

Dr Wojciech Ostaszewski

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-7181-308X

e-mail: w.ostaszewski@wpia.uw.edu.pl

Wyplata wynagrodzenia w kryptowalucie

Payment of salary in cryptocurrency

Streszczenie

Technologia blockchain ma wiele potencjalnych zastosowań (przykładowo rejestr ksiąg wieczystych), jednak podstawowym, czy też najbardziej rozpowszechnionym, na chwilę obecną zastosowaniem są kryptowaluty — na systemie tym oparty jest m.in. bitcoin. Wspomniana kryptowaluta powoli zmienia zasady funkcjonowania systemu finansowego. Bitcoin już dzisiaj jest wykorzystywany w transakcjach handlowych online, przelewach (z uwagi na wyjątkowo niskie koszty transferu dużych kwot), a także jako aktywa inwestycyjne. Zainteresowanie wspomnianą kryptowalutą rośnie. Co prawda zjawisko to jest na razie marginalnie i dotyczy podmiotów z branży fintech, należy jednak podkreślić, że istnieją już na świecie pracodawcy, którzy wypłacają wynagrodzenie w kryptowalutach (wyłącznie w kryptowalutach lub oferując pracownikom wybór między walutami fiducyjnymi a kryptowalutami). Artykuł zawiera analizę dopuszczalności takiej praktyki w krajowym porządku prawnym.

Słowa kluczowe

bitcoin, kryptowaluta, waluta cyfrowa, wynagrodzenie, pracownik

JEL: K31

Wprowadzenie

W październiku 2008 r. osoba (lub grupa osób; tożsamości autora nigdy nie potwierdzono) podpisująca się jako Satoshi Nakamoto opublikowała w Internecie dziewięciostronicową pracę naukową *Bitcoin: Peer-to-Peer Electronic Cash System*¹. Praca zawiera koncepcję i opis działania Bitcoina (dalej: BTC) — kryptowaluty umożliwiającej płatności bez pośrednictwa instytucji finansowej, opartej na technologii blockchain.

Na początku 2009 r. Satoshi Nakamoto wydobywa pierwszy blok bitcoinów. Na marginesie należy wskazać, że bitcoin „powstaje” w następstwie tzw. wydobywania (ang. *mining*); w wielkim uproszczeniu: komputery połączone w sieci udostępniają swoją moc obliczeniową (jej część), która służy do rozwiązania zadań matematycznych (tzw. *Proof of Work*, służących do zatwierdzania nowych transakcji w sieci i tworzenia nowych bloków), a swoistą nagrodę za owo udostępnienie mocy stanowi BTC. Ilość

Abstract

Blockchain technology has many potential applications (for example land registers). Yet, most common and the most widespread basic usages are cryptocurrencies — bitcoin is based on this system. The abovementioned cryptocurrency is slowly impacting a change in the scope of the financial system functioning rules. Bitcoin is already used in commercial online transactions, money transfers (due to the extremely low costs of transferring significant sums) and as an investment asset. Interest in the cryptocurrency usage seems to be growing. It is true that for the time being this phenomenon is rather marginal and concerns mainly entities from the fintech industry, however, it should be emphasized that there are already employers in the world, who pay salary in cryptocurrencies (only in cryptocurrencies or by offering employees the choice between fiat currency and cryptocurrencies). The article presents the analysis of the admissibility of such practice in the Polish legal system.

Keywords

bitcoin, cryptocurrency, digital currency, salary, employee

BTC, które kiedykolwiek zostaną wydobyte, jest ograniczona kodem do 21 milionów sztuk. Im więcej w sieci jest mocy obliczeniowej (przyłączyło się więcej komputerów lub ich moc jest większa), tym trudniejsze zadania są rozwiązywane. W związku z tym, że baza danych jest zdecentralizowana (informacje są współdzielone), a także biorąc pod uwagę olbrzymią moc obliczeniową sieci — łańcuch bloków zapewnia nieznaną do tej pory bezpieczeństwo transakcji (pewność, że ten sam BTC nie zostanie sfalszowany albo dwa razy „wydany” przez ten sam podmiot). Wydobywanie BTC nie jest kontrolowane przez żadną pojedynczą osobę lub instytucję — w oprogramowaniu jest natomiast wpisany na mechanizm weryfikacji.

W 2010 r. programista Laszlo Hanyecz zawarł pierwszą (znaną) umowę sprzedaży (przedmiotów w świecie niewirtualnym) płacąc bitcoinami. Za dwie pizze o wartości 41 dolarów amerykańskich zapłacił 10 000 BTC (dziesięć lat później wartość bitcoinów, którymi L. Hanyecz zapłacił za wspomniane pizze, przekraczała 70 mi-

lionów dolarów amerykańskich). Siedem lat później — w 2017 r. — zostają utworzone instrumenty typu futures oparte na BTC.

Nie sposób jednoznacznie przesądzić, jaka będzie przyszłość kryptowalut, jednak stale rosnąca liczba transakcji, zwiększająca się liczba podmiotów przyjmujących płatności w BTC, a także zainteresowanie walutami wirtualnymi rządów niektórych krajów (w szczególności Chin) — w tym prace nad własnymi wirtualnymi walutami — wydaje się prowadzić do wniosku, że dalszy rozwój technologii i upowszechnianie się owych walut (w szczególności BTC) jest nieuniknione. Zjawisko to jest na razie marginalnie i dotyczy podmiotów z branży fintech, jednak istnieją już na świecie pracodawcy, którzy wypłacają wynagrodzenie w kryptowalutach (wyłącznie w kryptowalutach lub oferując pracownikom wybór między walutami fiducjarnymi a kryptowalutami). Warto w tym kontekście rozważyć, czy wynagrodzenie za pracę w świetle krajowych regulacji może być wypłacane w kryptowalucie.

