

# CHẤM DỨT THỬ VIỆC THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

NGUYỄN THỊ MÙI\*

*Hiện nay, thử việc là giai đoạn phổ biến và không thể thiếu trong quá trình xác lập quan hệ lao động. Thông qua thử việc, người sử dụng lao động có điều kiện đánh giá năng lực, kỹ năng và mức độ phù hợp của người lao động đối với công việc, trong khi người lao động cũng có cơ hội tiếp cận môi trường làm việc, điều kiện lao động và văn hóa doanh nghiệp trước khi quyết định gắn bó. Chính vì vậy, chấm dứt thử việc là một hiện tượng pháp lý mang tính tất yếu, phản ánh kết quả của quá trình đánh giá trong giai đoạn đầu của quan hệ lao động. Bài viết phân tích thực trạng quy định của pháp luật lao động Việt Nam về chấm dứt thử việc, từ đó, đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.*

*Từ khóa:* Thử việc; chấm dứt thử việc; pháp luật lao động; quan hệ lao động.

*At present, probation is a common and indispensable stage in establishing labor relations. Through probation, employers can assess employees' competence, skills, and suitability for the job, while employees can experience the working environment, labor conditions, and corporate culture before deciding to make a long-term commitment. Therefore, probation termination is an inevitable legal phenomenon that reflects the results of the evaluation process at the initial stage of labor relations. The article analyzes the current state of Vietnamese labor law regulations on probation termination and, on that basis, proposes several recommendations to improve the law on this issue.*

*Keywords:* Probation; termination of probation; labor law; labor relations.

NGÀY NHẬN: 16/12/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/3/2026

NGÀY DUYỆT: 17/4/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.363.2026.1479>

## 1. Đặt vấn đề

Chấm dứt thử việc là sự kiện pháp lý làm chấm dứt quan hệ thử việc giữa người sử dụng lao động và người lao động, chấm dứt các quyền và nghĩa vụ phát sinh trong giai đoạn thử việc. Về bản chất, đây là một hình thức chấm dứt quan hệ lao động đặc thù vì quan hệ thử việc vừa mang tính chất tiền đề cho việc giao kết hợp đồng lao động chính

thức, vừa là quan hệ lao động có yếu tố phụ thuộc nhất định giữa người lao động và người sử dụng lao động trong giai đoạn đánh giá năng lực.

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành, đặc biệt là *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã ghi nhận cơ chế chấm dứt thử việc với thử tục

---

\* NCS của Trường Đại học Luật Hà Nội

đơn giản hơn so với chấm dứt hợp đồng lao động chính thức, thể hiện sự tôn trọng quyền tự do thỏa thuận và quyền lựa chọn lao động của các bên. Tuy nhiên, chính sự “linh hoạt” này cũng tiềm ẩn nhiều nguy cơ bị lạm dụng trong thực tiễn, nhất là trong bối cảnh người lao động thường ở vị thế yếu hơn, thiếu thông tin và khó bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình khi quan hệ thử việc bị chấm dứt. Việc làm rõ các quy định hiện hành, đánh giá những ưu điểm và hạn chế trong quá trình áp dụng; đồng thời, chỉ ra những bất cập cần được hoàn thiện sẽ là cơ sở khoa học để đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về chấm dứt thử việc, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong điều kiện phát triển kinh tế - xã hội hiện nay.

## 2. Khái quát pháp luật quốc tế về chấm dứt thử việc

Về mặt lý luận, khái niệm pháp luật về chấm dứt thử việc có thể được hiểu là tổng hợp các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh các căn cứ, điều kiện, trình tự và hậu quả pháp lý của việc chấm dứt quan hệ thử việc giữa người lao động và người sử dụng lao động. Quan hệ thử việc ở đây được xác lập thông qua thỏa thuận thử việc hoặc thông qua hợp đồng lao động có nội dung thử việc và việc chấm dứt thử việc có thể xuất phát từ ý chí của một bên, từ sự thỏa thuận của các bên hoặc từ việc người lao động không đạt yêu cầu thử việc.

