



白皮书

2020年2月

公司应对新冠病毒美国相关法律风险的关键举措

针对目前新型冠状病毒的疫情，本文旨在为美国公司在华投资企业、中国在美国上市的企业、有非上市美国下属公司的中国企业以及有意向到美国投资的中国企业，从如何遵守美国法律的视角，为美国公司在华高管以及中国公司决策管理层，提供一个近期美国业务合规运营的多维度指南。由新冠病毒引起的美国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。

首先爆发于中国武汉的新型冠状病毒（COVID-19）疫情已由中国蔓延至数十个国家，致数万人被感染，死亡人数不断上升。新冠病毒目前造成的死亡人数已超过了2002-2003年的非典疫情。美国疾病控制和预防中心（“CDC”）每天都会确认美国各州的新增病例，有越来越多的州出现确诊病例。对此，美国国务院发布了最高级别的预警，建议美国公民近期“不要去中国”。特朗普政府还禁止在14天内去过中国的外国公民进入美国。此外，中国有关部门正在向中国企业签发不可抗力证明书。

受新冠病毒的影响，许多企业正面临涉及劳动、侵权、合同、保险、信息披露及其他方面的法律问题。除了本文述及的美国法律问题之外，其他司法辖区也明确规定了与新冠病毒相关的法律风险和义务。我们建议跨国公司应仔细权衡业务相关司法辖区的不同法律规定，以应对可能出现的各种问题。

目录

工作场所涉及的法律问题	1
预防.....	1
赴华旅行.....	1
员工缺勤.....	1
与员工沟通行动方案.....	2
潜在的侵权责任	2
新型冠状病毒和不可抗力	2
上市公司披露	2
交通运输行业	2
保险和破产/重组	3
结论	3
联系律师	4

首先爆发于中国武汉的新型冠状病毒（COVID-19）疫情已由中国蔓延至数十个国家，致数万人被感染，死亡人数不断上升。新冠病毒目前造成的死亡人数已超过了2002-2003年的非典疫情。美国疾病控制和预防中心（“CDC”）每天都会确认美国各州的新增病例，有越来越多的州出现确诊病例。对此，美国国务院发布了最高级别的预警，建议美国公民近期“不要去中国”。特朗普政府还禁止在14天内去过中国的外国公民进入美国。此外，中国有关部门正在向中国企业签发不可抗力证明书。

受新冠病毒的影响，许多企业正面临涉及劳动、侵权、合同、保险、信息披露及其他方面的法律问题。除了本文述及的美国法律问题之外，其他司法辖区也明确规定了与新冠病毒相关的法律风险和义务。我们建议跨国公司应仔细权衡业务相关司法辖区的不同法律规定，以应对可能出现的各种问题。

工作场所涉及的法律问题

预防

《职业安全与健康法》第5(a)(1)条规定，雇主有义务提供一个不存在已知危险（该危险正在造成或可能造成死亡或严重人身伤害）的工作场所。某些州的雇主对员工还同时负有一项普通法项下的义务，须采取合理措施，最大限度地减少工伤，包括防止传染病的传播。为此，雇主可以采取一些易于执行的措施来防止病毒的传播，包括出台公司政策允许生病的员工居家工作，或者让自称有病毒感染症状的员工返回家中。

根据平等就业机会委员会（“EEOC”）在H1N1流感爆发期间发布的指南，雇主在仔细审查具体情况后，可以选择要求表现出病毒感染症状的员工不要来上班。该等要求通常不会与《美国残疾人法案》（“ADA”）相冲突。原因如下：

（1）如果疾病被证明是相对轻微的，如季节性流感，则该疾病不属于残疾；但是（2）如果疾病非常严重，根据《美国残疾人法案》可能构成残疾，则出于避免该等疾病造成的直接威胁之目的，雇主的措施极可能是被允许的。在惩戒或解雇因害怕感染病毒而旷工的员工之前，雇主应当注意：在一些司法辖区已有法院判例表明，若员工在可能存在流行性病毒感染风险的情况下旷工而因此被解雇，该员工可以主张公共政策考量应作为任意雇佣法律关系的例外情形，并据此提起诉讼。计划在该情况下解雇员工的雇主应在作出决定前咨询法律顾问的意见。