Nie odnosząc się w tym miejscu do problemu zarysowanego w tytule artykułu, należy podkreślić, że zgodnie z pismem Ministerstwa Finansów z 28 czerwca 2013 r., skierowanym do Marszałka Senatu (pismo znak: FN/FN-7/0602/WOS/4-3/2013/RD-64616/2013)², funkcjonowanie oraz obrót wirtualnymi walutami na terenie Rzeczypospolitej Polskiej nie narusza prawa polskiego ani prawa unijnego.

Forma wypłaty wynagrodzenia ze stosunku pracy

Artykuł 86 § 2 k.p. przesądza, iż 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. Brzmienie takie nadano powołanemu przepisowi w 1996 r. Wskazuje się, że art. 86 § 2 k.p. jest przeniesieniem do kodeksu pracy art. 4 ratyfikowanej przez Polskę konwencji nr 95 MOP z 1 lipca 1949 r. dotyczącej ochrony płacy (DzU z 1955 r. nr 38, poz. 234) (wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2013 r., II PK 41/13, OSNP 2015/1/1). W myśl powołanego przepisu konwencji nr 95 MOP ustawodawstwo krajowe, umowy zbiorowe lub orzeczenia rozjemcze mogą zezwolić na częściową wypłatę płacy w naturze w zawodach lub przemysłach, gdzie ten rodzaj wypłaty jest ogólnie przyjęty w praktyce lub pożądanym ze względu na charakter danego przemysłu lub zawodu. Dodatkowo konwencja ta zakazuje wypłaty płacy w postaci spirytualiów lub narkotyków, a także wskazuje, że w przypadkach, gdy dozwolona jest częściowa wypłata płacy w naturze, zostaną podjęte właściwe środki, aby: a) świadczenia w naturze służyły do osobistego użytku pracownika i jego rodziny i odpowiedziały ich interesom, b) wartość tych świadczeń była wyceniona słusznie i rozsądnie.

Przepis kodeksu pracy nie jest dokładnym czy też literalnym przeniesieniem powołanego przepisu konwen-

cji nr 95 MOP z uwagi na to, iż nie wskazuje, że częściowa wypłata wynagrodzenia w formie innej niż pieniężna może nastąpić „w zawodach lub przemysłach, gdzie ten rodzaj wypłaty jest ogólnie przyjęty w praktyce lub pożądanym ze względu na charakter danego przemysłu lub zawodu”. Kodeks pracy takiego zastrzeżenia nie przewiduje. Bez wątplenia jednak taki był sens powołanego przepisu. Jak wskazuje B. Wagner, najczęściej przepisy wprowadzają jako część wynagrodzenia jego formę naturalną w postaci towarów produkowanych przez pracodawcę (np. węgiel, samochody, lodówki) lub świadczonych usług (np. bezpłatne przewozy kolejowe, dostarczanie energii elektrycznej), zwanych deputatami (Wagner, 2017).

Do 24 stycznia 2009 r., to jest do dnia kiedy przestała obowiązywać zasada walutowości wyrażona w art. 358 k.c.³, w myśl której „z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, zobowiązania pieniężne na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej mogą być wyrażone tylko w pieniądzu polskim”, w zasadzie można było przyjąć, że pieniądzem (czy też „środkiem pieniężnym” służącym do zapłaty wynagrodzenia „w formie pieniężnej”) w rozumieniu art. 86 k.p. jest pieniądz polski. W konsekwencji wysokość wynagrodzenia można było — w dużym uproszczeniu — wyrazić w walucie polskiej, wskazując wprost daną kwotę w złotych, albo wskazując, że wynagrodzenie będzie stanowić równowartość w złotych jakiegoś miernika wartości (np. danej ilości dolarów amerykańskich). Biorąc pod uwagę, że tą samą ustawą nowelizującą, którą zmieniono brzmienie art. 358 k.c., uchylono także art. 9 pkt 15 ustawy z 27 lipca 2002 r. — Prawo dewizowe, w myśl którego „zawieranie umów oraz dokonywanie innych czynności prawnych, powodujących lub mogących powodować dokonywanie w kraju rozliczeń w walutach obcych, a także dokonywanie w kraju takich rozliczeń, z wyjątkiem przypadków, w których czynności te są dokonywane w dozwolonym, na podstawie ustawy lub zezwolenia dewizowego, obrocie dewizowym”, nie budzi wątpliwości, że obecnie wynagrodzenie ze stosunku pracy wyrazić można wprost w walucie obcej.

W kontekście zagadnienia będącego przedmiotem niniejszego artykułu należy przede wszystkim rozważyć, czy kryptowaluty można potraktować jako „pieniądze” (formę pieniężną) w rozumieniu art. 86 k.p. (czy mogą być uznane za „walutę obcą”), a w przypadku odpowiedzi negatywnej — jaką część mógłby pracodawca wypłacać w takiej (innej niż pieniężna) formie w przypadku uregulowania tego w układzie zbiorowym pracy.

Pojęcia pieniądza, waluty i środka płatniczego w kontekście kryptowalut

Zagadnienie charakteru prawnego kryptowalut od dłuższego czasu zajmuje przedstawicieli nauki. Pomimo tego nad problemem tym należy się pochylić i skrótkowo przedstawić wnioski, z uwagi na to, że jak się wydaje przedstawiane stanowiska przestają być — w konsekwencji działalności organów państwa — aktualne (a przynajmniej stają się kontrowersyjne).

