



Shape the future
with confidence

Tin nhanh Tư vấn
Thuế & Nhân sự

Tháng 10 năm 2026

Xem thêm các Tin nhanh khác tại [đây](#).

Quy định mới về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Ngày 20 tháng 10 năm 2026, Chính phủ ban hành Nghị định 393/2026/NĐ-CP¹ (Nghị định 393) quy định về người lao động nước ngoài (NLĐNN) làm việc tại Việt Nam. Nghị định 393 điều chỉnh và làm rõ một số quy định liên quan đến điều kiện, thủ tục và yêu cầu quản lý đối với NLĐNN làm việc tại Việt Nam và việc cấp, cấp lại và gia hạn giấy phép lao động (GPLĐ) và giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ.

Một số thay đổi đáng chú ý theo quy định mới như sau:

1. Đơn giản hóa và điều chỉnh thủ tục và hồ sơ

- **Thông báo tuyển dụng:** Làm rõ các kênh thực hiện thông báo tuyển dụng người lao động Việt Nam vào các vị trí dự kiến tuyển dụng người lao động nước ngoài, bao gồm sàn giao dịch việc làm quốc gia hoặc qua tổ chức dịch vụ việc làm hoặc trên các phương tiện thông tin đại chúng hoặc trang thông tin điện tử của người sử dụng lao động.
- **Miễn thông báo tuyển dụng:** Không yêu cầu thực hiện thông báo tuyển dụng lao động Việt Nam khi ký HĐLĐ với NLĐNN là tổng giám đốc hoặc giám đốc đã có tên trên giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp.
- **Giấy khám sức khỏe:** Cho phép sử dụng giấy chứng nhận sức khỏe, giấy khám sức khỏe do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền của nước ngoài cấp trong hồ sơ cấp GPLĐ và giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ; đồng thời không yêu cầu giấy khám sức khỏe đối với hồ sơ gia hạn GPLĐ và giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ.
- **Hộ chiếu:** Đơn giản hóa yêu cầu về hộ chiếu trong hồ sơ cấp, gia hạn GPLĐ và giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ, theo đó chỉ yêu cầu bản sao trang nhân thân của hộ chiếu còn thời hạn thay vì bản sao hộ chiếu theo quy định trước đây.
- **Phiếu lý lịch tư pháp:** Bổ sung yêu cầu về phiếu lý lịch tư pháp đối với hồ sơ đề nghị cấp giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ, trừ trường hợp thông tin được khai thác từ cơ sở dữ liệu theo quy định.

¹Nghị định 393/2026/NĐ-CP do Chính phủ ban hành ngày 20 tháng 10 năm 2026 quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

- **Chứng minh kinh nghiệm:** Đối với NLĐNN đã làm việc tại Việt Nam, cho phép sử dụng GPLĐ, giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ đã được cấp hoặc thông tin từ cơ sở dữ liệu NLĐNN để chứng minh số năm kinh nghiệm phù hợp của giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật, trừ trường hợp không yêu cầu số năm kinh nghiệm theo quy định.
- **Mã ngành, mã nghề:** Quy định chi tiết hơn việc kê khai mã ngành (mã ngành kinh tế cấp 4) và mã nghề (mã nghề cấp 5) trong Mẫu đề nghị cấp/cấp lại/gia hạn GPLĐ hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ.
- **Cấp lại GPLĐ:** Bổ sung trường hợp cấp lại GPLĐ khi có thay đổi về trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm kinh doanh hoặc văn phòng điều hành của nhà thầu nước ngoài nơi NLĐNN đã được cấp GPLĐ.
- **Thời điểm nộp hồ sơ gia hạn:** Mở rộng thời điểm nộp hồ sơ gia hạn GPLĐ và giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ, theo đó hồ sơ được nộp trước ít nhất 10 ngày làm việc nhưng không quá 90 ngày trước ngày hết hạn.
- **Thay đổi lĩnh vực làm việc:** Bổ sung thành phần hồ sơ riêng đối với NLĐNN đã được cấp GPLĐ còn hiệu lực, có nhu cầu thay đổi lĩnh vực làm việc nhưng không thay đổi người sử dụng lao động, theo hướng tinh giản so với hồ sơ cấp GPLĐ thông thường.

