



白皮书

2020年2月

新型冠状病毒对欧洲企业的影响

针对目前新型冠状病毒的疫情，本文旨在为欧洲公司在华投资企业、中国在欧洲上市的企业、有非上市欧洲下属公司的中国企业以及有意向到欧洲投资的中国企业，从如何遵守欧洲法律的视角，为欧洲公司在华高管以及中国公司决策管理层，提供一个近期欧洲业务合规运营的多维度指南。

本文系众达欧洲律师团队联合撰写。由新冠病毒引起的欧洲在华企业在中国的相关问题咨询，请联系文末所列的中国地区合伙人。

始发于中国武汉的新型冠状病毒（COVID-19）已从中国蔓延至数十个国家，致数万人被感染，死亡人数与日俱增。据初步估计，此次新型冠状病毒疫情可能要到2020年4月才会到达“拐点”。

面对新冠病毒的爆发，欧洲企业应就工作场所中涉及的法律问题做好准备。本文还将介绍部分国家（如法国、荷兰和比利时）的具体规定与机遇。

目录

工作场所中常见的法律问题	1
欧洲部分国家的具体规定和注意事项	1
结论	3
联系律师	4

始发于中国武汉的新型冠状病毒（COVID-19）已从中国蔓延至数十个国家，致数万人被感染，死亡人数与日俱增。据初步估计，此次新型冠状病毒疫情可能要到2020年4月才会到达“拐点”。

面对新冠病毒的爆发，欧洲企业应就工作场所中涉及的法律问题做好准备。本文还将介绍部分国家（如法国、荷兰和比利时）的具体规定与机遇。

与之相关的，如想要全面了解新型冠状病毒危机将给美国公司带来的有关劳动、侵权、合同、保险、信息披露等其他复杂的法律问题，请浏览我们之前推送的文章[《公司应对新冠病毒相关美国法律风险的关键举措》](#)。

工作场所中常见的法律问题

往返中国：如一家公司因业务原因需前往中国商务旅行，应至少推出有关往返中国旅行的指南。部分欧洲国家已经发布警告，建议国民不要前往或谨慎前往中国、湖北省及其他地区。在病毒得到有效控制前，雇主们应推迟其员工非必要的前往中国的商务出行，并对其他国际差旅的必要性予以考虑。如果禁止员工因非工作原因前往中国旅行的规定仅针对某些雇员或适用时存在不一致，可能会违反反歧视法律。

预防：雇主应向身处病毒感染高风险地区的所有雇员告知如何预防病毒的方法。此外，雇主应该采取措施保护该等雇员不受感染。

如果有雇员在过去几周内曾经去过中国（无论是出差还是个人旅游），公司应考虑要求该等雇员自由中国返回之日起在家办公至少14日，或在雇员透露自己存在相关病毒症状时要求他们返回家中。

此外，雇主可以提高雇员们对新型冠状病毒相关症状的认识，例如发烧、咳嗽、呼吸困难（肺炎）、肌肉疼痛和身体疲劳。

沟通和行动计划：公司应该告知雇员，其正密切关注新型冠状病毒的疫情，并将雇员的安全视为头等大事。一旦有雇员感染新型冠状病毒，所有的欧洲雇员都应根据行动计划被告知该等感染情形。此外，公司还应向雇员提供公司相关的联络人或热线信息，以便雇员可以就疫情发展的最新状况获得及时的建议和信息。

欧洲部分国家的具体规定和注意事项

比利时

在比利时，雇主可以向劳动与就业部提出申请，允许雇主基于经济或技术的原因将其授薪的员工纳入“临时失业”系统。在此情况下，劳动合同将中止，员工在失业期间可获得比利时政府（而非由雇主支付）的补偿金。鉴于政府补偿金有时无法涵盖雇员的工资全额，雇主有时会在政府补偿金的基础上额外给予雇员补偿。

上述临时失业申请，需得到劳动与就业部的充分审核后，方可获得批准。劳动与就业部已经注意到，因新型冠状病毒受到中国生产限制影响的比利时企业可能会为其员工申请临时失业。就此，劳动与就业部已将此次新型冠状病毒定性为一种不可抗力情形。

法国

在2007年H5N1（禽流感）爆发和2009年H1N1爆发时，法国劳工部曾发布法规（2017年12月8日第2007/18号通知和2009年7月3日第2009/16号通知，以下合称为“通知”），具体规定了法国中央政府部门的强制性预防措施，并强烈建议法国地区和地方的政府部门以及私营企业雇主们也采取这些措施。

通知规定，如果某项风险完全或本质上属于环境风险，例如流行病，雇主至少应对其员工承担经济责任（obligations de moyens）。因此，雇主必须预防和防控任何的流行病，以其最大努力保障其员工的健康。若雇主不采取相关措施，可能使得雇员的健康受到损害，从而雇主可能因此承担相应的民事责任和刑事责任（如适用）。

