

# Чаевые в сфере общественного питания в Польше – как их рассчитать и учесть

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

---

## 1. Формы чаевых

### а) Наличные чаевые, переданные напрямую официанту

- Клиент передает их непосредственно сотруднику.
- Чаще всего они **не проходят через кассу или счет работодателя**.
- На практике это считается доходом сотрудника, но налоговые органы рассматривают это иначе:
  - Если чаевые **не регулируются правилами** и **работодатель не контролирует их** → это не является доходом для работодателя, а представляет собой личный доход для сотрудника.
  - Если чаевые **управляются компанией** (например, общий фонд, деление по расписанию), тогда **возникает доход для работодателя**, а последующая их выдача сотруднику является составной частью их вознаграждения.

### б) Чаевые, добавленные к счету и оплаченные картой

- Они поступают на счет ресторана вместе с оплатой за услугу.
- **Это всегда является доходом для предпринимателя**, поскольку деньги формально поступают на счет компании.
- Расчет с сотрудниками происходит на основании статей зарплатной ведомости (облагается налогом и подлежит социальным отчислениям так же, как и вознаграждение).

### с) Банк для чаевых / Общая банка в баре

- Собираются в заведении и затем делятся между сотрудниками.
- Налоговые органы обычно признают, что **это доход сотрудников**, но если владелец принимает решение о делении, то это может быть классифицировано как доход компании.

## 2. Как законно передавать чаевые сотрудникам?

- **Сценарий А - Прямые наличные чаевые для официанта**
  - Работодатель не фиксирует их.
  - Сотрудник должен отчитываться о них в своей налоговой декларации как о "других источниках дохода" (Статья 20, абзац 1 Закона о налоге на доходы физических лиц).
  - На практике это редко происходит, но это формальная обязанность.
- **Сценарий В - Поступление чаевых в кассу компании (например, оплата картой)**
  - Компания фиксирует это как доход.
  - Затем это выплачивается сотруднику как часть его заработной платы или бонуса.
  - Это требует добавления налога на доход (PIT-4) и социальных отчислений.
- **Сценарий С - Общий фонд чаевых**
  - Если сотрудники делят их между собой (без участия работодателя) → их личный доход.
  - Если делит работодатель → доход компании + элемент зарплаты.

## 3. Бухгалтерские записи

- **Наличные чаевые без контроля работодателя** → нет обязательства фиксировать в бухгалтерских книгах компании.
- **Чаевые через терминал** → фиксируются в упрощенных бухгалтерских книгах как доход от продаж.
- **Распределение для сотрудников** → учитывается как зарплатные расходы (счет 40х / 23х в полном бухгалтерском учете).

## 4. Рекомендации для клиентов бухгалтерских офисов

1. **Установить четкую политику** – уточнить, являются ли чаевые собственностью сотрудника или компании.
2. **Для чаевых по картам** – всегда рассматривать их как доход компании и учитывать в зарплатной ведомости.
3. **Для наличных чаевых** – помнить, что формально у сотрудника есть обязанность отчитываться о них в своей налоговой декларации, хотя на практике это может отличаться.
4. **Поддерживать хорошую документацию** – например, внутреннюю записку о том, как делятся чаевые, чтобы избежать споров с налоговой службой.
5. **Коммуникация с сотрудниками** – объяснить, что для чаевых по картам часть "чаевых" проходит через систему налогового учета.

## 5. Почему выплата чаевых по картам "наличными" вне зарплатной ведомости рискованна

- Если чаевые поступают на счет компании в рамках оплаты картой, **это формально является доходом компании**, и налоговые органы ожидают, что этот доход будет зафиксирован и правильно обработан при выплате сотруднику (включая налоги и отчисления).
- На практике налоговые органы и налоговые консультанты все больше подчеркивают, что безналичные чаевые (карта) не являются "частной" собственностью официанта, пока они не отделены от транзакций компании и оформлены в соответствии с правилами. Это означает – если они проходят через терминал → их должен урегулировать работодатель.
- Попытка выплатить из кассы (наличными), а затем "возместить себе" через банковский перевод с счета компании как расход → выглядит как попытка уклониться от налоговых обязательств и может быть оспорена налоговой службой как неправомерное изъятие средств / сокрытие дохода.

## 6. Реалистичные и безопасные пути действий (рекомендуется)

### 1. **Чаевые по картам → Компания → Расчет по зарплате** **(Предпочтительный)**

1. Зафиксировать поступление как доход от продаж (терминал).
2. Создать корпоративную политику (регламенты) по поводу чаевых: являются ли они частью заработной платы, идут ли в общий фонд и как они делятся.
3. Выплачивать их сотрудникам как "бонус"/доплату в зарплатной ведомости; рассчитывать PIT и социальные отчисления в соответствии с правилами.

### 2. **Общий фонд (кассовая пул) с документацией**

1. Чаевые через терминал зачисляются на счет компании → фиксируется поступление. Внести деньги в "фонд чаевых" и вести учет, кто и сколько получил (например, по часам/расписанию).
2. Каждый месяц рассчитывать этот фонд через зарплатную ведомость, или выдать внутренние документы, подтверждающие распределение (учитывается как доход сотрудника).

### 3. **Гибридная модель: часть нетто выплачивается "наличными", остальное через зарплату** — только если у вас есть очень четкие, документально оформленные и налогово принятые принципы; на практике вы все равно должны налогообложить большинство из этого. (Рекомендуется: консультация с налоговым консультантом и составление регламента).

## 7. Что насчет НДС?

- Чаевые как таковые обычно *не* подлежат дополнительному налогообложению НДС (НДС применяется к услугам/блюдам), но способ

учета чаевых в документации по продажам может потребовать уточнений в случае проверки. Если чаевые передаются только сотрудникам и не увеличивают стоимость продаж компании (т.е. они отделены), вопрос НДС менее важен — наиболее важны РИТ и социальные отчисления. Однако, когда чаевые поступают на счет компании и компания их выплачивает, налоговые органы ожидают полной прозрачности.

## 8. Риски "наличных выплат" без зарплаты

- Оспаривание как неподтвержденные выплаты → налоговые корректировки, штрафы, пени.
- Риск ответственности работодателя как плательщика (недостаток удержанных авансов, отсутствие отчислений).

## 9. Что я рекомендую (на практике)

1. **Ввести простую политику чаевых** (кто и по каким правилам делит, как мы фиксируем платежи по картам и выплаты).
2. **Для чаевых по картам:** рассматривать их как доход компании и урегулировать через зарплату (самый простой и наименее рискованный способ).
3. **Документировать все** (отчеты терминала, список деления, решение работодателя).
4. Если вы хотите минимизировать нагрузку на сотрудников (например, нацеливаясь на сотрудников с более низкими чистыми вычетами), подумайте о структуре бонусов или дополнительных льготах, но делайте это через HR/зарплату и налогового консультанта.

**Резюме:**

- Если деньги проходят через компанию → налоги и социальные отчисления.
- Если клиент дает чаевые сотруднику частным образом → теоретически обязательство сотрудника в PIT, но вне контроля компании.
- Самая безопасная практика: регламенты + полная прозрачность бухгалтерского учета для чаевых по картам.