

A KRIPTOESZKÖZBEN TÖRTÉNŐ JAVADALMAZÁS LEHETŐSÉGEI ÉS FELTÉTELEI NEMZETKÖZI ÖSSZEHASONLÍTÁSBAN

Halász Zsolt*

1. Bevezetés – a kutatás célja

Változó világunkban a technológia fejlődése az élet számos területén sok új eszköz, módszer és lehetőség megjelenését és alkalmazását hozza magával. E technológiai fejlődés olyan változásokat eredményez, amelyek sok esetben kihatnak a jogi szabályozási keretekre is Magyarországon és külföldön egyaránt, mivel olyan kérdéseket is felvetnek, amelyekre a hatályos törvényi és egyéb jogszabályi rendelkezések nem adnak megfelelő válaszokat.

E kérdések közül jelen tanulmányomban azt vizsgálom, hogy a munkavégzéshez kapcsolódó javadalmazásra vonatkozó nemzetközi és egyes nemzeti szabályok miként viszonyulnak a javadalmazás egyes elemeinek valamilyen kriptoeszközben történő kifizetéséhez. Amint látni fogjuk, többek között a kriptoeszközök viszonylagos újdonsága okán is a legtöbb releváns munkajogi szabályozás egyszerűen nem is érinti specifikusan e kérdést, továbbá a hatályos szabályozások alkalmazandó rendelkezései nem is segítik elő e javadalmazási módszer, illetve eszköz alkalmazását és elterjedését.

A kérdés ugyanakkor sokkal bonyolultabb, minthogy azt pusztán a munkajogi szabályok elemzésével át lehessen tekinteni, ugyanis a munkajog mellett a vonatkozó pénzügyi és pénzügyi jogi fogalmak és kapcsolódó jogszabályi rendelkezések áttekintése is ugyanolyan fontosságúnak tekinthető.

Mind a lehetséges felhasználók, mind a jogalkotó szervek 2009-ben, a Bitcoin megjelenése által szembesültek először a kriptoeszközökkel és az általuk támasztott kihívásokkal. Ha a számokat nézzük, míg 2019 nyarán csak 2250 különféle kriptoeszköz létezett (ami egy évtized alatt sem tekinthető elhanyagolható növekedésnek a darabszámot illetően), addig mára a számláló több mint 20000-et mutat, amelyből 8-10 ezer működhet ténylegesen. Míg a kriptoeszközök piaci értéke 2020 őszén kevesebb, mint

* Tanszékvezető egyetemi docens, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog és Államtudományi Kar, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7463-8619>



500 milliárd dollárt tett ki, 2025 februárjában ez a szám meghaladja a 3200 milliárd dollárt¹ (amely Magyarország 2023 évi GDP-jének mintegy tizenhatszorosával mérhető össze). A helyzetet tovább komplikálja, hogy a kriptoeszközök önmagukban sem képeznek egy homogén eszköz-kategóriát. Van köztük olyan, amely inkább fizetőeszköz funkciót képes betölteni és ezáltal a hagyományos pénzhez hasonlít leginkább és van köztük olyan, amely karaktere alapján inkább az értékpapírokhoz áll közelebb.² E két fő típus mellett további egyéb jellemzőkkel rendelkező kriptoeszközök is megjelennek a nagyszámú ilyen eszköz (*token*) körében (pl. hibrid tokenek, NFT-k³).

2. A kutatás módszertana

A kutatás során a szerző elsőként azt tekintette át, hogy önmagában miért merül fel az a kérdés, hogy egy munkaviszony keretében a javadalmazás ne hagyományos pénzben, hanem valamilyen kriptoeszközben történjen, illetve ennek milyen különleges jellemzői azonosíthatók. Ezt követően azt a kérdést vizsgálta az összehasonlító módszer alkalmazásával, hogy a nemzetközi munkajogi szabályok (különösen az ILO egyezmények munkabér védelmére vonatkozó rendelkezései), az európai uniós szabályrendszer, valamint egyes releváns példaként figyelembe vehető állami munkajogi törvényi előírások miként viszonyulnak a kriptoeszközben történő javadalmazás lehetőségéhez illetve igényéhez. A kutatás során a szerző annak vizsgálatára is kitért, hogy a munkajog és a pénzügyi jog fogalmai mennyire alkalmazhatók együtt e téren és hol lehet szükséges esetlegesen további fogalmi tisztázásra.

3. A kriptoeszközben történő javadalmazás lehetséges előnyei és kockázatai

A kriptoeszközben történő javadalmazási igények illetve munkáltatói szándékok mögött számos ok húzódhat meg.

Az egyik ilyen szubjektív szempont lehet a kriptoeszközök körül a hype, a divat, az újdonság iránti lelkesedés, valamint ezen eszközök bizonyos munkavállalók és munkáltatók körében tapasztalható elfogadottsága.

A kriptoeszközök mögött álló blokklánc technológia alkalmazása magában hordozza a javadalmazási rendszerek működésének átláthatóságát is, mivel a feltöltött nyilvántartások a nyilvános főkönyvben elérhetők, a blokkláncon lebonyolított tranzakciók a felhasználók számára nyomon követhetők a felhasználók személyének beazonosítása nélkül is.

A kriptoeszközök – különösen bizonyos fizetési eszköz funkciót betölteni képes kriptoeszközök – használata kevésbé fejlett bankrendszerrel rendelkező országok ese-

¹ Forrás: www.coinmarketcap.com

² Péter Bálint Király: The Legal Classification of Bitcoin and other Cryptocurrencies. In: Gábor Hulkó – Roman Vybiral (szerk.): *European Financial Law in Times of Crisis of the European Union*. Budapest, Ludovika, 2019. 239–248. <https://doi.org/10.36250/00749.22>

³ Breszkovics Botond: A kriptoeszköz-szolgáltatók és az NFT-k helyzete a MiCA rendszerében. In: Bujtár Zsolt – Szilovics Csaba – Halász Vendel et al. (szerk.): *Válság, gazdaság, technológia és jog*. Pécs, PTE ÁJK, 2023. 51–64.

tén a helyi fizetési rendszer biztonságos fizetési alternatívája lehet. Ezen előny kevésbé jelenik meg Európában és a világ pénzügyi technológiai szempontjából fejlettebb részén, de komoly szempont lehet azon országokban, ahol a hagyományos pénzügyi szolgáltatások egyáltalán nem, vagy nem biztonságosan érhetők el.

