



Michał Mierzejewski✉

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poland

## PROBLEMATYKA PRAKTYCZNEGO WYKORZYSTANIA KRYPTOWALUTY W STOSUNKU PRACY

**Abstrakt.** W niniejszym artykule podjęto próbę analizy praktycznego wykorzystania kryptowaluty w stosunku pracy. Na wstępie wyjaśniono pojęcie kryptowaluty oraz zwrócono uwagę na proponowane przez instytucje i przedstawicieli nauki ujęcia omawianego zagadnienia. W następnych rozważaniach skupiono się nad problemem prawnej regulacji poruszanej kwestii. W szczególności zasadnym wydaje się rozważenie, czy taka regulacja jest pożądana, a jeśli tak, to w warunkach jakiej legislacji powinna się ona odbywać – krajowej czy unijnej. W dalszej części opracowania przeanalizowano aktualny stan prawny pod kątem możliwości zastosowania kryptowaluty w stosunku pracy. Przede wszystkim szczególną uwagę zwrócić należy na problem wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

**Słowa kluczowe:** kryptowaluta, bitcoin, wynagrodzenie, stosunek pracy, prawo pracy

### WPROWADZENIE

Pierwsza kryptowaluta, którą jest bitcoin, pojawiła się w obrocie 10 lat temu. W początkowej fazie funkcjonowania traktowana była przez wielu miłośników nowych technologii jako ciekawostka. Jednak systematyczny wzrost zainteresowania wynikający ze stale rosnącej popularności tego środka wymiany spowodował z jednej strony kreowanie nowych odmian kryptowalut, z drugiej poważną konkurencję dla pieniądza fiducjarnego.

Bitcoin z początkowej ciekawostki stawał się coraz bardziej popularny na rynku m.in. inwestycji, wymiany dóbr i usług. Powyższe budzi potrzebę rozważenia klasyfikacji prawnej, ekonomicznej oraz kwestii bezpieczeństwa dla państwa i obywatela szeroko pojętej kryptowaluty. Specyfika technologii, na których oparte

są kryptowaluty, globalny charakter oraz brak szczegółowych regulacji prawnych w poszczególnych państwach, w tym w Polsce, powodują problemy natury praktyczno-prawnej dotyczące m.in. umiejscowienia tego innowacyjnego surogatu pieniądza zarówno w prawie prywatnym, jak i publicznym (Zacharzewski, 2014). Pojawia się więc pytanie, czym jest kryptowaluta z perspektywy poszczególnych dziedzin nauki.

W niniejszym artykule nie ma jednak miejsca na tak szeroką analizę pojawiających się wątpliwości w zasygnalizowanym problemie badawczym. Dlatego też główne rozważania skoncentrowano na kwestii praktycznego wykorzystania kryptowaluty w stosunku pracy.

Uzasadniając wybór, należy wyjaśnić, że ujęcie tematu w perspektywie prawa pracy poruszano w literaturze zdawkowo, nie wyjaśniając szeregu wątpliwości,

---

✉mgr Michał Mierzejewski, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, al. Niepodległości 53, 61-714 Poznań, Poland, e-mail: [michal.marcin.mierzejewski@gmail.com](mailto:michal.marcin.mierzejewski@gmail.com)

co oczywiście nie oznacza, że tezy postawione przez niektórych przedstawicieli literatury przedmiotu nie są trafne (Tomanek, 2017). Zdecydowanie więcej uwagi poświęcono aspektom cywilnoprawnym (Zacharzewski, 2014; 2015; Szewczyk, 2018a; 2018b; Michna, 2018), karnoprawnym (Pasternak, 2017) czy podatkowym (Goś, 2016; Nowosielski, 2016). Nadto stosunek pracy, którego jedną z wielu charakterystycznych cech jest odpłatność, ma dla pracownika kluczowe znaczenie w kontekście przysporzenia w sensie ekonomicznym oraz bezpieczeństwa socjalnego. Fundamentalnym staje się więc pytanie, czy jakkolwiek składnik wynagrodzenia bądź świadczeń innych niż wynagrodzenie, które są wypłacane pracownikowi, może być wyrażony w kryptowalucie. Istota postawionego pytania podkreślona zostaje również przez swoistą specyfikę prawa pracy, które charakteryzuje funkcja ochronna w stosunku do pracownika jako podmiotu słabszego ekonomicznie i organizacyjnie, co wyłącza pełną i nieskrępowaną dowolność w kreowaniu umowy pomiędzy stronami, tak jak ma to miejsce w stosunkach cywilnoprawnych. Stąd w rozważaniach autora postawiono za cel przebadanie zachodzących współcześnie relacji na rynku pracy z udziałem kryptowalut.

