

Thực tiễn xét xử tại Tòa án về tranh chấp thử việc - vướng mắc pháp lý và một số kiến nghị

02/07/2026

Tóm tắt: Thử việc là giai đoạn các bên tiến hành đánh giá sự phù hợp trước khi xác lập quan hệ lao động chính thức. Mặc dù thử việc thường có thời gian ngắn và mức độ ràng buộc pháp lý chưa đầy đủ như quan hệ lao động chính thức nhưng trong quá trình thực hiện vẫn có thể phát sinh những mâu thuẫn liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên. Bài viết đánh giá thực tiễn xét xử tại Tòa án về tranh chấp thử việc, qua đó kiến nghị các giải pháp hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

Từ khóa: Thử việc; tranh chấp thử việc; thực tiễn xét xử; hợp đồng lao động.

Abstract: Probation is a period where parties evaluate suitability before establishing an official labor relationship. Although the probationary period is typically short and lacks the full legal binding of a formal employment contract, conflicts regarding the rights and obligations of the parties can still arise. This article evaluates court trial practices regarding probationary disputes and recommends solutions to improve the law on this matter.

Keywords: Probation; probationary disputes; judicial practice; labor contract.

1. Đặt vấn đề

Trong quan hệ lao động (QHLĐ), thử việc được xem là một giai đoạn chuyển tiếp giữa quá trình tuyển dụng và việc xác lập QHLĐ chính thức. Pháp luật lao động Việt Nam, đặc biệt là Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, đã có những quy định nhằm điều chỉnh quan hệ thử việc như hình thức thử việc, thời gian thử việc, nội dung thử việc, tiền lương thử việc và quyền chấm dứt thử việc của các bên, qua đó tạo cơ sở pháp lý cho việc áp dụng trong thực tiễn.

Tuy nhiên, thực tiễn xét xử cho thấy, các tranh chấp liên quan đến thử việc có xu hướng gia tăng, phản ánh những hạn chế nhất định của pháp luật, cũng như những khó khăn trong quá trình áp dụng các quy định hiện hành, đặc biệt trong các trường hợp liên quan đến việc chấm dứt thử việc, xác định QHLĐ sau khi hết

thời gian thử việc, nghĩa vụ thông báo kết quả thử việc hoặc bảo đảm quyền lợi của người lao động (NLĐ). Thông qua việc phân tích một số bản án và quyết định của Tòa án, có thể nhận diện những dạng tranh chấp phổ biến về thử việc, cách thức áp dụng pháp luật của cơ quan xét xử cũng như những vấn đề còn chưa thống nhất trong thực tiễn. Trên cơ sở đó, bài viết hướng tới làm rõ một số vấn đề pháp lý phát sinh từ thực tiễn xét xử các tranh chấp liên quan đến thử việc, qua đó đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực này.

2. Khái quát về thử việc và thẩm quyền giải quyết tranh chấp về thử việc

2.1. Khái quát về thử việc

Trong QHLD, thử việc được xem là giai đoạn ban đầu nhằm tạo điều kiện cho các bên đánh giá mức độ phù hợp trước khi thiết lập QHLD chính thức. Về bản chất, thử việc là quá trình mà trong đó người sử dụng lao động (NSDLĐ) kiểm tra năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cũng như khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của NLĐ. Đồng thời, NLĐ cũng có cơ hội làm quen với môi trường làm việc, điều kiện lao động và xem xét mức độ phù hợp của công việc đối với bản thân. Ở Việt Nam, thử việc cũng được nhắc đến và sử dụng từ lâu trong hoạt động lao động như “mướn thử”^[1], “làm thử”^[2] hay “thử thách”^[3]; làm công việc nhất định nào đó như “vác thử”, “khiêng thử”, “kéo thử”... Người làm công làm thử một công việc theo yêu cầu của thuê mướn lao động trong một thời gian nhất định, nếu làm thử đạt yêu cầu thì người làm công được chính thức nhận công việc và được trả công bằng tiền làm thuê đó. Từ trước đến nay, thử việc luôn được sử dụng trong QHLD và được pháp luật quy định một cách cụ thể. Cùng với sự hoàn thiện và phát triển của pháp luật lao động Việt Nam, hiện nay, thử việc được điều chỉnh tại BLLĐ năm 2019^[4]. Mặc dù thử việc đã được quan tâm điều chỉnh và ngày càng hoàn thiện thông qua các quy định của pháp luật lao động về thử việc, nhưng đến nay khái niệm về thử việc chưa được định nghĩa một cách chính thức trong các văn bản pháp luật.