Globálisan vagy legalábbis egyszerre több országban működő multinacionális vállalatok, mint munkaadók esetén az azonos fizetőeszközben történő elszámolás költséghatékonysági szempontból is releváns lehet. Ilyen esetben azonban kihívás a munkáltatók számára a különböző országok sokszor eltérő kriptoszabályozása. Lényeges különbség van a világ országai között abban a tekintetben, hogy melyek engedik és melyek tiltják, vagy ezzel ellentétesen kifejezetten támogatják a kriptoeszközök elterjedését és használatát. Abban az esetben például, ha a munkáltató országa támogatja a kriptoeszközben történő javadalmazást, a munkavállaló országa azonban korlátozza vagy tiltja azt, ezzel a munkáltató veszélybe sodorhatja vagy nehéz helyzet elé állíthatja a munkavállalóit, mert előfordulhat, hogy nem, vagy csak nehezen tudnak javadalmazásukhoz hozzáférni, vagy a kriptoeszköz használat miatt egyéb szankciók is érhetik őket. Emellett a kriptoeszközöket és -piacokat korlátozó országokban alacsonyabb a kereskedési volumen, és az ilyen esetekben a munkavállalók nem, vagy nehezen tudnak jövedelmükhöz hozzáférni.⁴

A kriptoeszközök alkalmazása esetén nem elhanyagolható szempont az egyéb jogi és ezen belül is az adójogi kockázatok köre, valamint multinacionális felhasználók, munkáltatók esetén az eltérő állami szabályozásokból fakadó kockázatok. Adózási tekintetben lényeges szempont lehet egyes országokban a jövedelemadóztatás kérdése, azok mértéke, esetleges elkerülésének lehetősége, illetve a pénzügyi tranzakciókat terhelő adók kiküszöbölése. Egyes országokban, mint például Magyarországon, a jövedelemadó mellett a pénzügyi tranzakciós adó akár komoly pénzügyi terhet is jelenthet (pl. 2025-ben a pénzügyi tranzakciós adó pénzváltás és készpénz felvétel esetén összességében 1,8%-os adóteherrel jár).

Magas inflációval küzdő országok (pl. Törökország, Venezuela) esetén a kriptoeszközök – különösen a stabil kriptoeszközök (*stable coinok*) – érezhető pénzügyi stabilitási, értékmegőrzési előnyt is hordoznak magukban a felhasználók számára az érintett ország hivatalos fizetőeszközéhez képest.⁵

Bár a nemzetközi munkavállalás esetén lényeges munkavállalói szempont lehet a javadalmazás tárgyához (fizetőeszközéhez) való könnyű hozzáférhetőség, illetve annak átválthatósága (hagyományos fogalmainkkal konvertibilitása), a kriptoeszközök alkalmazása során egyértelmű kockázatot jelent az árfolyamok ingadozása, volatilitása, és ezzel a kriptoeszközben kifejezett javadalmazás értékének változékonysága, amelyet a stabil kriptoeszközök alkalmazása képes tompítani. Ezzel szoros összefüggésben felmerülő kockázati szempont a javadalmazáshoz elvileg használt kriptoeszköz tényleges

⁴ Ld. részletesebben: Bharti Pandya – Priya Rao: Viability of compensating employees in cryptocurrency – An exploratory study. In: *Transnational Marketing Journal*, Vol. 10., N. 2. (August 2022) 277–293. <https://doi.org/10.33182/tmj.v10i2.2066>

⁵ Ld. részletesebben: Julian Posada: Deeply Embedded Wages: Navigating Digital Payments in Data Work. *Big Data & Society*, Vol. 11., No. 2. (2024) <https://doi.org/10.1177/20539517241242446>

felhasználhatósága (a tényleges elfogadók köre). Fontos kérdés ezért annak biztosítása is, hogy a munkavállaló ténylegesen milyen értéket kap kriptoeszközben, másképp fogalmazva miként lehet a javadalmazás értékállóságát megfelelően biztosítani?

Bár a kriptoeszközben végrehajtott fizetési műveletek lebonyolítása az alkalmazott blokklánc-technológia okán biztonságos, ez azzal is jár, hogy az állami felügyeleti szervek nagyon nehezen tudják azokat nyomon követni, amelynek a fizetési forgalom mellett pénzmossási, adóztatási szempontból is kiemelt jelentősége van. Emiatt egyes országok (pl. Kína) elkezdtek korlátozni a kriptoeszközben lebonyolított ügyleteket. Emellett számos országban a munkaügyi törvények megkövetelik a munkaadóktól, hogy a munkabéreket, de legalább a minimálbéreket helyi hivatalos fizetőeszközben fizessék ki. A nemzetközi munkaügyi szabályok és számos ország (köztük Magyarország) munkaügyi törvénye ennél tovább is megy és minden munkaviszonnyal összefüggő kifizetés esetében a hivatalos fizetőeszköz használatát követeli meg. Ezzel ellentétes munkáltatói gyakorlat jogi szankciókat vonhat maga után.

A blokklánc-technológia jellegéből adódóan minden felhasználó – így a munkavállalók esetében is – felmerül egy-egy téves átutalással összefüggésben az ügyletek visszafordíthatatlanságának kockázata, valamint a saját kriptoeszközökhöz való hozzáférés megszűnésének kockázata az egyéni kriptotárcához tartozó magánkulcs elvesztése vagy az érintett személy halála esetén. Ez önmagában is jelentős kockázat minden kriptoeszköz felhasználó számára és a javadalmazási kérdésektől függetlenül fennáll.

4. Szabályozási háttér

4.1. Európai uniós szabályozás

Bár a munkavállalók szabad áramlása az uniós szabályozásban, mint az egyik alapvető szabadság jelenik meg, az uniós szabályozásban nem találunk általános és minden részletre kiterjedő munkajogi szabályrendszert. Az Európai Uniónak a foglalkoztatás és a munkaviszonyok területén a munka díjazásával összefüggésben csak a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása tekintetében van hatásköre, ideértve különösen az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelvét is.