赴华旅行

业务涉及赴中国差旅的公司应至少推出有关往返中国旅行的公司政策。雇主应推迟其公司员工去往中国的非必要的商务旅行，并考虑其他跨国商务旅行的必要性，直至疫情获得控制。如有必要，雇主应尊重员工不愿意出差的意愿，而不应强制其出差，以便最大限度地降低潜在的责任风险。此外，表示拒绝前往中国的员工可能采取《国家劳动关系法》第7条所规定的受保护的一致行动。因此公司必须考虑其干涉上述第7条项下权利的潜在后果。如果员工在过去几周内曾去过中国出差或旅行，公司应考虑要求员工从中国返回之日起居家工作14天。如果外派至中国的美国籍员工要求返回美国，公司应告知其相关的限制，包括对从湖北省返回的人员须进行长达14天的强制隔离。

公司针对员工采取的所有的问询、公司政策和旅行限制应一视同仁，避免有任何限制仅针对某个国籍、民族或种族的员工。例如，禁止员工前往中国进行个人旅行的规定，如果只针对某些员工适用或在适用时存在差异对待，可能会违反禁止歧视的法律。在第十一巡回法院最近的一份判决中，平等就业机会委员会主张，本案中一名被解雇的员工（解雇原因是其雇主担心她在前往加纳的非因工旅行中感染埃博拉病毒）受到《美国残疾人法案》保护。见Equal Emp't Opportunity Comm'n 诉 STME, LLC案, 938 F.3d 1305 (11th Cir. 2019)。尽管法院不同意平等就业机会委员会的抗辩理由，但法院指出，《美国残疾人法案》规定雇主不得因其员工与残障人士存在关系或关联而歧视该员工。若公司要求员工采取远程工作方式，公司应考虑保留书面记录，载明执行该等工作方式的特殊背景和客观情况，以避免未来有员工诉称远程工作方式未能统一适用而产生的讼累。

员工缺勤

雇主应该确保其遵守相关州法和当地法律中有关病假的规定。此外，雇主必须做好准备，需要通知符合条件的员工其根据《家庭医疗休假法》（“FMLA”）所享有的权利（根据疾病的严重程度而有所不同）。例如，如果新冠病毒导致员工或其家庭成员住院治疗或长期患病，该员工可享有《家庭医疗休假法》规定的假期（每年最长12周的无薪休假）。如果员工在工作期间（包括因公出行期间）感染了新冠病毒，美国职业安全与健康管理局已确认，在符合报告要求的前提下，新冠病毒将被认定为可记录的疾病。如有必要，公司应就完成这一报告要求做好准备。

与员工沟通行动方案

在公司采取措施保护员工健康，并在有员工感染新冠病毒时尽量降低责任风险的过程中，公司与员工沟通的语气和措辞也至关重要。公司根据其所在行业和员工的具体需求制定的行动方案既不能使员工感到恐慌，又要明确说明为应对疫情所须采取的一系列措施。公司亦应告知员工，其正密切关注疫情的发展并将员工的安全放在第一位。