Có thể hiểu về khái niệm thử việc như sau: *“Thử việc là sự thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ được thiết lập trong một khoảng thời gian nhất định theo quy định của pháp luật nhằm giúp NSDLĐ đánh giá năng lực chuyên môn, mức độ phù hợp, ý thức của NLĐ trước khi tuyển dụng chính thức, đồng thời tạo điều kiện cho NLĐ xem xét công việc làm thử, tiền lương, môi trường làm việc và các điều*

kiện lao động khác trước khi các bên tiến đến xác lập và thực hiện QHLD chính thức”.

2.2. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp về thử việc

Trong thực tiễn, giai đoạn thử việc có thể phát sinh nhiều tranh chấp như: không ký thỏa thuận thử việc hoặc thỏa thuận thử việc không đúng hình thức, trả lương thử việc không đúng quy định, yêu cầu NLĐ thử việc quá 01 lần đối với một công việc, kéo dài thời gian thử việc, chấm dứt thử việc trái pháp luật, không ký HĐLĐ sau khi NLĐ đạt yêu cầu... Các tranh chấp này có xu hướng gia tăng trong bối cảnh thị trường lao động biến động và tình trạng lạm dụng thử việc vẫn tồn tại. Pháp luật lao động Việt Nam không thiết lập một cơ chế riêng để giải quyết tranh chấp phát sinh trong giai đoạn thử việc mà về cơ bản xem đây là một dạng của tranh chấp lao động cá nhân và áp dụng các quy định chung về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Theo đó, các chủ thể có thẩm quyền tham gia giải quyết tranh chấp lao động về thử việc bao gồm hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án nhân dân[5].

Trong cơ chế này, hòa giải viên lao động giữ vai trò trung gian quan trọng, hỗ trợ các bên giải quyết tranh chấp thông qua thủ tục hòa giải. Đây được xem là bước đầu tiên trong nhiều trường hợp tranh chấp lao động cá nhân trước khi các bên có thể yêu cầu cơ quan tài phán giải quyết. Theo quy định tại khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019, tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải. Tranh chấp về thử việc là loại tranh chấp lao động cá nhân bắt buộc phải được giải quyết tại hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu các chủ thể khác giải quyết. Sau khi tiếp nhận yêu cầu hòa giải, hòa giải viên lao động có trách nhiệm tiến hành hòa giải trong thời hạn luật định. Nếu hòa giải thành, các bên có nghĩa vụ thực hiện thỏa thuận đã đạt được. Trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên không tiến hành hòa giải, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền tiếp tục giải quyết, bao gồm Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án nhân dân.

Trong số các chủ thể này, Tòa án nhân dân là cơ quan có thẩm quyền xét xử và đưa ra phán quyết có giá trị pháp lý bắt buộc đối với các bên tranh chấp. Thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết tranh chấp lao động được xác định theo quy định của pháp luật về tố tụng dân sự. Tòa án sẽ xem xét các chứng cứ do

các bên cung cấp, đánh giá bản chất của QHLD và đưa ra phán quyết nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên.

3. Thực tiễn xét xử tại Tòa án về tranh chấp thử việc

Trong thực tiễn QHLD, tranh chấp phát sinh trong giai đoạn thử việc không phải là hiện tượng hiếm gặp, tuy nhiên, số lượng vụ việc được đưa ra giải quyết tại Tòa án lại không nhiều so với các dạng tranh chấp lao động khác. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ tâm lý e ngại khởi kiện của NLĐ, chi phí và thời gian tố tụng cũng như đặc điểm của quan hệ thử việc thường có thời gian ngắn, mang tính chất tạm thời. Mặc dù vậy, thông qua một số bản án và án lệ đã được công bố, có thể nhận diện những xu hướng nhất định trong hoạt động xét xử đối với loại tranh chấp này.

