

# Bản tin Forvis Mazars Việt Nam

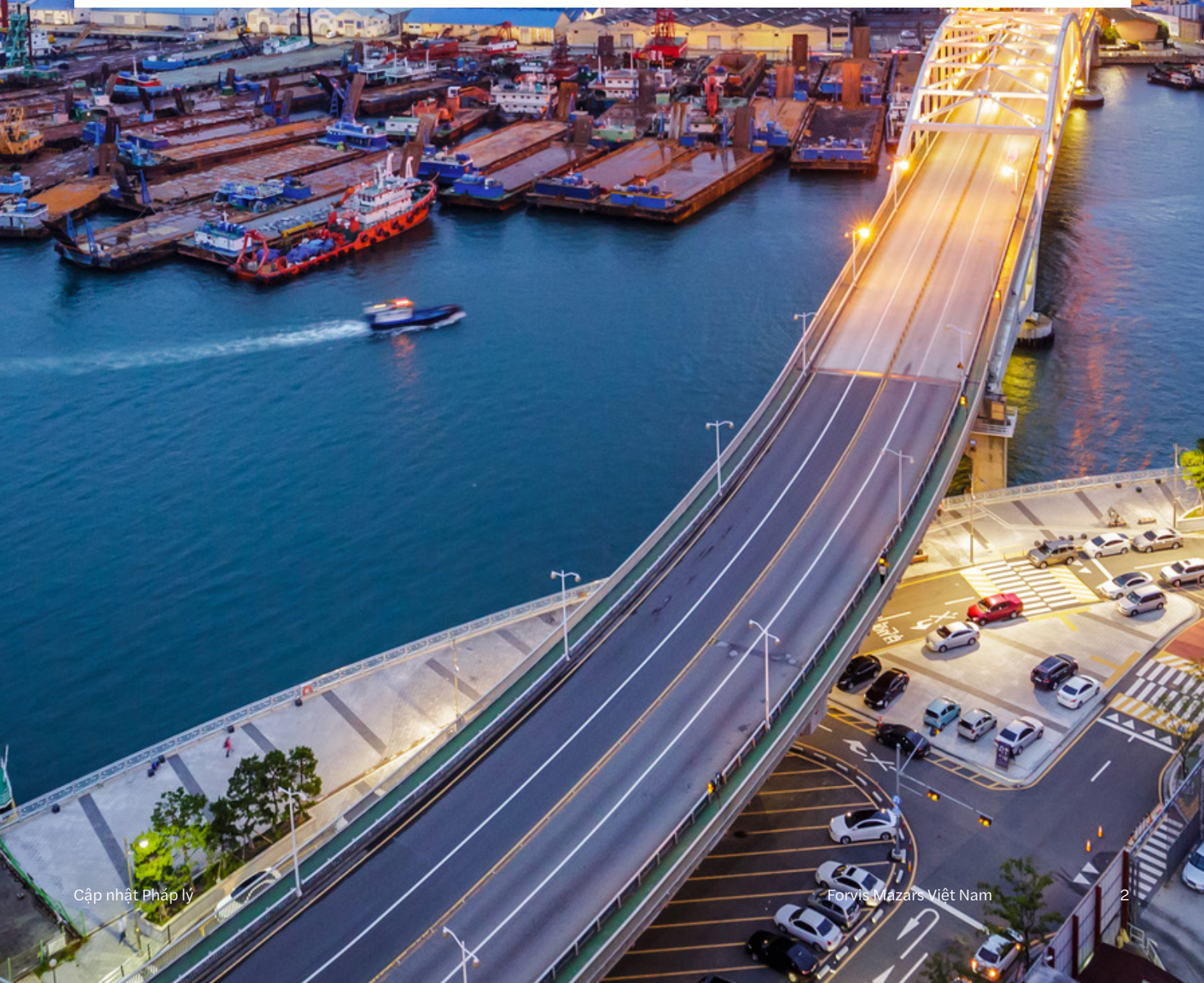
## Cập nhật Pháp lý

## Những điểm mới đáng chú ý của Nghị định 393/2026/NĐ-CP về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

# Cập nhật nhanh về Nghị định số 393/2026/NĐ-CP

Ngày 20/10/2026, Chính phủ ban hành Nghị định số 393/2026/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam ("***Nghị định 393***"). Nghị định 393 có hiệu lực kể từ ngày ***05/12/2026*** và thay thế Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ("***Nghị định 219***"), là văn bản hiện hành điều chỉnh việc cấp giấy phép lao động ("***GPLĐ***") và giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động ("***GXN***").