潜在的侵权责任

除了对员工负有的责任之外，若雇主疏忽大意，还可能面临传播新冠病毒的法律责任。尽管看似奇怪，但是“一个多世纪以来，那些传播伤害他人的传染性疾病的个人负有法律责任”，见Berner 诉 Caldwell案，543 So. 2d 686, 688 (Ala. 1989)。一些法院认为“如果一个人因疏忽导致另一个人存在感染传染性疾病的风险，他就要承担责任——这是一个既定成立的法律命题”，见Crowell 诉 Crowell案，105 S.E. 206, 208 (N.C. 1920)。加州最高法院同意其他几个法院的意见，认为“因他人疏忽而导致患病应纳入法律的考量范围……与因他人疏忽而被汽车撞到并无不同”，见 John B. 诉 Superior Court案，38 Cal. 4th 1177, 1188 (2006) (引用Billo 诉 Allegheny Steel Co.案，328 Pa. 97, 105 (1937))。例如，在Crim 诉 International Harvester Co.案中，一越野车制造商邀请参与者在亚利桑那州沙漠试驾其制造的车辆，而彼时已知此地存在裂谷热传染病。646 F.2d 161 (5th Cir. 1981)。第五巡回法院维持原判，判决制造商因疏忽未能警示和保护试驾活动参与者当地的疾病风险，因此应对罹患疾病的活动参与者就其过失支付损害赔偿金（同上注）。公司对该等索赔主张一般而言具有充分的抗辩理由，尤其是如果公司在该方面已尽到合理的注意义务，但了解此类潜在风险对公司而言依然十分重要。

疾病传播的责任通常难以证明，原因是各方责任、因果关系和违约情形通常很难确定，特别是疾病通常在症状出现之前就发生传播，因此被感染的个人可能不知道其正在传播疾病。然而，在类似此次新冠病毒的大规模流行病期间，追踪疾病传播的技术愈发先进，公众对疫情风险和适当预防措施的认识也越来越高。随着美国国务院发出最高级别的警示，雇主需要确保其不会对员工或公众造成任何不合理的风险。

当2010年海地发生地震时，联合国向海地派出包括来自尼泊尔的维和人员在内的救助团队。随后爆发了导致数千名海地民众死亡的霍乱疫情，其病源被追溯到尼泊尔的维和部队。某些美

国公民和海地人起诉联合国，主张该霍乱疫情直接导致其自身“已经或将要患病，或者有已经或将要死亡的家庭成员”。但是联合国针对该等起诉成功地主张其豁免权而被免责。见Georges 诉 United Nations案，834 F.3d 88, 90 (2d Cir. 2016)。显然，美国公司不会享有同样的豁免权。

新型冠状病毒和不可抗力

新型冠状病毒爆发期间，中国有关部门正在为因疫情原因难以遵守合同约定的中国公司开具不可抗力证明书。如果美国公司的合同相对方主张其遭遇不可抗力，或美国公司本身主张供应链中断或其他因新冠病毒引发的问题构成不可抗力情形，美国公司可能会面临有关不可抗力的法律问题。不可抗力的适用将取决于合同条款的具体表述和合同适用的法律。此类条款通常规定，触发不可抗力事件必须阻碍合同的履行或使得履约成本不合理畸高，通常亦会规定合同各方须尽最大努力消除不可抗力情形。因此，举例而言，合同双方可能将就相对方是否已尽其最大努力寻求中国之外的替代供应方而产生争议。

当不可抗力很可能触发时，很重要的一点是，公司需要仔细分析合同语言表述和适用司法辖区的现行法律，以确定裁决争议的法院或仲裁庭是否较为可能判定新冠病毒构成公司无法履行合同的免责事由。某些条款可能特别提到传染病或疾病，而另一些条款可能会概括地约定超出各方合理控制的原因，或“天灾”。除非合同明确规定传染病或疾病，否则双方可能出现争议，争议焦点多为新冠病毒对双方履约的影响是否构成“天灾”，或者合同各方在缔约时是否可以充分预见到新冠病毒的情形而本应将其具体地写入合同。最后，对于计划援引不可抗力条款的公司来说，遵守合同项下的相关通知义务十分重要。

上市公司披露

上市公司还应评估，是否需要就因新冠疫情所面临的员工出行能力降低、供应中断或其他不利影响，作出更新或修改的风险披露。

交通运输行业

航空公司、海运业和相关行业需了解针对客运和货运以及入境美国的专门法规。例如，美国航空公司和为美国提供服务的外国航空公司必须遵守美国交通部关于航空运输中不歧视的规定（该规定适用于患有传染病的乘客）。美国

