




Jakub Grygutis

Uniwersytet Warszawski

 <https://orcid.org/0000-0002-6582-3636>

Dopuszczalność wypłaty wynagrodzenia w kryptowalucie w świetle polskiego prawa pracy

The admissibility of the payment of remuneration in cryptocurrency in the light of Polish labor law

Summary

The problem posed by Jakub Grygutis in this article concerns the admissibility of the payment of remuneration in cryptocurrency in the light of Polish law. Grygutis analyzes the legal nature of cryptocurrencies as a means of payment. Currently, a state of what can be called legal dualism obtains with regard to cryptocurrencies. The bitcoin is means of payment in El Salvador, while other cryptocurrencies do not have this value. Next, Grygutis analyzes the key issue through the prism of Art. 86 § 2 of the Labor Code, which defines the rules for the payment of remuneration.

Keywords: blockchain, cryptocurrencies, remuneration for work, new technologies, Polish labor law

1. Wprowadzenie

Problematyka poruszana w niniejszym opracowaniu nie po raz pierwszy jest przedmiotem artykułu naukowego. Wcześniej powstały dwa artykuły, które dotyczyły tej samej kwestii¹. Obecnie jednak na skutek zmian ekonomicznych na świecie tezy zawarte w obu tekstach wymagają uaktualnienia².

¹ W. Ostaszewski: *Wypłata wynagrodzenia w kryptowalucie*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 4, s. 24–30; B. Tomanek: *Wypłata wynagrodzenia w wirtualnej walucie bitcoin*. „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 11, s. 582–585.

² Powodem utraty aktualności przywołanych opracowań jest uznanie bitcoina za urzędowy środek płatniczy w Salwadorze.

Problem, który stawiam w niniejszym artykule, nie ma znaczenia teoretycznego, technologia blockchain stała się istotnym elementem rewolucji technologicznej. Dostrzegalna jest jej adopcja nie tylko w ramach zarządzania finansami, ale również przy rozwiązywaniu wielu problemów, które wcześniej były nierozwiązywalne³. Bezpośrednio z technologią blockchain są powiązane aktywa mające znaczną wartość ekonomiczną – kryptowaluty. Jeden z nich – bitcoin – został nawet uznany za środek płatniczy dwóch państw świata⁴. Mowa tu o Salwadorze w Ameryce Środkowej oraz Republice Środkowoafrykańskiej w Afryce. Technologia blockchain daje także możliwość emitowania przez pracodawców własnych kryptowalut, które mogą stanowić przedmiot świadczenia na rzecz pracownika, w tym wynagrodzenia. Obecnie wypłata świadczeń ze stosunku pracy w kryptowalutach nie jest popularną formą spełnienia świadczeń na rzecz pracowników. W skali globalnej takie rozwiązanie ma miejsce i wraz z rozwojem technologii może zyskiwać na popularności⁵. Obecnie wypłata wynagrodzenia w kryptowalutach już istniejących może znaleźć zastosowanie w spółkach technologicznych oraz podmiotach inwestujących w tego typu spółki. Technologia blockchain pozwala na stworzenie skutecznego systemu smart contracts, który z jednej strony mógłby być narzędziem kontroli czasu pracy pracownika, z drugiej – instrumentem służącym zapłacie świadczeń ze stosunku pracy⁶. Pracodawcy faktycznie mogą emitować własny token, który ma wartość rynkową,

³ R. Dolzhenko: *Regulations in Blockchain Sustainable Integration into Labor Relations*. "State. Politics. Society" 2020, s. 1–3. https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/05/shsconf_sps2020_01001.pdf [dostęp: 10.11.2022].

⁴ *Salwador jako pierwszy kraj na świecie uznał bitcoina za oficjalny środek płatniczy*. <https://www.rp.pl/finanse/art18892741-salwador-jako-pierwszy-kraj-uznal-bitcoina-za-oficjalny-srodek-pлатniczy> [dostęp: 06.11.2022]; A. Patyk: *Kolejny kraj będzie używał bitcoina jako prawnego środka płatniczego!* 28.04.2022. <https://obserwatorgospodarczy.pl/2022/04/28/kolejny-kraj-bedzie-uzywal-btc-jako-prawnego-srodka-pлатniczego> [dostęp: 26.02.2023].

⁵ Przykładem może być singapurska spółka Ten-X, która wypłacała premię swoim pracownikom w wyemitowanym przez siebie tokenie, por. A. Nghiem: *Bitcoin: Would You Want to Get Paid in Cryptocurrency?* BBC News, 27 December 2017; L. Barron: *Are Bitcoin Salaries the Future? This Japanese Internet Company Thinks So*. Fortune, 14 December 2017.

⁶ B. Gerstenberger: *Salary-setting Mechanisms across the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018.

i wypłacać go jako wynagrodzenie pracownikom albo wypłacać wynagrodzenie w już istniejącej kryptowalucie⁷.

Rolą prawa pracy jest zabezpieczenie interesów pracownika również w dobie zmian technologicznych i postępującej adopcji technologii blockchain, której zastosowanie może potencjalnie naruszyć prawa pracownicze. Niniejszy artykuł ogranicza się tylko do wyjaśnienia zagadnienia dopuszczalności ustalenia i wypłaty wynagrodzenia w aktywach zapisanych na blockchainie. Stąd pominięte zostaną rozważania natury technologicznej, wyjaśniające, jak działa ta technologia oraz jakie są rodzaje kryptowalut⁸.