鉴于当前新型冠状病毒的疫情，建议法国的雇主们采取通知中规定的预防措施，例如：

1. 调整和修订现行的“职业风险评估主导文件”（适用于所有法国企业，document unique d'évaluation des risques professionnels）与“职业风险预防和工作条件改善之年度方案”（针对拥有50名及以上员工的法国企业，programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail），以反映流行性病毒对员工的健康、安全及工作条件的影响。就此，还可以同时修改企业内部条例（règlement intérieur）；

2. 通过让雇员代表参与并制定各项措施，来实施企业持续经营计划 (plan de continuité de l'entreprise)，例如：
 - a. 通过采用更灵活的工作时间（如增加利用加班时间等）、发现具有多重技能的员工以替代缺勤人员，及采用居家办公模式（télétravail，该模式在2012年3月法国其他流行病爆发时，被合法化）等方式实现临时、均衡的工作架构；
 - b. 预防措施，如：购买卫生和个人防护装置，告知雇员有关健康和安全措施以及穿戴防护装置要求的信息并对其进行培训等。

法国法律规定，如果一名雇员（或一群雇员）有合理理由相信工作环境对他/她的生命或安全构成严重和紧迫的威胁（《劳动法》第L.4131-3条），其可拒绝工作。然而，如果雇主实施了充分的预防措施和个人防护措施，则被要求返回工作岗位的员工不能拒绝。通知确认，员工不得在流行病的情况下行使上述拒绝工作的权利。尽管如此，若雇主拒绝将在高风险地区（例如武汉地区，或更宽泛而言，中国）工作的员工调离危险地区，员工有权合法地行使该等罢工权。

德国

德国政府发布指南，建议国民避免任何不必要的中国旅行，并警告德国民众不要去湖北省旅游。德国各大航空公司也已暂停飞往中国大陆的航班。赴华游客应在德国外交部的“危机准备名单”（Krisenvorsorgeliste）上登记，并且应该考虑“暂时或提前”离开中国。

如果必须前往中国，建议该等人士接种流感疫苗。德国政府向前往武汉的居民发布了有关防控新型冠状病毒的建议，包括避免接触动物或使用动物制品，以及避免前往牲畜交易市场和拥挤的地方。出行者应避免食用生的或未完全煮熟的肉类或鸡蛋。

如果一名雇员在休假期间不顾赴华旅行警告仍前往中国，并感染病毒回国，则公司可以主张该雇员失去了要求获得病假工资的权利，理由是该员工感染疾病是由于他/她自身的原因造成的。

意大利

意大利卫生部表示，所有从中国大陆飞往意大利的航班将被禁飞90日，并且意大利民航局暂停了往返意大利和中国

大陆的所有航班，开放时间另行通知。该限制同样适用于来自或飞往香港、澳门和台湾的航班。据报道，台湾当局已要求取消对台湾赴意大利航班的限制。鉴于航班停飞，以及意大利政府号召其民众若无必要应避免前往中国的官方建议，意大利公司派当地雇员前往中国出差的可能性很小。因此，若员工被要求前往中国出差而拒绝前往中国，该等拒绝很可能被视为合法，在此情况下若公司对拒绝出差的员工采取任何惩戒措施将是不恰当的。此外，如果员工在中国出差期间感染了新冠病毒，雇主将需要承担责任。

根据意大利总理于2020年2月23日发布的一项法令，即使公司未与雇员达成专门的协议，位于存在病毒感染风险地区的公司可以要求其雇员居家办公。在这项法令出台前，根据适用法律，公司必须与员工达成一项专门的协议方可实施居家办公的要求。

荷兰

由于新型冠状病毒的爆发，一些雇主们正面临业务量（暂时）减少的情况，但是荷兰法律禁止雇主单方面缩短每周的工作时间并相应降低员工工资。申请以商业理由解雇员工通常风险较大，不过雇主的另一个潜在解决方法是取得荷兰的社会事务与劳动部（“社会事务与劳动部”）的批准，允许雇主临时减少授薪员工的工作时间（werktijdverkorting）。一般而言，只有当发生至少20%的工作量减少，且该减少是由于雇主正常业务风险之外的“特殊情况”所直接导致的，社会事务与劳动部才可能给予该等批准。过往的“特殊情况”包括2014年和2019年的禽流感疫情以及非典疫情所致的家禽运输禁制令。荷兰雇员保险机构（“雇员保险机构”）称，已收到荷兰雇主提交的申请，但是否批准仍有待考虑。