疾病控制和预防中心要求，航空公司需报告特定乘客的信息以及机上疾病和死亡的信息，并且要求来自中国的旅客只能通过特定机场进入美国。

保险和破产/重组

对于那些预计因新冠病毒可能遭受重大损失的公司而言，很有必要评估一下，保险能在多大程度上弥补该等损失。就这一问题的深入分析，请见我所题为 [《正是审查保单时：新型冠状病毒损失的最大承保范围》](#) 的评论文章。

新冠病毒疫情对一些行业（包括旅游业和石油业）已经造成相当严重的影响。酒店、邮轮和航空公司的损失日益增加，中国石油消耗量的下降正在影响全球石油市场。新冠病毒也开始影响商品的生产。由于新冠病毒疫情导致零件供应短缺，使得一些公司宣布停产或引发其他的供应链问题。对一些公司来说，新冠病毒带来的不利影响可能是巨大的。这些公司应考虑尽快咨询破产和重组业务领域的法律意见。

结论

随着新冠病毒的持续传播，公司应当评估新冠疫情可能对其业务造成的所有情形。对于雇主而言，考虑如何适当地解决员工问题并遵守合同义务为时不晚。在本文述及的每一种情况下，对具体的事实和情况（包括公司业务所在的其他司法辖区内的情况）均需仔细分析。雇主在采取措施保护员工和防止病毒传播时，应注意可能遇到的法律风险和后果。面临供应链中断或其他财务困境的公司，应仔细评估和审查合同项下的具体表述、公开披露义务和潜在的承保范围，并应对其他突发情况（如破产或重组）做好准备。

联系律师

大中国地区

黄敏琪Angel Huang
上海 / 北京
+86.21.2201.8000 /
86.10.5866.1125
ahuang@jonesday.com

唐承慧Jessie Tang
北京
+86.10.5866.1111
jtang@jonesday.com

陈炽Tony Chen
上海
+86.21.2201.8079
tonychen@jonesday.com

刘秀丽Joelle Lau
香港
+852.3189.7384
joellelau@jonesday.com

Elizabeth Cole
新加坡 / 上海
+65.6538.3939 / 86.21.2201.8024
ecole@jonesday.com

其他地区

Maureen Bennett
波士顿 / 旧金山
+1.617.449.6884 /
+1.415.875.5772
mbennett@jonesday.com

Tyrone Childress
洛杉矶
+1.213.243.2422
tchildress@jonesday.com

Natalia Oehninger Delaune
达拉斯
+1.214.969.5258
ndelaune@jonesday.com

Jonathan M. Linas
芝加哥
+1.312.269.4245
jlinas@jonesday.com

Caroline N. Mitchell
旧金山
+1.415.875.5712
cnmitchell@jonesday.com

Schuyler J. Schouten
华盛顿
+1.202.879.3844
sschouten@jonesday.com

Peter E. Devlin
纽约
+1.212.326.3978
pdevlin@jonesday.com

Linda A. Hesse
巴黎
+33.1.56.59.38.72
lhesse@jonesday.com

Martin L. Schmelkin
纽约
+1.212.326.3990
mschmelkin@jonesday.com

David Sikes
硅谷 / 旧金山
+1.650.687.4192 /
+1.415.875.5853
dsikes@jonesday.com

Rick van 't Hullenaar
阿姆斯特丹
+31.20.305.4223
rvanthullenaar@jonesday.com

Dean E. Griffith
华盛顿
+1.202.879.3412
dgriffith@jonesday.com

Markus Hamann
法兰克福
+49.69.9726.3939
mhamann@jonesday.com

Jason B. Lissy
纽约
+1.212.326.3676
jlissy@jonesday.com

Selma Olthof
阿姆斯特丹
+31.20.305.4255
solthof@jonesday.com

David H. Seidel
旧金山
+1.415.875.5748
dseidel@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客户关系；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客户关系。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。