E hatáskör tekintetében az Európai Unió működéséről szóló Szerződés 157. cikke a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást előíró rendelkezése keretében rögzít egy munkabér fogalmat. E szerint díjazás a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden olyan egyéb juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetve vagy közvetlenül, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap. A Szerződés ugyanakkor értelemszerűen nem szabályoz olyan részletkérdéseket, mint a munkabér fizetésének módja, eszköze.

Az EU szabályozásban munkabér témájával a fentiekén túl az – egyébként sokak által vitatott és az EU Bíróság előtt megtámadott⁶ – európai minimálbér irányelvben⁷ találkozhatunk, azonban munkabér fogalmat és a témánk szempontjából lényeges munkabér fizetésre vonatkozó szabályokat ezen irányelv sem tartalmaz.

A kriptoeszközök tekintetében a legalapvetőbb uniós szabályrendszert a kriptoeszközök piacairól szóló (MiCA) európai parlamenti és tanácsi rendelet⁸ foglalja magában, azonban a MiCA rendelet szabályozási céljából fakadóan sem tartalmaz specifikus rendelkezéseket a kriptoeszközben történő javadalmazás részleteire.

4.2. ILO szabályozás

A munkabér kifizetésével kapcsolatos kérdéseket – a munkabér védelmére vonatkozó szabályok keretei között – nemzetközi szinten a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 95. számú Egyezménye szabályozza.⁹

Az Egyezmény 1. cikke meghatározza a munkabér fogalmát, amely

„jelenti a kölcsönös megállapodásban, vagy az ország törvényeiben, és rendeleteiben meghatározott olyan javadalmazást, vagy keresetet, bármilyen névvel illessék, és bármilyen módszerrel számolják is azt, amely pénzben kifejezhető, és amelyen írott, vagy szóbeli megállapodás alapján a munkaadó tartozik fizetni a munkavállalónak akár egy elvégzett, vagy elvégzendő munkáért, akár már teljesített, vagy teljesítendő szolgálatokért.”

A munkabér fizetéssel kapcsolatban az egyezmény 3. cikke kimondja, hogy a pénzben járó munkabéreket kizárólag törvényes fizetőeszközzel szabad kifizetni. Ígérvények, utalványok (bonok), szelvények formájában vagy a fizetőeszköz helyettesítésére hivatott bármilyen más formában való fizetés tilos. E rendelkezés alóli kivételként említi az Egyezmény, hogy külön hatósági engedély vagy előírás alapján lehetséges a munkabérnek banki csekkel, postacsekkel vagy postautalvánnyal való fizetése, ha ez a fizetési mód a gyakorlatban szokásos vagy különleges körülmények folytán szükséges, illetőleg, ha kollektív szerződés vagy választott bírói ítélet így rendelkezik, vagy ilyen rendelkezések hiányában, az érintett munkavállaló beleegyezésével történik. Az Egyezmény a munkabér kifizetésével kapcsolatban arra nézve nem tartalmaz értelmező rendelkezést, hogy a törvényes fizetőeszközben történő munkabérfizetés mely

⁶ Ld. az Európai Unió Bírósága előtt folyamatban lévő C-19/23. sz. ügy (Dán Királyság vs Európai Unió Tanácsa – Megsemmisítés iránti kereset a 2022/2041 (EU) irányelv megsemmisítésére.

⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről, HL L 275/33, 2022. 10. 25.

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/1114 rendelete (2023. május 31.) a kriptoeszközök piacairól, valamint az 1093/2010/EU és az 1095/2010/EU rendelet, továbbá a 2013/36/EU és az (EU) 2019/1937 irányelv módosításáról, OJ L 150, 09/06/2023., 40–205.

⁹ A Munkabér védelméről szóló 1949. évi Egyezmény, amelyet Magyarországon a munkabér védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülészakán elfogadott 95. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LIV. törvény hirdetett ki.

ország törvényes fizetőeszközeiben törtéhet – csak a munkavégzés helye szerinti ország vagy bármely más ország törvényes fizetőeszköze is használható-e –, pusztán annyit ír elő, hogy a kifizetésnek az említett kivételtől eltekintve törvényes fizetőeszközben kell megtörténnie.

További kivételként említi az Egyezmény 4. cikke, hogy a nemzeti jogalkotás, a kollektív szerződések vagy a választott bírói ítéletek megengedhetik, hogy – az Egyezményben meghatározott további részletes feltételek teljesítése esetén – természetben fizessék a munkabér egy részét azokban az iparágakban vagy szakmákban, ahol ez a fizetési mód a gyakorlatban elterjedt, vagy ahol az a kérdéses iparág vagy szakma természete folytán kívánatos.

4.3. Nemzeti szabályozási példák

Az alábbiakban néhány állam vonatkozó szabályozásának példáját mutatom be, amelyek esetenként egymástól alapvetően eltérően viszonyulnak a kriptoeszközben történő javadalmazás kérdéséhez. E körben nem törekedtem a teljességre abban a tekintetben, hogy minden releváns szabályozást elemezzek, hanem tipikus szabályozási irányokra vonatkozó példákat szándékoztam bemutatni.

4.3.1. Magyarország

A munkaviszonyból származó javadalmazás témáját Magyarországon a Munka törvénykönyve¹⁰ – a továbbiak: Mt. – szabályozza. Az Mt. alapján a munkaszerződés lényege szerint munkaviszonyban végzett munkáért ellenszolgáltatás, vagyis munkabér jár. A Munka Törvénykönyve nem határozza meg általánosan a munkabér fogalmát, a diszkriminatív díjazás tilalmára vonatkozó szabályok körében azonban mégis rögzít egy munkabér definíciót. E szerint munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzübeli és természetbeni juttatás [Mt. 12. § (2)].¹¹

A munkabér tudományos meghatározása szerint munkabérnek minősül minden, a munkaviszonyra tekintettel a munkavállalónak a munkáltató által nyújtott jogszabály, kollektív szerződés, munkaszerződés, vagy munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása alapján járó, a végzett munka mennyiségével és minőségével arányos vagyoni ellenszolgáltatás.¹² Ebből a definícióból következtethető, hogy a munkabér minden esetben a munkaviszonyra tekintettel kapott juttatásként értelmezhető, de nem feltétlenül függ mindig a munkavégzéstől, így előfordulnak olyan esetek, amikor a munkavállaló munkavégzés hiányában is jogosulttá válik arra.¹³ Az eddigiekből kitűnően látszik, hogy a

¹⁰ 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről.