Nghị định 393 tiếp tục duy trì khuôn khổ quản lý và cấp phép đối với người lao động nước ngoài, đồng thời điều chỉnh một số điều kiện, thành phần hồ sơ và thủ tục hành chính. Dưới đây là những thay đổi đáng chú ý có thể ảnh hưởng đến doanh nghiệp tuyển dụng và sử dụng người lao động nước ngoài tại Việt Nam.



# Cập nhật nhanh về Nghị định số 393/2026/NĐ-CP

## A. Đơn giản hóa một số hồ sơ và làm rõ một số điều kiện, thủ tục khi tuyển dụng người lao động nước ngoài

1. **Bãi bỏ giấy khám sức khỏe trong thành phần hồ sơ gia hạn GPLĐ và GXN**. Giấy khám sức khỏe không còn là thành phần hồ sơ khi thực hiện thủ tục gia hạn GPLĐ hoặc GXN[1].
2. **Nới lỏng điều kiện đối với giấy khám sức khỏe cấp tại nước ngoài**. Nghị định 393 bãi bỏ yêu cầu Việt Nam và quốc gia/vùng lãnh thổ cấp giấy khám sức khỏe phải có điều ước hoặc thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau như quy định tại Nghị định 219. Theo đó, giấy khám sức khỏe cấp tại nước ngoài được chấp nhận nếu có thời hạn không quá 12 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ; đồng thời đáp ứng các yêu cầu về hình thức khác như hợp pháp hóa lãnh sự (trừ khi được miễn), dịch thuật và chứng thực[2].
3. **Đơn giản hóa hồ sơ thông qua khai thác dữ liệu điện tử**. Một số giấy tờ trong hồ sơ đề nghị cấp, gia hạn hoặc cấp lại GPLĐ/GXN có thể không phải nộp nếu thông tin tương ứng được khai thác từ các cơ sở dữ liệu liên quan, bao gồm: (i) phiếu lý lịch tư pháp; (ii) hộ chiếu và ảnh của người lao động nước ngoài; và (iii) thông tin được khai thác từ cơ sở dữ liệu về người lao động nước ngoài để chứng minh số năm kinh nghiệm làm việc[3].
4. **Cụ thể hóa khái niệm "làm việc ngắn hạn" của người lao động nước ngoài**. Làm việc ngắn hạn được xác định là 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 dương lịch (từ ngày 01/01 đến ngày cuối cùng của năm)[4].
5. **Cấm tuyển dụng lao động nước ngoài nhằm mục đích cho thuê lại lao động**. Người sử dụng lao động phải bảo đảm việc tuyển dụng và sử dụng lao động nước ngoài nhằm đáp ứng nhu cầu trực tiếp của mình và không được cho thuê lại lao động nước ngoài[5].
6. **Mở rộng thời gian nộp hồ sơ gia hạn**. Hồ sơ gia hạn GPLĐ/GXN được nộp trong khoảng thời gian từ 10 ngày làm việc đến 90 ngày trước ngày hết hạn[6].
7. **Mở rộng phạm vi và điều chỉnh nghĩa vụ thông báo khi thay đổi địa điểm làm việc**. Khi người lao động nước ngoài làm việc tại các địa điểm mới hoặc thay đổi địa điểm làm việc mang tính ổn định, thường xuyên, người sử dụng lao động phải thông báo cho cả (i) cơ quan nơi dự kiến làm việc và (ii) cơ quan đã cấp GPLĐ/GXN, ít nhất 03 ngày làm việc trước thời điểm thay đổi[7].
8. **Bổ sung trường hợp cấp lại GPLĐ/GXN khi thay đổi địa điểm hoạt động của Người sử dụng lao động**. Người sử dụng lao động được thực hiện thủ tục cấp lại thay vì cấp mới, khi thay đổi trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm kinh doanh hoặc văn phòng điều hành của nhà thầu nước ngoài nơi người lao động đã được cấp GPLĐ/GXN[8].
9. **Bổ sung Phiếu lý lịch tư pháp trong hồ sơ đề nghị cấp GXN**. Hồ sơ đề nghị cấp GXN phải bổ sung phiếu lý lịch tư pháp, trừ trường hợp thông tin tương ứng có thể được khai thác từ cơ sở dữ liệu liên quan[9].