## POJĘCIE KRYPTOWALUTY

Na wstępie wyjaśnić należy, że w systemie prawa polskiego brak jest legalnej definicji kryptowaluty. Nie oznacza to, że niemożliwym jest zdefiniowanie tego rodzaju „pieniądza” na potrzeby rozmaitych nauk, a w przypadku nauk prawnych w kontekście różnych gałęzi prawa.

Definiując kryptowalutę, wskazać należy, że jest to środek wymiany funkcjonujący w niescentralizowanym systemie opartym na zasadach kryptografii. Motywem stworzenia kryptowaluty było m.in. umożliwienie zachowania pewnego poziomu anonimowości<sup>1</sup>. Nie wchodząc w skomplikowaną nomenklaturę informatyczno-techniczną, można powiedzieć, że kryptowaluta to wirtualny

<sup>1</sup> Wyjaśnić należy, że poziom anonimowości jest uzależniony od konkretnej kryptowaluty, idei, na jakiej się ona opiera, oraz sposobie jej nabycia. Dla przykładu można podać, że bitcoin oferuje możliwość skorzystania z anonimowości w sytuacji wykreowania (wykopania) konkretnych jednostek. W literaturze wskazuje się również na tzw. pseudoanonimowość, którą określić można jako możliwość pozyskania konkretnej ilości bitcoinów poprzez zakup za środki własne znajdujące się na koncie bankowym, co pozwala na ustalenie osoby dokonującej tego typu transakcji.

zapis w postaci pliku „portfela” na dysku komputera lub innym nośniku danych<sup>2</sup>, zawierający informacje o ilościach zawartych w nim jednostek. Jako przykład podać można m.in. Bitcoin, Ripple lub Ether.

Jedną z najpopularniejszych odmian kryptowaluty jest Bitcoin (Coin..., 2018), zyskujący stale rosnącą popularność od momentu powstania, tj. od końca 2008 roku. Jego twórcą jest osoba bądź grupa osób legitymująca się pseudonimem Satoshi Nakamoto (Nakamoto, 2008). Z uwagi na fakt, że jest to pierwsza i najbardziej rozpowszechniona kryptowaluta, w literaturze przedmiotu poświęca się jej najwięcej uwagi pod kątem prawnym i ekonomicznym. Podjęte rozważania prawne próbują wpasować ten instrument obrotu w system prawny (Szewczyk, 2018a; 2018b; Zacharzewski, 2015). Z kolei w rozważaniach ekonomicznych skupiono się na zjawisku popularności i możliwości inwestycji oraz rozliczeń, jakie niesie za sobą bitcoin (Kądziołka, 2015), z uwzględnieniem stopnia ryzyka i niebezpieczeństwa dla człowieka, gospodarki i państwa (Perez i Urbaniak, 2013).

Od pojęcia „kryptowaluty” odróżnić należy pojęcie „waluty wirtualnej”, która wydawana jest przez scentralizowanego wydawcę jako środek wymiany do funkcjonowania w świecie wirtualnym w ściśle określonym programie komputerowym lub grupie takich programów, np. w grze komputerowej (Czarnecki, 2018). Podobną definicję zaproponował Europejski Bank Centralny (EBC), wskazując, że waluta wirtualna to nieuregulowany prawnie, cyfrowy pieniądz pozostający pod kontrolą twórcy i przez niego wydawany, który jest używany i akceptowany przez użytkowników określonej wirtualnej społeczności, przy czym EBC zaznaczył, że w przyszłości niniejsza definicja może zostać poddana modyfikacji (European Central Bank, 2012). Wydaje się, że jest to słuszne ujęcie, dające podstawę do rozróżnienia kryptowaluty i waluty wirtualnej, które *sensu largo* są tzw. walutami cyfrowymi.