2. Điều chỉnh điều kiện đối với một số vị trí và hình thức làm việc

- **Chuyên gia:** Mở rộng tiêu chuẩn chuyên gia, bao gồm trường hợp có ít nhất năm năm kinh nghiệm làm việc phù hợp mà không yêu cầu bằng cấp; có bằng đại học trở lên hoặc tương đương thuộc ngành/chuyên ngành về công nghệ chiến lược hoặc sản phẩm công nghệ chiến lược; hoặc có bằng đại học loại giỏi trở lên trong ngành khoa học công nghệ từ cơ sở giáo dục đại học thuộc top 500 thế giới, kèm ít nhất một năm kinh nghiệm phù hợp.
- **Giám đốc điều hành:** Điều chỉnh yêu cầu về kinh nghiệm trong lĩnh vực phù hợp từ ít nhất ba năm xuống ít nhất hai năm.
- **Lao động kỹ thuật:** Không còn thuộc phạm vi di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp. Các trường hợp đã được cấp GPLĐ hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ theo Nghị định 219/2025/NĐ-CP (Nghị định 219)² được tiếp tục sử dụng đến hết thời hạn và có thể được cấp lại, gia hạn theo vị trí chuyên gia nếu đáp ứng điều kiện theo quy định.
- **Làm việc ngắn hạn:** Làm rõ trường hợp nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật làm việc cho một hoặc nhiều người sử dụng lao động Việt Nam, với tổng thời gian cộng dồn không quá 90 ngày trong một năm, tính từ ngày 1 tháng 1 đến ngày cuối cùng của năm.
- **Điều chuyển NLĐNN từ nước ngoài sang Việt Nam:** Làm rõ phạm vi của hình thức điều chuyển, bao gồm trường hợp NLĐNN được điều chuyển từ cơ quan, tổ chức ở nước ngoài sang cơ quan, tổ chức trong cùng hệ thống tại Việt Nam, hoặc từ đơn vị trong cùng tập đoàn của doanh nghiệp nước ngoài sang hiện diện thương mại của doanh nghiệp đó tại Việt Nam, trừ trường hợp di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp.

3. Điều chỉnh các trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ

- **Làm việc ngắn hạn:** Thay đổi đối với trường hợp làm việc ngắn hạn, nếu có phát sinh quan hệ thuê mướn, sử dụng lao động và trả lương, phải đề nghị cấp GPLĐ theo hình thức hợp đồng lao động, thay vì áp dụng trường hợp không thuộc diện GPLĐ như trước đây.
- **Mở rộng các trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ:** Bao gồm một số trường hợp người nước ngoài làm việc tại cơ sở giáo dục và người nước ngoài vào Việt Nam làm việc được cấp thẻ miễn thị thực đặc biệt theo quy định. Điều chỉnh yêu cầu về hồ sơ và thủ tục áp dụng đối với một số trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ.

² Nghị định 219/2025/NĐ-CP do Chính phủ ban hành ngày 7 tháng 8 năm 2025 quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

- **Thời hạn của giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ:** Có thể lên đến ba năm đối với trường hợp di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ theo cam kết WTO.
- **Nghĩa vụ thông báo trong trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ và không phải làm thủ tục cấp giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ:** Quy định rõ tổ chức, doanh nghiệp có trách nhiệm thông báo trong trường hợp chào bán dịch vụ và chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại; thời hạn làm việc không quá thời hạn áp dụng tương ứng của giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ (hai năm); trong trường hợp NSDLĐ có nhu cầu tiếp tục sử dụng NLĐNN sau khi hết thời hạn làm việc đã thông báo thì thực hiện lại thông báo theo quy định.

4. Tăng cường yêu cầu quản lý và tuân thủ

- **Thay đổi địa điểm làm việc:** Bổ sung nghĩa vụ thông báo khi NLĐNN đã được cấp GPLĐ làm việc tại địa điểm mới hoặc thay đổi địa điểm làm việc mang tính ổn định, thường xuyên, theo đó người sử dụng lao động phải thông báo cho cơ quan có thẩm quyền trước ít nhất ba ngày làm việc tính từ ngày dự kiến bắt đầu làm việc.
- **Quản lý và báo cáo:** Làm rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc quản lý thông tin NLĐNN bằng bản giấy hoặc bản điện tử và thực hiện báo cáo định kỳ ngày 5 tháng 6 và ngày 5 tháng 12 hằng năm hoặc báo cáo đột xuất theo quy định, trừ trường hợp thông tin được khai thác từ cơ sở dữ liệu.
- **Thu hồi GPLĐ, giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ:** Quy định người sử dụng lao động thực hiện thu hồi và nộp lại GPLĐ hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ trong vòng 10 ngày làm việc kể từ ngày hết hiệu lực, đối với các trường hợp thuộc diện áp dụng theo quy định.
- **Cho thuê lại lao động:** Quy định rõ không được cho thuê lại NLĐNN.

Nghị định 393 có hiệu lực từ ngày 5 tháng 12 năm 2026 và thay thế Nghị định 219 kể từ ngày này. Theo cơ chế chuyển tiếp tại Nghị định 393, GPLĐ và xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ đã được cấp tiếp tục có giá trị đến hết thời hạn, trong khi các hồ sơ đã nộp trước ngày Nghị định 393 có hiệu lực tiếp tục được xem xét, giải quyết theo quy định trước đó. Riêng đối với lao động kỹ thuật di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp, việc cấp lại hoặc gia hạn GPLĐ có thể được thực hiện theo vị trí chuyên gia nếu đáp ứng các điều kiện theo quy định mới.

Doanh nghiệp nên chủ động rà soát tình trạng GPLĐ và xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ của người lao động nước ngoài, đặc biệt đối với các trường hợp sắp hết hạn hoặc dự kiến phát sinh thủ tục sau ngày 5 tháng 12 năm 2026, để đánh giá tác động của quy định mới và có kế hoạch thực hiện phù hợp, bảo đảm tính liên tục và tuân thủ trong việc sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.