Tùy thuộc vào hệ thống pháp luật của mỗi quốc gia có cách quy định khác nhau về chấm dứt thử việc, tuy nhiên, có thể xác định ba nhóm căn cứ chính cho việc chấm dứt thử việc.

*Thứ nhất, chấm dứt do không đạt yêu cầu thử việc.* Khi người lao động không đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp, năng lực hoặc thái độ theo thỏa thuận, người sử dụng lao động có quyền chấm dứt thử việc trước hoặc khi kết thúc thời gian thử việc. Đây là căn cứ

phổ biến nhất, phản ánh bản chất đánh giá năng lực của thử việc.

Việc chấm dứt do không đạt yêu cầu thử việc không phải là một hình thức kỷ luật lao động và cũng không phải là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo nghĩa đầy đủ. Đây là một cơ chế chấm dứt đặc thù gắn liền với mục đích đánh giá của thử việc. Chấm dứt do không đạt yêu cầu thử việc được hiểu là người lao động không đáp ứng được các tiêu chí đã được các bên thỏa thuận hoặc mặc nhiên thừa nhận khi giao kết thỏa thuận thử việc, bao gồm: năng lực chuyên môn, kỹ năng, thái độ làm việc, khả năng thích ứng với công việc và kỷ luật lao động. Việc cho phép chấm dứt do không đạt yêu cầu thử việc chỉ có thể được coi là hợp lý khi đi kèm với các điều kiện bảo đảm tính khách quan và minh bạch của việc đánh giá thử việc. Cụ thể, việc xác định “không đạt yêu cầu thử việc” cần dựa trên các tiêu chí đã được xác định trước, phù hợp với tính chất công việc và không mang tính phân biệt đối xử. Nếu thiếu các tiêu chí rõ ràng, cơ chế chấm dứt này có nguy cơ bị lạm dụng như một công cụ né tránh nghĩa vụ ký kết hợp đồng lao động chính thức hoặc loại bỏ người lao động một cách tùy tiện.

*Thứ hai, chấm dứt do đạt yêu cầu thử việc.* Khi người lao động đáp ứng yêu cầu, quan hệ thử việc kết thúc bằng việc ký kết hợp đồng lao động chính thức đối với trường hợp ký kết hợp đồng thử việc hoặc tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thử việc là một điều khoản trong hợp đồng lao động. Trường hợp này vẫn được xem là hình thức chấm dứt pháp lý vì nó chấm dứt quan hệ pháp lý về thử việc để hình thành một quan hệ lao động chính thức.

Thời gian thử việc là giai đoạn để người sử dụng lao động đánh giá năng lực, phẩm chất và mức độ phù hợp của người lao động với công việc được giao. Nếu hết thời hạn này mà người sử dụng lao động không có hành

động cụ thể chấm dứt hợp đồng hoặc không thông báo về việc không đạt yêu cầu thử việc thì việc người lao động tiếp tục làm việc được hiểu là sự chấp thuận ngầm của người sử dụng lao động đối với kết quả thử việc. Khi đó, hợp đồng lao động đương nhiên chuyển sang có hiệu lực chính thức và quan hệ lao động được xác lập đầy đủ với toàn bộ quyền và nghĩa vụ pháp lý tương ứng. Trường hợp sau thời gian thử việc, người sử dụng lao động không giao kết hợp đồng lao động với người lao động mà không có lý do chính đáng thì theo pháp luật một số nước, như: Nhật Bản (án lệ), Hàn Quốc (án lệ), Anh (án lệ) hoặc như tại Điều 134, 242 *Luật Dân sự Đức*... coi đó là sa thải không chính đáng<sup>1</sup>.

Hệ quả pháp lý của việc “đạt yêu cầu thử việc” là người lao động được bảo vệ hoàn toàn như một nhân viên chính thức. Việc chấm dứt hợp đồng lao động sau đó chỉ có thể được thực hiện trên cơ sở các căn cứ chung được pháp luật quy định, chẳng hạn như: người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên thỏa thuận chấm dứt hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt vì lý do hợp pháp hoặc các căn cứ khác theo quy định của pháp luật mỗi quốc gia.

