

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG NHẬT BẢN VỀ THỬ VIỆC VÀ MỘT SỐ BÀI HỌC HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT Ở VIỆT NAM

ĐÀO VŨ QUANG HUY
Trường Đại học Thủ đô Hà Nội
SV. NGUYỄN HÀ MY
Trường Đại học Luật Hà Nội

Nhận bài ngày 20/8/2026. Sửa chữa xong 20/9/2026. Duyệt đăng 25/9/2026.

Abstract

Probation is an important stage during which parties to an employment relationship become acquainted and assess their mutual suitability for the job and working environment. Japan has developed a well-established legal framework governing probation to protect the legitimate rights and interests of the parties involved, particularly employees. This article analyzes Japanese labor law provisions on probation and identifies their notable strengths. On that basis, it draws lessons that Vietnam may consider when improving its labor law system generally and its probation regulations specifically, with the aim of fostering a harmonious, stable, and sustainable labor market.

Keywords: Employees, employers, Japan, labor law, probation.

1. Đặt vấn đề

Trong thời kỳ hội nhập kinh tế, các vấn đề liên quan đến lao động là những mối quan tâm của các quốc gia trong định hướng phát triển của mình. Trong việc thiết lập quan hệ lao động, thử việc là một giai đoạn mà hầu hết hiện nay các doanh nghiệp đều áp dụng để kiểm tra về thái độ, tính cách, mức độ phù hợp với công việc của người lao động (NLĐ). Vì vậy, việc xác lập cơ sở các quy định về thời gian thử việc sẽ là nền tảng vững chắc để điều chỉnh kịp thời cũng như bảo vệ các quyền lợi hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 của Việt Nam có hiệu lực và đã đi vào thực tiễn áp dụng nhưng vẫn còn một số hạn chế, bất cập nhất định về chế định thử việc dù được chia ra theo trình độ nhưng doanh nghiệp vẫn mặc định thử việc hai tháng hay thử việc nhiều lần. Vì vậy, cần thiết phải có sự nghiên cứu lý luận về pháp luật thử việc, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về vấn đề này cũng như tìm hiểu kinh nghiệm của các quốc gia khác có quy định về thử việc. Nhật Bản là một trong các quốc gia xác lập các quy định mang tính nền tảng cho hoạt động thử việc và pháp luật về thử việc. Do đó, việc nghiên cứu pháp luật lao động Nhật Bản là cơ sở quan trọng trong việc đề xuất bài học kinh nghiệm cho Việt Nam để hoàn thiện pháp luật thử việc.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát chung về thử việc ở Nhật Bản

Những năm gần đây, các công ty ở Nhật Bản gặp rất nhiều khó khăn khi sử dụng lao động, khi họ không thể dễ dàng sa thải những NLĐ không đủ năng lực nhưng vẫn phải tiếp tục sử dụng họ, từ đó gây ảnh hưởng đến quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Một kỹ thuật mà các công ty đang theo đuổi để giữ thế linh hoạt cho hoạt động sa thải NLĐ khi họ không đạt tiêu chuẩn đó là sử dụng thời gian thử việc. Thông qua các quy chế sử dụng lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể, hầu hết các công ty sẽ thiết lập thời gian thử việc (Foote, D.H, 1996). Như vậy, thử việc ở Nhật Bản được xem là quá trình người sử dụng lao động (NSDLĐ) “dùng thử” sức lao động của NLĐ, đồng thời là thời gian

Email: dvqhuy@daihocthudo.edu.vn

mà NSDLĐ được thực hiện quyền sa thải trong trường hợp NLĐ không đạt tiêu chuẩn với các tiêu chí tuyển dụng.

Thử việc có thể được xem là một quyền mà NSDLĐ được bảo lưu quyền hủy trong hợp đồng lao động. Ở góc độ này, thời gian thử việc được NSDLĐ áp dụng với mục đích để giữ lại quyền hủy trong hợp đồng lao động đã giao kết với NLĐ. Cụ thể, trong thời gian này NSDLĐ sẽ không sử dụng các căn cứ sa thải thông thường mà được “đặc quyền” chấm dứt hợp đồng lao động khi nhận thấy NLĐ không đáp ứng được các yêu cầu theo tính chất công việc. Quyền này sẽ được bảo lưu trong khoảng thời gian nhất định đó, sau khi hết thử việc, quyền này sẽ chấm dứt và NLĐ sẽ trở thành lao động chính thức nếu kết quả thử việc đạt yêu cầu.