2. Pojęcie blockchain i kryptowaluty

W polskiej literaturze próbę zdefiniowania pojęcia blockchain podjął Krzysztof Piech, proponując definicję opisową, zgodnie z którą „blockchain to rozproszona baza danych, która zawiera stale rosnącą ilość informacji (rekordów) pogrupowanych w bloki i powiązanych ze sobą w taki sposób, że każdy następny blok zawiera oznaczenie czasu (timestamp), kiedy został stworzony link do poprzedniego bloku, będący zaszyfrowanym »streszczeniem« (hash) jego zawartości. Ponieważ każdy blok transakcji zawiera odwołanie do bloku poprzedniego, nie ma możliwości zmiany transakcji zawartej wcześniej w jakimś bloku bez modyfikacji wszystkich następujących po nim bloków. W ten sposób tworzony jest nierozzerwalny łańcuch bloków danych (blockchain)”⁹. Na dwa elementy cechujące blockchain wskazują Deborah Maxwell, Christopher Speed, Larissa Pschetz: pierwszy stanowi, że odpowiedź na „brakujące ogniwo” systemu cyfrowego umożliwia wprowadzenie

⁷ C. Cameron: *The Regulation of Cryptocurrency to Remunerate Employees in Australia*. „Australian Journal of Labour Law” 2020. <https://research-repository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/403297/Cameron474828-Accepted.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [dostęp: 10.11.2022].

⁸ W tym zakresie odsyłam do: D. Szostak: *Blockchain a prawo*. C.H.Beck, Warszawa 2018, legalis.

⁹ K. Piech: *Leksykon pojęć na temat technologii blockchain i kryptowalut*. Przygotowany w ramach Strumienia Blockchain i Kryptowaluty programu „Od papierowej do cyfrowej Polski”. https://www.gov.pl/documents/31305/0/leksykon_pojec_na_temat_tehnologii_blockchain_i_kryptowalut.pdf/77392774-1180-79ab-4dd5-089ffab37602 [dostęp: 17.04.2018].

„egzemplarzy” dóbr cyfrowych niekopiowalnych, weryfikowanych i śledzonych w sieciowej księdze (rejestrze), drugi, iż jest przedsięwzięciem o charakterze partycypacyjnym (współuczestniczenia)¹⁰.

Najpopularniejszym aktywnym zapisanym na blockchainie są kryptowaluty. Koncept kryptowaluty został zaproponowany przez informatyka Wei Dai na jednej z cypherpunkowych list mailingowych. Przedstawił on pomysł nowej formy pieniądza b-money, która do tworzenia i dokonywania transakcji zamiast centralnego organu wykorzystuje kryptografię¹¹. Na potrzeby opracowania przyjmuję definicję kryptowaluty jako rodzaj cyfrowej waluty, której transakcje są weryfikowane za pomocą jednego z algorytmów konsensusu, a same wartości nie są gwarantowane przez żaden urząd, przyjmowane jako wyraz zaufania społeczności do samego konceptu, tworzone za pomocą mechanizmów kryptograficznych, przechowywane przez zdecentralizowany system rozproszonej bazy danych¹². Szczególne znaczenie dla rozwoju kryptowalut miało wydanie w 2008 r. white paper dotyczącego kryptografii przez osobę lub osoby działające pod pseudonimem Satoshi Nakamoto. Dokument ten stanowił propozycję wprowadzenia, na wzór gotówki, elektronicznej wersji pieniądza umożliwiającego płatność bezpośrednio peer-to-peer (P2P), pozwalającą na wyeliminowanie uczestnictwa w systemie płatności organów centralnych oraz pośredników¹³. Kryptowaluty są też określane mianem tokenów. W niniejszym opracowaniu będę używał zamiennie tych dwóch kategorii pojęciowych.

3. Charakter prawny kryptowalut

Podstawowe pytanie, jakie należy postawić, brzmi: czy kryptowaluty są pieniądzem i czy są pieniądzem w świetle prawa polskiego?

W odniesieniu do uznania danego przedmiotu za walutę występują dwa podejścia: suwerenne i funkcjonalne (ekonomiczne). W pierw-

¹⁰ D. Maxwell, C. Speed, L. Pshetz: *Story Blocks: Reimagining Narrative through the Blockchain*. „The International Journal Of Research into New Media Technologies” 2017, Vol. 23, Issue 1, s. 82.

¹¹ A. Behan: *Waluty wirtualne jako przedmiot przestępstwa*. Krakowski Instytut Prawa Karnego, Kraków 2021, s. 241.

¹² Tamże, s. 242.

¹³ S. Nakamoto: *Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System*. <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf> [dostęp: 12.11.2022].

szym podejściu zakłada się, że pieniądzem jest przedmiot, który państwo w ramach suwerenności monetarnej uzna za krajowy środek płatniczy. W podejściu funkcjonalnym uważa się, że aby uznać dany przedmiot za pieniądź, musi on posiadać trzy przymioty natury gospodarczej, tzn. być środkiem wymiany, nośnikiem wartości oraz jednostką rozliczeniową¹⁴.