Thứ nhất, thực tiễn xét xử cho thấy Tòa án có xu hướng ưu tiên xác định bản chất thực tế của QHLD thay vì chỉ căn cứ vào hình thức của thỏa thuận giữa các bên. Án lệ số 20/2018/AL của Hội đồng Thẩm phán, Tòa án nhân dân tối cao là một ví dụ điển hình về xác lập quan hệ HĐLĐ sau khi hết thời gian thử việc^[6]. Trong vụ việc này, NLĐ ký thỏa thuận thử việc với doanh nghiệp và tiếp tục làm việc sau khi hết thời gian thử việc mà không nhận được thông báo về kết quả thử việc cũng như không ký HĐLĐ chính thức. Khi doanh nghiệp chấm dứt QHLD với lý do chưa ký HĐLĐ, NLĐ đã khởi kiện yêu cầu công nhận QHLD. Tòa án nhận định rằng, việc NLĐ tiếp tục làm việc sau khi hết thời gian thử việc, trong khi NSDLĐ không có thông báo về kết quả thử việc, thể hiện sự thỏa thuận ngầm của các bên về việc tiếp tục QHLD. Do đó, quan hệ giữa hai bên được xác định là quan hệ HĐLĐ chính thức. Án lệ này có ý nghĩa quan trọng trong việc định hướng áp dụng pháp luật, bởi pháp luật lao động hiện hành chưa quy định cụ thể hậu quả pháp lý của việc NSDLĐ không thông báo kết quả thử việc sau khi thời hạn thử việc kết thúc. Án lệ số 20/2018/AL vẫn có giá trị áp dụng khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành, bảo đảm quyền lợi NLĐ và thúc đẩy trách nhiệm của NSDLĐ trong việc ký kết HĐLĐ minh bạch. Hiện nay, trong bối cảnh tranh chấp về thử việc có xu hướng tăng, đặc biệt là tranh chấp ở giai đoạn chấm dứt thử việc, Tòa án đã sử dụng án lệ làm cơ sở để giải quyết nhiều vụ án tương tự^[7], lấp đầy khoảng trống pháp lý trong BLLĐ năm 2019 khi NSDLĐ không thông báo kết quả thử việc, nhưng NLĐ vẫn tiếp tục làm việc.

Tuy nhiên, nội dung của Án lệ số 20/2018/AL chưa đề cập rõ ràng đến vấn đề xác định loại HĐLĐ được hình thành sau khi thời gian thử việc kết thúc, cụ thể là HĐLĐ xác định thời hạn hay HĐLĐ không xác định thời hạn. Vì vậy, Án

lệ này chủ yếu khẳng định sự tồn tại của QHLD giữa các bên trong trường hợp NLD tiếp tục làm việc sau thời gian thử việc, nhưng chưa làm rõ bản chất về thời hạn của HĐLĐ phát sinh trong tình huống đó. Nói cách khác, Án lệ mới dừng lại ở việc xác nhận QHLD mà chưa xác định cụ thể loại HĐLĐ được áp dụng. Trong thực tiễn, việc xác định loại HĐLĐ trong những trường hợp như vậy vẫn cần được xem xét trên cơ sở các yếu tố liên quan của từng vụ việc, chẳng hạn như nội dung thỏa thuận ban đầu về thử việc, các văn bản trao đổi giữa các bên cũng như những dữ kiện thể hiện ý chí của các bên trước hoặc sau khi kết thúc thời gian thử việc.

Thứ hai, nhiều bản án trong thực tiễn xét xử cho thấy, Tòa án có xu hướng bảo vệ quyền lợi của NLD trong trường hợp NSDLĐ kéo dài hoặc lạm dụng chế định thử việc nhằm né tránh nghĩa vụ pháp lý. Một ví dụ điển hình là Bản án số 06/2023/LĐ-ST ngày 24/7/2023 của Tòa án nhân dân Quận 8, TP. Hồ Chí Minh.

