및 보관 3년, 그리고 'Wage Poster' 게시 여부, 휴식시간 등에 관한 문제는 BOLI에서 감독합니다.

하지만, Tip의 경우는 오레곤 법은 팁이 고용인들의 소유라고만 정하고, 고용주가 관여할 수 없다고만 정의가 되어 있습니다. 팁에 관한 분쟁은 연방정부 노동부의 규정을 준합니다. 따라서 관할권도 연방정부 노동부에 있습니다.

전제한 것처럼 9순회연방법원 관할지역인 오레곤 주에서는 Tip Credit이 인정되지 않고, 모든 직원은 최소임금이 보장되어 있기 때문에, 팁 분할에 가담할 수 없는 직원 (고용주, 사무원, 세일즈맨, 슈퍼바이저 등)을 제외한 모든 직원이 나누도록 하고 있습니다.

연방정부 노동부 오레곤 지부는 620 SW Main St. #423, Portland (전화 503-326-3057)에 소재합니다.

== Dallas와 Portland ==

텍사스 주의 법적 최소임금은 \$7.25입니다.

달라스 식당의 경우, Tipped Employee은 최소 기본급이 \$2.13이며, 팁까지 포함하여 \$7.25가 안되면 고용주가 최소임금을 채워 주어야 하며, 팁을 포함하여 \$7.25보다 많은 경우는 고용인의 추가 수입이 됩니다. 하지만, 쿡이나 디시워셔 (Back of the House)는 최소임금 또는 그 이상을 팁 풀링없이 고용주로부터 받습니다. 이곳에서는 연방 노동부의 규정이 적용되어, Tip은 Tipped Employee간에 나눕니다.

오레곤의 법적 최소임금은 \$10.75 (메트로 \$12.00)입니다.

포틀랜드 식당의 경우, Tipped, Non-tipped 구분이 없이 모든 고용인은 \$12.00의 최소임금이 보장됩니다. 또한 Tip은 직원들의 것으로 규정되어 있습니다.

Front of the House에서 발생된 Tip은 고용주와 Salary를 받는 고용인 (임원, 행정관리자와 외부근무 세일즈맨)을 제외한 시간제 급여자 (Hourly Wage) 고용인들 모두 함께 나누어야 합니다.

Tip Sharing 방식에 대한 규정은 주법에서 특별히 정하지 않고 있습니다.

Dallas 처럼 \$2.13이 기본인 웨이터에게는 웨이터끼리 팁을 모아서 함께 나누는 것이 최소임금이 \$7.25인 주방의 쿡과 비교할 때 공평해 보입니다.

하지만, Portland에서는 웨이터나 쿡이나 모두 최소 \$12.00이 보장되기 때문에, 모인 팁을 모든 직원이 함께 나누는 것이 공평한 법의 정신으로 보입니다.

== Tip ==

고객이 지불한 금액중 얼마가 팁일까요?

고객이 자발적으로 현금으로 식비와 세금 등을 제외한 남은 금액이 팁이 됩니다. 하지만, 신용카드로 거의 강제적으로 요구하는 팁의 경우는 좀 경우가 다릅니다.

1. 강제적으로 부과되는 서비스 차지

큰 테이블, 개인파티, 케이터 서비스 등의 경우 별도의 서비스 요금이 고용주에 의해 부과될 수 있습니다. 연방법과 대부분의 주에서는 이 경우, 이 서비스 요금은 팁으로 간주되지 않습니다.

혹시 별도로 팁을 테이블에 놓지 않는 경우라면 몰라고 청구서에 'Service Charge'라고 기명되면 이는 고용주에 속합니다.

고용주가 이 부분을 고용인에게 일정 나누어 주는 것이 관례지만 의무는 아닙니다.

이런 문제에 IRS가 2014년에 끼어들어 이것은 팁이 아니고 임금이라고 규정하기 하였습니다.

2. 신용카드로 지불되는 팁

신용카드는 Processing Fee가 발생하기 때문에 팁 금액을 모두 고용인으로 뭉으로 하느냐, 아니면 카드수수료를 제하고 주어야 하는 것은 주마다 각기 규정이 다릅니다.

카드 수수료가 3%라면, 3%를 제외한 금액이 팁이 되지만, 오레곤 주에서는 이부분에 대한 특별한 규정이 없습니다.

영문 참조 : <https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/oregon-laws-tipped-employees.html>