W prawie polskim pojęcie pieniądza nigdzie nie zostało zdefiniowane. To samo dotyczy określenia „suma pieniężna”¹⁵. W orzecznictwie SN podjął się próby zdefiniowania „zobowiązania pieniężnego”. Przez pojęcie to rozumie się powszechnie takie zobowiązanie, w którym świadczenie polega na zapłacie, tzn. na przeniesieniu własności określonej ilości znaków pieniężnych¹⁶. W świetle prawa cywilnego w szerokim znaczeniu za pieniądź uznaje się wszelkie występujące w obrocie środki płatnicze, a zatem: pieniądź krajowy i zagraniczny, чеки, weksle, listy zastawne, obligacje i inne papiery wartościowe wystawione w jednostkach pieniężnych. W wąskim znaczeniu za pieniądź uznaje się wyłącznie te środki płatnicze, którym państwo nadaje moc umarzania zobowiązań pieniężnych¹⁷. „Środki płatnicze” zostały natomiast zdefiniowane w ustawie z 27 lipca 2002 r. – Prawo dewizowe¹⁸. W świetle tej regulacji krajowymi środkami płatniczymi są waluta polska oraz papiery wartościowe i inne dokumenty pełniące funkcję środka płatniczego, wystawione w walucie polskiej (art. 2 ust. 1 pkt 6), natomiast walutą polską są znaki pieniężne (banknoty i monety) będące w kraju prawnym środkiem płatniczym, a także wycofane z obiegu, lecz podlegające wymianie (art. 2 ust. 1 pkt 7). Z kolei znakami pieniężnymi Rzeczypospolitej Polskiej są w myśl art. 31 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim¹⁹ banknoty i monety opiewające na złote i grosze. Za walutę obcą uznaje się zaś znaki pieniężne (banknoty i monety) będące poza krajem prawnym środkiem płatniczym,

¹⁴ S. Gleeson: *The Legal Concept of Money*. Oxford University Press, Oxford 2018, [7.06]–[7.11].

¹⁵ W. Borysiak: *Komentarz do art. 358. W: Kodeks cywilny. Komentarz*. Red. K. Osajda. C.H.Beck, Warszawa 2022, legalis, Nb 5.

¹⁶ Por. np. uchwała SN z 3.4.1992 r., I PZP 19/92, OSNCP 1992, nr 9, poz. 166.

¹⁷ W. Czachórski, A. Brzozowski, M. Safjan, E. Skowrońska-Bocian: *Zobowiązania. Zarys wykładu*. Lexis Nexis, Warszawa 2004, s. 81–82.

¹⁸ Dz.U. z 2019 r., poz. 160.

¹⁹ Dz.U. z 2019 r., poz. 1810 ze zm.

jak również wycofane z obiegu, lecz podlegające wymianie; na równi z walutami obcymi traktuje się wymienialne rozrachunkowe jednostki pieniężne stosowane w rozliczeniach międzynarodowych, w szczególności jednostkę rozrachunkową Międzynarodowego Funduszu Walutowego (SDR) (art. 2 ust. 1 pkt 10). Natomiast zagranicznymi środkami płatniczymi są waluty obce i dewizy (art. 2 ust. 1 pkt 9).

Odnosząc wskazane definicje do kryptowalut, wskazać należy, że żadna kryptowaluta nie została uznana przez ustawodawcę za walutę polską ani nie stanowi papierów wartościowych wystawionych w walucie polskiej.

Bardziej złożony problem dotyczy oceny, czy kryptowaluty mogą zostać uznane za waluty obce. W doktrynie przedstawiono stanowiska stanowiące odmawiające bitcoinowi i innym kryptowalutom spełnienia definicji pieniądza jako obcego środka płatniczego²⁰. W świetle definicji zawartej w prawie dewizowym warunkiem koniecznym jest, że aby dany przedmiot został uznany za walutę obcą, musi być uznany za środek płatniczy poza krajem (Polską) chociażby przez jedno inne państwo. Nie ma przy tym znaczenia na gruncie prawa dewizowego, czy środek płatniczy jest emitowany przez bank centralny, czy też nie. Problem, jaki występuje, to określenie w przepisie, że pieniądzem muszą być znaki pieniężne (banknoty i monety). Ograniczenie zakresu pojęciowego terminu „waluta obca” do tradycyjnie rozumianych znaków pieniężnych sprawia, że żadna kryptowaluta nie może być uznana za walutę obcą w rozumieniu prawa dewizowego, posiada ona bowiem tylko zapis cyfrowy. Obecnie istnieją dwa państwa, które traktują bitcoina jako prawny środek płatniczy – są nimi Salwador²¹ oraz Republika Środkowoafrykańska²². We wrześniu 2021 r. Salwador uznał bitcoina za środek płatniczy. Podobna sytuacja miała miejsce w odniesieniu do Republiki Środkowoafrykańskiej w kwietniu 2022 roku. Oba państwa nie są emitentami bitcoina, gdyż jest on zapisany na zdecentralizowanym blockchainie, i nie mają wpływu na jego podaż. Władze mogą jedynie oddziaływać na kurs bitcoina poprzez dokonywanie zakupu waluty

²⁰ K. Zacharzewski: *Bitcoin jako przedmiot stosunków prawa prywatnego*. „Monitor Prawniczy” 2014, nr 21, s. 1132; podobnie W. Borysiak: *Komentarz do art. 358...*, Nb 8. Poglądy przytoczone w przywołanych publikacjach nie są już aktualne z uwagi na adopcję bitcoina jako środka płatniczego w Salwadorze.

