

作者：罗凯天 法学博士 北京普然律师事务所 创始合伙人

作者：徐御衡 法学硕士 北京普然律师事务所 律师

随着互联网金融及虚拟经济的不断发展，比特币、以太币、泰达币等虚拟货币对人们来说已并不陌生。有些涉及到区块链和“炒币”业务的科技金融公司在发放员工工资时选择了他们经常接触到的虚拟货币而非人民币。那么公司能否以虚拟货币作为工资向员工发放呢？

## 一、 实务案例

张迎春2018年2月7日入职原子链（北京）科技有限公司（以下简称“原子链公司”），担任海外市场运营岗位，月薪34,800元。原子链公司于2018年2月、3月、4月向张迎春足额以人民币发放工资。2018年5月，因为虚拟货币市场行情比较好，张迎春自身也在“炒币”，同时用虚拟货币的方式发放工资员工可以避税，原子链公司便向张迎春发放价值人民币22,200元的USDT（注：一种通用的虚拟货币），取代人民币作为5月份的部分工资。2018年6月7日双方解除劳动关系。张迎春认为原子链公司发放的虚拟货币是奖金，而非工资，要求原子链公司以人民币形式支付该部分拖欠工资<sup>[1]</sup>。后张迎春先后提起仲裁和诉讼。

经过审理，法院认为：《劳动法》第五十条明确规定工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人<sup>[2]</sup>

。《外汇管理条例》第八条规定我国境内禁止外币流通，并不得以外币计价结算<sup>[3]</sup>。本案中，原子链公司以虚拟货币支付工资有违法律规定。

## 二、 分析与建议

2023年3月1日，最高人民法院发布第三批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型案例，其中案例九明确指出：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；以虚拟货币作为工资支付给劳动者违反法律规定，应认定为无效。该观点与上文中的判例观点基本一致。

工资是劳动者劳动报酬的主要组成部分，是指用人单位依据劳动合同的约定，以各

种形式支付给本单位劳动者的工资报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。根据原劳动部颁布的《工资支付暂行规定》中第五条的规定，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。”2021年9月15日，中国人民银行等十部委联合发布《关于进一步防范和处置虚拟货币交易炒作风险的通知》，明确指出虚拟货币不具有与法定货币等同的法律地位。包括比特币、以太币、泰达币在内的虚拟货币具有非货币当局发行、使用加密技术及分布式账户或类似技术、以数字化形式存在等主要特点，不具有法偿性，不应且不能作为货币在市场上流通使用，表明了国家对虚拟货币全方位的防范和打压。因此，虚拟货币不是我国的法定货币，也就不能代替人民币用于支付员工工资。

如果用人单位与劳动者协商达成一致，以虚拟货币的形式发放工资，是否合法呢？我们认为，法律规定了工资应当以法定货币支付，属于强制性条款。即使劳资双方达成一致意见，也不能违反法律强制性规定。因此，工资不用人民币支付的约定无效。即使用人单位已经实际发放虚拟货币，劳动者也可要求用人单位以人民币的方式发放工资。

综上，在劳动关系中，用人单位应按照法律规定用法定货币发放工资，劳动者也有权拒绝用人单位以虚拟货币发放工资。

---

[1]参见北京市朝阳区人民法院（2019）京0105民初63366号民事判决书。

[2]《劳动法》第五十条 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

[3]《外汇管理条例》第八条 中华人民共和国境内禁止外币流通，并不得以外币计价结算，但国家另有规定的除外。