¹¹ Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Eötvös, 2012. 304.

¹² Ld. bővebben: Hős Nikolett: Munkabér. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös, 2024. 297–323.

¹³ Nádás György – Rab Henriett – Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával*. Budapest, OPTEN Informatikai Kft., 2016. 178.

munkabér a munkaszerződés, illetve a munkaviszony alapvető elemeként jelenik meg, amelyre a munkavállaló – ahogy azt már fentebb is említettem – alanyi jogot szerez.

A munkabér megállapítása a felek jogállásából és a munkaviszony kötelmi jogi jellegéből adódóan szabad megegyezés tárgya, e szabadság azonban bizonyos keretek közé szorul. Az egyik korlátja e szabad megegyezésnek a kötelező legkisebb munkabér, valamint Magyarországon a garantált bérminimum.¹⁴ A Munka törvénykönyve (Mt.) a munkabérrel összefüggésben szabályozza a munkabér-meghatározás alapvető formáit, valamint a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó szabályokat. Az Mt. 136. § szerinti alpbér, a 137. § szerinti teljesítménybér a 139–144. § szerinti bérpótlékok, és a 145. § szerinti pótlékátalány mind Mt. kógens, illetve eltérést csak a munkavállaló javára engedő jogi normáin alapulnak. Alpbért minden esetben kötelező fizetni, és a törvényi feltételek teljesülése esetén a munkáltató köteles bérpótlékot is fizetni a munkavállaló részére. Eltérés annyiban lehetséges, hogy a munkavállaló részére az Mt.-ben meghatározottnál nagyobb mértékű kifizetést teljesíthet vagy ezt a munkavállalóval való szerződéses megállapodás alapján pótlékátalány formájában teljesíti.

Bár az Mt. nem tiltja formálisan a kriptoeszközben történő munkabérfizetést, azonban meghatározza, hogy a munkabért milyen formában lehet kifizetni és ebbe a kriptoeszköz egyelőre nehezen fér bele. Valamennyi kifizetésre vonatkozóan az Mt. kógens szabályként rögzíti, hogy a munkabért – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – magyar forintban kell megállapítani és kifizetni és nem fizethető utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában (Mt. 154. §). A munkabér kifizetése vagy átutalással, vagy készpénzben történhet (Mt. 158. §). A munkabért utalvány, vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában nem lehet kifizetni. Ezen szabályok kógenssek, tehát sem a felek megállapodása esetén, sem kollektív szerződésben tőlük eltérni nem lehet.¹⁵ Az utalvánnyal történő fizetés tilalmának rendeltetése az, hogy megakadályozza a munkáltatót abban, hogy pénz helyett az általa előállított árucikket adjon. A magyar munkajogi gyakorlat ismeri ugyan a természetbeni kifizetések fogalmát, a szabályozás azonban annak alkalmazását csak nagyon szűk körben, munkabérnek nem minősülő kifizetések esetén (pl. cafeteria juttatások keretében) teszi lehetővé.¹⁶ Ezen egyéb kifizetések esetén a juttatásokra való munkavállalói jogosultság nem az Mt. kógens jogszabályi előírásán, hanem a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalásán vagy a felek külön megállapodásán alapul. (Ilyenek a bónusz, jutalom vagy bármi más hasonló kifizetés). Az Mt. kógens rendelkezései ezeket érdemben nem korlátozzák, de az alapelveket itt is érvényesíteni kell (jóhiszem, tisztesség, egyenlő elbánás stb.).

¹⁴ Uo. 167.

¹⁵ Rátkai Ildikó: A munkabérrel kapcsolatos feladatok; levonás a munkabérből. *Munkaügyi tanácsadó*, 2013/10. 8.

¹⁶ Részletes elemzését ld. Gyulavári i. m. 304.

4.3.2. Spanyolország

Spanyolországban a munka díjazására vonatkozó alapvető szabályokat a Munkavállalók Statutuma¹⁷ (a továbbiakban: Statutum). határozza meg.

A Statutum 26.1. szakasza alapján munkabérnek minősül a munkavállalók által munkavállalói minőségükben nyújtott foglalkoztatási szolgáltatások szakszerű nyújtásáért pénzben vagy természetben kapott gazdasági juttatások összessége. Ugyanezen rendelkezés szerint a természetben juttatott munkabér semmilyen esetben sem haladhatja meg a munkavállaló bérkifizetéseinek harminc százalékát.

A Statutum 29.4 szakasza szerint a munkabéreket, valamint a társadalombiztosítási juttatások átruházott kifizetését a munkáltató az üzemi tanács vagy a személyzeti megbízottak tájékoztatása után törvényes fizetőeszközben, csekken vagy más hasonló fizetési eszközzel, hitelintézeten keresztül is kifizetheti. A hivatkozott törvényi rendelkezés megfelelő értelmezése szerint annak megfogalmazása tiltja a munkabérek kriptoeszközzel történő kifizetését, mivel azt spanyol jogrend nem tekinti törvényes fizetőeszköznek Spanyolországban és nem tekinthető „hasonló fizetési formának” sem, mivel nem hitelintézet által garantált. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a Statutum nem egyértelmű abban, hogy mit ért pontosan törvényes fizetőeszköz fogalmán: csak Spanyolország törvényes fizetőeszközét (az eurot) vagy bármely ország törvényes fizetőeszközét is. Ha ez utóbbit is, akkor az már további kérdéseket vet fel pl. a Bitcoinban történő kifizetések esetében, amelynek okait és részleteit alább mutatom be.

Mindezek mellett, mivel a spanyol munkajogi szabályozás viszonylag széles körben megengedi a természetbeni javadalmazást, feltehető a kérdés, hogy a kriptoeszközben történő munkabér jellegű kifizetések összhangban vannak-e a szabályozással például vezetői javadalmazás terén a nemzetközileg széles körben elterjedt részvényopciós programok analógiájára? E kérdésre a spanyol jogszabályi rendelkezések egyelőre nem adnak egyértelmű választ.