Rozpoczynając od rozważenia, czy kryptowaluta może być uznana za „pieniądz”, należy na wstępie wskazać, że niestety w polskim systemie prawnym nie występuje definicja legalna tego pojęcia. Nie oznacza to jednak, że przedstawiciele różnych nauk prawnych nie podejmowali trudu jego zdefiniowania w odniesieniu do przepisów danej dziedziny czy też konkretnego przepisu (na zwrócenie szczególnej uwagi w tym kontekście zasługuje niezmiernie ciekawa polemika prowadzona przez J. Skorupkę i J. Kędzierskiego dotycząca pojęcia pieniądza na tle wykładni art. 310 kodeksu karnego penalizującego fałszowanie pieniędzy i innych środków płatniczych, zob. Skorupka, 2007, s. 51; 2009, s. 5–11; Kędzierski, 2008).

Biorąc pod uwagę związki prawa pracy z prawem cywilnym celowe jest zwrócenie uwagi, jakie znaczenie nadaje się temu pojęciu w nauce prawa cywilnego. Przyjmuje się w niej szerokie i wąskie rozumienie pieniądza. W szerokim znaczeniu za pieniądz uznaje się wszelkie występujące w obrocie środki płatnicze, a zatem: pieniądz krajowy i zagraniczny, czeki, weksle, listy zastawne, obligacje i inne papiery wartościowe wystawione w jednostkach pieniężnych. W wąskim znaczeniu za pieniądz uznaje się wyłącznie te środki płatnicze, którym państwo nadaje moc umarzania zobowiązań pieniężnych (Grzybowski, 1985, s. 444; por. także Czachórski, Brzozowski, Safjan i Skowrońska-Bocian, 2004, s. 81–82). „Środki płatnicze” zostały natomiast zdefiniowane w ustawie z 27 lipca 2002 r. — Prawo dewizowe (DzU z 2019 r. poz. 160) — 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), a 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 Polskim (DzU z 2019 r. poz. 1810 ze zm.) banknoty i monety opiewające na złote i grosze. Powyższe nie budzi większych wątpliwości. Bardziej skomplikowane przedstawia się kwestia zagranicznych środków płatniczych. W myśl ustawy — Prawo dewizowe zagranicznymi środkami płatniczymi są waluty obce i dewizy (art. 2 ust. 1 pkt 9), natomiast walutami obcymi są znaki pieniężne (banknoty i monety) będące poza krajem prawnym środkiem płatniczym, a także wycofane z obiegu, lecz podlegające wymianię; na równi z walutami obcymi traktuje się wymienne rozrachunkowe jednostki pieniężne stosowane w rozliczeniach międzynarodowych, w szczególności jednostkę rozrachunkową Międzynarodowego Funduszu Walutowego (art. 2 ust. 1 pkt 10), walutami wymiennymi są natomiast waluty obce państw spełniających wymagania art. VIII statutu Międzynarodowego Funduszu Walutowego (art. 2 ust. 1 pkt 11); dewizami są z kolei papiery wartościowe i inne dokumenty pełniące funkcję środka płatniczego, wystawione w walutach obcych (art. 2 ust. 1 pkt 12). Już wskazana wyżej definicja waluty obcej prowadzi do wniosku, że kryptowaluty za ta-

ką uznać nie można — nie występuje bowiem w banknotach i monetach.

Należy zaznaczyć, że obecny rozwój technologii skutkuje tym, iż pieniądz „papierowy” zostaje zastępowany przez transakcje bezgotówkowe (czego dowodem jest chociażby nowelizacja art. 86 § 3 k.p.), w konsekwencji rozważyć jeszcze trzeba pojęcie pieniądza elektronicznego i bankowego. W myśl art. 2 pkt 21a ustawy z 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych (DzU z 2019 r. poz. 659) pieniądz elektroniczny to wartość pieniężna przechowywana elektronicznie, w tym magnetycznie, wydawana, z obowiązkiem jej wykupu, w celu dokonywania transakcji płatniczych, akceptowana przez podmioty inne niż wyłącznie wydawca pieniądza elektronicznego. Abstrahując od innych bardziej złożonych kwestii (por. w tym zakresie Dąbrowska, 2017, s. 61–62), stwierdzić należy, iż obecnie funkcjonujące na rynku kryptowaluty (to jest takie, które nie są emitowane przez państwo, ale są kreowane przez użytkowników sieci peer-to-peer bez obecności nadrzędnego podmiotu — jak to ujęto w pracy sygnowanej przez S. Nakamoto) nie spełniają również powyższych warunków z uwagi na to, że nie występuje „obowiązek jej wykupu”. W konsekwencji pieniądzem elektronicznym również nie są. Pieniądzem bankowym natomiast są jednostki pieniężne zapisane na rachunkach bankowych, występujące w postaci zdematerializowanej, stanowiące wierzycielność posiadacza rachunku wobec banku. Kwestią przesądzającą o niemożliwości zakwalifikowania kryptowaluty jako pieniądza bankowego — poza innymi kwestiami — jest chociażby to, że rozliczeń nie dokonuje bank.