Tóm tắt vụ việc như sau: Sau khi phỏng vấn, bà N nhận được thư mời nhận việc tại Công ty TNHH N qua email với vị trí Nhân viên hành chính - nhân sự, thời gian bắt đầu làm việc từ ngày 21/03/2022. Theo nội dung thư mời, bà N thử việc trong thời gian 01 tháng với mức lương bằng 85% lương chính thức; mức lương chính thức được xác định là 8.500.000 đồng/tháng. Trong quá trình làm việc, từ thời điểm nhận việc đến khi nghỉ việc vào ngày 19/11/2022, bà N chưa được công ty ký kết HĐLĐ và chưa được tham gia bảo hiểm xã hội. Công ty chỉ thanh toán tiền lương cho bà N đến hết tháng 10/2022, trong khi tiền lương từ ngày 01/11/2022 đến ngày 19/11/2022 chưa được chi trả. Đồng thời, bà N cũng chưa được thanh toán 08 ngày phép năm tương ứng với 08 tháng làm việc tại công ty. Đến ngày 14/11/2022, công ty thông báo không tiếp tục hợp tác với bà N. Bà N khởi kiện Công ty TNHH N ra Tòa và yêu cầu Tòa bảo vệ quyền lợi của mình.

Về việc xác định QHLD giữa các bên, Hội đồng xét xử đã căn cứ vào Án lệ số 20/2018/AL để xác định rằng, sau khi kết thúc thời gian thử việc 01 tháng, bà N vẫn tiếp tục làm việc và được trả lương mà không có thỏa thuận khác, do đó giữa các bên đã hình thành HĐLĐ có thời hạn 12 tháng. Tác giả đồng tình với quan điểm của Tòa trong việc xác định QHLD sau khi hết thời hạn thử việc, cách tiếp cận này phản ánh đúng tinh thần của pháp luật lao động, theo đó việc không ký kết HĐLĐ bằng văn bản không làm mất đi bản chất của QHLD nếu các dấu hiệu của QHLD vẫn tồn tại trên thực tế. Đồng thời, nhận định này cũng góp phần bảo vệ NLD trước thực trạng một số doanh nghiệp cố tình kéo dài tình trạng “làm việc không hợp đồng” để né tránh nghĩa vụ pháp lý.

Đối với vấn đề đóng bảo hiểm xã hội, Tòa án không chấp nhận yêu cầu của NLD về việc buộc NSDLĐ bồi thường một khoản tiền tương ứng với số tháng chưa đóng bảo hiểm xã hội, mà thay vào đó xác định nghĩa vụ của hai bên phải thực hiện việc truy đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Nhận định này về cơ bản phù hợp với quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, bởi lẽ nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội là nghĩa vụ pháp lý bắt buộc, không thể được thay thế bằng một khoản tiền bồi thường trực tiếp cho NLD. Do đó, giải pháp buộc các bên thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội truy thu là phù hợp với mục tiêu của hệ thống bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, lập luận của Tòa án cho rằng, nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội là “trách nhiệm chung của NSDLĐ và NLD” là chưa thật sự thuyết phục, phần nào đó chia sẻ trách nhiệm cho NLD vì “không có ý kiến trong quá trình làm việc”. Theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật bảo hiểm xã hội[8], NSDLĐ mới là chủ thể có nghĩa vụ tổ chức đăng ký tham gia và đóng bảo hiểm xã hội cho NLD, trong khi NLD không có khả năng tự mình thực hiện nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc khi QHLD đang tồn tại. Vì vậy, việc nhấn mạnh trách nhiệm của NLD trong trường hợp này có thể làm giảm mức độ trách nhiệm của NSDLĐ, chưa hoàn toàn phản ánh đúng bản chất của nghĩa vụ pháp lý trong QHLD.

Bản án cũng phản ánh một thực trạng khá phổ biến trong QHLD hiện nay, đó là tình trạng doanh nghiệp không ký kết HĐLĐ và không tham gia bảo hiểm xã hội cho NLD trong thời gian dài. Mặc dù Tòa án đã xác định rõ hành vi vi phạm của doanh nghiệp, nhưng biện pháp xử lý chủ yếu vẫn dừng ở việc yêu cầu truy đóng bảo hiểm xã hội, trong khi chưa đặt ra các chế tài dân sự hoặc bồi thường thiệt hại cụ thể đối với hành vi vi phạm nghĩa vụ của NSDLĐ. Điều này phần nào phản ánh khoảng trống trong cơ chế bảo vệ quyền lợi của NLD khi quyền được tham gia bảo hiểm xã hội bị xâm phạm trong một khoảng thời gian nhất định.