Việc áp dụng thử việc ở Nhật Bản không phải là bắt buộc mà sẽ do NSDLĐ căn cứ vào tính chất, mức độ phức tạp và sự cần thiết của công việc để thỏa thuận về thời gian thử việc. Theo một thống kê cho thấy, 26,1% của việc phương thức tuyển dụng nhân sự có hiệu quả là đến từ việc thể hiện khả năng của NLĐ thông qua thời gian thử việc (The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2016). Như vậy, các công ty ở Nhật Bản đã áp dụng thời gian thử việc với mong muốn sẽ tuyển dụng được chính xác sức lao động, qua đó nâng cao hiệu suất và hiệu quả cho quá trình sản xuất, kinh doanh. Tuy nhiên, không phải tất cả các doanh nghiệp ở Nhật Bản đều sử dụng thử việc, 73,2% các công ty ở Nhật Bản đã áp dụng thời gian thử việc, trong đó 85,6% quy định thời gian thử việc ngắn hơn khoảng ba tháng và 99,1% quy định thời gian thử việc ngắn hơn khoảng sáu tháng (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2002).

2.2. Thực trạng quy định thử việc theo pháp luật lao động Nhật Bản

2.2.1. Quy định về chủ thể áp dụng thử việc

Quan hệ lao động bao gồm hai chủ thể chủ yếu đó là NLĐ và NSDLĐ, do đó chủ thể xác lập, thỏa thuận thời gian thử việc sẽ là NLĐ và NSDLĐ. Tuy nhiên, không phải mọi NLĐ và NSDLĐ đều là chủ thể xác lập thử việc mà phải đáp ứng những điều kiện nhất định. Với NLĐ, Luật Hợp đồng lao động Nhật Bản định nghĩa là người làm việc được NSDLĐ thuê và được trả lương. Như vậy, NLĐ cần đảm bảo điều kiện như phải đủ tuổi lao động tối thiểu, có đầy đủ năng lực hành vi dân sự, có trình độ, chuyên môn đáp ứng với vị trí tuyển dụng, sức khỏe và có mong muốn làm việc cho NSDLĐ.

Thuật ngữ NSDLĐ ở Nhật Bản sẽ đề cập đến những người, tổ chức mà có mong muốn mua lại sức lao động từ phía NLĐ và sẽ trả tiền lương tương xứng với sức lao động mà NLĐ đã cống hiến. Trường hợp NSDLĐ là cá nhân thì phải từ đủ 18 tuổi trở lên, có năng lực hành vi dân sự và có khả năng tài chính để trả lương cho NLĐ. Đối với NSDLĐ là tổ chức cần thiết phải được thành lập một cách hợp pháp được cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận, có người đứng đầu theo pháp luật, có cơ cấu tổ chức chặt chẽ và độc lập trong các quan hệ pháp luật với các chủ thể khác.

2.2.2. Quy định về hình thức thử việc

Nội dung về thử việc có thể là một quy định trong hợp đồng lao động hoặc có thể xác lập một hợp đồng thử việc riêng biệt, điều này tùy thuộc vào cách thức vận hành của từng NSDLĐ khác nhau. Ở Nhật Bản, thời gian thử việc là một điều khoản ở trong hợp đồng lao động, gắn liền với hợp đồng mà không tách ra thành một hợp đồng riêng biệt. Hợp đồng lao động về bản chất sẽ được giao kết với NLĐ một cách chính thức nhưng sẽ quy định một khoảng thời gian nhất định được gọi là thời gian thử việc. Tên gọi hợp đồng lao động trong trường hợp này ở Nhật Bản có tên gọi là hợp đồng lao động có bảo lưu quyền hủy bỏ (Tòa án Tối cao Nhật Bản, 1973). Một điều quan trọng đó là ở Nhật Bản chỉ ghi nhận hợp đồng lao động bằng văn bản sẽ là chủ yếu, do đó việc xác định hình thức của thời gian thử việc sẽ là văn bản. Ngoài ra, các quy định về thử việc còn được xác lập trong quy chế thử việc hoặc thỏa ước lao động tập thể của từng doanh nghiệp. Các doanh nghiệp sẽ căn cứ vào nhu cầu sử dụng lao động, tính chất, mức độ phức tạp của công việc để đưa ra thời gian thử việc hợp lý. Theo thống kê từ các công ty có thời gian thử việc ở Nhật Bản, trong số các công ty có 71,1% quy định thử việc trong quy chế lao động, trong khi 19,6% không có quy định cụ thể nào bằng văn bản (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2002).