### *Thứ ba, chấm dứt theo ý chí một bên.*

Trong thời gian thử việc, bất kỳ bên nào cũng có thể đơn phương chấm dứt mà không cần lý do, trừ trường hợp pháp luật hoặc hợp đồng quy định nghĩa vụ báo trước.

Một số hệ thống pháp luật (như Pháp, Đức, Hàn Quốc, Iraq) quy định thời hạn báo trước nhằm cân bằng quyền tự do và nghĩa vụ thiện chí của các bên. Hệ thống pháp luật Pháp có quy định rõ ràng về thủ tục chấm dứt thử việc. Ngoài các yêu cầu về thời gian thông báo, người sử dụng lao động còn phải bảo đảm rằng, việc chấm dứt không vi phạm các quy định về bảo vệ quyền lợi người lao động<sup>2</sup>. Sự chặt chẽ trong các quy định của pháp luật Pháp phản ánh mức độ

bảo vệ cao hơn cho người lao động, ngay cả khi họ chưa chính thức bước vào hợp đồng lao động chính thức. Pháp luật Iraq quy định người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng trong thời gian thử việc nếu nhận thấy người lao động không đủ năng lực thực hiện công việc, trong trường hợp này, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động ít nhất 7 ngày trước ngày chấm dứt<sup>3</sup>. Căn cứ vào quy định nêu trên, người sử dụng lao động không có quyền chấm dứt hợp đồng một cách vô điều kiện đối với người lao động đang trong thời gian thử việc. Quyền này bị giới hạn bởi nghĩa vụ phải đưa ra lý do liên quan trực tiếp đến việc người lao động không đủ năng lực đảm nhận công việc.

Pháp luật của hầu hết các quốc gia trên thế giới đều quy định tương đối linh hoạt về chấm dứt thử việc. Tuy nhiên, khác với các cách tiếp cận trên về chấm dứt thử việc, pháp luật Nam Phi quy định khá chặt chẽ về thử việc, đặc biệt là các quy định điều chỉnh về chấm dứt thử việc. Pháp luật Nam Phi đã đặt ra yêu cầu về phía người sử dụng lao động khi xem xét khả năng chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong thời gian thử việc do không đạt yêu cầu công việc, họ phải thông báo cho người lao động biết những lĩnh vực mà hiệu suất làm việc bị đánh giá là chưa đạt, đồng thời cho phép người lao động có cơ hội trình bày ý kiến phản hồi<sup>4</sup>. So với các quốc gia khác hệ thống pháp luật Nam Phi bảo vệ quyền lợi người lao động, ngay cả trong giai đoạn được xem là thử việc<sup>5</sup>.

### **3. Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về chấm dứt thử việc**

Chấm dứt thử việc là một trong những nội dung quan trọng nhất của chế định thử việc, bởi nó tác động trực tiếp đến quyền ổn định việc làm của người lao động và quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Điều 27 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định việc chấm dứt thử việc được thực hiện trong

hai trường hợp chính: chấm dứt theo kết quả thử việc sau khi hết thời gian thử việc và chấm dứt trong thời gian thử việc.

*Một là, chấm dứt theo kết quả thử việc sau khi hết thời gian thử việc.*

Khoản 1 Điều 27 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định tại thời điểm kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động có nghĩa vụ thông báo kết quả thử việc cho người lao động. Nếu kết quả thử việc đạt yêu cầu, người sử dụng lao động phải tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã ký hoặc ký kết hợp đồng lao động chính thức. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu, pháp luật cho phép người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã ký.

