

被 PIP 了！怎么办？ (Being PIPed?! Do's and Don'ts)

在美国，大部分的劳务关系是 **at-will employment**，即随时随意雇佣制度。在该制度下，只要不是非法的理由（例如歧视、打击报复等），公司可以随时随地以任何理由任何方式结束与雇员之间的劳务关系。然而，为了避免员工提起非法解职的诉讼，越来越多的公司开始采用一系列措施来记录并证明其解雇决定的合法性，包括使用 PIP（Performance Improvement Plan）。

使用 PIP 对雇主来说有诸多好处，然而员工却对其恨之入骨。虽然从理论上来说，PIP 给了员工一个改进工作表现继续为雇主效力的机会，但是从实际情况来看，大多数的 PIP 只是雇主解雇员工的工具和步骤之一。绝大部分的员工反映极少听说或见过有人能顺利通过 PIP，几乎所有员工都是在 PIP 之中或之后就主动或被动地解职了。

我发现很多人对于 PIP 有很多误解，我也收到过许多关于如何妥当地处理 PIP 的问询。虽然每个行业、每家公司的情况不尽相同，但是我在下面给大家提出了一些比较普适的分析和建议，希望可以给大家一些帮助。

首先需要明确的是，不论公司对员工做出 PIP 的决定多么荒谬，或是 PIP 里面的任务和目标有多难实现，员工很难单独根据 PIP 对公司提起诉讼。劳工法诉讼的基础是雇主对员工采取了不利的雇佣行为（**adverse employment action**）。降职、减薪、或是解雇都属于不利雇佣行为，但是 PIP 本身并不是自动在此行列。员工必须在劳工律师的帮助下，结合其他因素分析公司 PIP 的性质，才能决定是否构成有效的法律诉求。

那么，在收到 PIP 之后，员工应该怎么做呢？

第一，不要慌乱，要冷静分析和应对。员工收到 PIP 通知后，应该立即跟直属经理或是人事部门做好沟通，尽量全面分析形势，理清楚被 PIP 的原因、PIP 包含的内容以及公司对于该 PIP 的期望与评估方式。在收到 PIP 通知后，员工应该回忆并分析自己的工作情况，包括过去工作工程中发生的可能相关的事件、PIP 上记录的内容与信息以及 PIP 会议上人事或是管理层的口吻。经过自己的分析之后，员工应该尝试跟公司坦诚沟通，借此来分析 PIP 到底是公司善意的举动以求改进员工表现还是只是公司解雇员工之前的缓兵之计。注意在交流过程中应该保持理性及专业的态度，避免使用过激的态度或语言。

第二，在发放 PIP 通知书的时候，雇主通常会要求员工签字。在谨慎阅读完内容之后，员工可以签署并做标注。很多员工拒绝签署公司给的 PIP 通知书，认为如果签了就代表承认了自己工作表现不佳的事实。其实不然。一般来说，PIP 通知书仅仅是作为员工表示收到公司即

将把自己放到 PIP 上的证明，不管员工签署与否，公司都会按计划进行 PIP。如果员工执意拒绝签署，反而有可能给公司留下记录显示不配合公司的努力。当然每家公司使用 PIP 的情况不尽相同，所以员工需要仔细阅读通知上面的内容再作决定。

另外，如果 PIP 通知书上描述的事实有误，员工可以在通知书上做标注，或是通过单独的书面形式向公司人事部门、自己的直属经理或是公司管理层指出其错误之处，表明自己不同意 PIP 通知书上对自己工作表现的评估，并向公司要求把自己的标注和意见存入人事档案中。

第三，努力完成 PIP 的任务与要求。很多员工由于不认同 PIP 书上的内容以及公司的 PIP 决定，就对 PIP 敷衍了事或是极其抗拒。这种做法是不明智的。PIP 从性质上来说仍然是公司给员工布置的任务或项目，需要员工通过自己的努力达成该项目上的目标。如果员工敷衍了事的话，只会给公司更多正当的理由来结束跟员工之间的雇佣关系。因此，不论是否同意公司的决定，员工都应该端正自己对 PIP 的态度，明确并努力完成 PIP 里的项目和任务，并且定期跟经理或人事汇报 PIP 的进展并寻求反馈。如果公司试图在 PIP 里为员工设置不可能完成的任务，或是故意刁难员工，员工更应该及时跟公司沟通，并且做好完整的记录。跟我以前给员工的建议一样，记录本身没有固定的格式，能够记录清楚何时何人、事件的内容、交流的情况、各方处理的过程和结果即可。但是需要强调的是，不要非法录音或擅自删除公司的记录！因为这么做极有可能违反公司的规定，而且在美国很多州都是非法的。

第四，为避免错过采取法律行动的时效，员工应当尽早向劳工律师寻求帮助。律师可以帮助员工分析公司的各种行为是否已经或即将构成违法行为，员工能否及何时提起有效的法律诉求。同时，律师还能为员工提供可能的行动方案，包括是否应该使用公司的内部投诉机制，是否向政府管辖机关举报或投诉，是否跟公司友好协商折中的离职方案（例如遣散协议），以及是否提起法律诉讼等。

PIP 对员工来说有诸多不利，所以根据律师的建议采取相应的措施可以最大程度地保护自己的权益对于员工来说尤其重要。

声明：该文章内容仅作参考，不属于律师出具的法律意见。具体案件请详询律师。

Please note: The content provided in this article is for informational purposes only and is not intended as legal advice or counsel.