Thứ ba, thực tiễn xét xử cũng ghi nhận các tranh chấp liên quan đến việc chấm dứt thử việc với lý do “không đạt yêu cầu công việc”. Theo quy định của BLLĐ năm 2019, trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền chấm dứt thỏa thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường[9]. Tuy nhiên, trên thực tế, không ít trường hợp, NLD cho rằng việc đánh giá “không đạt yêu cầu” của NSDLĐ mang tính chủ quan, thiếu minh bạch hoặc không dựa trên tiêu chí cụ thể. Trong những trường hợp này, khi giải quyết tranh chấp, Tòa án thường xem xét các chứng cứ như: nội quy lao động, quy chế tuyển dụng, tiêu chí đánh giá kết quả thử việc hoặc các tài liệu thể hiện quá trình làm việc của NLD. Nếu

doanh nghiệp không chứng minh được rằng việc đánh giá kết quả thử việc được thực hiện dựa trên các tiêu chí cụ thể và hợp lý, Tòa án có thể đánh giá việc chấm dứt thử việc là không phù hợp với nguyên tắc thiện chí và trung thực trong QHLD^[10]. Một vụ án tiêu biểu gây nhiều tranh luận là Bản án lao động phúc thẩm số 69/2025/LĐ-PT ngày 23/7/2025 của Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh về việc chấm dứt thử việc với lý do “không đạt yêu cầu công việc”. Tòa án xác định việc doanh nghiệp cho NLD nghỉ việc trong thời gian thử việc do kết quả thử việc không đạt yêu cầu là phù hợp với quy định pháp luật, do đó bác yêu cầu khởi kiện của NLD về việc chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Tóm tắt vụ việc như sau: Ông Huỳnh Văn T bắt đầu làm việc tại Công ty Cổ phần sản xuất - thương mại - dịch vụ T2 từ ngày 06/6/2022 với vị trí Giám đốc kinh doanh. Theo trình bày của ông T, hai bên đã ký hợp đồng thử việc trong thời hạn 02 tháng (từ ngày 06/6/2022 đến ngày 06/8/2022). Sau khi kết thúc thời gian thử việc, ngày 06/8/2022 ông T cho rằng hai bên đã ký HĐLĐ xác định thời hạn 01 năm, với mức lương 65 triệu đồng/tháng. Tuy nhiên, bản chính hợp đồng do công ty lưu giữ. Đến ngày 31/8/2022, Công ty T2 ban hành Quyết định số 52/QĐ-TrH/2022 yêu cầu ông T bàn giao công việc và chấm dứt làm việc từ ngày 01/9/2022. Ông T cho rằng, việc cho nghỉ việc này là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, bởi giữa hai bên đã tồn tại HĐLĐ chính thức. Do đó, ông T khởi kiện Công ty. Phía Công ty T2 không đồng ý với yêu cầu khởi kiện. Công ty cho rằng, giữa hai bên chỉ tồn tại quan hệ thử việc, không có việc ký HĐLĐ chính thức. Công ty lập luận rằng, sau thời gian thử việc ban đầu, do ông T không đáp ứng yêu cầu công việc, Công ty đã cho ông tiếp tục thử việc thêm một tháng. Tuy nhiên, kết quả công việc vẫn không đạt yêu cầu nên Công ty quyết định chấm dứt thử việc từ ngày 01/9/2022 và yêu cầu ông T bàn giao công việc.

Trong vụ án này, ông T cho rằng, sau khi kết thúc 02 tháng thử việc (ngày 06/6/2022 - ngày 06/8/2022), hai bên đã ký HĐLĐ xác định thời hạn 01 năm, do đó việc Công ty ban hành quyết định cho nghỉ việc ngày 31/8/2022 là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Hội đồng xét xử phúc thẩm lại xác định rằng, việc cho NLD nghỉ việc xuất phát từ kết quả thử việc không đạt yêu cầu, giữa hai bên chưa ký kết HĐLĐ chính thức. Trên cơ sở đó, Tòa án cho rằng, quan hệ giữa các bên vẫn đang trong giai đoạn thử việc nên việc chấm dứt không phải là đơn phương chấm dứt HĐLĐ, mà là chấm dứt thỏa thuận thử việc. Vì vậy, Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của NLD. Điểm then chốt của vụ án là xác định QHLD đã chuyển sang HĐLĐ hay

vẫn đang ở giai đoạn thử việc. Trong vụ án này, Tòa án chấp nhận lập luận của doanh nghiệp rằng chưa có HĐLĐ chính thức, từ đó dẫn đến việc bác yêu cầu của NLĐ. Về mặt logic, nhận định này là hợp lý vì bản chất của quan hệ thử việc khác với QHLĐ chính thức.