Sau với *Bộ luật Lao động* năm 2012, quy định tại khoản 1 Điều 27 *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã thể hiện rõ hơn trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc chủ động thông báo kết quả thử việc, qua đó, góp phần bảo đảm quyền được biết, quyền tiếp cận thông tin của người lao động. Nghĩa vụ này giúp tránh tình trạng “im lặng pháp lý”, khiến người lao động không biết mình đã trở thành lao động chính thức hay chưa. Mặc dù pháp luật yêu cầu người sử dụng lao động thông báo kết quả thử việc nhưng chưa làm rõ hình thức thông báo (bằng văn bản, điện tử...) và các hậu quả pháp lý nếu người sử dụng lao động không thực hiện nghĩa vụ này. Thực tế áp dụng đã xuất hiện tranh chấp liên quan đến việc người lao động không được cung cấp giấy tờ xác định thử việc không đạt yêu cầu, gây khó khăn cho việc khởi kiện hoặc khiếu nại khi phát sinh tranh chấp.

Khi thử việc đạt yêu cầu, người lao động đương nhiên được xác lập địa vị pháp lý đầy đủ của người lao động chính thức, không phụ thuộc vào ý chí đơn phương của người sử dụng lao động. Đây là điểm tiến bộ của pháp luật lao động Việt Nam, thể hiện sự thừa nhận giá trị lao động và nỗ lực của người lao động trong giai đoạn thử việc, góp phần ngăn

ngừa thực tiễn lạm dụng thử việc để né tránh nghĩa vụ pháp lý đối với người lao động. Tuy nhiên, pháp luật không quy định thời hạn cụ thể mà người sử dụng lao động phải ký hợp đồng lao động sau khi người lao động đạt yêu cầu, dẫn đến tình trạng trì hoãn ký hợp đồng lao động chính thức sau khi người lao động kết thúc thử việc. Trên thực tế nảy sinh tình trạng người sử dụng lao động có thể cố tình kéo dài thời gian ký hợp đồng lao động, dù người lao động đã hoàn thành thử việc nhằm trốn tránh trách nhiệm về bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác.

Bên cạnh đó, quy định chấm dứt thử việc trong trường hợp người lao động không đạt yêu cầu thử việc còn mang tính khái quát và thiếu hướng dẫn chi tiết về tiêu chí “không đạt yêu cầu thử việc”. *Bộ luật Lao động* năm 2019 chỉ nêu điều kiện người sử dụng lao động có thể chấm dứt thử việc khi thử việc không đạt yêu cầu nhưng không xác định tiêu chí pháp lý nào là thước đo khách quan để đánh giá này. Điều này dẫn đến thực tiễn ứng dụng không thống nhất và tạo kẽ hở để người sử dụng lao động tự định nghĩa “không đạt yêu cầu” một cách tùy tiện, gây bất lợi cho người lao động.

Về hậu quả pháp lý khi kết thúc thời gian thử việc, người thử việc vẫn tiếp tục làm việc nhưng người sử dụng lao động không thông báo kết quả thử việc cho người lao động. Một vấn đề đặt ra khá bất cập là trường hợp nếu hết thời gian thử việc, người lao động vẫn tiếp tục làm việc nhưng người sử dụng lao động không có ý kiến hay thông báo gì về kết quả thử việc thì hậu quả được giải quyết như thế nào.

Ở Việt Nam đã có *Án lệ* số 20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc<sup>6</sup>. Tuy nhiên, cần phải hiểu thống nhất rằng, không phải cứ hết thời gian thử việc thì đương nhiên chuyển sang hợp đồng lao động chính thức. Để áp dụng được án lệ nêu trên đòi hỏi sau khi kết thúc thời gian thử việc, người lao động vẫn phải

được tiếp tục làm việc mà các bên không có thỏa thuận khác. Khi giải quyết tranh chấp, người lao động cần phải có chứng cứ chứng minh người lao động vẫn tiếp tục được người sử dụng lao động giao việc, vẫn tiếp tục làm công việc như khi thử việc và không có thỏa thuận gì khác với người sử dụng lao động. Trên thực tế, việc chứng minh này không phải là vấn đề đơn giản đối với người lao động - bên yếu thế của quan hệ lao động<sup>7</sup>.