2.2.3. Quy định về nội dung thử việc

Xuất phát từ bản chất thử việc là một quy trình trong quá trình làm việc chính thức, các quy định về nội dung thử việc sẽ có một phần giống với các nội dung của hợp đồng lao động. Theo Luật Hợp đồng lao động của Nhật Bản, các quy định về nội dung của hợp đồng lao động không được quy định một cách cụ thể mà được viện dẫn theo hướng các bên tự do thỏa thuận xác lập nội dung của hợp đồng lao động nhưng không được trái hoặc thấp hơn các nội dung mà pháp luật lao động đã quy định (Japan, 2007). Điều này cho phép NSDLĐ được linh hoạt trong việc xác định các thỏa thuận nhưng vẫn có sự giới hạn để tránh trường hợp NSDLĐ lạm dụng để xâm phạm quyền lợi của NLĐ. Tuy nhiên, khi ký kết hợp đồng lao động, NSDLĐ phải nêu rõ tiền lương, giờ làm việc và các điều kiện làm việc khác cho NLĐ (Japan, 1947). Để tìm hiểu rõ hơn về các điều khoản cần thiết trong thời gian thử việc, tác giả đã nghiên cứu về Nghị định hướng dẫn Luật Tiêu chuẩn lao động, theo đó, các điều kiện làm việc mà NSDLĐ phải nêu rõ bao gồm: thời hạn hợp đồng lao động, các tiêu chí để gia hạn hợp đồng có thời hạn, việc làm và nơi làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ kết thúc, thời gian nghỉ ngơi, quy định về tiền lương, an toàn lao động,... (Ministry of Health and Welfare, 1947). Đây sẽ là các quy định bắt buộc phải có trong hợp đồng lao động để thể hiện sự thỏa thuận các điều kiện lao động giữa NLĐ và NSDLĐ.

2.2.4. Quy định về thời gian thử việc

Pháp luật lao động Nhật Bản không quy định cụ thể về khoảng thời gian thử việc mà sẽ trao quyền chủ động xác định thời gian thử việc cho NSDLĐ dựa trên tình hình thực tiễn của mình, thực tiễn áp dụng về thời gian thử việc có thể là hai tuần hoặc không quá 6 tháng (Foote, D.H, 1996). Tùy thuộc đặc thù công việc mà sẽ có thời gian thử việc khác nhau nên việc áp dụng lượng thời gian thử việc sẽ không thể hiện sự thực chất trong quản lý, giám sát NLĐ. Trong số các công ty có thời gian thử việc được khảo sát, có 86,5% quy định thời gian thử việc ngắn hơn khoảng ba tháng và 99,1% quy định thời gian thử việc ngắn hơn khoảng sáu tháng (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2002). Tuy nhiên, trước đây ở Nhật Bản đã có trường hợp NSDLĐ áp dụng thời gian thử việc dài hơn với mức độ cần thiết, cụ thể là hơn một năm thử việc. Điều này là không phù hợp và ảnh hưởng đến quyền làm việc lâu dài của NLĐ. Chính vì vậy, tại Phán quyết về sự cố Yomiuri Shimbun, Tòa án Osaka đã nhận định việc sử dụng thời gian quá dài là không phù hợp. Do đó, nếu doanh nghiệp muốn gia hạn thêm thời gian thử việc để đánh giá mức độ phù hợp của NLĐ thì phải đáp ứng trong số điều kiện nhất định. Việc gia hạn thử việc phải được xác định trong quy chế thử việc hoặc thỏa ước lao động tập thể và phải chứng minh các lý do chính đáng về việc cần thiết phải gia hạn thời gian thử việc. Đây là hai điều kiện song song cần đáp ứng, nếu thiếu một điều kiện nào NSDLĐ không được thực hiện gia hạn thời gian thử việc mà phải ghi nhận NLĐ là lao động chính kể từ sau ngày kết thúc thời gian thử việc (Tòa án Thành phố Osaka, 1970).