Zauważyć jednak należy, że w polskim systemie prawnym odnaleźć można jedynie definicję waluty wirtualnej. Została ona zawarta w art. 2 ust. 2 pkt 26 ustawy z dnia 1 marca 2018 roku o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (Ustawa..., 2018).

<sup>2</sup> Wskazane nośniki, takie jak np. dysk komputera, klucze usb (pendrive), same w sobie nie są konkretną kryptowalutą.

## PROBLEMATYKA REGULACJI PRAWNEJ KRYPTOWALUTY

Mając na uwadze powyższe, należy zadać pytanie, czy istnieje potrzeba dokonania regulacji prawnej kryptowalut, a jeśli tak, to na jakim szczeblu powinna się ona odbywać – krajowym czy unijnym.

Na wstępie należy wyjaśnić, że brak regulacji prawnej nie uniemożliwia funkcjonowania kryptowaluty w praktyce. Jak wiele innych innowacyjnych bytów, wywodzi się ona ze sfery faktów, a nie rzeczywistości normatywnej (Szewczyk, 2018a), inaczej mówiąc, nie jest wykreowana przez prawo. Zgodnie z zasadą swobody umów, obrót kryptowalutami należy uznać za legalny. Pewne wątpliwości mogą pojawić się jedynie w stosunku do określenia, czym jest w rozumieniu prawnym kryptowaluta w poszczególnych dziedzinach prawa np. w prawie cywilnym (czy jest rzeczą, dobrem niematerialnym, czy inną kategorią), w prawie handlowym (czy może być wkładem pieniężnym, czy niepieniężnym i czy w ogóle może stanowić wkład do spółki), w prawie pracy (czy będzie możliwe wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia lub innych świadczeń w kryptowalucie), w prawie podatkowym (czy podlega opodatkowaniu, a jeśli tak, to na jakich zasadach). Tego typu wątpliwości wykazują, że z jednej strony kryptowaluta może funkcjonować w systemie prawa bez regulacji, natomiast z drugiej następujące upowszechnienie i stosowanie jej w różnych, bardzo wyspecjalizowanych sytuacjach faktycznych prowadzi do uwidocznienia pewnych problemów i postawienia pytania o konsekwencje prawne obrotu kryptowalutą np. w sferze podatkowej.

Ze względu na bardzo specjalistyczny charakter konstrukcji kryptowalut, który mógłby być trudny do zrozumienia, koniecznym wydaje się dokonanie prawnej regulacji. Mając na uwadze globalny zasięg kryptowalut, racjonalnym wydaje się ujęcie normatywne na szczeblu unijnym. Pozostawienie tej materii państwu członkowskim do dobrowolnej regulacji spowodować może szereg problemów kolizyjnych, co nie będzie sprzyjać ujednocnieniu prawa pomiędzy państwami wspólnoty i realizowaniu swobód unijnych. Niestety ta obawa zmienia się w niekorzystny trend w wymiarze praktycznym. Przykładem jest tu indywidualne krajowe ustawodawstwo Republiki Malty (Malta..., 2018; *Virtual Financial Assets...*, 2018; *Innovative Technology Arrangements and Services Act*, 2018). Od strony merytorycznej natomiast, w ocenie ekspertów przyjęte rozwiązania powinny mieć

korzystny wpływ na popularyzację kryptowalut oraz przyciągnięcie zainteresowanych nowymi technologiami inwestorów, którzy to nie podejmują działań na pozostałych, nieuregulowanych rynkach w obawie przed ewentualną niekorzystną legislacją.

## KRYPTOWALUTA W STOSUNKU PRACY

W prawie pracy pracodawca ma duże możliwości realizacji świadczeń przysparzających na rzecz pracownika. Ograniczony jest jednak normami semiimperatywnymi, wskazującymi, że wszystko, co stanowi dla pracownika większą korzyść, niż wynika to z przepisów prawa pracy, jest zgodne z prawem. Nadto pracodawca musi przestrzegać norm bezwzględnie obowiązujących. Powyższe ograniczenia odnoszą się m.in. do wynagrodzenia i świadczeń innych niż wynagrodzenie.