Tuy nhiên, cách xác định chứng cứ của Tòa án cần xem xét lại. Một điểm đáng chú ý trong vụ án là NLĐ khẳng định đã ký HĐLĐ nhưng bản chính hợp đồng lại do doanh nghiệp lưu giữ. Trong bối cảnh đó, việc Tòa án kết luận chưa ký HĐLĐ đặt ra vấn đề về nghĩa vụ chứng minh của các bên, đặc biệt là NSDLĐ cũng như nghĩa vụ lưu giữ và cung cấp hồ sơ lao động của doanh nghiệp. Theo nguyên tắc chung của pháp luật lao động, NSDLĐ có trách nhiệm quản lý hồ sơ lao động. Do đó, trong những trường hợp tài liệu chứng minh QHLĐ do doanh nghiệp nắm giữ, việc đánh giá chứng cứ cần được thực hiện một cách thận trọng để tránh bất lợi cho NLĐ. Đặc biệt, Bản án phản ánh khoảng trống pháp lý trong việc đánh giá kết quả thử việc, cụ thể lý do doanh nghiệp đưa ra là “kết quả thử việc không đạt yêu cầu”, nhưng Bản án không cho thấy doanh nghiệp có tiêu chí đánh giá thử việc cụ thể hay không, việc đánh giá có dựa trên quy trình khách quan, công khai là vấn đề cần xem xét nhưng chưa được làm rõ. Trong khi đó, pháp luật lao động hiện hành không quy định nghĩa vụ của NSDLĐ phải chứng minh kết quả thử việc không đạt yêu cầu. Điều này dẫn đến thực tiễn lý do “không đạt yêu cầu” có thể được sử dụng khá linh hoạt thậm chí tùy tiện khi NSDLĐ chấm dứt thử việc. Bản án này vì vậy cũng phản ánh một hạn chế của pháp luật hiện hành, đó là thiếu cơ chế kiểm soát tính hợp lý của việc đánh giá kết quả thử việc.

Hơn nữa, mặc dù BLLĐ năm 2019 đã quy định tương đối rõ ràng về thời gian và số lần thử việc, song vẫn tồn tại các quan điểm khác nhau của Tòa án khi giải quyết tranh chấp. Theo quy định hiện hành, khi hết thời gian thử việc, NSDLĐ có nghĩa vụ thông báo kết quả thử việc cho NLĐ, nếu đạt yêu cầu thì phải tiến hành giao kết HĐLĐ, còn nếu không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng thử việc. Việc Công ty tiếp tục thử việc lần 2 như nhận định của Tòa sơ thẩm và gia hạn thử việc (1 tháng) như nhận định của Tòa phúc thẩm là vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 25 và khoản 1 Điều 27 BLLĐ năm 2019 (mỗi công việc chỉ được thử việc một lần trong thời gian luật định).

Từ thực tiễn xét xử tại Tòa án về tranh chấp thử việc có thể rút ra một số nhận xét khái quát: *Thứ nhất*, trong bối cảnh các quy định pháp luật về thử việc còn mang tính khái quát, vai trò của án lệ và thực tiễn xét xử trong việc giải thích

và bổ sung pháp luật là rất quan trọng. Việc ban hành án lệ như Án lệ số 20/2018/AL đã góp phần làm rõ cách thức xác định QHLĐ khi thời gian thử việc kết thúc nhưng các bên vẫn tiếp tục thực hiện công việc. *Thứ hai*, Tòa án có xu hướng ưu tiên bảo vệ bản chất của QHLĐ và quyền lợi thực tế của NLĐ, đặc biệt trong các trường hợp NSDLĐ lợi dụng chế định thử việc để né tránh nghĩa vụ pháp lý. *Thứ ba*, thực tiễn xét xử cũng cho thấy sự thiếu rõ ràng của các quy định pháp luật về tiêu chí đánh giá kết quả thử việc và hậu quả pháp lý của việc không thông báo kết quả thử việc, dẫn đến việc áp dụng pháp luật phụ thuộc đáng kể vào cách giải thích của cơ quan xét xử.

