

## 案情回顾

2019年6月，沈先生与某网络科技公司签订劳动合同，约定其担任产品部副总裁，月工资5万元，实行不定时工作制。2020年6月16日，沈先生向公司提出离职。公司以项目未完结为由，与沈先生协商离职时间定于项目完结为止，并承诺支付工作到10月的全额工资。但直至项目完结，公司一直未支付10月份全额工资，同时还拖延支付2019年5月20日至2020年10月17日期间年终双薪、绩效奖金、加班费等。沈先生诉至法院称，现公司已注销，两位股东胡某和邓某应对公司的债务承担法律责任。法院审理后判决，胡某、邓某应支付沈先生共计27万元人民币。

## 法律提示

庭审时，股东胡某辩称，公司根据沈先生出勤情况已经以虚拟货币支付了工资。由于沈先生长期迟到早退，考评情况为C，不应向其支付奖金。且公司并未要求沈先生加班，其在公司点外卖并不等同于加班。而且，履行过程中公司扣除社保、公积金后实际以2574元人民币+虚拟货币USDT的方式支付工资，先后在2020年9月和10月发放完毕。

经询问，双方称USDT是指泰达币，属于虚拟货币。法院经审理认为，根据录用通知书中对年终双薪、目标绩效奖金、目标年度奖金意思表示的理解，三者之间应该是并列关系，而非包含关系。沈先生的主张符合双方约定，法院予以支持。由于胡某现有提交的证据不足以证明其考核情况及考核标准，公司作为绩效考核单位应对此承担不利后果，其应按照100%比例支付沈先生目标绩效奖金和目标年度奖金。

我国劳动法第五十条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。《工资支付暂行规定》第五条规定，工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。中国人民银行法第十六条规定，中华人民共和国的法定货币是人民币。

此外，2021年9月15日央行、最高法、中央网信办等十大部门发布的《关于进一步防范和处置虚拟货币交易炒作风险的通知》规定，虚拟货币不具有与法定货币等同的法律地位，比特币、以太币、泰达币等虚拟货币不具有法偿性，不应且不能作为货币在市场上流通使用。

因此，本案所涉及的虚拟货币不应且不能作为货币在市场流通，胡某以虚拟货币支付工资的请求不应得到支持。

（黄硕 作者单位：北京市朝阳区人民法院）

来源：北京日报