

中美合金

课里播 企业培训课程
人力资源管理学习方案



课里播
(CRISP) www.crispchina.com
Learning Solutions China

合法解雇员工

[美] Richard Stiller 著
Ron Visconti
沈国华 译



 上海财经大学出版社

企业培训课程
人力资源管理学习方案
中美合金

课里播
(CRISP) www.crispchina.com
Learning Solutions China

合法解雇员工

[美] Richard Stiller 著
Ron Visconti

沈国华 译

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

合法解雇员工/[美]斯蒂勒(Stiller, R.),[美]威斯康提(Visconti, R.)著;沈国华译. —上海:上海财经大学出版社, 2001. 7

(课里播企业培训课程, 人力资源管理学习方案)

书名原文: Rightful Termination: Avoiding Litigation

ISBN 7-81049-609-3/F · 518

I. 合… II. ①斯…②威…③沈… III. 企业-解雇-工作人员-方法-西方国家 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 046094 号

☐ 责任编辑 王伯言

☐ 封面设计 周卫民

HEFA JIEGU YUANGONG

合 法 解 雇 员 工

[美] Richard Stiller 著
Ron Visconti

沈国华 译

上海财经大学出版社出版发行

(上海市中山北一路 369 号 邮编 200083)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮件: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海市第二教育学院印刷厂印刷

上海市印刷七厂一分厂装订

2001 年 7 月第 1 版 2001 年 7 月第 1 次印刷

787mm×960mm 1/16 7.75 印张 115 千字

印数: 0 001—4 000 定价: 19.00 元

出版前言

致读者

21 世纪是科技高速发展与普及的年代,是资讯革命的年代。

在部分欧美国家,资讯公路已经伸展至所有企业及大部分家庭。它正在改变人类的生活、工作、学习及休闲的方式。

我国政府也正在努力架设资讯公路。在不久的将来,随着电视机顶盒的普及,互联网将走进每一个有电视机的家庭。

要成为新资讯年代的成功者,我们需要学习新的知识、技能与态度。最重要的是结合新科技的优势,重新建立新的思维方式及工作方法。

课里播企业培训课程是全世界领先企业采用的课程,我们希望这些课程能够帮助每一位读者战略性地开拓各自成功的职业生涯,建立无可比拟的个人竞争优势——成为终身的学习者,不断学习、不断改进,与科技及资讯发展同步。

致企业的领导者

在竞争激烈、供过于求的年代,利用价格去竞争,已经令所有参与竞争的企业尝透了恶性循环的苦果。

如何在价格以外,建立企业的竞争优势,是每一个企业面临的共同课题。

课里播企业培训课程,以自主互动的学习方式,帮助企业以低成本、高效益的方式,将学习与工作结合起来,使员工寓工作于学习之中、寓学习于工作之中,成为学习型的企业,在产品、营销、服务、企业文化、绩效等各方面产生由员工自发的动力,为企业建立无可比拟的竞争优势。

欢迎探访我们的网站: www.crispchina.com, 与我们的学习方案顾问联系。

李秀英

“课里播企业培训课程”学习方案顾问、业务拓展总监

Crisp Learning Solutions China

企业用户

对课里播(Crisp)课程的评价

惠普公司的 Wendy Flint 认为：

“在我们的自主学习图书馆借出的书籍中，课里播课程是最受欢迎的项目，我们的经理和管理者尤其欣赏它在培训员工时所体现的易用性。”

在波音公司领袖及学习中心工作的 Charles Ruthford 认为：

“成为课里播的合作伙伴使我们能够为广大的波音员工提供易学、易懂的商业技能培训课程。”

康柏计算机公司的 Duane Waterman 鼓励道：

“把这项优质工作干下去！课里播产品所展示的专业性及高度的成本效益极大地支持了我们事业的发展。”

西门子公司的销售培训经理 Mike Petefish 说：

“课里播的产品非常简练。它提供了一种质优价廉的学习途径。”

麦当劳的副总裁助理 Terri K. Capatoso 是这样评价的：

“我们认为课里播产品对我们开发的‘顾客满意代表培训证书班’，是一个无价之宝。”他不无自豪地说：“我们的培训班赢得了‘1998 年麦当劳团队奖’。我们愿意就课里播产品提供给我们的世界级的宝贵经验，而共同分享这个殊荣。我们非常庆幸选择了课里播作为我们的合作伙伴，而且我们期待未来继续合作。”