4. Kết luận và kiến nghị

Trên cơ sở phân tích và đánh giá thực tiễn xét xử các tranh chấp liên quan đến thử việc tại Tòa án, có thể thấy rằng, mặc dù pháp luật lao động Việt Nam đã có những quy định nhất định về chế định thử việc, song một số nội dung vẫn còn mang tính khái quát, chưa đủ cơ sở áp dụng thống nhất trong thực tiễn. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật về thử việc là cần thiết nhằm bảo đảm tính khả thi của pháp luật cũng như nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp thử việc.

Thứ nhất, cần tiếp tục phát huy vai trò của án lệ và hướng dẫn xét xử trong việc giải thích và áp dụng thống nhất pháp luật về thử việc. Trong bối cảnh các quy định của pháp luật về thử việc còn mang tính khái quát, nhiều vấn đề phát sinh trong QHLĐ chỉ được làm rõ thông qua hoạt động giải thích của cơ quan xét xử. Việc ban hành Án lệ số 20/2018/AL là một minh chứng điển hình, góp phần làm rõ nguyên tắc xác định QHLĐ khi NLĐ tiếp tục làm việc sau khi kết thúc thời gian thử việc mà không có thỏa thuận mới. Do đó, cần tiếp tục lựa chọn và phát triển thêm các án lệ từ thực tiễn xét xử, đồng thời Tòa án nhân dân tối cao cần tăng cường ban hành các văn bản hướng dẫn nhằm bảo đảm sự thống nhất trong áp dụng pháp luật giữa các Tòa án.

Thứ hai, cần bổ sung quy định cụ thể về hậu quả pháp lý trong trường hợp NSDLĐ không thông báo kết quả thử việc khi thời hạn thử việc đã kết thúc nhưng NLĐ vẫn tiếp tục làm việc. Mặc dù Án lệ số 20/2018/AL đã góp phần làm rõ cách thức xử lý trong trường hợp này, song việc phụ thuộc chủ yếu vào án lệ và hoạt động giải thích của Tòa án có thể dẫn đến sự không thống nhất trong quá trình áp dụng pháp luật. Do đó, pháp luật cần quy định rõ theo hướng: nếu NLĐ tiếp tục làm việc sau khi hết thời gian thử việc mà NSDLĐ không thông báo kết quả thử việc hoặc không ký kết HĐLĐ mới, thì QHLĐ giữa các bên được xác định là quan hệ HĐLĐ chính thức. Quy định này sẽ tạo cơ sở pháp lý rõ ràng, đồng thời tăng

cường trách nhiệm của NSDLĐ trong việc thực hiện nghĩa vụ thông báo và ký kết HĐLĐ.

Thứ ba, cần làm rõ cơ chế xác định loại HĐLĐ được hình thành sau khi kết thúc thời gian thử việc trong trường hợp các bên tiếp tục thực hiện QHLĐ mà không ký kết hợp đồng bằng văn bản. Thực tiễn cho thấy Án lệ số 20/2018/AL mới chỉ khẳng định sự tồn tại của QHLĐ mà chưa xác định cụ thể HĐLĐ được hình thành là hợp đồng xác định thời hạn hay hợp đồng không xác định thời hạn. Vì vậy, pháp luật cần bổ sung các nguyên tắc xác định loại HĐLĐ trong trường hợp này, chẳng hạn dựa trên thỏa thuận ban đầu của các bên, nội dung thông tin tuyển dụng, thư mời nhận việc hoặc các tài liệu thể hiện ý chí của các bên trước khi kết thúc thời gian thử việc. Việc quy định rõ ràng tiêu chí xác định loại HĐLĐ sẽ góp phần hạn chế tranh chấp và tạo cơ sở thống nhất cho hoạt động xét xử.