Prezentując zapatrywanie organów administracji publicznej na przedmiotowy problem rozpocząć należy od Ministerstwa Finansów, które swoje stanowisko w tej sprawie wyraziło już w 2013 r.⁴, stwierdzając, że wirtualnej waluty nie można uznać za krajowy lub zagraniczny środek płatniczy. Jak wskazano, przede wszystkim należy zwrócić uwagę na niezbędność prawnego uznania danej waluty za środek płatniczy, przejawiający się w jej powszechnej akceptowalności. Natomiast w kontekście funkcjonowania wirtualnych walut możemy mówić jedynie o umownym uznaniu stron rozliczania się takim środkiem. Istotną cechą waluty, która jest prawnym środkiem płatniczym, jest jej wymiennalność. Jak dalej wywiedziono, zgodnie z ustawą — Prawo dewizowe walutami wymiennymi są waluty państw obcych spełniających wymagania art. VIII statutu Międzynarodowego Funduszu Walutowego. W odniesieniu do wirtualnej waluty bitcoin należy zauważyć, iż nie nosi ona cech waluty danego państwa, a stanowi jedynie umowy środek płatniczy danej grupy społecznej, z uwagi na co m.in. nie spełnia warunków określonych w ww. statucie. Ponadto w lipcu 2017 r. komunikat w sprawie „walut” wirtualnych wydał Narodowy Bank Polski razem z Komisją Nadzoru Finansowego⁵, zgodnie z nim Narodowy Bank Polski i Komisja Nadzoru Finansowego ostrzegają potencjalnych użytkowników przed ryzykami związanymi z „walutami” wirtualnymi (takimi jak m.in. bitcoin, litecoin, ether). Narodowy Bank Polski i Komisja Nadzoru

Finansowego wskazały, że „waluty” wirtualne nie są emitowane ani gwarantowane przez bank centralny państwa, nie są pieniądzem, tj. nie są prawnym środkiem płatniczym, ani walutą, nie mogą być wykorzystane do spłaty zobowiązań podatkowych oraz nie spełniają kryterium powszechnej akceptowalności w punktach handlowo-usługowych. „Waluty” wirtualne nie są pieniądzem elektronicznym, nie mieszczą się w zakresie ustawy z 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych oraz ustawy z 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.

Z drugiej strony jednak warto zwrócić uwagę, że Główny Urząd Statystyczny 12 grudnia 2016 r. wydał opinię interpretacyjną dotyczącą usługi kupna i sprzedaży waluty „bitcoin”, w której określił nowy sposób klasyfikacji takich usług wskazując, że „emisja waluty elektronicznej i handel nią (kupno, sprzedaż), za pośrednictwem Internetu” jest kwalifikowana jako „64.19.30.0 — Pozostałe pośrednictwo pieniężne, gdzie indziej niesklasyfikowane”. Nie budzi wątpliwości, że opinie interpretacyjne GUS nie są źródłem prawa, a ponadto czytelne wydają się intencje zmiany klasyfikacji (brak możliwości opodatkowania zryczałtowanym podatkiem dochodowym), nie zmienia to jednak faktu, że uznanie handlu kryptowalutami za pośrednictwo „pieniężne” należy ocenić jako znaczący krok.

Odnosząc się do przedmiotowego problemu należy także zwrócić uwagę na ewolucję stanowiska krajowych organów skarbowych wydawanych na tle problemu podlegania transakcji z wykorzystaniem kryptowalut podatkowi VAT (dokonaną pod wpływem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE). Początkowo organy skarbowe stały na stanowisku, że transakcje dotyczące obrotu kryptowalutami nie korzystają ze zwolnienia z podatku od towarów i usług — w kontekście prowadzonych tu rozważań sam zaprezentowany wniosek co do podatku od wartości dodanej jest kwestią drugorzędną, istotna jest natomiast argumentacja prowadząca do takiego wniosku. Przykładowo wskazać można interpretację indywidualną wydaną 21 czerwca 2013 r. przez Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach (znak: IBPP2/443-258/13/ICz; publikacja LEX), w której wskazano, że „Na gruncie polskiego prawa BTC (bitcoin) nie można traktować na równi z prawnym środkiem płatniczym, bowiem nie funkcjonuje on jako instrument rynku pieniężnego w rozumieniu odrębnych przepisów. W świetle obowiązujących przepisów prawa Bitcoin nie jest walutą uznaną jako prawny środek płatniczy. Nie jest również stosowany w rozliczeniach międzynarodowych w sensie prawnym, ponieważ nie posługują się tym żadne instytucje publiczne. Nie funkcjonuje jako instrument rynku pieniężnego”. Prezentowany pogląd skutkowało stwierdzeniem, że czynności polegających na zbywaniu BTC nie można zaliczyć do usług finansowych podlegających zwolnieniu od podatku VAT dla usług finansowych.

Powyżej prezentowane stanowisko uległo zmianie w następstwie wyroku TSUE z 22 października 2015 r. (C-264/14 w sprawie Skatteverket). Zgodnie z powołanym wyrokiem świadczenie usług, które polega na wymianie walut tradycyjnych na jednostki wirtualnej waluty

„bitcoin” i odwrotnie, dokonywane za zapłatą kwoty odpowiadającej marży wynikającej z różnicy pomiędzy ceną, po jakiej dany przedsiębiorca nabywa waluty, a ceną, po jakiej je sprzedaje klientom, stanowi transakcję zwolnioną z podatku od wartości dodanej w rozumieniu art. 135 ust. 1 lit. e) dyrektywy Rady 2006/112/WE z 28 listopada 2006 r. w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej (Dz. Urz. L 347, s. 1, dalej: dyrektywa VAT). Warto w tym miejscu wskazać powołany przepis dyrektywy VAT — Państwa członkowskie zwalniają następujące transakcje: transakcje, łącznie z pośrednictwem, dotyczące walut, banknotów i monet używanych jako prawny środek płatniczy, z wyłączeniem banknotów i monet będących przedmiotami kolekcjonerskimi, za które uważa się monety ze złota, srebra lub innych metali, jak również banknoty, które nie są zwykle używane jako prawny środek płatniczy lub które przedstawiają wartość numizmatyczną. TSUE wskazał co prawda, że powołany przepis dyrektywy VAT dotyczy w szczególności transakcji, których przedmiotem są akcje, udziały w spółkach lub związkach i obligacje, czyli tytuły przyznające prawo własności w odniesieniu do osób prawnych, a także do „innych papierów wartościowych”, które należy uznać za mające charakter porównywalny z innymi wyraźnie wymienionymi w tym przepisie tytułami (por. wyrok TSUE z 12 czerwca 2014 r., C-461/12, w sprawie Granton Advertising BV, pkt 27), w konsekwencji twierdzenie, że Trybunał uznał BTC za pieniądź byłoby zdecydowanie nadużyciem, jednak kierunek zmian w postrzeganiu kryptowalut wydaje się czytelny.

