

Napiwki w gastronomii w Polsce – jak je rozliczać i ewidencjonować

Igor Kyrzczewski · 19.09.2025 · Kadry i Płace – Spółki, Kadry i Płace – JDG, Księgowość – JDG, Księgowość – Spółki

1. Formy przekazywania napiwków

a) Napiwek gotówkowy wręczony kelnerowi

- Klient przekazuje bezpośrednio pracownikowi.
- Najczęściej **nie trafia przez kasę fiskalną ani konto pracodawcy**.
- W praktyce uznawany za przychód pracownika, ale organy podatkowe traktują różnie:
 - jeśli napiwek **nie jest regulowany regulaminem i pracodawca nie ma nad nim kontroli** → nie stanowi przychodu pracodawcy, tylko prywatny przychód pracownika.
 - jeśli napiwki są **zarządzane przez firmę** (np. wspólna pula, dzielenie według grafiku), wtedy **przychód powstaje u pracodawcy**, a następnie wydanie go pracownikowi to element wynagrodzenia.

b) Napiwek doliczony do rachunku i opłacony kartą

- Trafia na konto restauracji razem z płatnością za usługę.
- **Zawsze stanowi przychód przedsiębiorcy**, ponieważ pieniądze formalnie wpływają na konto firmy.
- Rozliczenie wobec pracowników to element listy płac (opodatkowany i oskładkowany jak wynagrodzenie).

c) Napiwek do słoika / wspólnej puszki na barze

- Zbierany w lokalu, a następnie dzielony między pracowników.

- Organy podatkowe zwykle uznają, że **jest to przychód pracowników**, ale jeśli właściciel decyduje o podziale, może zostać zakwalifikowany jako przychód firmy.

2. Jak legalnie przekazać napiwki pracownikom?

- **Scenariusz A - napiwek gotówkowy bezpośrednio dla kelnera**
 - Pracodawca nie ewidencjonuje.
 - Pracownik powinien sam rozliczyć w PIT jako „inne źródła przychodów” (art. 20 ust. 1 ustawy o PIT).
 - W praktyce rzadko się to dzieje, ale to formalny obowiązek.
- **Scenariusz B - napiwek wpływa do kasy firmy (np. płatność kartą)**
 - Firma ujmuje w przychodach.
 - Następnie wypłaca pracownikowi jako część pensji lub premii.
 - Wymaga doliczenia podatku dochodowego (PIT-4) i składek ZUS.
- **Scenariusz C - wspólna pula napiwków**
 - Jeśli pracownicy sami dzielą między sobą (bez udziału pracodawcy) → ich osobisty przychód.
 - Jeśli dzieli pracodawca → przychód firmy + element listy płac.

3. Ewidencja księgowa

- **Napiwki gotówkowe bez kontroli pracodawcy** → brak obowiązku ewidencji w księgach firmy.
- **Napiwki przez terminal** → ujęcie w PKPiR jako przychód ze sprzedaży.
- **Rozdzielenie dla pracowników** → księgowane jako koszt wynagrodzeń (konto 40x / 23x w pełnej księgowości).

4. Rekomendacje dla klientów biura rachunkowego

1. **Ustal jasny regulamin** – określ, czy napiwki są własnością pracownika, czy firmy.
2. **Przy napiwkach kartowych** – zawsze traktować jako przychód firmy i rozliczać na liście płac.

3. **Przy napiwkach gotówkowych** – pamiętać, że formalnie pracownik ma obowiązek wykazać je w PIT, choć praktyka rynkowa jest inna.
4. **Dobrze prowadzić dokumentację** – np. notatka służbowa o sposobie dzielenia napiwków, aby uniknąć sporów z fiskusem.
5. **Komunikacja z pracownikami** – wyjaśnić im, że przy napiwkach kartowych część „tipu” przechodzi przez system podatkowo-księgowy.