如果社会事务与劳动部予以批准，雇主可以无需雇员同意，单方面缩短雇员每周的工作时间，但该等工时缩短所覆盖的期间最长不超过六周。上述期限可以延长三次。在该批准执行期间，尽管工作时间减少，但雇员仍有权获得其正常工资（即对因工时缩短而无需工作的时间也应继续取得工资）。然而，该等批准失效后，雇员保险机构将对雇主就无需工作的时间仍继续支付的工资部分进行补偿，该补偿额最高不超过最高日薪（maximum-dagloon）标准，即219.28英镑/天（按2020年1月数值）。雇主获得此等补偿的必要条件是，有权享受失业福利的雇员（i）每周工作时间减少了5小时或以上或者减少了半数的工作时间；（ii）36周内至少工作满26周。

如果工作时间减少的状态预期持续超过24周，社会事务与劳动部将不会授予上述批准。在这种情况下，雇主应向雇员保险机构处获得批准，以商业理由解雇雇员。

此外，荷兰外交部已针对湖北省发布了一项旅行警告。对于中国的其他地区，目前的建议是避免所有非必要的出行。因此，荷兰国家航空公司暂停了2020年3月15日前从阿姆斯特丹飞往北京和上海的所有航班。

西班牙

西班牙外交部建议应避免任何不必要的前往中国的旅行，但西班牙政府尚未发布任何官方禁令。此外，西班牙公布了一些针对旅行者的健康建议和预防措施，这些建议和预防措施的内容与上文所述的一般性建议与注意事项类似。如果在中国工作的雇员提出要求，西班牙雇主可能有义务支付机票费用安排雇员返回西班牙。如果怀疑工作场所存在病毒或有这种可能性，雇主必须采取预防措施，避免雇员接触到该病毒。

英国

英国政府发布指南，提示民众避免前往中国。英国航空公司暂停了飞往中国大陆的航班。英国首席医务官员建议，任何从中国回到英国的人均应进行自我隔离，任何从东亚回国的人如有或出现任何症状，也都应进行自我隔离。

雇主们可以 (a) 要求曾经去过中国甚至亚洲地区的员工进行一定时期的隔离，隔离期间不得进入工作场所，并 (b) 要求这些员工在复工前进行健康检查。尽管这种做法可能构成间接歧视，但在公共卫生面临重大风险的情况下（据政府指南，这种风险应当是“严重且紧迫的”），上述做法可能被认为是客观合理的。如果公司郑重考虑采取上述措施，建议公司应当就此寻求法律建议。

结论

随着新型冠状病毒的持续传播，对于欧洲公司们而言至关重要的，是需要评估新冠病毒可能对其业务所带来的各方面影响，并确保在处理劳工关系时符合最佳实践，包括遵守各国的所有适用的具体规定。

联系律师

中国地区

黄敏琪Angel Huang	唐承慧Jessie Chenghui Tang
上海/北京	北京
+86.21.2201.8000/+86.10.5866.1125	+86.10.5866.1111
ahuang@jonesday.com	jtang@jonesday.com

其他地区

Renato Antonini	Chantal Biernaux	Linda A. Hesse	Markus Kopenhagen
布鲁塞尔	布鲁塞尔	巴黎	杜塞尔多夫
+ 32.2.645.14.19	+32.2.645.15.32	+ 33.1.56.59.38.72	+ 9.211.5406.5500
rantonini@jonesday.com	cbiernaux@jonesday.com	lhesse@jonesday.com	mkopenhagen@jonesday.com
Emmanuelle Rivez-Domont	Rick van 't Hullenaar	Irene Vermeeren-Keijzers	Luca Allevi
巴黎	阿姆斯特丹	阿姆斯特丹	米兰
+ 33.1.56.59.39.39	+31.20.305.4223	+31.20.305.4251	+39.02.7645.4001
earivez@jonesday.com	rvanthullenaar@jonesday.com	ivermeeren@jonesday.com	lallevi@jonesday.com
Vidal Galindo	Markus Hamann	Mark Taylor	
马德里	法兰克福	伦敦	
+ 34.91.520.3939	+49.69.9726.3939	+ 44.20.7039.5243	
vgalindo@jonesday.com	mhamann@jonesday.com	marktaylor@jonesday.com	

众达出版物不应被视为针对某事件或情形发表的法律意见。众达出版物旨在为读者提供一般信息。未经众达书面同意，任何人不得在其它出版物或诉讼中引用或引述众达出版物的内容。众达保留批准他人引用或引述众达出版物内容的权利。如需申请众达出版物的转载许可，请使用众达网站（www.jonesday.com）上的“联系我们”表格。众达发表出版物的目的并非试图与读者建立律师和客户的服​​务关系；读者收到众达出版物也不表示律所与读者之间会构成律师和客户的关​​系。众达出版物中的观点仅属于作者的个人观点，并不一定代表律所的观点。