4.3.3. Svájc

Svájc szabályozási példája azért lehet különösen is érdekes, mert Svájc kifejezetten támogatóan áll a kriptoeszközök használatához és elterjedéséhez, bizonyos esetekben még az adó fizetése is lehetséges kriptoeszközben. Mindezek ellenére a munkaviszony keretében történő javadalmazás nem tekinthető korlátatlannak.

A svájci kötelmi jogi törvény (*Obligationsrecht* – OR)¹⁸ 323b szakasza határozza meg a munkabérfizetés szabályait. Az OR rendelkezése szerint eltérő megállapodás vagy szokás hiányában a bért a munkaidő alatt a törvényes pénznyemben (svájci frankban) kell kifizetni a munkavállalónak; a munkavállalónak írásbeli elszámolást kell

¹⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁸ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht).

adni. A főszabály tehát a törvényes fizetőeszközben történő fizetés, de a szabályozás lehetővé teszi az ettől való eltérést külön megállapodás alapján.

4.3.4. India

Indiában a munkabérek kifizetését külön törvény¹⁹ szabályozza. A törvény értelmező rendelkezései munkabérnek tekintenek minden olyan pénzben kifejezett vagy kifejezhető díjazást (akár fizetés, juttatás vagy más módon), amely a munkaviszony kifejezett vagy hallgatólagos feltételeinek teljesülése esetén egy alkalmazott személynek a munkaviszonya vagy az ilyen munkaviszonyban végzett munka alapján járna, beleértve a túlóráért fizetett díjazást, a prémiumokat (elnevezéstől függetlenül) és a munkaviszony megszüntetése esetén járó kifizetéseket. A törvény ugyanakkor nem tekinti a munkabér részének az olyan prémiumot, amely nem képezi a munkaviszony alapján fizetendő díjazás részét, a lakhatás, a világítás, víz, orvosi ellátás vagy más szolgáltatás, vagy bármely olyan szolgáltatás értékét, amelyet jogszabály kizár a bérszámításból; a munkáltató által bármely nyugdíj- vagy ellátási alapba fizetett bármely járulékot és az azon esetlegesen felhalmozódott kamatot; az utazási támogatást vagy bármely utazási kedvezmény értékét; azt az összeget, amelyet a munkavállalónak a foglalkoztatás jellegeből adódó különleges költségeinek fedezésére fizetnek; vagy azt a juttatást, amelyet a foglalkoztatás megszűnésekor a meghatározott esetekben fizetnek.

A törvény 6. szakasza alapján minden bért érvényes pénzürmében vagy bankjegyen, csekkben vagy a munkavállaló bankszámláján történő jóváírással kell kifizetni, azonban 2017-ben a Kormány felhatalmazást kapott a törvényben arra is, hogy meghatározott esetekben a bérfizetés módját a csekkre és a banki átutalásra korlátozza. Hasonlóképpen rendelkezik a munkabérekről szóló 2019-ben elfogadott törvény is.²⁰

A fentiekkel szemben India egyenlő javadalmazásról szóló törvénye²¹ a javadalmazás fogalmának meghatározása során javadalmazásnak tekinti az alapbért és minden olyan további juttatást, amelyet a munkaviszony keretében végzett munka alapján pénzben vagy természetben fizetnek a foglalkoztatott személynek.

A minimálbérrel²² szóló törvény²² munkabérnek tekint minden olyan pénzben kifejezhető juttatást, amely a munkaszerződés feltételeinek teljesülése esetén a foglalkoztatott személynek a munkaviszonyáért vagy az ilyen munkaviszonyban végzett munkáért jár. A meghatározza azokat a kifizetéseket is, amelyek nem tartoznak a munkabér fogalmába, mint például a lakhatási támogatás, a villanypótlék, a vízpótlék, az orvosi ellátás támogatása, az utazási támogatás, nyugdíjbiztosítási hozzájárulás, a munkaviszony megszűnésekor fizetendő végkielégítés. A törvény kifejezett rendelkezése alapján a fizetendő minimálbért készpénzben kell kifizetni, kivéve, ha helyben a bérek részben vagy egészben természetben történő kifizetése a szokás, az illetékes tagállam

¹⁹ The Payment of Wages Act, 1936.

²⁰ The Code on Wages, 2019.

²¹ The Equal Remuneration Act, 1976.

²² The Minimum Wages Act, 1948.

kormányja engedélyezi a minimálbér részben vagy egészben természetben történő kifizetését.²³

A munkabérre vonatkozó bemutatott törvényi rendelkezések alapján megállapítható, hogy a munkabér fogalmát az indiai jog meglehetősen széleskörűen értelmezi és a munkabér kifizetését főszabályként vagy készpénzben vagy készpénzre vonatkozó követelésben (csekk vagy bankszámlakövetelés) teszi lehetővé. Az indiai szabályozás kivételes alapon lehetővé teszi ugyan a természetben történő kifizetést, ezt azonban csak a minimálbérre vonatkozó szabályok körében és külön kormányengedély alapján, ha a helyi szokások ezt indokolják. E szabályrendszerben korlátozottan lehetőség nyílt a kriptoeszközben történő javadalmazásnak, ha a kriptoeszközöket természetbeni juttatásnak tekintjük, azonban a szabályozás erre még általános és korlátlan lehetőséget messze nem biztosít.

4.3.5. Egyesült Arab Emírségek

Az Egyesült Arab Emírségek a világ egyik leggyorsabban fejlődő üzleti központja, amely fejlődésének fontos eleme a kriptopiacok és kriptoszolgáltatások bővülése is. Az Emírségekben a szabályozási keretek kialakítása is e fejlődési célokat szolgálja, ugyanakkor a témában különleges relevanciája van a közelmúltban megszületett bírósági döntéseknek is, annak fényében különösen is, hogy az iszlám jog, a *sharía* alapján nem egyértelmű annak megítélése, hogy a kriptoeszközök tiltott (*haram*) vagy megengedett (*halal*) dolognak tekintendők-e.²⁴

Az Emírségek bíróságai elé ugyanis a más országokban tapasztaltaknál gyakrabban kerülnek olyan munkajogi jogviták, amelyek tárgya kriptoeszközben történő javadalmazás alkalmazhatósága. E kérdés leginkább azért merül fel, mert helyben egyre inkább terjed az igény a kriptoeszközök beépítésére a munkavállalók javadalmazásába, különösen a technológiai és fintech iparágakban, ahol a gyakorlatban is megjelenik már a kriptoeszközökben kifejezett bónuszok vagy részleges fizetések alkalmazása.