课里播企业培训课程简介

课里播(Crisp)企业培训课程由美国专业培训顾问师结合企业辅导工作开发,具有极高的操作性。在全球 20 多个国家,共有 20 000 000 个课程正在各大、中、小企业使用,其中包括 75% 以上的美国 500 强企业(例如麦当劳、惠普、摩托罗拉、波音公司等)以及美国总统的办公室。中国几家优秀的出版社(上海财经大学出版社、清华大学出版社、中山大学出版社),与美国 Crisp 公司在中国的代表 Crisp Learning Solutions China 进行合作,将这些课程翻译到中国。事实证明,这些课程可以明显改进企业的管理,有效提高生产力、销售业绩、员工绩效及顾客的满意度。我们期盼这些中美企业文化合金课程的引进亦能为迅速崛起的中国企业助一臂之力,加速其国际化进程。

课里播企业培训课程将当今全球验证成功的企业管理方法整理成简便易行、文字浅显,以成功基因为本(competence based)的互动课程。每个课程只需 1 个小时就可以学完,并掌握基本重要的理念。这些课程,既可以自主学习,也可以作为培训师或经理培育员工的教材,或者作为顾问师辅导企业的辅助工具。课程将覆盖企业管理实用范畴,包括管理者及被管理者的知识技能、态度、顾客服务、营销、人力资源开发、企业发展等方面。

这些课程具有高度成本效益,可以改进企业的素质,提高生产率、销售成绩、员工绩效、工作质量及顾客的满足程度。

建议学员拿着铅笔,边看边做练习,效果更佳

学习目标

合法解雇员工

以下列出了本书的学习目标，它将引导您了解本书所讨论的主要问题。

目 标:

- ☐ 1) 了解雇佣决策怎样导致解雇问题
- ☐ 2) 讨论惩戒方法及其后果
- ☐ 3) 介绍行之有效的解雇经验
- ☐ 4) 阐述与解雇有关的法律问题



学习进展评价

除了学习目标以外，课里播公司还设计了一套评估体系，该体系覆盖了本书的所有基本知识。通过多项选择/是非判断题，您可以测试自己对本书讨论主题的理解程度，并作出评价。同时，您还可以得到与上面所列目标及问题配套的答卷与答案。想得到这一套评估资料，请登录 www.crispchina.com 查询。

本评价体系不可用于任何人员的挑选过程。

作者简介

Ron Visconti 是一位文学硕士,在成人教育方面有 19 年以上的工作经验,曾在职业发展、营销、教育和人力资源各部门任职。1990 年,Ron Visconti 曾被加利福尼亚就业指导协会推选为年度就业指导顾问,并创立了社区职业教育中心——非盈利性的私营职业发展中心,亲自任该中心的常务董事。他在许多董事会和咨询委员会任职,包括私营工业理事会和地区职业计划组织。他同时还是圣母学院以及多家社区大学和成人教育学校的兼职教员。Visconti 先生还是《有效的招聘战术》(课里播出版公司出版)一书的合作者。

Richard Stiller 是一位从事人力资源管理工作 20 余年的专业人士和人事经理。他非常熟悉雇佣和解雇程序。在过去的 15 年里,他曾先后在 Atali, Pacific Telesis, Electronic Arts 和 Borland 等著名的公司供职。目前,他是太阳微系统实验室的人力资源部经理。1988 年,Stiller 先生与 Visconti 先生合作撰写、出版了《如何考好面试:获得您喜爱的职位》的录音资料。

致 献

谨向为本书的编写和出版提出宝贵的意见,并给予极大的支持的伊夫·杨表示感谢;同时,向给本书提出高明的法律咨询和颇有见地的建议的皮尔·瓜肯巴斯律师一并表示感谢。

本书简介

《合法解雇员工》是一本与众不同的书。它的一个特点就是让读者自己掌握学习进度,并鼓励读者身临其境地参与其中。本书按照“用笔阅读”的原则编写,书中有许多练习、作业、评估方法和案例,以便读者参与。