*Hai là, chấm dứt trong thời gian thử việc.*

Khoản 2 Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền chấm dứt hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã ký mà không yêu cầu thông báo trước và không phát sinh nghĩa vụ bồi thường. Thử việc là giai đoạn để hai bên đánh giá mức độ phù hợp lẫn nhau trước khi xác lập quan hệ lao động ổn định, lâu dài. Do đó, việc cho phép mỗi bên được hủy bỏ hợp đồng ngay lập tức, không cần báo trước và không phải bồi thường phản ánh đúng bản chất tiền quan hệ lao động của thử việc - giai đoạn chưa có sự cam kết đầy đủ như một quan hệ lao động chính thức. Quy định này xác lập quyền đơn phương hủy bỏ hợp đồng trong thời gian thử việc cho cả người lao động và người sử dụng lao động; đồng thời, loại trừ hai nghĩa vụ pháp lý thường gắn với việc chấm dứt hợp đồng lao động là nghĩa vụ báo trước và nghĩa vụ bồi thường.

Về bản chất, đây là quy định thể hiện rõ nhất tính “mở” và linh hoạt của quan hệ thử việc trong pháp luật lao động Việt Nam. Mặc dù quy định trao quyền cho mỗi bên thể hiện sự bình đẳng trong chấm dứt quan hệ thử việc, song trong thực tế, vị thế thương lượng của người lao động yếu hơn người sử dụng lao động. Việc cho phép người sử dụng lao động hủy bỏ hợp đồng không cần báo trước, không cần lý do và không phải bồi thường có thể dẫn tới nguy cơ chấm dứt tùy tiện, gây bất ổn cho người lao động, đặc biệt là những

người lao động phụ thuộc hoàn toàn vào thu nhập từ công việc thử việc. Trên thực tiễn, quy định không yêu cầu việc hủy bỏ hợp đồng phải lập thành văn bản, cũng như không phải nêu lý do hủy bỏ và thời điểm thông báo cụ thể, điều này có thể dẫn đến tình trạng người lao động bị chấm dứt thử việc đột ngột, không có thời gian chuẩn bị tâm lý hoặc tìm kiếm việc làm khác; đồng thời, khó chứng minh hành vi chấm dứt mang tính phân biệt đối xử hoặc lạm dụng thử việc.

#### 4. Một số kiến nghị hoàn thiện

*Thứ nhất*, cần nghiên cứu hoàn thiện pháp luật lao động theo hướng làm rõ căn cứ chấm dứt thử việc, đặc biệt là trường hợp “không đạt yêu cầu thử việc”. Pháp luật hiện hành mới dừng lại ở việc thừa nhận quyền chấm dứt khi không đạt yêu cầu nhưng chưa xác định rõ tiêu chí đánh giá mức độ “đạt” hay “không đạt”. Do đó, cần nghiên cứu bổ sung quy định hoặc hướng dẫn theo hướng yêu cầu các bên phải xác định trước các tiêu chí đánh giá thử việc phù hợp với tính chất công việc, vị trí việc làm và trình độ chuyên môn của người lao động. Việc cụ thể hóa các tiêu chí này sẽ góp phần hạn chế tình trạng chấm dứt thử việc mang tính tùy tiện hoặc phân biệt đối xử; đồng thời, tăng cường khả năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thử việc trong thực tiễn.

*Thứ hai*, pháp luật cần quy định chi tiết, minh bạch và cụ thể hơn trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt thử việc. Theo đó, có thể nghiên cứu quy định nghĩa vụ thông báo lý do chấm dứt thử việc bằng hình thức phù hợp (bằng văn bản hoặc hình thức điện tử có giá trị pháp lý) trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt do người lao động không đạt yêu cầu thử việc. Quy định này không nhằm hạn chế quyền chấm dứt của người sử dụng lao động mà còn góp phần bảo đảm

quyền được biết và quyền được giải thích của người lao động, qua đó, góp phần giảm thiểu tranh chấp phát sinh khi chấm dứt thử việc.