²¹ *Salwador jako pierwszy kraj...*

²² *Kolejny kraj...*

wirtualnej na rynku. Samo uznanie przez państwa bitcoina za środek płatniczy nie sprawiło, że stał się on walutą, gdyż nie posiada swoich znaków płatniczych. *De lege ferenda* usunięcie tej części definicji, np. w związku z przyjęciem CBDC, albo dostosowanie brzmienia prawa dewizowego do realiów współczesnych sprawiłoby, że bitcoin zostałby uznany za walutę obcą. Z drugiej strony na równi z walutami obcymi traktuje się wymienne rozrachunkowe jednostki pieniężne stosowane w rozliczeniach międzynarodowych, w szczególności jednostkę rozrachunkową Międzynarodowego Funduszu Walutowego (SDR). Obecnie w obrocie międzynarodowym co do zasady nie dochodzi do rozliczeń w kryptowalutach, biorąc jednak pod uwagę adopcję bitcoina, nie jest wykluczone, że do takich rozliczeń będzie w przyszłości dochodziło²³.

Wskazane decyzje monetarna i prawna władz Salwadoru i Republiki Środkowoafrykańskiej nie wpłynęły bezpośrednio na kwalifikację bitcoina w ramach prawa polskiego. Nie stanowi on waluty obcej, a tym samym obcego środka płatniczego. Na gruncie prawa cywilnego może on być postrzegany jako bliżej nieokreślony przedmiot majątkowy mieszczący się w pojęciu mienia. Pozostałe kryptowaluty, niezależnie od tego, jakie jest ich powiązanie z określonym innym aktywem, nie stanowią zagranicznych walut oraz środków płatniczych. Z czasem jednak wraz z szerszą adopcją mogą podzielić los bitcoina i zostać przez jedno z państw uznane za krajowy środek płatniczy. Michał Wnęk z kolei widzi w bitcoinie i kryptowalutach umowy środek płatniczy, albowiem w stosunkach cywilnoprawnych strony mogą umówić się na zapłatę w kryptowalucie, gdyż pozwala na to zasada swobody umów²⁴.

4. Dopuszczalność wypłaty wynagrodzeń pracownikowi w innej formie niż pieniężna w świetle prawa międzynarodowego

Wskazane rozważania doprowadziły do wniosku, że żadna z kryptowalut nie stanowi pieniądza. Oznacza to, że należy rozstrzygnąć problem, czy wynagrodzenie za pracę może być wypłacone w innej formie niż pieniężna.

²³ Por. M. Wnęk: *Bitcoin a środek płatniczy*. „Przegląd Prawa Handlowego” 2022, nr 12, s. 47–49.

²⁴ Tamże.

Postawiona tu kwestia jest znana z historii prawa. Pierwsze regulacje mają swoje korzenie w brytyjskim prawie pracy, znanym powszechnie jako Truck Acts. Truck Acts miały na celu wyeliminowanie systemu wymiany barterowej, pochodzącego z XV w., obejmującego dwie praktyki „wyzysku”, z których pracodawca mógł czerpać korzyści: wypłacanie wynagrodzenia w formie towarów, takich jak artykuły spożywcze, które mogłyby być przez pracodawcę zawyżone, oraz wymaganie przez pracodawcę, aby pracownik za swoje wynagrodzenie kupował towary w „sklepie firmowym” na niekorzystnych warunkach²⁵. Obie praktyki prowadzą do naruszenia prawa pracownika do wynagrodzenia poprzez umożliwienie pracodawcy kontrolowania sposobu dokonywania i wydawania płatności przez pracowników.

Wskazany problem został przeniesiony na grunt międzynarodowego prawa pracy i jest przedmiotem Konwencji MOP nr 95 z dnia 8 czerwca 1949 r. dotyczącej ochrony płacy²⁶. W myśl art. 3 ust. 1 Konwencji płace w gotówce będą wypłacane wyłącznie w pieniądzu mającym prawny obieg, a wypłaty w postaci weksli, bonów, kuponów lub we wszelkiej innej formie uważanej za reprezentującą pieniądz mający prawny obieg będą zakazane. W art. 4 Konwencji określono warunki dopuszczalności częściowej wypłaty wynagrodzenia w naturze. Jest to możliwe na podstawie przepisów krajowych, układów zbiorowych pracy albo orzeczeń rozjemczych w tych zawodach i branżach, w których jest to zwyczajowo przyjęte lub pożądane ze względu na charakter branży lub zawodu. Świadczenia w naturze powinny służyć do osobistego użytku pracownika i jego rodziny oraz odpowiadać jego interesom. Powinny być również wycenione w sposób sprawiedliwy i rozsądny. W żadnym wypadku nie jest dopuszczalna wypłata wynagrodzenia w postaci alkoholu lub środków odurzających. Powołana regulacja prawna była tworzona zaraz po II wojnie światowej, kiedy jeszcze nie znano technologii informatycznej. Wypłata wynagrodzenia w naturze oznaczała wypłatę w towarze produkowanym przez pracodawcę (deputaty) albo świadczone przez niego usługi, np. darmowe bilety komunikacji kolejowej, tak jak na gruncie brytyjskiej ustawy z XV w. Stąd nasuwa się pytanie *de lege ferenda*, czy rozwiązania zawarte w Konwencji przystają do rzeczywistości cyfrowej XXI w.