我们编写本书的目的是要告诉厂长、经理,当他们不得已必须解雇一名员工时如何避免法律诉讼,并且告诉他们,如何避免聘用那些在被解雇时可能会控告公司的人。本书还论述了在可能的情况下如何通过与挑起问题的员工一道妥善解决问题来避免诉讼。最后,《合法解雇员工》是要告诉厂长、经理通过法律上正确或合法的程序来保护组织免受可能的诉讼。

《合法解雇员工》(与本书末了介绍的其他自修书籍)可以采用多种方式加以利用。下面是几种可以供你利用的方式:

- **个人自学** 由于这是一本自修书,所以阅读这本书所需要的一切条件仅包括一个安静的地点、一点时间和一支笔。填写书中的作业和练习将会提供反馈信息,而书中一些实用的主意将帮助读者改进自己的业务。
- **小组讨论或研讨会** 本书是供小组讨论和研讨会期间使用或之前阅读的理想读物。掌握了基本知识以后,参与研讨的质量会有所提高。在培训期间,应多花时间来练习概念的延伸使用和应用。
- **学校教材** 本书因编排合理、篇幅简短、价格低廉而成为一本适用于短期培训和扩展教学计划的理想教材。

序

对于公司经理来说,无论其公司规模是大还是小,任何时候都存在不得已解雇员工的可能性。伴随这种可能性而来的风险就是,被解雇的员工觉得自己蒙受了不公平的待遇而对公司提起诉讼。

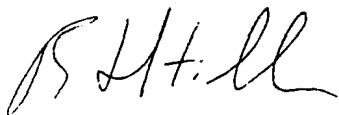
如今的工作场所可谓是多事之地,许多经理迟早要面对诉讼。撰写《合法解雇员工》这本书,就是要帮助公司经理适应我们这个越来越崇尚法治的社会。

法律问题常常错综复杂,令人望而生畏。本书不是为律师,而是为平常的公司经理而撰写的。案例研究依据的是真实案例,并且突出了在工作场所常见的问题。书中所讨论的问题和作者提供的答案旨在便于读者参与,并且帮助他(或她)把学到的原理应用到各自的情景中去。

《合法解雇员工》具有常识性的哲理,并且采用了注重实效的方法,旨在树立良好的经营意识:避免对簿公堂;公平对待自己的员工,就可能免遭起诉。

我们希望,这本书在问题出现之前就能帮助读者避免问题。在公司内部解决问题远远要比诉诸法律来得简便、划算。

理查德·斯蒂勒 朗·威斯康提



引言

如今的经理要面对从激励员工到创建高效率的团队等无数的问题。一名经理要完成的最复杂和敏感的任务,也许要数如何处理表现不佳的员工。各行各业都不乏表现糟糕和/或难以相处的员工。换句话说,各行各业(零售业、制造业、保险业、政府部门)都有他们的身影。只要有人存在的地方,就有难以相处的员工。

在某些情况下,一个表现糟糕的员工还有药可救。玛蒂·布朗斯坦在《如何处理难以相处的员工》一书中阐述了这个同样复杂的问题。他在该书中论述的问题还包括:如何对待表现糟糕的员工;如何通过正当途径来处置表现糟糕的员工;如何一开始就避免员工表现糟糕的问题(如果公司经理做好了员工选拔工作)。

然而,大多数经理不愿意正视这个不可避免的问题——解雇一名在公司供职多年、但已不可救药的员工。本书作者的观点是,采取一切可能采取的手段留住好员工。不过,在某些情况下,无论采取了多少措施,解雇依然在所难免。

本书论述的问题就是,作为经理,您如何在某位员工糟糕的表现影响整个组织以前就有效地辞退这样一名员工。

务请记住:本书不能替代法律咨询。不过,如果运用得当,本书应该能帮助您在变成法律问题之前就预防或解决问题,从而帮助您节约数千美元的法律诉讼费。

我们生活在一个好打官司的社会里,人们喜欢诉诸法律来解决冲突。尽管法律界影响着我们对招聘和解雇的看法,但我们认为,公司经理们不应该在进行影响公司前途的重大决策时因此而表现得诚惶诚恐。

经理的职责就是要公平、有始有终地对待员工问题。否则,就会产生某些可能导致法律后果的问题,而这些问题是经理们不希望面对的。

我们编写本书的目的就是要帮助公司经理。读过本书以后,经理们就能够较好地掌握解雇员工的时机和方法。有效、合法解雇的好处在于降低解雇的成本。一家公司的信誉和应有的名声只有通过正当的手段才能得以维护,而即便在正当的手段中也包括对表现糟糕的员工的必要解雇。

解雇是一种管理手段,使用得当,就能够提高公司的利润率。

其关键是:如何使遭受起诉的风险最小化?