---

*[1]Điều 28.2 và Điều 16.4 Nghị định 393*
*[2]Điều 9.2 và Điều 19.2 Nghị định 393*
*[3]Điều 7.1–3, Điều 9.3–4, Điều 9.6, Điều 16.2–3, Điều 19.2–4, Điều 25.2 và Điều 20.5 Nghị định 393*
*[4]Điều 3.5 Nghị định 393*
*[5]Điều 37.6(b) Nghị định 393*
*[6]Điều 29.1 và Điều 17.1 Nghị định 393*
*[7]Điều 10.5 và Điều 23.5 Nghị định 393*
*[8]Điều 12.3 và Điều 24.3 Nghị định 393*
*[9]Điều 9.6 Nghị định 393*



## B. Nới lỏng/thắt chặt điều kiện đối với một số vị trí công việc

1. **Giảm yêu cầu chứng minh kinh nghiệm đối với Giám đốc điều hành trực tiếp điều hành một lĩnh vực**. Yêu cầu kinh nghiệm phù hợp với vị trí công việc tại Việt Nam được giảm từ ít nhất 03 năm xuống còn ít nhất 02 năm[10].
2. **Nới lỏng điều kiện về kinh nghiệm làm việc đối với Chuyên gia có bằng đại học loại giỏi trở lên thuộc ngành STEM tại cơ sở giáo dục thuộc Top 500 thế giới**. Đối tượng này chỉ cần có 01 năm kinh nghiệm phù hợp với vị trí công việc tại Việt Nam[11].
3. **Bổ sung trường hợp được xác định là Chuyên gia**. Người lao động có ít nhất 05 năm kinh nghiệm phù hợp với vị trí công việc dự kiến tại Việt Nam được xác định là chuyên gia và không bắt buộc phải đồng thời có bằng đại học[12].
4. **Miễn yêu cầu về số năm kinh nghiệm đối với Chuyên gia công nghệ chiến lược**. Chuyên gia có bằng đại học trở lên thuộc lĩnh vực công nghệ chiến lược được miễn yêu cầu về số năm kinh nghiệm tối thiểu[13].
5. **Mở rộng và bổ sung các trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ**. Các trường hợp bổ sung bao gồm: (i) nhân lực trình độ cao trong lĩnh vực giáo dục; (ii) người được cấp thẻ miễn thị thực đặc biệt; (iii) chuyên gia công nghệ chiến lược và thân nhân; và (iv) nhân lực AI theo Chương trình quốc gia[14].
6. **Tăng thời hạn tối đa của GXN đối với người lao động di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ**. Thời hạn tối đa được tăng từ 02 năm lên đến 03 năm[15].
7. **Thu hẹp đối tượng được áp dụng hình thức di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp**. Lao động kỹ thuật không còn nằm trong nhóm đối tượng di chuyển nội bộ doanh nghiệp, mà chỉ áp dụng đối với nhà quản lý, giám đốc điều hành và chuyên gia[16].

   Tuy nhiên, GPLĐ/GXN đã cấp cho lao động kỹ thuật theo hình thức làm việc di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp quy định tại Nghị định 219 vẫn có giá trị đến hết thời hạn; khi gia hạn hoặc cấp lại, người lao động sẽ chuyển sang vị trí chuyên gia nếu đáp ứng điều kiện có ít nhất 05 năm kinh nghiệm phù hợp[17].