²⁵ G. Hilton: *The Truck Act of 1831*. „The Economic History Review” 1958, April, no 10, s. 470–480.

²⁶ Zwana dalej Konwencją.

5. Dopuszczalność wypłaty w całości wynagrodzeń pracownikowi w innej formie niż pieniężna w świetle prawa polskiego

Polski ustawodawca wdrożył do ustawodawstwa pracy normy wynikające z Konwencji. W świetle art. 86 § 2 k.p. wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

Wynagrodzenie za pracę ma charakter świadczenia majątkowego pracodawcy na rzecz pracownika. Jego wartość jest określona zwykle w pieniądzu. Z tego też względu art. 86 § 2 k.p. formułuje zasadę, że wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie zapłaty określonej sumy pieniężnej²⁷. Wskazany przepis jednoznacznie przesądził, że wynagrodzenie co do zasady powinno zostać wypłacone w formie pieniężnej. Przepis dozwala jednak, aby część wynagrodzenia została uiszczona w innej formie pod pewnymi warunkami.

Istotnym pytaniem jest, czy forma pieniężna dopuszcza wypłatę wynagrodzenia w walucie obcej. W tym zakresie należy odwołać się do art. 358 § 1 i art. 358¹ § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Pierwszy przepis stanowi, że jeżeli przedmiotem zobowiązania podlegającego wykonaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest suma pieniężna wyrażona w walucie obcej, dłużnik może spełnić świadczenie w walucie polskiej, chyba że ustawa, orzeczenie sądowe będące źródłem zobowiązania lub czynność prawna zastrzega spełnienie świadczenia wyłącznie w walucie obcej. Drugi przepis dopuszcza natomiast zastrzeżenie w umowie, że wysokość świadczenia pieniężnego zostanie ustalona według innego niż pieniądz miernika wartości. Przywołane normy prawne sprawiają, że waluta obca może mieć dwojakie zastosowanie. Po pierwsze, dopuszczalne jest postanowienie umowne, zgodnie z którym wypłata wynagrodzenia nastąpi w walucie obcej. Zabieg ten mieści się w granicach dokonania wypłaty w formie pieniężnej. W takiej sytuacji pracodawca występujący w roli dłużnika jest zobowiązany do spełnienia świadczenia w walucie obcej. Po drugie, waluta obca może służyć jako miernik wartości przy ustalaniu wyso-

²⁷ K. Zieleniecki: *Komentarz do art. 86 k.p. W: Kodeks pracy. Komentarz.* Red. A. Sobczyk. C.H.Beck, Warszawa 2020, legalis, Nb. 3.

kości wynagrodzenia przysługującego w pieniądzu polskim²⁸. W takiej sytuacji pracodawca wypłaca wynagrodzenie w walucie polskiej, które jest denominowane do innego miernika wartości, w tym waluty obcej, której zasady ustalania kursu powinny być określone w umowie albo innym źródle prawa pracy.

Przedstawione rozważania dają odpowiedź na wcześniejsze pytanie: co do zasady wynagrodzenie powinno być wypłacane w walucie polskiej albo obcej, zaś w drodze wyjątku część wynagrodzenia może być wypłacana w innej formie, pod warunkiem że przepisy ustawy albo postanowienia układu zbiorowego pracy na to pozwalają.

Przenosząc owe rozważania na problem postawiony w tytule artykułu, stwierdzić należy, że zapłata w całości wynagrodzenia w kryptowalucie jest niedopuszczalna i narusza art. 86 § 2 k.p.²⁹. W obecnym stanie prawnym żadna z kryptowalut nie spełnia definicji ani waluty polskiej, ani obcej, pomimo że bitcoin jest urzędowym środkiem płatniczym w dwóch państwach świata.

6. Wypłata części wynagrodzenia w kryptowalucie

Wcześniejsze rozważania odnosiły się do zapłaty wynagrodzenia w całości w kryptowalucie. Przepis art. 86 § 2 k.p. dozwala na wypłatę części wynagrodzenia w formie innej niż pieniężna, jeśli przepisy prawa pracy albo układu zbiorowego na to pozwalają. Obecnie żaden przepis prawa nie pozwala na spełnienie świadczenia w formie waluty wirtualnej, w tym w kryptowalucie. Dopuszczalne jest jednak ustanowienie postanowienia w układzie zbiorowym pracy, które będzie zezwalało na wypłatę wynagrodzenia w kryptowalucie. W tym przypadku postawić należy pytanie, jaka część wynagrodzenia może nie zostać wypłacona w formie pieniężnej. Przepis nie określa bowiem, jaka część wynagrodzenia powinna zostać zapłacona w walucie. Wobec powyższego problem ten powinien zostać rozstrzygnięty na podstawie wykładni przepisu. W świetle wykładni językowej, odwołując się do argumentu *lege non est distigente*, można dojść do wniosku, że nie ma znaczenia, jak duża część wynagrodzenia zostanie wypłacona w innej

²⁸ E. Maniewska, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 495–498.