目 录

写在书前/1

第一篇 怎样理解合法解雇/1

设问:您是否面临法律风险/3

解雇的神话与现实/5

一次关于解雇的访谈/9

第二篇 招聘方法对解雇的影响/17

如何调整招聘方法/19

案例研究:应聘者/33

第三篇 怎样采取惩戒措施/39

惩戒措施/41

训戒会议/46

案例研究:反复无常的工作表现/51

案例研究:恶劣的工作态度/55

案例研究:差强人意的表现/58

第四篇 怎样理解解雇的条件/61

解雇的种类/63

案例研究:应聘者(第二篇中的案例研究续)/66

案例研究:严重过失/69

案例研究:大规模减员/72

第五篇 怎样避免法律诉讼/75

自我保护/77

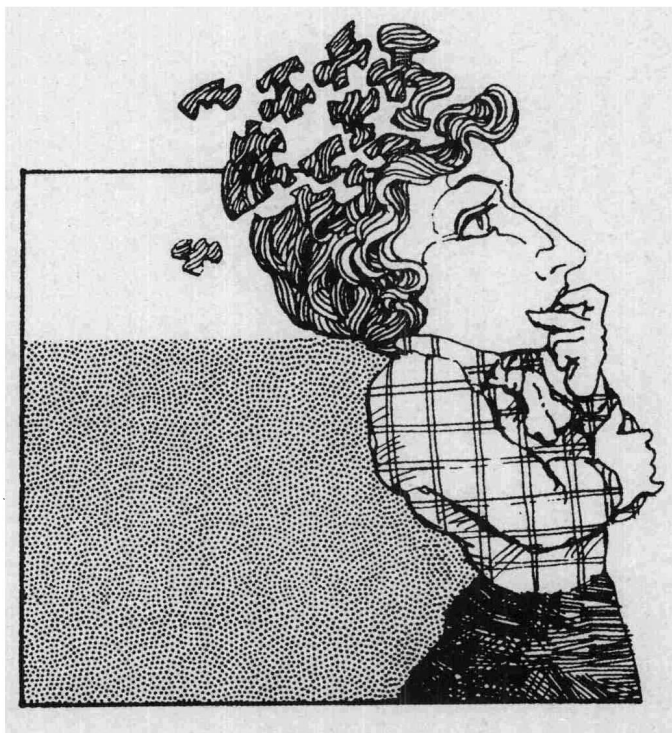
对受保护群体的分类/82

合法解雇员工的箴言/85

小记/86

附录 样表/89

怎样理解合法解雇



设问：您是否面临法律风险

请分析一下，您的管理风格是否会因非法解雇而把您推向被起诉的风险。根据您作为经理的日常表现，请回答“是”或“否”。您的坦诚回答将帮助您确定您会面临多大的被起诉风险。

回答了下列提问以后，研究一下您的得分的含义及其法律后果。

- _____ 1. 您是否同每一位员工签署一份声明他(或她)在任何时候、因任何原因都可能被解雇的弃权声明书?
- _____ 2. 您是否定期考评员工的工作表现?
- _____ 3. 您是否对所有员工一视同仁地执行公司的解雇政策?
- _____ 4. 在做出解雇决定以前，您是否召集过难以相处的员工参加若干次训诫会议?
- _____ 5. 您所采取的一切惩戒措施是否有文件佐证?
- _____ 6. 您是否采用循序渐进的惩戒计划?
- _____ 7. 在解雇一名员工之前，您是否咨询过一位人力资源管理专业人士或法律顾问?
- _____ 8. 您是否熟悉本州和联邦有关解雇的法律?
- _____ 9. 您在招聘新员工时是否避免使用了“终身聘用员工”或“长期聘用员工”之类的措词?
- _____ 10. 当您想到要解雇一名员工时是否显得焦虑不安?
- _____ 总分