Az Emírségekben a Payment Token Service Regulation²⁵ erősen korlátozza a fizetési tokenek elfogadását kereskedelmi ügyletekben (termékértékesítés és szolgáltatásnyújtás esetén), e korlátozás azonban csak a kereskedőkre és kereskedelmi ügyletekre vonatkozik és nem alkalmazandó a munkajogviszonyok keretében történő javadalmazásra.

A szabályozás kiindulópontja, hogy az Emírségek munkajogi törvényének²⁶ 22. szakasza szerint a munkabért a helyi hivatalos fizetőeszközben, dirhamban (AED) kell kifizetni, azonban más pénznemben is kifizethető, ha a felek a munkaszerződésben ekként megállapodnak.

²³ Arundhati Kale: Cryptocurrency as Wages and Salary. *Indian Journal of Integrated Research in Law*, Vol 2., N. 2. (2022) 708–715. <https://doi.org/IJIRL/V2-I2/A67>

²⁴ Mervan Selcuk – Suleyman Kaya: A Critical Analysis of Cryptocurrencies from an Islamic Jurisprudence Perspective. *Turkish Journal of Islamic Economics*, Vol. 8., No. 1. (2021) 13–152. <https://doi.org/10.26414/A130>

²⁵ Payment Token Services Regulation of 2024, (United Arab Emirates) Art. 2, para 7.

²⁶ Federal Decree by Law No. (33) of 2021 Regulating Labor Relations (United Arab Emirates).

A bíróság elé került jogviták körében elsőként 2023-ban a Dubai Elsőfokú Bíróságnak egy olyan munkaügyi jogvitában kellett döntést hozni, amelynek tárgya meghatározott tokenben – pontosan EcoWatt elnevezésű projekt-tokenben – történő fizetés volt.²⁷ Bár a bíróság elismerte, hogy a munkaszerződésben szerepelnek ezek a szóban forgó tokenek, végül elutasította az azokra vonatkozó munkavállalói igény jogszerűségét. Az elutasítás alapja az volt, hogy a felperes munkavállaló nem tudott egyértelmű módszert bemutatni a kriptoeszköz értékének kiszámítására fiat valutában. E döntésében a bíróság kiemelte a pontos és kézzelfogható bizonyítékok szükségességét a pénzügyi kötelezettségek meghatározása során, különösen az olyan nem hagyományos kifizetések esetében, mint a kriptoeszközök.

Egy évvel később a Dubaji Elsőfokú Bíróság egy másik ítélete²⁸ a korábbi ítéletével szemben megerősítette a munkaszerződések alapján kriptoeszközben – szintén EcoWatt tokenekben – történő fizetés kifizetésének jogszerűségét fiat valutára való átváltás nélkül egy olyan munkaszerződés alapján, ahol a munkavállaló fiat valutában és a tokenekben kapott munkabérre volt jogosult. E döntés lényeges irányváltást jelentett Egyesült Arab Emírségek bíróságának a kriptoeszközökkel kapcsolatos megközelítésében. Az ítélet ugyanakkor megerősítette, hogy a kriptoeszközzel történő javadalmazás esetén

- a megállapodásban szükséges meghatározni a javadalmazásra használt kriptoeszközt,
- a megállapodásban egyértelmű értékelési módszert kell rögzíteni a kriptoeszköz értékének fiat pénzben való kifejezésére,
- jelentős árfolyamingadozás lehetősége esetén megfelelő védelmi szabályokat kell alkalmazni.

5. Pénznek tekinthetők-e általában a kriptoeszközök a munkaviszony keretében történő javadalmazás során?

A fentiekben láthattuk, hogy a munkabér kifizetése tekintetében különös garanciális jelentősége okán számos állami és nemzetközi szabályozás megköveteli a pénzben (hivatalos fizetőeszközben) történő munkabérfizetést és bár vannak eltérések a különböző országok között, e szabályozások meglehetősen szűkre szabják annak lehetőségét, hogy a munkáltató a javadalmazást természetben teljesítse. Ebben a kontextusban szükséges feltenni azt a kérdést is, hogy a kriptoeszközök mennyiben tekinthetők pénznek?

A pénz és az értékpapír jogi definíciójának hiányosságai, illetve a definíciós különbségek nem teszik egyszerűvé a kriptoeszközök elhatárolását a hozzájuk sok tekintetben hasonló hagyományos pénztől, illetve értékpapíroktól.

Kiindulópontként fontos kiemelni, hogy a kriptoeszközök nem pusztán a fiat pénz alternatívái, hanem egy sokkal tágabb eszközkategória. A kriptoeszközök fő fajtái között megkülönböztethetjük:

²⁷ Dubai Court of First Instance, Case DCFI No. 6947/2023.

²⁸ Dubai Court of First Instance, Case DCFI No. 1739/2024 of 17 Jul 2024. https://www.lexismiddleeast.com/case/Dubai/DCFI_2024_1739_2024/

- a fizetési (*payment*) tokeneket, más néven virtuális/kripto pénzeket, amelyek csereeszközként vagy értéktároló eszközként működnek (pl. a Bitcoin létrehozása eredetileg ezzel a céllal történt);
- az eszköz/értékpapír (befektetési) jellegű tokeneket, amelyek egyfajta hitelviszonyt vagy tőkerészesedést jelenítenek meg (pl. EGX);
- a használati (*utility*) tokeneket, amelyek valamilyen termékhez vagy szolgáltatáshoz való hozzáférést biztosítják (pl. Filecoin, VET), valamint
- a hibrid tokeneket, amelyek több kategóriába is sorolhatók az előbbieik közül (pl. ETH).

Tekintettel arra, hogy a több ezer féle kriptoeszköz közül is rendkívül sok sorolható be az egyes token kategóriákba, ugyanakkor minden kriptoeszköz különbözik többé vagy kevésbé a többi kriptoeszköztől, egy rendkívül színes képet látunk, ahol különböző tokeneket elemezve leginkább arra érdemes fókuszálni, hogy milyen hasonlóságok és különbségek fedezhetők fel egyrészt általában a fizetési tokenek, valamint a hagyományos pénzek között, illetve szükséges az egyes fizetési tokenek fiat pénzhez való hasonlatosságát egyedileg vizsgálni.