Pomimo – jak już wyżej wykazano – braku szczególnych regulacji w zakresie funkcjonowania kryptowalut w polskim porządku normatywnym, nie powinien budzić większych wątpliwości fakt, że pracodawca może przekazać pracownikowi kryptowalutę. Stanowi to przysporzenie, czyli korzyść, a nie obciążenie dla pracownika, i takie działanie jest aprobowane przez przepisy kodeksu pracy. Problem pojawia się w momencie klasyfikacji świadczeń z tytułu kryptowaluty. Inaczej ujmując, czy będzie to wypłata w ramach wynagrodzenia, czy innego niż wynagrodzenie świadczenia, ewentualnie – jakiego.

Udzielając odpowiedzi na zadane we wstępie pytanie dotyczące tego, czy wynagrodzenie bądź jakikolwiek jego składnik albo świadczenia inne niż wynagrodzenie, których udziela pracownikowi jego pracodawca, mogą być wyrażone w kryptowalucie, należy zwrócić uwagę na dwa aspekty. Pierwszy dotyczy świadczeń pieniężnych, zaś drugi niepieniężnych.

W pierwszym aspekcie, zgodnie z normą wyrażoną w art. 86 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku w kodeksie pracy (Ustawa..., 1974), dalej jako kodeks pracy, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej. Możliwe jest częściowe spełnienie wynagrodzenia w formie innej niż pieniężna, ale jedynie w przypadkach przewidzianych ustawowymi przepisami prawa pracy lub w układzie zbiorowym pracy. W doktrynie prawa pracy wykreowany został pogląd, że wypłata wynagrodzenia w formie innej niż pieniężna nie powinna znacznie przekraczać tej części, która jest płatna w formie pieniężnej, ponieważ w innym wypadku może prowadzić to do obejścia przepisów prawa (Walczak, 2018).

Nadto na podstawie art. 4 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony płacy przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku (Konwencja..., 1949), zwanej dalej Konwencją MOP, wypłata części wynagrodzenia w formie innej niż pieniężna powinna nastąpić z uwzględnieniem specyfiki zawodu lub przemysłu, gdzie ten rodzaj wypłaty jest uznany lub pożądanym w praktyce i służy interesom pracownika oraz jego rodziny.

Na kanwie powyższych wniosków należy rozstrzygnąć, czy kryptowaluta w kontekście wynagrodzenia jest świadczeniem pieniężnym, czy innym niż pieniężne. Odpowiedź na to pytanie wydaje się prosta z punktu widzenia obowiązujących przepisów. Po pierwsze kryptowaluty nie mogą zostać uznane za pieniądze, ponieważ nie są prawnymi środkami płatniczymi w Polsce i nie podlegają monopolowi Narodowego Banku Polskiego. Po drugie nie można ich również potraktować jako wartości dewizowych na podstawie przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2002 roku prawa dewizowego (Ustawa..., 2002). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 8–10 przywołanej ustawy wartościami dewizowymi są zagraniczne środki płatnicze, czyli waluty obce wyrażone w postaci zmaterializowanych znaków pieniężnych, tj. banknotów i monet, będących poza Polską prawnym środkiem płatniczym. Kryptowaluta jest wyrażona w postaci wirtualnej, a nie materialnej, a nadto nie została uznana za prawny środek płatniczy w zdecydowanej większości państw (Mierzejewski, 2016). Zatem możliwa jest klasyfikacja kryptowaluty jako świadczenia niepieniężnego.

Rozważenia wymaga więc możliwość potraktowania kryptowaluty jako świadczenia z tytułu wynagrodzenia innego niż pieniężne. Z jednej strony, biorąc pod uwagę ograniczenia wynikające z art. 86 § 2 kodeksu pracy, możliwym jest wprowadzenie takiej formy częściowej wypłaty w układzie zbiorowym pracy, co pozwala twierdząco odpowiedzieć na powyższe pytanie. Z drugiej strony uwzględnić należy przytoczone wcześniej ograniczenia wynikające z art. 4 konwencji MOP. W szczególności wątpliwym jest, czy na obecnym etapie popularyzacji, akceptacji i rozwoju kryptowaluty można uznać za bezwarunkowe spełnienie ograniczenia odnoszącego się do służenia osobistym interesom pracownika i jego rodziny.

