



GLOBAL VIETNAM
LAWYERS

CẬP NHẬT PHÁP LUẬT

Số 02 | Tháng 10 Năm 2026

**Nghị định số 393/2026/NĐ-CP:
Những thay đổi quan trọng
đối với lao động nước ngoài
tại Việt Nam**



www.gvlawyers.com.vn

Ngày 20/10/2026, Chính phủ ban hành Nghị định số 393/2026/NĐ-CP ("**Nghị định 393/2026**") quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, thay thế Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ("**Nghị định 219/2025**"). Nghị định 393/2026 sẽ có hiệu lực từ ngày 05/12/2026 với những thay đổi quan trọng mà doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng hoặc đang sử dụng người lao động ("**NLĐ**") nước ngoài cần phải lưu ý.

1. Mở rộng các trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động

Bên cạnh các trường hợp đã được quy định trước đây, Nghị định 393/2026 bổ sung và làm rõ một số trường hợp NLĐ nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động ("**GPLĐ**"). Đáng chú ý, các quy định mới mở rộng phạm vi áp dụng đối với một số nhóm nhân sự chất lượng cao trong các lĩnh vực công nghệ chiến lược, trí tuệ nhân tạo (AI), giáo dục và người nước ngoài có Thẻ miễn thị thực đặc biệt.¹

Tuy nhiên, việc không thuộc diện cấp GPLĐ không đồng nghĩa với việc được miễn toàn bộ thủ tục hành chính. Tùy từng trường hợp cụ thể, người sử dụng lao động ("**NSDLĐ**") vẫn phải thực hiện thủ tục đề nghị cấp giấy xác nhận NLĐ nước ngoài không thuộc diện cấp GPLĐ; hoặc thực hiện nghĩa vụ Thông báo với cơ quan có thẩm quyền trước khi NLĐ bắt đầu làm việc tại Việt Nam.

Do đó, doanh nghiệp cần phân biệt rõ giữa các trường hợp *không thuộc diện cấp GPLĐ nhưng vẫn phải xin giấy xác nhận* và các trường hợp *chỉ phải thực hiện thủ tục thông báo* nhằm đảm bảo tuân thủ đúng quy định pháp luật.

2. Thời hạn làm việc ngắn hạn 90 ngày được tính cộng dồn tại tất cả các doanh nghiệp

Theo Nghị định 393/2026, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ở các vị trí *nhà*

quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật có thể không phải xin GPLĐ nếu tổng thời gian làm việc không quá **90 ngày trong một năm**. Thời hạn 90 ngày này được *tính cộng dồn đối với toàn bộ thời gian làm việc tại tất cả doanh nghiệp ở Việt Nam*, thay vì tính riêng cho từng doanh nghiệp². Tuy nhiên, nếu phát sinh quan hệ thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương thì NLĐ vẫn phải thực hiện thủ tục cấp GPLĐ theo hình thức hợp đồng lao động.³

3. Lao động kỹ thuật không còn thuộc đối tượng di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp

Theo Nghị định 393/2026, hình thức di chuyển trong nội bộ trong doanh nghiệp chỉ còn áp dụng đối với ba nhóm vị trí: *nhà quản lý, giám đốc điều hành và chuyên gia*. Để làm việc theo hình thức này, NLĐ phải đáp ứng đồng thời các điều kiện: (i) đã được doanh nghiệp ở nước ngoài tuyển dụng ít nhất 12 tháng liên tục; và (ii) di chuyển tạm thời sang hiện diện thương mại của doanh nghiệp đó tại Việt Nam.⁴

Như vậy, vị trí lao động kỹ thuật không còn thuộc nhóm đối tượng được áp dụng hình thức di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp. Mặc dù các giấy tờ đã được cấp hợp lệ theo diện này trước đây vẫn có thể tiếp tục có giá trị đến khi hết hạn, NLĐ có nhu cầu tiếp tục làm việc tại Việt Nam theo diện di chuyển nội bộ sau đó có thể được xem xét theo vị trí chuyên gia nếu đáp ứng điều kiện có ít nhất 05 năm kinh nghiệm

¹ Điều 8 của Nghị định 393/2026

² Điều 3.5 của Nghị định 393/2026

³ Điều 8.13(a) của Nghị định 393/2026

⁴ Điều 3.1 của Nghị định 393/2026

làm việc phù hợp với vị trí dự kiến đảm nhiệm tại Việt Nam.⁵

phòng điều hành của nhà thầu nước ngoài nơi NLĐ đã được cấp GPLĐ.⁸

4. Thay đổi địa điểm hoặc nội dung công việc: Khi nào phải thông báo, xin cấp mới hoặc cấp lại GPLĐ?

Nghị định 393/2026 phân biệt ba nhóm thủ tục khi có thay đổi liên quan đến địa điểm, vị trí hoặc hình thức làm việc của NLĐ nước ngoài đã được cấp GPLĐ như sau:

- (1) **Trường hợp phải thông báo:** Nếu NLĐ tiếp tục làm việc cho cùng một NSDLĐ nhưng làm việc tại địa điểm mới, hoặc thay đổi địa điểm làm việc mang tính ổn định, thường xuyên thì NSDLĐ **phải thông báo trước ít nhất 03 ngày** làm việc cho cơ quan có thẩm quyền nơi NLĐ dự kiến làm việc và nơi đã cấp GPLĐ.⁶
- (2) **Trường hợp phải xin cấp GPLĐ:** Nếu NLĐ có nhu cầu thay đổi một hoặc các nội dung về vị trí công việc, lĩnh vực làm việc, hình thức làm việc được ghi trong GPLĐ nhưng không thay đổi NSDLĐ.⁷
- (3) **Trường hợp phải xin cấp lại GPLĐ:** Khi có sự thay đổi liên quan đến nội dung sau: trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm kinh doanh hoặc văn

5. Điều chỉnh thủ tục gia hạn GPLĐ

So với quy định hiện hành, Nghị định 393/2026 ghi nhận một số thay đổi theo hướng tạo thuận lợi hơn cho doanh nghiệp khi thực hiện thủ tục gia hạn GPLĐ, cụ thể như sau:

Thời hạn nộp hồ sơ: Doanh nghiệp được nộp hồ sơ gia hạn trong khoảng thời gian **từ 90 ngày đến ít nhất 10 ngày** trước ngày GPLĐ hết hạn, *thay vì thời hạn tối đa 45 ngày theo quy định trước đây.*

Thành phần hồ sơ: Hồ sơ gia hạn không còn yêu cầu giấy khám sức khỏe.

Thời hạn giải quyết: được rút ngắn **từ 10 ngày xuống còn 05 ngày làm việc**, kể từ ngày cơ quan có thẩm quyền nhận đầy đủ hồ sơ hợp lệ.

Trước những thay đổi nêu trên, doanh nghiệp nên chủ động rà soát toàn diện việc sử dụng lao động nước ngoài, đối chiếu hồ sơ pháp lý với thực tế triển khai công việc và xác định đúng nghĩa vụ, thủ tục pháp lý áp dụng đối với từng trường hợp nhằm giảm thiểu rủi ro pháp lý và bảo đảm tuân thủ khi Nghị định 393/2026 chính thức có hiệu lực thi hành.

⁵ Điều 35.3 của Nghị định 393/2026

⁶ Điều 23.5 của Nghị định 393/2026

⁷ Điều 21.2 của Nghị định 393/2026

⁸ Điều 24.3 của Nghị định 393/2026

2026



LIÊN HỆ VỚI CHÚNG TÔI

info@gvlawyers.com.vn

Văn phòng Hồ Chí Minh

Tầng 8, Tòa nhà Centec,
72-74 Nguyễn Thị Minh Khai,
Phường Xuân Hòa, TP. Hồ Chí Minh,
Việt Nam, Tel: +84 (28) 3622 3555

Văn phòng Hà Nội

Tầng 10A, Tòa nhà CDC,
25 Lê Đại Hành,
Phường Hai Bà Trưng, Hà Nội,
Việt Nam, Tel: +84 (24) 3208 3555

Nội dung của Cập nhật pháp luật này không phải là tư vấn pháp lý và cũng không thể hiện ý kiến của chúng tôi hoặc của bất cứ luật sư hay chuyên gia tư vấn nào của chúng tôi. Bản tin này cung cấp các thông tin chung và những thông tin này có thể chưa đầy đủ hoặc chưa được cập nhật kịp thời tại thời điểm được đọc. Nội dung này cũng không nhằm sử dụng như phần hỗ trợ thêm cho các ý kiến tư vấn và quan điểm pháp lý của chúng tôi. Vui lòng tìm kiếm các ý kiến tư vấn pháp lý hoặc tư vấn chuyên nghiệp khác phù hợp với những vấn đề mà bạn gặp phải. Chúng tôi, GV Lawyers, tuyên bố rõ ràng là sẽ không chịu trách nhiệm về những hành động hoặc không hành động dựa trên bất kỳ hoặc toàn bộ nội dung của Bản tin cập nhật này.



+84 28 3622 3555



www.gvlawyers.com.vn