# Mẫu hợp đồng thử việc chuẩn pháp luật Lao động

Thử việc là quá trình các bên trong quan hệ lao động đánh giá sự phù hợp để tiến tới việc lao động chính thức. Để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, các bên có thể thỏa thuận về vấn đề thử việc thông qua hợp đồng lao động hoặc hợp đồng thử việc riêng biệt, bằng nhiều hình thức. Hợp đồng thử việc là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm thử cụ thể bao gồm thời gian thử việc, quyền và nghĩa vụ của các bên. Trong bài viết dưới đây, Luật Việt An sẽ đưa cung cấp cho khách hàng thông tin về mẫu hợp đồng thử việc.

## Mẫu hợp đồng thử việc chuẩn pháp luật Lao động

Hiện nay pháp luật chưa ban hành biểu mẫu về hợp đồng thử việc chi tiết, tuy nhiên căn cứ Bộ luật lao động 2019, Luật Việt An soạn thảo mẫu hợp đồng lao động năm 2024 sau đây, quý khách có thể tham khảo:



## Lưu ý khi soạn thảo hợp đồng thử việc theo pháp luật Lao động

Căn cứ Khoản 2, Điều 24 của Bộ luật Lao động năm 2019, nội dung của hợp đồng thử việc phải đáp ứng điều kiện không được trái pháp luật, không vi phạm điều cấm của pháp luật, bao gồm những nội dung chủ yếu như sau:

Trong đó các nội dung quan trọng quyết định đến hiệu lực và của hợp đồng cần lưu ý khi soạn thảo bao gồm:

### Mô tả nội dung công việc và địa điểm làm việc

* Mô tả công việc cụ thể mà người lao động phải thực hiện (Lưu ý: Công việc phải là công việc mà pháp luật không cấm thực hiện).
* Địa điểm người lao động làm việc theo thỏa thuận, trong trường hợp nếu công việc có tính chất thường xuyên phải thực hiện ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi đầy đủ các địa điểm đó.

### Mức lương và những khoản đãi ngộ khác của người lao động

* Mức lương theo thỏa thuận các bên nhưng ít nhất bằng 85% mức lương của công việc làm thử.
* Hợp đồng cần ghi rõ thời gian thanh toán lương và phương thức thanh toán (trực tiếp/qua ngân hàng).
* Hợp đồng cần có các quy định về chế độ tăng lương, nâng bậc, nâng lương; cách tính lương trong trường hợp nghỉ làm và các chế độ lương thưởng khác.
* Hợp đồng cũng cần ghi rõ các đãi ngộ khác như chế độ nghỉ phép, nghỉ lễ, trang bị bảo hộ lao động cho người lao động,...

### Chế độ bảo hiểm và trợ cấp liên quan

Căn cứ theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, người thử việc không phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Đồng thời các bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp chỉ áp dụng đối với hợp đồng lao động mà không áp dụng bắt buộc đối với hợp đồng thử việc. Do đó, nếu trong trường hợp các bên có sự thỏa thuận về chế độ bảo hiểm để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, có thể được ghi nhận.

Ngoài ra, người thử việc khi tham gia lao động cũng có thể nhận được trợ cấp chi trả cho công việc như trợ cấp tai nạn lao động và trợ cấp thất nghiệp. Tuy nhiên người thử việc sẽ không nhận được trợ cấp thôi việc như người lao động.

### Thời hạn của hợp đồng thử việc

Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc. Do đó, cần ghi rõ những nội dung: Thời gian thực hiện hợp đồng lao động (số tháng hoặc số ngày); thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng lao động.

Thời gian thử việc do các bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng phải đảm bảo điều kiện:

* 180 ngày: Công việc của người quản lý doanh nghiệp
* 60 ngày: Công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ từ cao đẳng
* 30 ngày: Công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ
* 06 ngày: Các công việc khác

### Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi của người lao động

* Trong hợp đồng ghi nhận: thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần; ca làm việc; thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc của ngày, tuần hoặc ca làm việc; số ngày làm việc trong tuần; làm thêm giờ và các điều khoản liên quan khi làm thêm giờ.
* Hai bên cần ghi nhận thời gian, thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc nghỉ trong giờ làm việc; thời gian nghỉ hằng tuần, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.

### Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động

Quy định cụ thể những loại phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động theo thỏa thuận của hai bên hoặc theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của người sử dụng lao động và quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

## Một số câu hỏi liên quan

### Hai bên có bắt buộc ký hợp đồng thử việc không?

Căn cứ Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2019 có thể khẳng định người sử dụng lao động và người lao động không bắt buộc ký hợp đồng thử việc. Hai bên sẽ thông qua trao đổi để làm rõ về quá trình thử việc, dựa vào những trao đổi đó sẽ quyết định ký hợp đồng hay không. Điều này hoàn toàn dựa theo những thỏa thuận của người lao động và người sử dụng lao động.

### Hợp đồng thử việc có thể giao kết bằng hình thức điện tử không?

Căn cứ khoản khoản 6, khoản 10, khoản 12 Điều 4 Luật Giao dịch điện tử năm 2005 và Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 thì hợp đồng có thể giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử thì có giá trị như hợp đồng bằng văn bản.

### Ký kết hợp đồng thử việc có được đóng bảo hiểm xã hội không?

Căn cứ  khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, bảo hiểm xã hội bắt buộc chỉ áp dụng đối với người lao động ký hợp đồng lao động có thời hạn từ 01 tháng trở lên. Do đó, nếu ký hợp đồng lao động để thử việc thì người lao động sẽ được người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội và trong thời gian thử việc, người lao động sẽ được hưởng các chế độ liên quan đến bảo hiểm xã hội. Nhưng nếu giao kết hợp đồng thử việc, người lao động sẽ không được hưởng quyền lợi này.

### Nếu vi phạm các quy định thử việc, người sử dụng lao động sẽ phải chịu trách nhiệm gì?

Căn cứ Điều 10 Nghị định 12/2022,NĐ-CP, người lao động có một trong các hành vi yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc; thử việc quá thời gian quy định; trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó; không giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi thử việc đạt yêu cầu đối với trường hợp hai bên có giao kết hợp đồng thử việc thì sẽ bị phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.

Nếu trong trường hợp người sử dụng lao động có một trong các hành vi yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng hoặc không thông báo kết quả thử việc cho người lao động theo quy định thì sẽ bị phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng. Đồng thời người lao động còn có thể phải chịu biện áp khắc phục hậu quả buộc trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động hoặc buộc giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

## Dịch vụ soạn thảo hợp đồng lao động của Luật Việt An

* Tư vấn các quy định về nội dung, thời hạn, hiệu lực của hợp đồng thử việc;
* Soạn thảo mẫu hợp đồng thử việc theo quy định của pháp luật;
* Tư vấn và hỗ trợ các bên giải quyết tranh chấp trong quá trình thực hiện;
* Đại diện bảo vệ quyền vào lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và người lao động khi xảy ra tranh chấp;
* Tư vấn pháp lý thường xuyên cho khách hàng liên quan đến các quy định về hợp đồng thử việc.

*Trên đây là tư vấn của Luật Việt An về mẫu hợp đồng thử việc. Quý khách hàng có thắc mắc liên quan hoặc có nhu cầu hỗ trợ tư vấn quy định về hợp đồng, vui lòng liên hệ Công ty Luật Việt An để được hỗ trợ nhanh chóng và hiệu quả!*