5. Dlaczego wypłata „cash out” napiwków kartowych poza listą płac jest ryzykowna

- Jeśli napiwek wpłynął na konto firmy jako część płatności kartą, **formalnie jest to przychód firmy** i organy podatkowe oczekują ewidencji tego przychodu oraz prawidłowego ujęcia przy wypłacie dla pracownika (PIT i składki).
- W praktyce fiskus i doradcy podatkowi coraz częściej podkreślają, że napiwki bezgotówkowe (karta) nie są „prywatną” własnością kelnera dopóki nie zostały wyodrębnione z obrotu firmy i rozliczone zgodnie z regulacjami. To znaczy — jeśli przechodzą przez terminal → powinny być rozliczone przez pracodawcę.
- Próba: wypłacić z kasy (gotówką) i „zwrócić sobie” potem przelewem z konta firmy jako koszt → wygląda na próbę ominięcia obowiązków podatkowych i może zostać zakwestionowana przez US jako nieprawidłowe wyprowadzenie środków / ukrywanie przychodu.

6. Realistyczne i bezpieczne warianty postępowania (zalecane)

1. **Napiwki kartowe → firma → rozliczenie payroll (preferowane)**
 1. Zaksięgowujesz wpływ jako przychód ze sprzedaży (terminal).
 2. Tworzysz w firmie politykę (regulamin) dotyczącą napiwków: czy są one częścią wynagrodzenia, czy trafiają do wspólnej puli i jak się je dzieli.

3. Wypłacasz je pracownikom jako „premię”/dodatek na liście płac; naliczasz PIT i składki ZUS zgodnie z przepisami.
2. **Wspólna pula (cash pooling) z dokumentacją**
 1. Terminalowe napiwki wpływają na konto firmy → wpływ ewidencjonujesz. Pieniądze wpłacasz do „puli napiwków”, prowadzisz ewidencję kto ile dostał (np. według godzin/grafików).
 2. Co miesiąc rozliczasz tę pulę przez payroll, albo wystawiasz wewnętrzne dokumenty potwierdzające przydział (rozliczenie jako przychód pracownika).
3. **Model hybrydowy: część netto wypłacana „od ręki”, reszta przez payroll** — tylko jeżeli masz bardzo jasne, udokumentowane i akceptowane przez podatki zasady; w praktyce nadal musisz rozliczyć podatkowo większość. (Zalecane: konsultacja z doradcą podatkowym i spisanie regulaminu).

7. Co z VAT?

- Napiwkowi jako takiemu VAT zwykle *nie* jest naliczany dodatkowo (VAT dotyczy usługi/posiłku), ale sposób ujęcia napiwków w dokumentacji sprzedaży może wymagać wyjaśnień w razie kontroli. Jeśli napiwki są tylko przekazywane pracownikom i nie zwiększają wartości sprzedaży firmy (tj. są wydzielone), to kwestia VAT jest mniej zasadnicza — najważniejsze są PIT i ZUS. Jednak gdy napiwki trafiają na konto firmy i firma je wypłaca, fiskus oczekuje pełnej przejrzystości.

8. Ryzyka „cash-out” bez payrollu

- Zakwestionowanie jako nieudokumentowane wypłaty → korekty podatkowe, odsetki, kary.
- Ryzyko odpowiedzialności pracodawcy jako płatnika (brak pobranych zaliczek, brak składek).

9. Co polecam (praktycznie)

1. **Wprowadź prosty regulamin napiwków** (kto i według jakich zasad dzieli, jak ewidencjonujemy wpłaty kartowe i wypłaty).
2. **Przy napiwkach kartowych:** traktuj je jako obroty firmy i rozliczaj przez payroll (najprostsze i najmniej ryzykowne).
3. **Dokumentuj wszystko** (raporty terminala, lista podziału, decyzja pracodawcy).
4. Jeśli chcesz minimalizować obciążenia pracownika (np. by to byli pracownicy z mniejszymi netto-odliczeniami), rozważ strukturę premiowania lub dodatkowych benefitów, ale rób to przez kadry/płace i doradcę podatkowego.

Podsumowanie:

- Jeśli pieniądze przechodzą przez firmę → podatek i ZUS.
- Jeśli klient wręcza napiwek prywatnie pracownikowi → teoretycznie obowiązek w PIT pracownika, ale poza kontrolą firmy.
- Najbezpieczniejsza praktyka: regulamin + pełna transparentność księgowa przy napiwkach kartowych.