W efekcie powyższego wyroku krajowe organy skarbowe zweryfikowały swoje stanowisko. Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji indywidualnej z 25 lutego 2016 r. (znak: IPPP3/4512-1005/15-2/RD; publikacja LEX) wskazał, iż „w zakresie sprzedaży Jednostek Bitcoin pojęcie walut używanych jako prawny środek płatniczy (dla celów VAT) obejmować będzie również Jednostki Bitcoin (...) Charakter prawny kupowanych Jednostek Bitcoin przy akceptacji stron transakcji jako alternatywnego środka płatniczego pozwala stwierdzić, że wirtualna waluta będzie nośnikiem wartości pieniężnej oraz środkiem płatniczym podobnie jak waluty używane jako prawny środek płatniczy”.

Jak wyżej zaprezentowano, na chwilę obecną BTC (i inne kryptowaluty) nie są w myśl obowiązujących w krajowym porządku prawnym regulacji „pieniądzem”, „walutą” ani „środkiem płatniczym” (pomijając w tym miejscu ocenę dla celów podatku VAT). Praktyka organów skarbowych z oczywistych powodów nie może wymusić przypisania danego charakteru prawnego kryptowalutom, jednak samo stwierdzenie — nawet przy zastrzeżeniu, iż dotyczy to celów związanych z podatkiem od wartości dodanej — że pojęcie walut używanych jako prawny środek płatniczy obejmuje BTC jest znaczące i powoduje zbliżenie kryptowalut do walut. Wyznaczyć może bowiem (czy zapoczątkować) kierunek, zgodnie z którym kryptowaluty będą uznawane za walutę przez dany organ władzy publicznej, z zastrzeżeniem, że owo

uznanie będzie dotyczyć danego konkretnego (wskazanego) celu. W przypadku, gdyby taka praktyka trwała i przybierała kolejnych „celów”, dla których kryptowaluty mają charakter waluty — w dłuższej perspektywie — okaże się, że regulację w tym zakresie będzie należało dostosować do praktyki i realiów życia gospodarczego. W pewnym stopniu podobnie było z regulacją leasingu. Przed wprowadzeniem leasingu jako umowy nazwanej do kodeksu cywilnego umowę tę zawierano na zasadzie swobody umów. Jak wskazuje się w literaturze, początkową reakcją ustawodawcy na masowość zawierania tej umowy była regulacja właśnie w przepisach prawa podatkowego i celnego. Wprowadzenie jej do kodeksu cywilnego ustawą z 26 lipca 2000 r. o zmianie ustawy — Kodeks cywilny (DzU nr 74, poz. 857) było jedynie usankcjonowaniem praktyki (Wiśniewski, 2017).

Niezależnie od wyżej przedstawionych wątpliwości i ewentualnych przyszłych zmian w regulacji (będących najprawdopodobniej konsekwencją uznania kryptowalut za pełnoprawną walutę przez inne państwo), w tym memencie bitcoin i inne kryptowaluty nie są pieniądzem w rozumieniu krajowych regulacji i w konsekwencji wykluczone jest wypłacanie w kryptowalucie wynagrodzenia jako w formie pieniężnej w rozumieniu art. 86 § 2 k.p.

Nie ma natomiast przeszkód — w przypadku wprowadzenia takiej regulacji w układzie zbiorowym — aby część wynagrodzenia wypłacać w kryptowalucie (byłaby wypłacana w innej formie niż pieniężna w rozumieniu powołanego przepisu k.p.). Dodać należy od razu na marginesie, że wprowadzenie takiej regulacji w spółce technologicznej (a w szczególności zajmującej się wydobywaniem i obrotem kryptowalutami) nie wydaje się niczym kontrowersyjnym czy sprzecznym z art. 4 konwencji nr 95 MOP. W tym kontekście pozostaje rozważyć, jak dużą część wynagrodzenia pracodawca może wypłacać w innej formie niż pieniężna.

Część wynagrodzenia wypłacana w formie innej niż pieniężna

Ustawodawca nie określił, jaka część wynagrodzenia może być maksymalnie wypłacana w formie innej niż pieniężna. W obowiązującym stanie prawnym brakuje regulacji w tym zakresie. Problem ten nie był też przedmiotem wielu analiz w nauce. Powodem tego, jak się wydaje, jest fakt, że od początku istnienia powołanej regulacji wypłata wynagrodzenia w formie innej niż pieniężna, jak wskazywano, mogła mieć w praktyce zastosowanie jedynie „pomocniczo” i w warunkach rynku konsumenta traci ona na znaczeniu (Wagner, 2017; por. też Rączka, 2014, s. 636).