Należy także zwrócić uwagę na możliwość wypłaty premii w kryptowalucie. Jak uznał Sąd Najwyższy (Wyrok..., 2000), premia ma charakter wynagrodzenia, tj. ekwiwalentu za wykonaną pracę. W związku z tym

powyższe rozważania można z powodzeniem odnieść do tego rodzaju przysporzenia dla pracownika.

W drugim aspekcie rozstrzygnąć należy, czy kryptowaluta może stanowić przysporzenie z tytułu innego niż wynagrodzenie. Będą to m.in. nagrody albo świadczenia rzeczowe. Tutaj również następuje podział dychotomiczny na świadczenia wyrażone w pieniądzu i w formie niepieniężnej. Rozstrzygnięte zostało już, że kryptowaluta nie może być uznana za pieniądź, dlatego omówieniu podlegać będą jedynie świadczenia w formie niepieniężnej.

Należy zwrócić uwagę, że w przeciwieństwie do premii, nagrody lub inne świadczenia niepieniężne niebędące wynagrodzeniem, np. bony, świadczenia z okazji świąt itp., nie stanowią ekwiwalentu za wykonaną pracę. W związku z tym omówione ograniczenia z art. 86 § 2 kodeksu pracy i art. 4 Konwencji MOP nie mają zastosowania. Oznacza to, że bez przeszkód pracodawca może przyznać pracownikowi świadczenie w postaci nagrody wyrażonej w konkretnej kryptowalucie. Problemem może być ewentualne nieposiadanie wystarczających umiejętności i wiedzy, by otrzymać i w dalszej kolejności rozporządzić takim przysporzeniem.

Potraktowanie kryptowaluty jako innego niż nagroda świadczenia rzeczowego, np. świadczenia z okazji świąt, nastrocza problemów natury cywilnoprawnej. W doktrynie prawa cywilnego kreuje się debata na temat tego, czy kryptowalutę można uznać za rzecz, czy za inny byt (Szewczyk, 2018a; 2018b; Zacharzewski, 2014; 2015). Nie jest to przedmiotem niniejszej pracy, dlatego można przypuszczać, że bez większego względu na klasyfikację tego dobra w prawie cywilnym, może ono w prawie pracy być potraktowane jako inne niż nagroda świadczenie, gdyż stanowi dla pracownika korzyść, a nie zobowiązanie.

## PODSUMOWANIE

Podsumowując, stworzenie kryptowalut i technologii, na których są one oparte, nastrocza wielu problemów natury prawnej, w szczególności klasyfikacji i regulacji tego dobra wirtualnego. Trzeba przy tym pamiętać, że podejmowane ewentualne działania prowadzące do stworzenia regulacji powinny uwzględniać globalny charakter tej technologii i muszą być regulowane w ujęciu systemowym. Wydawać by się mogło, że kompleksowa i wyodrębniona przedmiotowo regulacja powinna być dokonana co najmniej na poziomie przepisów unijnych,

a nie krajowych. W prawie pracy kryptowaluta może być z powodzeniem wykorzystywana przez pracodawcę w relacjach z pracownikiem. Co prawda obarczone jest to pewnymi ograniczeniami i wątpliwościami natury praktycznej związanymi z jej nowatorskim charakterem, jednak kryptowaluta stanowi przysporzenie dla pracownika i co do zasady może być stosowana. Niniejsze rozważania nie wyczerpują tematu, jednakże wskazują pewne możliwości praktycznego wykorzystania kryptowaluty w stosunku pracy.

