英国修订 hospitality 雇主小费守则，拟于2027年实施

守则将要求雇主征询员工意见、每三年审查政策，并披露有关小费做法的匿名反馈摘要

2026年11月19日星期四



英国酒吧经营者被敦促审查小费政策。政府于11月17日（周二）公布修订后的法定守则，明确企业在征询员工意见和分配小费方面应遵循的新要求。

修订后的守则预计将于2027年1月1日生效，但仍须获得议会批准。该守则是在《2023年就业（小费分配）法》的基础上制定的。该法于2024年10月生效，要求雇主公平、透明地分配符合条件的小费。

根据修订后的指引，雇主在制定或审查小费政策时必须征询员工意见，至少每三年重新审视一次相关政策，并向员工提供协商过程中所收集反馈的匿名摘要。这些调整旨在提高小费分配的透明度，并让员工正式参与相关安排的制定或修改。

这项修订影响整个 hospitality 行业，但对酒吧、酒廊和餐厅尤其重要，因为小费池和服务费往往构成前厅员工薪酬的一部分。对于以啤酒、葡萄酒和烈酒销售为核心的企业，新规可能要求其调整工作场所流程，以及在团队成员之间分配服务相关收入的方式。

修订后的守则还提醒经营者，使用固定或保证的小费分配方案时应谨慎。根据指引，如果这类安排对其他员工造成不成比例的影响，就可能被视为不公平。

TiPJAR首席执行官Ben Thomas表示，守则并未规定统一的小费分配模式，因为各家企业的运营方式不同。但他指出，经营者应能依据公平、客观的因素说明其分配方式，例如岗位、工作时长和责任程度，并确保员工理解这套安排。

WMT Troncmaster Services客户服务合伙人Peter Davies表示，只要经营者能够证明分配公平，固定分配并非必然更难辩护。他说，守则中的提醒意味着企业应谨慎处理固定或最低额度的小费分配，以免无意中让部分员工处于不利地位。

Davies还表示，指引并未禁止向总部员工分配小费。但他指出，要为工作纯属行政性质的员工分配小费，理由会更难成立；这意味着经营者需要证明员工的岗位与支付小费所对应的服务之间存在明确关联。

修订后的守则出台前，政府在7月撤回早前的草案，导致数月来局面不明。这一举措引发 hospitality 行业担忧，行业组织认为，经营者缺乏足够明确的指引，不清楚新框架在实践中将如何运作。

UKHospitality首席执行官Allen Simpson欢迎政府决定将实施时间推迟至圣诞旺季之后，并允许更灵活的过渡安排。他表示，政府回应了行业的诉求，没有在繁忙的节庆旺季推出新规。

与此同时，Simpson表示，仍有一些重要问题悬而未决，尤其是哪些员工应纳入小费安排。他说，经营者仍不确定相关政策应在多大程度上涵盖那些不在现场工作、但参与服务的团队成员。

这一问题对职能分布在不同门店和中央团队的大型酒吧及餐饮集团可能尤为重要。企业可能需要决定，主要面向顾客的业务之外的员工是否应纳入tronc或其他小费分享制度，以及这些决定能否经得起守则所规定的公平性检验。

Davies表示，征询员工意见必须真实、留有记录且不存在胁迫。他补充说，经营者应着手确定首次法定协商的时间，并审查现有的tronc安排，确保修订后的守则生效后相关安排符合规定。

他的说法凸显了 hospitality 企业面临的更广泛运营挑战。已经建立小费分享制度的企业，可能不仅需要审查小费分配公式，还要留存记录，说明如何征询员工意见、收到哪些反馈，以及管理层为何作出最终决定。对于拥有多家门店的酒吧公司和餐饮集团而言，这可能意味着要在1月1日前重新审视多个门店沿用已久的做法。

原文称，行业代表也在要求政府提供更多实用指引。UKHospitality呼吁进一步说明，以帮助经营者落实守则，并指出，仅有宽泛原则可能无法解答日常运营中的问题，例如哪些员工应纳入、不同岗位应如何分配权重，以及企业在做法受到质疑时需要提供哪些证据。

在发布更多指引之前，业内建议企业着重提高透明度，并确保员工能够理解小费制度。对于以饮品业

务为主的 hospitality 企业而言，随着2027年1月实施日期临近，在招聘、留任和团队士气仍是敏感议题的背景下，小费处理方式可能成为雇佣政策中更受关注的一环。