2.2.5. Quy định về tiền lương trong thời gian thử việc

Về nguyên tắc, các bên được toàn quyền thỏa thuận nội dung về tiền lương miễn là quy định này không được thấp hơn các tiêu chuẩn do thỏa ước lao động và Luật Tiêu chuẩn lao động quy định. Nếu hợp đồng lao động quy định điều kiện làm việc nào không đáp ứng các tiêu chuẩn do quy chế lao động đề ra đều vô hiệu với những phần như vậy (Japan, 2007). Ngoài ra, khi thỏa thuận về tiền lương thử việc, NSDLĐ cần đảm bảo mức lương đề xuất không được thấp hơn mức lương tối thiểu được quy định trong Luật Lương tối thiểu của Nhật Bản. Trên thực tiễn không có một quy định nào yêu cầu các bên phải xác lập mức lương trong thời gian thử việc tối thiểu phải trả cho NLĐ. Theo đó, NLĐ có thể thỏa thuận tiền lương với NSDLĐ như sau: 1) Trả tiền lương thử việc tương ứng với tiền lương của công việc đó (100% mức lương của công việc); 2) Chi trả tiền lương thử việc thấp hơn so với mức lương của công việc chính nhưng phải đáp ứng điều kiện là trả bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu, không được thấp hơn mức lương tối thiểu của Nhật Bản.

2.2.6. Quy định về kết thúc thời gian thử việc

Trong phạm vi bài viết, tác giả sẽ tiến hành phân tích các quy định về hai trường hợp xảy ra khi kết thúc thời gian thử việc.

a. Trường hợp các bên thỏa thuận gia hạn khi kết thúc thời gian thử việc, đây là việc các bên sẽ tiếp tục thỏa thuận thêm một thời gian thử việc nữa với cùng một công việc đã thực hiện trước đó với mục tiêu cho NLD và NSDLĐ có thêm thời gian để cùng nhau đánh giá, về mức độ phù hợp. Hiện nay, pháp luật lao động Nhật Bản không có quy định cụ thể về gia hạn thời gian thử việc khi kết thúc thời gian thử việc. Do đó, việc áp dụng trong thực tiễn sẽ do các bên căn cứ vào tính chất của công việc để xác định thời hạn hợp lý.

Liên quan đến nội dung này, Tòa án đã ban hành phán quyết và được coi là Phán quyết về nội dung giới hạn quyền gia hạn thời gian thử việc. Tại Phán quyết về sự cố Osaka Yomiuri Shimbin, Tòa án Thành phố Osaka đã nhận định việc tuyên bố ý định gia hạn thời gian thử việc là một biểu hiện của ý định không sa thải người đó vì không phù hợp khi hết thời gian thử việc. Theo phán quyết, việc gia hạn thời gian thử việc sẽ được cho phép khi NSDLĐ nhận thấy việc đó là cần thiết cho NLD một cơ hội để thể hiện khả năng của mình trong mối tương quan xét sự phù hợp của NLD với vị trí công việc đó. Tuy nhiên, Phán quyết đã xác định việc gia hạn thời gian sẽ do NSDLĐ đưa ra nhưng không được quá thời hạn một năm (Tòa án Thành phố Osaka, 1970). Ngoài ra, việc gia hạn thời gian thử việc cần phải có những điều kiện nhất định. Trong phán quyết về sự cố máy móc thời Minh Trị năm 2020, Tòa án cho rằng việc gia hạn thời gian thử việc không được tùy tiện mà phải có những điều kiện nhất định. Việc gia hạn thời gian thử việc sẽ đặt NLD vào tình thế không ổn định, vì vậy cần phải hiểu rằng cần có cơ sở. Đầu tiên, việc gia hạn thời gian thử việc phải được quy định trong quy chế lao động, trường hợp quy chế lao động không quy định khả năng hoặc gia hạn thời gian thử việc nếu phát sinh các trường hợp bất khả kháng thì việc gia hạn có thể được xem xét. Thứ hai, cần có sự đồng ý của NLD thể hiện ý chí họ mong muốn được gia hạn thời gian thử việc, miễn là không vi phạm hiệu lực tiêu chuẩn tối thiểu thì NSDLĐ được phép gia hạn thời gian thử việc (Tòa án thành phố Tokyo, 2020). Hoặc một vụ việc thứ hai là Phán quyết về sự cố du lịch Gajoen, Tòa án thành phố Tokyo nhận định vụ án như sau: Về thời hạn thử việc, ban đầu là ba tháng theo nguyên tắc của quy chế lao động, nhưng đã được gia hạn hai lần. Tòa án cho rằng NLD vẫn thể hiện mong muốn được làm việc không muốn nghỉ việc nên NSDLĐ đã điều chuyển NLD sang bộ phận khác và gia hạn thời gian thử việc thêm một lần nữa. Từ đó, việc gia hạn thời gian thử việc lần thứ hai cho NLD có thể được coi là hợp lý và chính đáng (Tòa án Thành phố Tokyo, 1982).