Ebből fakadóan abból, hogy egyetlen kiválasztott kriptoeszköz tekintetében esetleg megállapítható, hogy a javadalmazás szempontjából pénzzel egyenértékűnek tekinthető, nem következik, hogy e megállapítást bármely más kriptoeszközhöz automatikusan kiterjeszthetnénk.

Fontos kiemelni, hogy a helyzetet az sem könnyíti meg, hogy a pénznek nincs általános jogi meghatározása. Az egyes országok a saját hivatalos fizetőeszközüket definiálják, és előírják, hogy az adott ország területén a hivatalos fizetőeszközben teljesített fizetéseket mindenki köteles elfogadni a pénzügyi kötelezettségek teljesítése során. A vonatkozó törvényi rendelkezések azonban sok esetben megengedik, hogy a felek a polgári jogi jogviszonyokban kötelezettségeik teljesítése során ettől eltérhetnek.

A hagyományos – államok illetve jegybankok által kibocsátott – pénzek, valamint a fizetési tokenek elhatárolása terén szükséges visszatekintenünk a pénz jogi fogalmával kapcsolatos elméletek (állami és társadalmi pénzelmélet) egymást elvileg kizáró, de valójában mégis együtt élő jelenségére. Láthattuk, hogy a társadalmi pénzelmélet alapján valójában bármilyen – szűkösen rendelkezésre álló, homogén és könnyen felismerhető – eszköz pénzként működhet, ha azt a társadalom ilyenként elfogadja és használja. Ezen elmélet alapján elvileg a fizetési tokenek is működhetnek jogi szempontból pénzként. (Az a kérdés, hogy a fizetési tokenek bármelyike ténylegesen betölti-e vagy nem a pénz valamennyi gazdasági funkcióját, a jogi megközelítést nem befolyásolja). A Bécsi Vételi Egyezmény értelmezése kapcsán Király Miklós az áru/Bitcoin csereügyletekben az áruért adott Bitcoint pénznek tekinti.²⁹

Az állami pénzelmélet ugyanakkor azt emeli ki, hogy csak és kizárólag azt az eszközt lehet pénznek tekinteni, amelyet valamely állami szabályozás ekként deklarál. Ténylegesen azonban az állami szabályozások nem egyszerűen valamely eszköz pénz

²⁹ Király Miklós: A Bécsi Vételi Egyezmény és a Bitcoin. In: Lamm Vanda – Sajó András (szerk.): *Studia in honorem Lajos Vékás*. Budapest, HVG-ORAC, 2019. 154–161.

mivoltát határozzák meg, hanem a világ valamennyi állama azt szabályozza, hogy az adott államban mi a hivatalos fizetőeszköz,³⁰ illetve a világ államai más államok által használt hivatalos fizetőeszközöket, mint kötelezettségek ellenértékének kiegyenlítésére szolgáló pénz használatát szabályozzák (engedélyezik, tiltják).

A hivatalos fizetőeszköz fogalmából induktív módszerrel következtethetünk arra, hogy ami hivatalos fizetőeszköz, az szükségszerűen egyúttal pénz is, de logikailag nem szükségszerű, hogy csak az lehet pénz, ami valamely ország hivatalos fizetőeszköze.³¹

A pénz közgazdasági funkciói alapján a jelenleg ismert fizetési tokenek sem tekinthetők normatív alapon pénznek, mivel pusztán a pénz egyes, de nem az összes funkcióját tudják ellátni, bár funkcionalista értelemben lehet amellett érvelni, hogy bizonyos célokra hasonlóképpen felhasználhatók, mint a hagyományos pénzek.

Az egyes államok pénzügyi szuverenitásából fakadóan maguk dönthetnek a hivatalos fizetőeszközük kibocsátásáról, vagy más állam hivatalos fizetőeszközeinek ekként való elismeréséről. Jogi akadálya annak sincs, hogy valamely állam olyan eszközt ismerjen el hivatalos fizetőeszközként, amelyet semmilyen más állam nem bocsátott ki. Ez történt 2021-ben El Salvadorban, 2022-ben pedig a Közép-Afrikai Köztársaságban, amelyek a Bitcoint hivatalos fizetőeszközükként ismerték el. Azáltal, hogy így egy – történetesen a legismertebb és legelterjedtebb – fizetési token hivatalos pénznem lett e két országban, szükségszerűen pénzként is használhatóvá vált ezekben az országokban. Noha e döntés eddig mindössze kettő és a világgazdaságban kevésbé jelentékeny állam döntése és szabályozása, hatása azonban jogi tekintetben is messze túlmutathat e kis országok határain, tekintettel arra, hogy a hivatalos fizetőeszközként való elismeréssel elveszik az a hivatkozási alap, hogy a szóban forgó kriptoeszköz sehol nem hivatalos fizetőeszköz.

6. Pénznek tekintendő-e a Bitcoin?

Kiindulva abból a fent említett tényből, hogy a Bitcoint immár két ország is hivatalos pénznemként ismerte el, levonhatnánk azt az egyszerű logikai következtetést, hogy a Bitcoint általánosan pénznek kell tekintenünk. A Bitcoin a funkcionalista értelemben véve pénzként működik legalábbis azokban az országokban, ahol hivatalos fizetőeszközként már elismerték. Mivel azonban a világ többi országában nem ismerik el fizetőeszközként, lehet azzal érvelni, hogy a Bitcoin pénzként nem elismert az állami

³⁰ Vö. pl. Magyarországon: Alaptörvény K) cikk, Franciaországban: Code monétaire et financier Article L111-1. Megjegyzendő, hogy a világ államainak döntő része saját fizetőeszközt használ, vannak azonban olyan országcsoporthoz, amelyek közös pénzrendszert működtetnek (ennek legismertebb példája a Gazdasági és Monetáris Unió, az Euro-zóna Európában, illetve a CFA Frankot működtető Közép-afrikai országok csoportja), illetve olyan állam is létezhet, amely valamely más állam hivatalos fizetőeszközét használja sajátjaként (pl. Montenegró), illetve egy országon belül, akár földrajzilag is elkülönülve egynél több különböző hivatalos fizetőeszköz használatára is sor kerülhet (pl. Kína esetében a jüan, a hong-kongi dollár és a makaói pataca).