Pogłębioną analizę omawianego problemu przeprowadził J. Skoczyński, który zwracał uwagę, że art. 86 § 2 k.p. nie stawia żadnych ograniczeń ustanawiania składników wynagrodzenia w naturze w drodze ustawy. Przepisy zawarte w ustawach są bowiem równe rangą przepisom kodeksu pracy. Podkreślał natomiast, że wynagrodzenie w naturze, które zostało przewidziane w układzie zbiorowym, może stanowić tylko uzupełniający składnik wy-

grodzienia. W ocenie wskazanego autora postanowienie układu, które powodowałoby, że część wynagrodzenia płatna w naturze przewyższałaby znacznie część wynagrodzenia płatną w pieniądzu, należałoby uznać za obejmującą prawa. Nawet gdyby układ z takim postanowieniem został zarejestrowany, pracownik będzie mógł przed sądem powołać się na sprzeczność tego postanowienia z art. 86 § 2 k.p. i na podstawie art. 9 § 2 i 18 k.p. domagać się wynagrodzenia pieniężnego (Skoczyński, 1997; 2008; por. też Nowak, 2014). Wskazany autor rozważał także czy nie ma prawnych przeszkód dla wypłaty minimalnego wynagrodzenia w części w formie pieniężnej, a w części w innej formie, aby dojść do wniosku, że przeszkody takie nie istnieją — nie przewiduje ich ani kodeks pracy ani ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU z 2018 r. poz. 2177 ze zm.). Prawnie gwarantowane wynagrodzenie minimalne może być więc wypłacane przez pracodawcę częściowo w naturze, a nie wyłącznie w formie pieniężnej (Skoczyński, 1997; 2008). M. Seweryński zwraca uwagę, że w razie łączenia wynagrodzenia w gotówce i w naturze wypłata jakiejś części wynagrodzenia minimalnego powinna być ustawowo zagwarantowana w gotówce, żeby zapewnić pracownikowi uzyskiwanie powszechnego środka płatniczego, jakim jest pieniądz, oraz uchronić go przed przeszacowaniem wartości świadczenia w naturze przez pracodawcę (Seweryński, 2009, s. 62).

Zgadzam się, że nie istnieją w obecnym stanie prawnym przeszkody dla wypłaty wynagrodzenia minimalnego częściowo w formie niepieniężnej. Ponadto podzielam pogląd o konieczności interwencji ustawodawcy w tym zakresie, ale uważam, że owa interwencja powinna być dalej idąca niż proponuje to M. Seweryński — w mojej ocenie w przypadku otrzymywania przez pracownika minimalnego wynagrodzenia (biorąc pod uwagę jego cel) całe powinno być wypłacane w formie pieniężnej.

Nie zgadzam się jednak z ogólnym twierdzeniem, że z treści art. 86 § 2 k.p. możliwe jest wyprowadzenie wniosku, że część wynagrodzenia wypłacana w formie niepieniężnej nie może przewyższać (czy też przewyższać „znacznie”) części wynagrodzenia płatnej w pieniądzu. Nie dostrzegam powodów, aby ze sformułowania „częściowe spełnienie...” wyprowadzać wniosek, że owa część musi być mniejsza. Oznacza to w mojej ocenie wyłącznie tyle, że nie można w formie innej niż pieniężna wypłacać całego wynagrodzenia (por. Szmit, 2015). Każdy podział oznacza, że częściowo jest spełniane w formie niepieniężnej (a częściowo w pieniężnej). Można wyobrazić sobie powody, dla których J. Skoczyński przedstawił takie zapatrywanie, co więcej w momencie wydania cytowanych publikacji (rok 1997 i 2008) poprzez formę niepieniężną w praktyce rozumieć można było towary (ewentualnie usługi) — jak wskazywała B. Wagner — produkowane przez pracodawcę (taki też był, jak sądzę, sens art. 4 konwencji nr 95 MOP). W dzisiejszych realiach gospodarczych, a zwłaszcza w kontekście zagadnienia będącego przedmiotem niniejszego artykułu, nie dostrzegam żadnych przeszkód, aby odmówić (w przypadku gdyby odpowiednie postanowienia w tym zakre-

się znalazły się w układzie zbiorowym) możliwości wypłacania przykładowo spółce technologicznej połowy wynagrodzenia w kryptowalucie (czy też w instrumencie finansowym niebędącym pieniądzem).

Ochrona interesów pracowniczych poprzez ograniczenie możliwości realizowania przez pracodawcę zobowiązania płacowego w innej formie niż pieniążna

W Projekcie kodeksu pracy⁷ doprecyzowano obecnie obowiązującą regulację przewidzianą w art. 86 § 2 k.p. wskazując, że w formie innej niż pieniążna może być wypłacane nie więcej niż 10% wynagrodzenia (art. 217 § 2 projektowanego k.p.). W mojej ocenie — zapominając nawet na chwilę o kryptowalutach i opierając się na praktyce pracodawców regulujących w ramach innych dodatkowych świadczeń akcje czy też opcje na akcje (albo inne instrumenty finansowe, których wartość zależy od powodzenia pracodawcy) — bardziej celowe byłoby po pierwsze zagwarantowanie pracownikom do pewnego poziomu wynagrodzenia wypłaty wyłącznie w formie pieniążnej (np. do dwukrotności minimalnego wynagrodzenia), natomiast powyżej tej kwoty umożliwienie stopniowego zwiększania udziału „części niepieniężnej” (tak aby np. wynagrodzenie miesięczne w wysokości 15-krotności minimalnego wynagrodzenia mogło być ukształtowane w ten sposób, że w formie pieniążnej wypłacana jest pięciokrotność minimalnego wynagrodzenia a pozostała część — zmieniająca się w związku ze zmianami wysokości minimalnego wynagrodzenia — w formie niepieniężnej). Nie istnieje w mojej ocenie ryzyko (czy też jest marginalne), że pracodawca osobie zarabiającej przykładowo równowartość kilkunastu minimalnych wynagrodzeń będzie chciał — i przy użyciu przewagi negocjacyjnej zmusi ją do tego — wypłacać wynagrodzenie w lodówkach czy innych wytwarzanych przez niego dobrach. Z całą pewnością w ramach części wynagrodzenia wypłacanego w formie niepieniężnej będą to instrumenty finansowe (a być może kryptowaluty). Nie dostrzegam także powodów, dla których ustawodawca miałby zapewniać takim pracownikom „ochronę” zmuszając do wypłaty im wynagrodzenia w 90% w formie pieniążnej⁸.