---

*[10]Điều 4.2.(b) Nghị định 393*
*[11]Điều 4.3.(c) Nghị định 393*
*[12]Điều 4.3.(e) Nghị định 393*
*[13]Điều 4.3.(b) và Điều 8.17 Nghị định 393*
*[14]Điều 8.14, 8.16–8.18 Nghị định 393*
*[15]Điều 8.13.(b) và Điều 11.3 Nghị định 393*
*[16]Điều 3.1 Nghị định 393*
*[17]Điều 35.3 Nghị định 393*

# Cập nhật nhanh về Nghị định số 393/2026/NĐ-CP

## Nhận định của chúng tôi

Nhìn chung, Nghị định 393 thiết lập khuôn khổ thực tiễn và rõ ràng hơn đối với việc tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài tại Việt Nam, đồng thời khắc phục một số vướng mắc của Nghị định 219. Đáng chú ý, Nghị định 393 đã làm rõ cơ chế chấp nhận giấy khám sức khỏe cấp tại nước ngoài mà không cần có thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau, cũng như bổ sung trường hợp cấp lại GPLĐ/GXN khi doanh nghiệp thay đổi địa chỉ trụ sở hoặc địa điểm hoạt động. Một số yêu cầu về hồ sơ, thủ tục cũng được đơn giản hóa thông qua khai thác dữ liệu điện tử và mở rộng thời hạn nộp hồ sơ gia hạn.

Bên cạnh đó, Nghị định 393 tạo điều kiện thu hút nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực đổi mới sáng tạo và công nghệ chiến lược, đặc biệt là STEM và AI, thông qua việc nới lỏng một số điều kiện đối với giám đốc điều hành và chuyên gia. Ngược lại, Nghị định thu hẹp phạm vi áp dụng hình thức di chuyển nội bộ doanh nghiệp đối với lao động kỹ thuật và hạn chế việc tuyển dụng người lao động nước ngoài nhằm mục đích cho thuê lại lao động.

Đáng lưu ý, hồ sơ đề nghị cấp GXN cũng được bổ sung một số thành phần so với quy định trước đây, bao gồm Phiếu lý lịch tư pháp và các tài liệu chứng minh tương ứng với từng trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ.

Doanh nghiệp nên rà soát cơ cấu lao động nước ngoài, phân loại vị trí công việc và kế hoạch cấp mới, gia hạn GPLĐ/GXN để chủ động đáp ứng các yêu cầu của Nghị định 393 trước ngày có hiệu lực.

# Liên hệ

**Christophe Cougnaud**
Phó Tổng Giám đốc
Công ty Luật TNHH Forvis Mazars Việt Nam
christophe.cougnaud@forvismazars.com

**Đặng Phương Dung**
Phó Tổng Giám đốc
Công ty Luật TNHH Forvis Mazars Việt Nam
dung.dang@forvismazars.com

**Văn phòng TP. Hồ Chí Minh**
Tầng 9 - 11, Tòa nhà Viet Dragon, 141 Nguyễn Du,
Phường Bến Thành, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Điện thoại: +84 28 38 241 493

**Văn phòng Hà Nội**
Tầng 14, Tòa nhà Peakview, 36 Hoàng Cầu,
Phường Ô Chợ Dừa, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 39 36 10 31

**Tìm hiểu thêm**
Website: www.forvismazars.com/vn
Facebook: www.facebook.com/ForvisMazarsVN
LinkedIn: www.linkedin.com/company/forvis-mazars-in-vietnam

**Bản tin cập nhật thông tin thuế & pháp lý của Forvis Mazars Việt Nam được soạn thảo nhằm mục đích cung cấp các thông tin cập nhật về chuyên môn tại Việt Nam. Các thông tin và phân tích, bình luận trong Bản tin này chỉ mang tính hướng dẫn chung và được trích dẫn, diễn giải từ các văn bản do cơ quan nhà nước ban hành. Chúng tôi khuyến nghị khách hàng liên hệ với đội ngũ tư vấn của Forvis Mazars Việt Nam để được tư vấn chi tiết về mặt chuyên môn cho từng trường hợp cụ thể.*

Forvis Mazars là mạng lưới dịch vụ chuyên nghiệp hàng đầu toàn cầu hoạt động với một thương hiệu duy nhất gồm hai thành viên: Forvis Mazars tại Mỹ và Forvis Mazars Group, một mô hình hợp nhất quốc tế hoạt động tại hơn 100 quốc gia và vùng lãnh thổ. Chúng tôi cam kết mang đến trải nghiệm độc đáo trong việc cung cấp dịch vụ kiểm toán, đảm bảo, thuế và tư vấn trên phạm vi toàn cầu.

**www.forvismazars.com/vn**