²⁹ W. Ostaszewski: *Wypłata...*, s. 29–30; B. Tomanek: *Wypłata...*, s. 585.

formie niż pieniężna. Oznacza to, że wypłata symbolicznej złotówki w gotówce i pozostałej części w naturze pozostawałaby w zgodzie z przepisem. Taka wykładnia stoi jednak w sprzeczności z celami prawa pracy. W literaturze Jacek Skoczyński podkreśla, że wypłata w naturze takiej części wynagrodzenia, która przewyższa część pieniężną, oznaczałaby obejście prawa. Autor dopuszcza jednak możliwość wypłaty części wynagrodzenia minimalnego w naturze³⁰. Podobnego zdania jest Michał Seweryński, który dostrzega potrzebę zmiany legislacyjnej, tak aby ustawa gwarantowała wypłatę ściśle określonej części wynagrodzenia minimalnego w formie gotówki³¹.

Przy wykładni niniejszego przepisu należy odwołać się do celów przepisu, a nie do ustalania arbitralnego części wynagrodzenia. W mojej ocenie tylko część odpowiadająca wynagrodzeniu minimalnemu za pracę musi być wypłacona w formie pieniężnej. Pozostała część wynagrodzenia może zostać wypłacona w dowolnej formie. Jak wskazuje WSA w Poznaniu, za Ludmiłą Lipiec, przez minimalne wynagrodzenie za pracę należy rozumieć kwotę pełnego wynagrodzenia gwarantowanego pracownikom za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, niezależną zarówno od posiadanych przez pracownika kwalifikacji i zaszczerowań osobistych, jak i od ilości oraz rodzaju składników wynagrodzenia stosowanych w danym zakładzie pracy. Obok funkcji ekonomicznej (alimentacyjnej), polegającej na dostarczaniu pracownikowi środków do życia, instytucja minimalnego wynagrodzenia za pracę spełnia przede wszystkim funkcję socjalną, chroniąc pracownika przed narzuceniem wynagrodzenia, które nie gwarantuje mu minimum egzystencji, a więc jest przejawem wyzysku³². Wniosek taki wynika z faktu, że wynagrodzenie minimalne, jako instytucja prawa pracy głęboko ingerująca w swobodę kontraktową, służy zapewnieniu pracownikowi środków mających zaspokoić jego podstawowe

³⁰ J. Skoczyński: *Komentarz do art. 86 k.p.* W: *Kodeks pracy. Komentarz.* Red. Z. Salwa. Wolters Kluwer, Warszawa 2008, LEX.

³¹ M. Seweryński: *Minimalne wynagrodzenie za pracę — wybrane zagadnienia.* W: *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji.* Red. W. Sannet. Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 62; stanowisko aprobowane przez: W. Ostaszewski: *Wypłata...*, s. 28.

³² L. Lipiec: *Minimalne wynagrodzenie za pracę. Komentarz.* Wolters Kluwer, Warszawa 2003, LEX, komentarz do art. 3; wyrok WSA w Poznaniu z dnia 6 listopada 2008 r., IV SA/Po 271/08, www.nsa.gov.pl; wyrok NSA z dnia 25 maja 2009 r., I OSK 100/09, LEX nr 546553.

potrzeby. Przepisy o wynagrodzeniu minimalnym pełnią ochronną funkcję prawa pracy i kreują roszczenie o alimentacyjną część wynagrodzenia, która niezależnie od wartości wykonanej pracy powinna zostać wypłacona przez pracodawcę. Przepis art. 86 § 2 k.p., choć wprost nie wyraża tej samej zasady, to uwzględnia, że zasadą powinna być wypłata wynagrodzenia w formie pieniężnej, a co za tym idzie – rozporządzalnej formie, zaś w drodze wyjątku część wynagrodzenia może być wypłacona w naturze. Oznacza to, że ustawodawca chroni interes pracownika poprzez ukształtowanie prawa do otrzymania wynagrodzenia w formie, którą może łatwo upłynnić. Wobec powyższego z uwagi na funkcję ochronną przepisów o wynagrodzeniu minimalnym oraz przepisów o obowiązku zapłaty części wynagrodzenia w walucie polskiej należy wyprowadzić wniosek, że celem obu przepisów jest zapewnienie możliwości dysponowania przez pracownika częścią wynagrodzenia w formie pozwalającej na łatwe zaspokojenie jego podstawowych potrzeb. Wniosek taki wypływa z wykładni celowościowej odwołującej się do celów przepisu i funkcji prawa pracy.

Z przedstawionych rozważań wynika, że pracownik, który nie otrzyma części wynagrodzenia odpowiadającej wartości minimalnego wynagrodzenia za pracę w formie pieniężnej, będzie dysponował roszczeniem do pracodawcy o zapłatę w całości lub części wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia minimalnego w formie pieniężnej. Wypłata wynagrodzenia w kryptowalucie nie będzie stanowiła spełnienia świadczenia, gdyż art. 86 § 2 k.p. określa specyficzne zasady jego spełnienia. Dodać należy, że roszczenie to będzie istniało, nawet jeśli zapłacone wynagrodzenie w kryptowalucie będzie znacząco przewyższało wynagrodzenie minimalne.

Na marginesie należy wskazać, że pracodawca może wypłacić nagrodę w kryptowalucie w świetle art. 105 k.p.³³. Zgodnie z powołanym przepisem dopuszczalna jest wypłata na rzecz pracownika nagrody w dowolnej formie, również w świadczeniach rzeczowych albo w świadczonych usługach, i w dowolnej wysokości. Nagroda ma charakter uznaniowy³⁴ i pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej

³³ B. Tomanek: *Wypłata...*, s. 584.