Należy zaznaczyć, że już dzisiaj ograniczenie co do formy wypłaty wynagrodzenia w wielu spółkach (zwłaszcza w międzynarodowych grupach) „obchodzone” jest w ten sposób, że pracownika/kandydata do pracy informuje się, że będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości x , a ponadto raz do roku pakiet akcji (czy też bardziej skomplikowanych instrumentów) o wartości np. połowy rocznych zarobków wypłacanych w formie pieniążnej. W przypadku pakietu akcji o tak znacznej wartości (w stosunku do wynagrodzenia wypłacanego w formie pieniążnej) i braku ograniczeń w ich zbywaniu — ewidentnie stanowią one element wynagrodzenia. W konsekwencji przeszkody przewidziane w art. 86 § 2 k.p. są w istocie — z punktu widzenia dużych spółek — pozorne.

Podsumowanie

Obrót kryptowalutami jest na terenie Rzeczypospolitej Polskiej legalny, jednak z uwagi na to, że w świetle obecnie obowiązujących regulacji kryptowaluty nie są pieniążdem, wypłata całego wynagrodzenia ze stosunku pracy w kryptowalucie nie jest możliwa w świetle art. 86 § 2 k.p. Nie ma natomiast — jak się wydaje — przeszkód, aby wycena konkretnej kryptowaluty (na konkretnej giełdzie) służyła jako miernik wartości⁹ w rozumieniu art. 358¹ § 2 k.c. do ustalenia wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi, wypłacanego w formie pieniążnej. Biorąc pod uwagę dużą zmienność wyceny kryptowalut, regulacja taka wiązałaby się z dużym ryzykiem ekonomicznym zarówno dla pracownika jak i dla pracodawcy, jednak można wyobrazić sobie uregulowanie wysokości wynagrodzenia w ten sposób, że wynosi ono przykładowo równowartość 0,5 BTC, ale nie mniej niż x (lub nie mniej niż x i nie więcej niż y zł).

Częściowo natomiast wynagrodzenie w kryptowalucie można wypłacać pod warunkiem, że będzie przewidywał to układ zbiorowy pracy. Co do tego, jak duża część wynagrodzenia może być wypłacana w owej innej niż pieniążna formie, nie zgadzam się z poglądem jakoby w świetle obecnie obowiązującej regulacji musiała być to część mniejsza od tej wypłacanej w formie pieniążnej. Wyprowadzenie z art. 86 § 2 k.p. takiego wniosku nie jest w mojej ocenie uprawnione.

De lege ferenda uważam, że celowe byłoby wprowadzenie bezwzględного ograniczenia do jakiej wysokości wynagrodzenie powinno być wypłacane wyłącznie w formie pieniążnej (np. do dwukrotności minimalnego wynagrodzenia), a także mechanizmu (przykładowo na kształt zaproponowanego w tekście artykułu) przewidującego w przypadku wysokich zarobków możliwość wypłacania coraz większej części wynagrodzenia w formie innej niż pieniążna. Przy czym regulację zaproponowaną w Projekcie kodeksu pracy — przewidującą możliwość wypłacania w formie innej niż pieniążna nie więcej niż 10% wynagrodzenia bez względu na wysokość zarobków — oceniam jako zbyt restrykcyjną.

Artykuł miał za zadanie przedstawić analizę dopuszczalności wypłaty wynagrodzenia (lub jego części) w kryptowalucie i w tym zakresie (wynagrodzenia) były prowadzone rozważania. Nie można jednak pominąć zasygnalizowanego powyżej problemu „innych świadczeń związanych z pracą”. Przy wykorzystaniu tej konstrukcji pracodawcy mogą w istocie dość swobodnie obchodzić ograniczenia co do formy wypłaty wynagrodzenia (ponad minimalne wynagrodzenie) uznając dane świadczenie za niebędące wynagrodzeniem. Trzymając się wskazanego wyżej przykładu, przekazanie raz do roku pakietu akcji o wartości półrocznych zarobków przy braku ograniczeń w ich zbywaniu ewidentnie stanowi element „wynagrodzenia”. Czy zjawisko to należy ocenić negatywnie, i w tym kontekście postulować zmianę w regulacji (i praktyki) zmierzającą do likwidacji podziału na wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą i włączenie innych świadczeń do pojęcia wynagrodzenia — ze

wszystkimi konsekwencjami z tego wynikającymi (m.in. z art. 86 § 2 k.p.). W mojej ocenie nie ma powodów dla likwidacji owej dychotomii czy też podejmowania prób innego ograniczenia praktycznego zastosowania „innych świadczeń związanych z pracą”, wręcz przeciwnie celowo wydaje się szersze umożliwienie wypłaty wynagro-

dzenia w innej formie niż pieniężna, tak aby nie zachodziła konieczność „ucieczki” w inne świadczenia związane z pracą. Co ważne, zmianie takiej musiałyby towarzyszyć wprowadzenie przepisów ochronnych dla osób najmniej (czy też mało) zarabiających.