b. Trường hợp NSDLĐ chấm dứt hợp đồng lao động với NLD không đạt yêu cầu trong thời gian thử việc. Về trường hợp chấm dứt thời gian thử việc, các bên sau khi trải qua thời gian thử việc nhưng nhận thấy không có sự tương hợp với nhau thì sẽ tiến tới hệ quả là sẽ kết thúc thời gian thử việc. Luật Tiêu chuẩn lao động không quy định về chấm dứt hợp đồng thử việc mà sẽ thông qua các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động và các phán quyết của Tòa án Nhật Bản. Trong thời gian thử việc, NSDLĐ khi sa thải NLD không phải thông báo trước ít nhất 30 ngày mà có thể đơn phương hủy bỏ bất cứ lúc nào. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng nếu NLD đã làm việc liên tục từ 14 ngày trở lên thì NSDLĐ phải có nghĩa vụ thông báo trước ít nhất 30 ngày, đó chính là ngoại lệ của quy định này. Đồng thời, nếu việc sa thải thiếu căn cứ khách quan hợp lý và không được coi là phù hợp trong bối cảnh xã hội thì việc đó bị coi là vi phạm quyền và không có hiệu lực.

Trong phán quyết của Tòa án Tối cao Nhật Bản về vụ án Mitsubishi Plastics, công ty đã từ chối tuyển dụng anh X khi kết thúc thời gian thử việc với lý do anh X đã không hợp tác và cung cấp các thông tin không chính xác về lý lịch của mình. Phía công ty đã đưa ra các chứng cứ chứng minh cho việc sa thải anh X và đã được Tòa án tối cao công nhận. Do vậy, việc thực hiện quyền chấm dứt hợp đồng thử việc chỉ hợp lệ khi có lý do chính đáng và phù hợp với chuẩn mực xã hội và dựa trên các tiêu chí như thái độ làm việc, khả năng và sự phù hợp với công việc (Tòa án Tối cao Nhật Bản, 1973).

Việc sử dụng quyền sa thải NLD trong thời gian thử việc phải hợp lý, tránh trường hợp lạm dụng quyền sa thải. Cụ thể, trường hợp các bên đã gia hạn thêm thời gian thử việc thì NSDLĐ không được lấy các lý do trong thời gian thử việc cũ để làm căn cứ sa thải NLD sau khi đã hoàn thành thời gian thử việc được gia hạn. Tại phán quyết về sự cố Yomiuri Shimbin, Tòa án thành phố Osaka cho rằng trong thời gian gia hạn thử việc, không được phép sa thải NLD chỉ dựa trên các lý do về các sự kiện xảy ra trước

khi gia hạn thời gian thử việc. Cần phải hiểu rõ rằng phải có một sự kiện mới phát sinh sau khi gia hạn thời gian thử việc và sự kiện đó là sự kiện đã đủ các căn cứ để sa thải thì việc chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ mới được xem là phù hợp. Từ đó, việc sa thải NLĐ phải được NSDLĐ chứng minh căn cứ để sa thải và căn cứ đó phải là hợp lệ.

2.3. Hoàn thiện pháp luật Việt Nam từ kinh nghiệm pháp luật thử việc của Nhật Bản

Bộ luật Lao động năm 2019 ra đời đã có những quy định về thử việc mang tính tiến bộ, đột phá khi đã xác lập các quy định rõ ràng như hình thức thử việc, thời gian, mức lương thử việc, các hệ quả khi kết thúc thời gian thử việc (Quốc hội, 2019). Dù vậy, việc nghiên cứu các quy định của pháp luật lao động của Nhật Bản rất cần thiết để hoàn thiện hơn nữa pháp luật Việt Nam. Tác giả đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động về thử việc của Việt Nam dựa trên kinh nghiệm của Nhật Bản như sau:

Thứ nhất, sửa đổi về thời gian thử việc theo hướng chỉ áp dụng thời gian thử việc với công việc chung và công việc khác. Xuất phát từ kinh nghiệm của Nhật Bản, tác giả kiến nghị cần phải mở rộng hơn nữa quyền chủ động xác định thời gian thử việc của NSDLĐ dựa trên tính chất, mức độ cần thiết của công việc và sự đồng thuận của hai bên trong việc lựa chọn một khoảng thời gian hợp lý. Cụ thể, cần sửa đổi Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng *“Thời gian thử việc sẽ do các bên thỏa thuận căn cứ vào mức độ phức tạp của công việc với thời gian không quá 01 năm. Thời gian thử việc được quy định trong nội quy, quy chế, thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp. Đối với một số công việc khác, thời gian thử việc do các bên thỏa thuận nhưng không quá 15 ngày làm việc.”*

Thứ hai, bổ sung quy định cho phép NSDLĐ được gia hạn thời gian thử việc. Dựa trên kinh nghiệm của Nhật Bản, tác giả đề xuất cần thiết phải nghiên cứu, rà soát để bổ sung quy định về gia hạn thời gian thử việc nhưng phải có sự cần trọng và có lộ trình rõ rệt. Theo đó, cần quy định theo hướng cho phép các bên được thỏa thuận gia hạn thời gian thử việc nhưng phải chứng minh được việc gia hạn này là cần thiết dựa trên mức độ, tính chất yêu cầu của công việc, tiêu chí đánh giá mức độ đạt hay không đạt trong thời gian thử việc trước đó, sự tự nguyện mong muốn được gia hạn thời gian thử việc của các bên. Đặc biệt, phải giới hạn số lần gia hạn tối đa hai lần và tổng thời gian thử việc không quá 06 tháng để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, tránh tình trạng lạm dụng thời gian gia hạn để bóc lột sức lao động của NLĐ.

Thứ ba, bổ sung quy định về thời gian và hình thức thông báo kết quả thử việc của NSDLĐ. Bộ luật Lao động năm 2019 không xác định rõ về hình thức thông báo kết quả thử việc là văn bản hay bằng lời nói, đồng thời không đưa ra thời gian cụ thể rằng kết thúc bao nhiêu ngày kể từ ngày kết thúc thử việc NSDLĐ phải thông báo cho NLĐ. Vì vậy, tác giả kiến nghị cần phải quy định tại Khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019 cụ thể như sau: *“Khi kết thúc thời gian thử việc, trong thời hạn 3 ngày làm việc NSDLĐ phải thông báo kết quả thử việc bằng văn bản cho NLĐ”*.

Thứ tư, cần quy định trách nhiệm của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt thử việc với NLĐ. Dựa trên kinh nghiệm của Nhật Bản, tác giả kiến nghị cần thiết phải bổ sung quy định về trách nhiệm của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt thử việc với NLĐ cần có lý do chính đáng cho việc này và đặt ra một thời hạn báo trước từ một đến hai ngày làm việc để NLĐ nắm được thông tin và chuẩn bị tìm công việc mới. Ngoài ra, trường hợp NSDLĐ đã gia hạn thời gian thử việc từ lần thứ hai trở đi, việc đơn phương chấm dứt thử việc của lần thứ hai cần phải có các căn cứ độc lập, khách quan, không được viện dẫn lý do trước đó làm căn cứ đơn phương chấm dứt thử việc với NLĐ trong thời gian thử việc đã được gia hạn.

Thứ năm, bổ sung quy định về nhận diện hành vi vi phạm trong thời gian thử việc. Nghị định 12/2022/NĐ-CP đã quy định các hành vi vi phạm chủ yếu của NSDLĐ trong thời gian thử việc, tuy nhiên, tác giả kiến nghị cần rà soát, bổ sung thêm các hành vi vi phạm của NSDLĐ và các chế tài tương ứng với hành vi như: NSDLĐ thỏa thuận thời gian thử việc quá dài so với quy định, gia hạn thời gian thử việc nhiều lần mà không có lý do chính đáng, đơn phương chấm dứt thử việc không có lý do hoặc việc dẫn lý do trước đó để sa thải NLĐ,... Việc bổ sung thêm hành vi vi phạm và chế tài sẽ là cơ sở vững chắc để NSDLĐ và NLĐ vận dụng, thống nhất trong thực tiễn và nhận thức đúng đắn các hành vi vi phạm.

Xem tiếp trang 486