Thứ tư, cần hoàn thiện các quy định của pháp luật lao động nhằm ngăn ngừa việc lạm dụng chế định thử việc để né tránh nghĩa vụ pháp lý đối với NLĐ. Thực tiễn xét xử cho thấy, tồn tại tình trạng NSDLĐ kéo dài hoặc lặp lại thời gian thử việc, hoặc lợi dụng cơ chế chấm dứt thử việc để chấm dứt QHLĐ mà không phải thực hiện các nghĩa vụ phát sinh từ HĐLĐ. Trong khi đó, các Tòa án khi giải quyết tranh chấp thường có xu hướng bảo vệ bản chất của QHLĐ và quyền lợi thực tế của NLĐ. Vì vậy, pháp luật cần có những quy định chặt chẽ hơn nhằm hạn chế khả năng lạm dụng thử việc. Theo đó, cần nghiên cứu bổ sung các quy định nhằm xác định rõ hậu quả pháp lý trong trường hợp NSDLĐ kéo dài hoặc lặp lại thời gian thử việc, cũng như quy định rõ hơn trách nhiệm của NSDLĐ trong việc bảo đảm quyền lợi của NLĐ trong giai đoạn thử việc theo BLLĐ năm 2019.

Thứ năm, cần quy định cụ thể về tiêu chí đánh giá kết quả thử việc khi NSDLĐ thông báo kết quả thử việc. Qua thực tiễn xét xử cho thấy, nhiều tranh chấp phát sinh từ việc NSDLĐ chấm dứt thử việc với lý do “không đạt yêu cầu công việc”, trong khi pháp luật chưa quy định cụ thể về các tiêu chí đánh giá kết quả thử việc. Điều này dẫn đến tình trạng việc đánh giá phần lớn phụ thuộc vào nhận định chủ quan của NSDLĐ và khi tranh chấp xảy ra thì Tòa án phải giải thích và đánh giá dựa trên các chứng cứ cụ thể của từng vụ việc. Do đó, pháp luật cần bổ sung quy định yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng tiêu chí đánh giá kết quả thử việc rõ ràng, minh bạch và thông báo ngay từ thời điểm giao kết thử việc cho NLĐ.

Như vậy, mặc dù pháp luật lao động Việt Nam đã có những quy định nhất định về thử việc, song vẫn còn tồn tại những khoảng trống và hạn chế trong việc

điều chỉnh các tranh chấp phát sinh từ giai đoạn này. Do đó, việc tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật về thử việc, đồng thời phát triển hệ thống án lệ và hướng dẫn xét xử là cần thiết nhằm nâng cao tính minh bạch và hiệu quả trong giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến thử việc./.

[1] Bùi Quang Tới, *Luật lao động dẫn giải*, Nhà sách Khai Trí, Sài Gòn, năm 1957, tr. 19.

[2] Điều 8 Nghị định số 24/NĐ-CP ngày 13/3/1963 của Hội đồng Chính phủ ban hành điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước: “*Thời gian làm thử, nói chung, không được quá 30 ngày. Xí nghiệp, cơ quan tuyển người sẽ quyết định làm thử hoặc miễn thời gian làm thử tùy theo tính chất phức tạp hay giản đơn của công việc mà người đó sẽ nhận*”.

[3] Điều 9 Sắc lệnh số 77/SL ngày 22/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ cộng hoà về việc quy định chế độ công nhân giúp việc Chính phủ trong thời kỳ kháng chiến.

[4] Điều 24 đến Điều 27 BLLĐ năm 2019.

[5] Điều 187 BLLĐ năm 2019.

[6] Tòa án nhân dân tối cao, *Án lệ số 20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc*, được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06/11/2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao; nguồn: <https://anle.toaan.gov.vn>.

[7] Như Ý, *05 Bản án áp dụng Án lệ 20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc*, <https://thuvienphapluat.vn/banan/tin-tuc/05-ban-an-ap-dung-an-le-202018al-ve-xac-lap-quan-he-hop-dong-lao-dong-sau-khi-het-thoi-gian-thu-viec-7541>, truy cập ngày 13/1/2026.

[8] Điều 13 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024.

[9] Khoản 2 Điều 27 BLLĐ năm 2019.

[10] Điều 7 BLLĐ năm 2019.