Przypisy/Notes

- ¹ <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf> (dostęp: 20.01.2020).
- ² https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/userfiles/_public/k8/dokumenty/stenogram/oswiadczenia/klima/3001oa.pdf (dostęp 21.01.2020).
- ³ Art. 1 ustawy z 23 października 2008 r. o zmianie ustawy — Kodeks cywilny oraz ustawy — Prawo dewizowe, DzU nr 228, poz. 1506.
- ⁴ Pismo Ministerstwa Finansów z 28 czerwca 2013 r., skierowane do Marszałka Senatu (pismo znak: FN/FN-7/0602/WOS/4-3/2013/RD-64616/2013), https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/userfiles/_public/k8/dokumenty/stenogram/oswiadczenia/klima/3001oa.pdf (dostęp 21.01.2020).
- ⁵ https://www.nbp.pl/aktualnosci/wiadomosci_2017/komunikat-waluty-wirtualne.pdf (dostęp 21.01.2020).
- ⁶ Projekt kodeksu pracy zamieszczony na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp 25.01.2020).
- ⁷ W pełni podzielam zdanie A. Sobczyka (2014, s. 31 i n.), że wysoko zarabiający pracownicy nie powinni korzystać z niektórych ustawowych praw pracowniczych i w tym kontekście nie dostrzegam też powodów, dla których ustawodawca miałby „chronić” ich w ten sposób, niejako zakładając, że będą podejmowali nieracjonalne decyzje, ponosili zbyt duże ryzyko lub ulegną presji pracodawcy (lub potencjalnego przyszłego pracodawcy).
- ⁸ Odmienne A. Piotrowska (2014, s. 280), która wskazuje, że bitcoin nie spełnia funkcji miernika wartości. Jak wyjaśnia, „wynika to z faktu, że nawet podmioty handlowe i użytkownicy płatności w bitcoinach dokonują wyceny w walutach tradycyjnych, a w kryptowalucie rozliczają się po jej aktualnym kursie wymiany. Dopóki ceny produktów nie będą wyrażane wprost w bitcoinach, dopóty funkcja ta nie będzie realizowana”. Być może autorka nie miała na myśli „miernika wartości” w rozumieniu art. 358¹ § 2 k.c., tylko w innym znaczeniu. W rozumieniu powołanego przepisu kodeksu cywilnego wydaje się, że owym miernikiem może być, a co za tym idzie — można w oparciu o BTC konstruować umowną klauzulę waloryzacyjną. Nie budzi wątpliwości w nauce i praktyce obrotu możliwość zastrzeżenia klauzul towarowych (indeksowych), w których punktem odniesienia są ceny towarów jak chociażby zboże czy benzyna, lub klauzuli opartej na cenie złota (Wiśniewski, 2017). W odniesieniu do tych przedmiotów stosunków cywilnoprawnych także dokonuje się wyceny w walutach tradycyjnych.

Bibliografia/References

- Czachórski, W., Brzozowski, A., Safjan, M. i Skowrońska-Bocian, E. (2004). *Zobowiązania. Zarys wykładu*. Warszawa.
- Dąbrowska, J. (2017). Charakter prawny Bitcoin. *Człowiek w Cyberprzestrzeni*, (1).
- Grzybowski, S. (1985). W: S. Grzybowski (red.), *System prawa cywilnego. Tom. I. Część ogólna*. Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź.
- Kędziński, J. (2008). Uwagi dotyczące pojęcia pieniądza w przestępstwie z art. 310 k.k. (w związku z artykułem J. Skorupki). *Prokuratura i Prawo*, (7–8).
- Nakamoto, S. (2008). *Bitcoin: Peer-to-Peer Electronic Cash System*. <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>
- Nowak, M. (2014). W: Z. Góral (red.), *Wynagrodzenie za pracę*. LEX.
- Piotrowska, A. (2014). Bitcoin a definicja i funkcja pieniądza. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H, Oeconomia*, 48(3). <https://doi.org/10.17951/h.2015.48.3.275>
- Rączka, K. (2014). W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Seweryński, M. (2009). Minimalne wynagrodzenie za pracę — wybrane zagadnienia. W: W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*. Warszawa.
- Skoczynski, J. (1997). Ochrona wynagrodzenia za pracę. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3).
- Skoczynski, J. (2008). Komentarz do art. 86 k.p. W: Z. Salwa (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. LEX.
- Skorupka, J. (2007). Pojęcie pieniądza w przestępstwie z art. 310 k.k. *Prokuratura i Prawo*, (7–8).
- Skorupka, J. (2009). Jeszcze o pojęciu pieniądza w przestępstwie z art. 310 k.k. *Prokuratura i Prawo*, (2).
- Sobczyk, A. (2014). Prawo i człowiek pracujący — między ochroną godności a równości. W: M. Skąpski i K. Ślęzak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Poznań.
- Szmit, J. (2015). Wynagrodzenie za pracę — wynagrodzenie za pracę w naturze. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 41/13. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (6).
- Wagner, B. (2017). Komentarz do art. 86 nb 11. W: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Wiśniewski, T. (2017). Komentarz do art. 709–1, nb 1. W: J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. LEX.

Dr Wojciech Ostaszewski, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radca prawny. Autor ponad 20 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Dr Wojciech Ostaszewski, PhD-Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law. Author of over 20 scientific publications in the field of labour law.