## BIBLIOGRAFIA

- Coin Market Cap (2018). Pobrane 10.10.2018 z: <https://coinmarketcap.com>
- Czarnecki, J. (2018). Nie tylko bitcoin, czyli rodzaje wirtualnych walut. Pobrane 30.10.2018 z: <https://bitcoin.pl/o-bitcoinie/bitcoin-a-polskie-prawo#NTB>
- European Central Bank (2012). Virtual Currency Schemes. Pobrane 30.10.2018 z: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/virtualcurrencyschemes201210en.pdf>
- Goś, P. (2016). Usługi polegające na wymianie waluty wirtualnej na walutę rzeczywistą (i odwrotnie) podlegają zwolnieniu z VAT. *Monitor Podatkowy*, 1, 8-14.
- Innovative Technology Arrangements and Services Act (2018). Pobrane 30.10.2018 z: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=12874&l=1>
- Kądziołka, K. (2015). Ocena ryzyka inwestycji w kryptowalutę bitcoin. *Współczesna Gospodarka*, 6, 1–8.
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony płacy przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku (1949). *Dz.U. z 1955 r. nr 38 poz. 234*.
- Malta Digital Innovation Authority Act (2018). Pobrane 30.10.2018 z: <http://justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lp&itemid=29080&l=1>
- Michna, M. (2018). Bitcoin jako przedmiot stosunków cywilnoprawnych. Warszawa: Wyd. C.H.Beck.
- Mierzejewski, M. (2016). Przedmiot wkładu niepieniężnego do spółki akcyjnej. Maszynopis. Poznań: WPiA UAM.
- Nakamoto, S. (2008). Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System. Pobrane 4.11.2018 z: <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>
- Nowosielski, P. (2016). Zbycie bitcoinów jest przychodem z prawa majątkowego. *Monitor Podatkowy*, 3, 12–19.
- Pasternak, Ł. (2017). Kryptowaluta i pieniądz wirtualny jako przedmiot przestępstwa z art. 310 § 1 k.k. *Prokuratura i Prawo*, 4, 77–94.
- Perez, K., Urbaniak, M. (2013). Bitcoin – wirtualny eksperyment czy waluta przyszłości? *Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny*, 4, 163–180.
- Szewczyk, J. (2018). O cywilnoprawnych aspektach bitcoina. *Monitor Prawniczy*, 5, 1–12.
- Tomanek, B. (2017). Wypłata wynagrodzenia w wirtualnej walucie bitcoin. *Monitor Prawa Pracy*, 11, 582–586.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (1974). T.j. *Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.*
- Ustawa z dnia 27 lipca 2002 r. prawo dewizowe (2002). T.j. *Dz.U. z 2017 r. poz. 679 ze zm.*
- Ustawa z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (2018). *Dz.U. z 2018 r. poz. 723 ze zm.*
- Virtual Financial Assets Act (2018). Pobrane 30.10.2018 z: <http://justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lp&itemid=29079&l=1>
- Walczak, K. (red.). (2018). Kodeks pracy. Komentarz. Legalis. Warszawa: Wyd. C.H.Beck.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2000 r. (2000). *Sygn. akt I PKN 681/99*.
- Zacharzewski, K. (2014). Bitcoin jako przedmiot stosunków prawa prywatnego. *Monitor Prawniczy*, 21, 1132–1139.
- Zacharzewski, K. (2015). Praktyczne znaczenie bitcoina na wybranych obszarach prawa prywatnego. *Monitor Prawniczy*, 4, 187–195.

## THE ISSUE OF PRACTICAL USE OF CRYPTOCURRENCY IN LABOUR RELATIONS

**Abstract.** This article attempts to analyse the practical use of cryptocurrency in the labour relations. At the beginning, the author explains the definition of cryptocurrency and then draws attention to other perspectives on the discussed issue proposed by public institutions and representatives of science. Next, the considerations focus on the problem of legal regulation of the cryptocurrency. In particular, it is reasonable to consider whether regulation is necessary and if it is whether it should be EU regulation or national regulation. In the further part of the article, the author analyses the current polish labour law legislation in regard to possibility of use of cryptocurrency in labour relations. Primarily, the special attention is paid to the matter of remuneration for labour and benefits or premiums.

**Keywords:** cryptocurrency, Bitcoin, remuneration for labour, labour relations, labour law