

一产品副总裁不同意公司用虚拟币支付自己的工资，但公司已经注销，他不得不将两位股东胡某、邓某以劳动争议纠纷诉至北京朝阳法院。7月5日，北京青年报记者获悉，法院一审判决胡某、邓某应以人民币支付沈先生工资、奖金等共计27万余元。

沈先生诉称，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其协商离职时间定于项目完结为止，并承诺支付10月全额工资。项目完结后公司一直未支付10月全额工资，同时公司拖延支付2019年5月20日至2020年10月17日期间14薪部分、目标绩效奖金、年度绩效奖金、加班费。现公司已注销，两位股东应对公司的债务承担法律责任。

庭审过程中，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14薪，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。

股东邓某未到庭应诉，亦未提交书面答辩意见。

2019年6月，沈先生与某网络科技公司签订《劳动合同》，约定沈先生从事产品部工作，担任产品副总裁，属于公司高管，月工资5万元，实行不定时工作制。实际履行过程中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，其中2574元人民币已经发放至2020年10月，USDT已经发放至2020年9月。

经法官询问，双方称USDT是指泰达币，属于虚拟货币。沈先生表示公司需支付拖欠的工资、14薪工资、绩效奖金等，应该用人民币发放；胡某则表示应该用虚拟货币支付。

法院经审理认为，根据《录用通知书》中对14薪工资、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。沈先生主张14薪工资的请求符合双方约定，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。

《中华人民共和国劳动法》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。《中华人民共和国中国人民银行法》第十六条规定，中华人民共和国的法定货币是人民币。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，该案所涉及的USDT即泰达币，作为虚拟货币不应且不能作为货币在市场流通，胡某称应以虚拟货币支付工资的请求不应得到支持，沈先生要求以人民币的形式支付工资、奖金等符合法律规定，法院予以支持。