³¹ A magánpénz elméleti hátteréről ld. részletesebben: Friedrich August von Hayek: *Denationalisation of Money*. London, Institute of Economic Affairs, 1976.

pénzelmélet alapján.³² Tovább gondolva mindezt azt is megállapíthatjuk, hogy nincs olyan nemzetközi jogi kötelezettsége semmilyen államnak, hogy bármely más állam hivatalos fizetőeszközt általánosan pénzként elismerje.

Mindebből fakadóan a Bitcoin jogi értelemben vett pénz jellegét azon országokban hatályos jog alapján célszerű vizsgálni, ahol a Bitcoin pénzként való alkalmazásának kérdése felmerül. Jelenleg az említett két országon kívül a hatályos jogszabályi rendelkezések sem a Bitcoint, sem pedig más kriptoeszközt nem ismernek el pénzként. A bírósági jogeseteket tanulmányozva azonban már nem ennyire tiszta a helyzet.

Az Európai Unió Bírósága (EUB) mindeddig egyetlen ügyben foglalkozott érdemben valamely kriptoeszköz jogi megítélésével. A *Hedquist*-ügy (2015) alapkérdése a Bitcoin fiat pénzre váltása általános forgalmiadó-mentességének megítélése volt. Az EUB ítéletében kiemelte, hogy „a kétirányú áramlást biztosító Bitcoin virtuális deviza, amelyet az átváltási ügyletek keretében hagyományos devizákra váltanak át, nem minősíthető [...] birtokba vehető dolognak, mivel [...] e virtuális devizának nincs más célja, mint az, hogy fizetőeszközként használják”. A Bíróság az ítéletben hozzátette azt is, hogy mivel a Bitcoin virtuális deviza szerződéses fizetőeszköznek minősül, egyrészt nem tekinthető folyószámlának, sem betétnek, fizetésnek vagy átutalásnak. Másrészt a „[...] követeléstől, csekkől és egyéb átruházható értékpapírtól eltérően az azokat elfogadó gazdasági szereplők közötti közvetlen fizetőeszköznek minősül”.³³

Az Egyesült Államok bírósági ítéleteinek indokolásai szintén a Bitcoin pénzként való használhatósága mellett foglaltak állást.

SEC v. Shavers ügyben³⁴ (2013) a bíróság rámutatott, hogy

„egyértelmű, hogy a Bitcoin pénzként használható. Használható áruk vagy szolgáltatások vásárlására, és egyéni megélhetési költségek kifizetésére is használható. A Bitcoin egyetlen korlátja az, hogy azokra a helyekre korlátozódik, amelyek elfogadják fizetőeszközként. Ugyanakkor át is lehet váltani hagyományos valutákra, például amerikai dollárra, euróra, jenre és jüanra.”

United States v. Ulbricht (Silk Road) ügyben³⁵ (2014) a bíróság azt emelte ki, hogy „a Bitcoinok értéket hordoznak – ez a céljuk és funkciójuk – és csereeszközként működnek. A Bitcoinok törvényes fizetőeszközzre cserélhetők, legyen az amerikai dollár, euró vagy más valuta. Ennek megfelelően ez az érv [hogy a Bitcoin nem pénz] nem állja meg a helyét”.

³² Asya Passinsky: Should Bitcoin Be Classified as Money? *Journal of Social Ontology*, Vol. 6., N. 2. (2020) 281–292. <https://doi.org/10.1515/jso-2020-0022>

³³ ECJ C-264/14 Skatteverket v. David Hedqvist, ECLI:EU:C:2015:718, 24. és 42. pontok.

³⁴ Securities and Exchange Commission v. Trendon T. Shavers and Bitcoin Savings and Trust, Case No. 4:13-CV-416, <https://casetext.com/case/sec-exch-commn-v-shavers-1>

³⁵ United States v. Ulbricht. 2014. 31 F. Supp. 3d 540 (S.D.N.Y. 2014). <https://casetext.com/case/united-states-v-ulbricht-11> .

7. Következtetések

A munkaviszony keretében történő javadalmazás kriptoeszközben történő teljesítésének igénye megjelent és globálisan terjedő igényről van szó.

A nemzetközi munkajogi szabályozás és ezzel összhangban számos állami munkajogi törvényi rendelkezéseinek a munkabér védelmére vonatkozó elemei rendkívül szűkre szabják a munkaviszony keretében kriptoeszközben történő javadalmazás lehetőségét, leginkább a választható természetbeni juttatások (cafeteria elemek) közé száműzve azokat. Fontos azonban azt is látni, hogy e szabályok még a kriptoeszközök megjelenése, elterjedése előtt születtek, és kriptoeszköz-specifikus szabályozással szinte sehol sem találkozhatunk.

A munkabér védelmére vonatkozó szabályok sem zárják ki a munkabérnek nem minősülő, egyoldalúan, vagy megállapodás alapján nyújtott juttatások teljesítését kriptoeszközben.

Egyértelműen látszik, hogy a kriptoeszközök és különösen a Bitcoin pénzként való jogi elismerése terén nincs teljes összhang a jogalkotás és a jogalkalmazás terén. A bíróságok Európában, az Egyesült Államokban és a Közel-Keleten is a jogalkotóhoz képest sokkal rugalmasabban állnak e kérdéshez.

A kriptoeszközök között céljuk, alapvető jellemzőik tekintetében óriási különbségek vannak, ugyanis nem mind fizetési eszközként való felhasználási céllal jött létre, és nem is tekinthető mindegyik a hagyományos pénz alternatívájának. Fontos ezért szem előtt tartani, hogy minden következtetés és minden döntés csak a vizsgált kriptoeszközre vonatkoztatható és nem általánosítható a kriptoeszközök teljes körére!

Valamely kriptoeszköz hivatalos fizetőeszközként való elismerése egyes országokban további kérdéseket vet fel azon országok esetében, akik ezen elismeréstől függetlenül a szóban forgó kriptoeszközt, vagy a kriptoeszközöket nem tekintik pénznek.