*Thứ ba*, cần hoàn thiện các quy định về thủ tục và hậu quả pháp lý của việc chấm dứt thử việc theo hướng bảo đảm quyền lợi cơ bản của người lao động. Pháp luật nên làm rõ nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc thanh toán đầy đủ tiền lương thử việc, các khoản phụ cấp (nếu có), hoàn trả giấy tờ và xác nhận thời gian làm việc cho người lao động khi chấm dứt thử việc. Đồng thời, cần nghiên cứu bổ sung quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc giải quyết các quyền lợi liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động và tai nạn lao động phát sinh trong thời gian thử việc, kể cả khi quan hệ thử việc đã chấm dứt.

*Thứ tư*, cần bổ sung quy định làm rõ mối quan hệ giữa chấm dứt thử việc và các hành vi bị cấm trong pháp luật lao động, đặc biệt là hành vi phân biệt đối xử và xâm phạm nhân phẩm người lao động. Pháp luật cần khẳng định rõ ràng việc chấm dứt thử việc không được sử dụng như một công cụ để che giấu hoặc hợp thức hóa các hành vi phân biệt đối xử về giới tính, độ tuổi, tình trạng hôn nhân, thai sản, quan điểm chính trị hoặc các đặc điểm nhân thân khác của người lao động. Việc bổ sung quy định hoặc hướng dẫn cụ thể sẽ góp phần bảo đảm sự phù hợp của pháp luật Việt Nam với các chuẩn mực lao động quốc tế, đặc biệt là các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

*Thứ năm*, tăng cường cơ chế bảo vệ người lao động khi có tranh chấp phát sinh từ việc chấm dứt thử việc. Theo đó, cần nghiên cứu bổ sung hướng dẫn về nghĩa vụ chứng minh trong tranh chấp chấm dứt thử việc, trong đó người sử dụng lao động phải chứng minh việc chấm dứt là có căn cứ hợp pháp và không mang tính tùy tiện. Đồng thời, cần tăng cường vai trò của cơ chế hòa giải lao động và thanh tra lao động trong việc

giải quyết kịp thời các tranh chấp liên quan đến chấm dứt thử việc nhằm hạn chế việc kéo dài tranh chấp và bảo vệ hiệu quả quyền lợi của người lao động.

## 5. Kết luận

Pháp luật lao động Việt Nam đã có những bước tiến nhất định trong việc ghi nhận quyền chấm dứt thử việc của các bên, qua đó, tạo điều kiện cho các chủ thể chủ động đánh giá sự phù hợp trong quan hệ lao động trước khi xác lập hợp đồng lao động chính thức. Trên cơ sở đánh giá thực trạng pháp luật, bài viết đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về chấm dứt thử việc. Các kiến nghị này không chỉ xuất phát từ yêu cầu nội tại của hệ thống pháp luật lao động Việt Nam về chấm dứt thử việc mà còn phù hợp với xu hướng và chuẩn mực lao động quốc tế trong bối cảnh hội nhập. Việc hoàn thiện pháp luật lao động về chấm dứt thử việc không chỉ góp phần hạn chế tranh chấp lao động phát sinh từ giai đoạn thử việc mà còn tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển lành mạnh của thị trường lao động Việt Nam trong thời gian tới. □

### Chú thích:

1. Trường Đại học Luật Hà Nội (2022). *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*. H. NXB Công an nhân dân, tr.184.
2. Điều L1221-25 Bộ luật Lao động Pháp.
3. Khoản 3 Điều 37 Luật Lao động Iraq số 37 năm 2015.
4. Khoản 8(3) của Phụ lục 8 Luật Quan hệ lao động Nam Phi năm 1995.
5. Joaquin Thomas Grobler (2018). *International Perspectives on The Termination of Employment during the Probation Period*. Pretoria University, page. 50.
6. *Án lệ số 20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc*. <https://thuvienphapluat.vn>, truy cập ngày 10/12/2026.
7. Trần Minh Tiến (2024). *Hợp đồng thử việc - Một số vướng mắc pháp lý và hướng hoàn thiện từ thực tiễn xét xử*. Tạp chí Nghề luật, số 2/2024, tr. 3 - 10.