³⁴ Uchwała SN z 27.4.1977 r., I PZP 6/77, OSN 1977, nr 11, poz. 207; NP 1979, nr 1, s. 135 z glosą M. du Vall.

zapłatę³⁵. Oznacza to, że pracodawca może wypłacić nagrodę również w kryptowalucie.

7. Ocena obecnej regulacji prawnej

Warto postawić pytanie, czy obecna regulacja art. 86 § 2 k.p. jest adekwatna do rozwoju nowych technologii, w szczególności dla pracodawców działających w branży blockchain. W mojej opinii, pomimo istniejącej praktyki wynagradzania osób zaangażowanych w projekty albo pracowników Funduszy Venture Capital w kryptowaluty zapisane na blockchainie, obecna regulacja jest właściwa.

Argumenty przemawiające za obowiązkiem zachowania części wynagrodzenia w walucie fiducjarnej są następujące. Po pierwsze, stworzenie kryptowaluty nie zawsze będzie oznaczało, że osiągnie ona wysokie ceny i zrekompensuje koszt pracy. Po drugie, kryptowaluty dla szeroko pojętego „teamu” (osób zarządzających i pracujących nad rozwojem projektu kryptograficznego) nie są wypłacane natychmiast po wprowadzeniu na giełdę – zwykle uwalniane są po upływie określonego czasu, np. 3 albo 6 miesięcy. Oznacza to, że osoby, które otrzymały kryptowaluty, wcześniej mogły je zbyć, prowadząc do stopniowej deprecjacji ich wartości. Po trzecie, w wypadku gwałtownego spadku zaufania do ekosystemu, na którym był zbudowany projekt, kryptowaluty przeznaczone na wynagrodzenia mogą prawie całkowicie stracić swoją wartość³⁶. Podsumowując, główną wadą wynagradzania w kryptowalucie jest znacząca zmienność jej wartości, niepełna płynność, niepewność. W istocie w ciągu miesiąca kryptowaluta może zupełnie zmienić swoją wartość.

Istnieją też argumenty przemawiające za zmianą regulacji. Po pierwsze, argument odwołujący się do swobody umów, która w prawie pracy podlega licznym ograniczeniom. Skoro strony mają wolę ustalenia wypłaty wynagrodzenia w kryptowalucie, to nie powinny istnieć przepisy ograniczające taką możliwość. Zwłaszcza że swobodzie podlega ustalenie wynagrodzenia w walucie obcej. Waluty obce mogą przecież

³⁵ Wyrok SN z 8.6.1977 r., I PR 175/76, LEX nr 14388.

³⁶ Przykładem mogą być projekty powstałe niedługo przed upadkiem ekosystemu Terra. Por. *Geneza upadku Terra [LUNA] i stablecoina UST*. <https://bitcoin.pl/terra-i-ust-upadek> [dostęp: 13.11.2022].

także podlegać gwałtownej deprecjacji – przykładem może być rubel rosyjski w dniu wybuchu wojny na Ukrainie. Wynagrodzenie jednak nie powinno być niższe niż równowartość wynagrodzenia minimalnego w chwili zapłaty. *De lege lata* ograniczeniom w zakresie kontraktowania powinna podlegać minimalna wysokość takiego wynagrodzenia denominowanego w kryptowalucie, nie zaś sama możliwość zapłaty w kryptowalucie. Po drugie, z perspektywy motywacyjnej, zwłaszcza pracowników pracujących przy rozwoju danego projektu, zapłata wynagrodzenia w tokenach tego projektu mogłaby dostarczać dodatkowej motywacji do lepszej pracy. Przede wszystkim w sytuacji, kiedy pracownik miałby wpływ na promocję i adopcję danego tokenu, w istocie m.in. od jakości jego pracy zależałaby wartość tokena, a przez to też jego wynagrodzenie. Po trzecie, rozwój technologii blockchain jest na wczesnym etapie i wraz z rozwojem regulacji prawnych oraz szerszą adopcją kryptowalut zagrożenia związane z dużą niestabilnością kursową zostaną zminimalizowane, co nie wyeliminuje całkowicie ryzyka kursowego. Ryzyko to jednak będzie przypominało ryzyko występujące na rynkach akcji. Argument ten opiera się natomiast na hipotetycznym założeniu, a nie dowodach empirycznych, gdyż kryptowaluty są nadal zjawiskiem nowym i nie jestem w stanie przewidzieć dalszego rozwoju tej technologii oraz decyzji prawodawczych państw świata.

W mojej ocenie na tym etapie rozwoju technologii blockchain zasadne jeszcze jest utrzymanie ograniczenia dopuszczalności wypłaty wynagrodzenia w kryptowalucie w całości.

Uważam jednak za zbędny warunek, aby wskazana kwestia była regulowana w układzie zbiorowym pracy. Rzadko kiedy w spółkach zajmujących się szeroko pojętymi nowymi technologiami działają zakładowe organizacje związkowe. Oznacza to, że przepis ten jest pusty w tych branżach. Wystarczające byłoby, aby pracodawca i pracownik w umowie o pracę mogli ustalić, jaka część wynagrodzenia będzie wypłacana w kryptowalucie.