Shape the future
with confidence

Liên hệ

Văn phòng Hà Nội



Hương Vũ | Tổng Giám đốc

Công ty Cổ phần Tư vấn EY Việt Nam

huong.vu@vn.ey.com



Trang Phạm | Phó Tổng Giám đốc | Tư vấn Thuế

Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam

trang.pham@vn.ey.com



Huyền Nguyễn | Phó Tổng Giám đốc | Tư vấn Thuế & Nhân sự

Công ty Cổ phần Tư vấn EY Việt Nam

huyen.thi.nguyen@vn.ey.com

Văn phòng Tp. Hồ Chí Minh



Robert King | Lãnh đạo Dịch vụ Thuế, EY Việt Nam, Lào, Campuchia

Công ty Cổ phần Tư vấn EY Việt Nam

robert.m.king@vn.ey.com



Ngô Thị Kim Anh | Phó Tổng Giám đốc | Tư vấn Thuế & Nhân sự

Công ty Cổ phần Tư vấn EY Việt Nam

anh.kim.ngo@vn.ey.com

Khối Doanh nghiệp Nhật Bản (JBS)



Takahisa Onose | Lãnh đạo JBS, EY Việt Nam, Lào, Campuchia

Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam

takahisa.onose@vn.ey.com



Takaaki Nishikawa | Giám đốc Cấp cao

Công ty Cổ phần Tư vấn EY Việt Nam

takaaki.nishikawa@parthenon.ey.com

Khối Doanh nghiệp Hàn Quốc (KBS)



Phan Thanh Binh | Lãnh đạo KBS, EY Việt Nam, Lào, Campuchia

Công ty Cổ phần Tư vấn EY Việt Nam

binh.thanh.phan@parthenon.ey.com



Kyung Hoon Han | Giám đốc Cấp cao

Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam

kyung.hoon.han@vn.ey.com

Khối Doanh nghiệp nói tiếng Trung (CBS)



Lê Đức Trường | Lãnh đạo CBS, EY Việt Nam, Lào, Campuchia

Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam

truong.duc.le@vn.ey.com



Owen Tsao | Giám đốc

Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam

owen.tsao@vn.ey.com



Lương Kiết Trinh | Chủ nhiệm

Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam

trinh.kiet.luong@vn.ey.com

EY | Xây dựng một thế giới làm việc tốt đẹp hơn

EY đang xây dựng một thế giới làm việc tốt đẹp hơn bằng cách tạo ra giá trị mới cho khách hàng, con người, xã hội và hành tinh, đồng thời tạo dựng sự tín nhiệm trên các thị trường vốn.

Đội ngũ chuyên gia của EY, được hỗ trợ bởi dữ liệu, AI và công nghệ tiên tiến, giúp khách hàng tự tin kiến tạo tương lai và tìm ra câu trả lời cho các vấn đề cấp bách nhất của hôm nay và ngày mai.

Đội ngũ chuyên gia EY cung cấp đầy đủ các dịch vụ đảm bảo, tư vấn, thuế, chiến lược và giao dịch tài chính. Với hiểu biết sâu sắc về từng khu vực kinh tế, mạng lưới chuyên gia đa ngành được kết nối toàn cầu và các lãnh đạo đa năng trong hệ sinh thái, đội ngũ của EY có thể cung cấp dịch vụ tại hơn 150 quốc gia và các vùng lãnh thổ.

Toàn lực để tự tin kiến tạo tương lai.

EY là một tổ chức toàn cầu bao gồm các thành viên của Ernst & Young Global Limited, hoặc một hay nhiều thành viên của tổ chức toàn cầu này, trong đó mỗi thành viên là một pháp nhân riêng biệt. Ernst & Young Global Limited là một công ty trách nhiệm hữu hạn được thành lập tại Vương Quốc Anh và không cung cấp dịch vụ cho khách hàng. Thông tin về cách EY thu thập và sử dụng dữ liệu cá nhân cùng mô tả về các quyền của cá nhân theo luật bảo vệ dữ liệu có thể được tìm thấy tại ey.com/privacy. Các công ty thành viên EY không cung cấp dịch vụ pháp lý nếu không được luật pháp nước sở tại cho phép. Để biết thêm thông tin về tổ chức của chúng tôi, vui lòng truy cập ey.com.

© Bản quyền thuộc về Công ty Cổ phần Tư vấn EY Việt Nam năm 2026.
Tất cả các quyền được bảo lưu.

APAC No. 16271001
ED None

Ấn phẩm này chỉ chứa những nội dung mang tính thông tin chung, không nhằm đưa ra những hướng dẫn và tư vấn cụ thể về kế toán, thuế, pháp lý hay những tư vấn chuyên môn khác. Độc giả cần tham khảo ý kiến của các chuyên gia tư vấn đối với bất kỳ vấn đề cụ thể nào.

ey.com/vi_vn