8. Podsumowanie

W dobie rozwoju nowych technologii, w tym adopcji kryptowalut, problem wypłaty wynagrodzenia pracownikom w kryptowalutach może być realnym problemem prawnym. *De lege lata* art. 86 § 2 k.p. dozwala na wypłatę wynagrodzenia w pieniądzu, a w części w naturze, pod warunkiem, że układ zbiorowy pracy albo przepisy prawa pracy na to pozwalają. Pomimo uznania przez Salwador i Republikę Środkowoafrykańską bitcoina za środek płatniczy i mimo że najbardziej znana kryptowaluta świata stała się przez to walutą urzędową tych państw, dalej niedopuszczalna jest wypłata w całości wynagrodzenia w bitcoinie, gdyż bitcoin nie spełnia definicji waluty obcej zawartej w prawie dewizowym. Podobnie należy ocenić wypłatę wynagrodzenia w innych kryptowalutach. Taka wypłata jest dopuszczalna pod warunkiem wypłacenia części wynagrodzenia w walucie fiducjarnej w wysokości nie niższej od wynagrodzenia minimalnego oraz pod warunkiem istnienia postanowienia w układzie zbiorowym pracy, które na to będzie dozwalało.

Bibliografia

- Behan A.: *Waluty wirtualne jako przedmiot przestępstwa*. Krakowski Instytut Prawa Karnego, Kraków 2021.
- Cameron C.: *The Regulation of Cryptocurrency to Remunerate Employees in Australia*. "Australian Journal of Labour Law" 2020. <https://research-repository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/403297/Cameron474828-Accepted.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [dostęp: 10.11.2022].
- Czachórski W., Brzozowski A., Safjan M., Skowrońska-Bocian E.: *Zobowiązania. Zarys wykładu*. Lexis Nexis, Warszawa 2004.
- Dolzhenko R.: *Regulations in Blockchain Sustainable Integration into Labor Relations*. "State. Politics. Society" 2020. https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/05/shsconf_sps2020_01001.pdf [dostęp: 10.11.2022].
- Gerstenberger B.: *Salary-setting Mechanisms across the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018.
- Gleeson S.: *The Legal Concept of Money*. Oxford University Press, Oxford 2018.
- Hilton G.: *The Truck Act of 1831*. "The Economic History Review" 1958, April, no 10, s. 470–480.
- Jaśkowski K., Maniewska E.: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
- Kodeks cywilny. Komentarz*. Red. K. Osajda. C.H.Beck, Warszawa 2022, legalis.
- Kodeks pracy. Komentarz*. Red. A. Sobczyk. C.H.Beck, Warszawa 2020, legalis.

- Lipiec L.: *Minimalne wynagrodzenie za pracę. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2003, LEX.
- Maxwell D., Speed C., Pschetz L.: *Story Blocks: Reimagining Narrative through the Blockchain*. "The International Journal Of Research into New Media Technologies" 2017, Vol. 23, Issue 1, s. 79–97.
- Nakamoto S.: *Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System*. <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf> [dostęp: 12.11.2022].
- Ostaszewski W.: *Wyplata wynagrodzenia w kryptowalucie*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 4, s. 24–30.
- Piech K.: *Leksykon pojęć na temat technologii blockchain i kryptowalut*. Przygotowany w ramach Strumienia Blockchain i Kryptowaluty programu „Od papierowej do cyfrowej Polski”. https://www.gov.pl/documents/31305/0/leksykon_pojec_na_temat_tehnologii_blockchain_i_kryptowalut.pdf/77392774-1180-79ab-4dd5-089ffab37602 [dostęp: 17.04.2018].
- Seweryński M.: *Minimalne wynagrodzenie za pracę – wybrane zagadnienia*. W: *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*. Red. W. Sanetra. Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 53–62.
- Skoczyński J.: *Komentarz do art. 86 k.p.* W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Z. Salwa. Wolters Kluwer, Warszawa 2008, LEX.
- Szostak D.: *Blockchain a prawo*. C.H.Beck, Warszawa 2018, legalis.
- Tomanek B.: *Wyplata wynagrodzenia w wirtualnej walucie bitcoin*. „Monitor Praca Pracy” 2017, nr 11, s. 582–585.
- Wnęk M.: *Bitcoin a srodek płatniczy*. „Przegląd Prawa Handlowego” 2022, nr 12, s. 43–50.
- Zacharzewski K.: *Bitcoin jako przedmiot stosunków prawa prywatnego*. „Monitor Prawniczy” 2014, nr 21, s. 1132–1139.

Dopuszczalność wypłaty wynagrodzenia w kryptowalucie w świetle polskiego prawa pracy

Streszczenie

Problem postawiony w artykule dotyczy dopuszczalności wypłaty wynagrodzenia w kryptowalucie w świetle prawa polskiego. W tekście analizie został poddany charakter prawny kryptowalut jako środka płatniczego. Obecnie występuje dualizm prawny w odniesieniu do kryptowalut: bitcoin jest środkiem płatniczym w Salwadorze, pozostałe zaś kryptowaluty tego przymiotu nie mają. Następnie w artykule przeanalizowano główny problem przez pryzmat art. 86 § 2 k.p., który określa zasady wypłaty wynagrodzenia w prawie polskim.

Słowa kluczowe: blockchain, kryptowaluty, wynagrodzenie za pracę, nowe technologie, polskie prawo pracy