

NHỮNG NỘI DUNG CẦN LƯU Ý VỀ TUYỂN DỤNG VÀ QUẢN LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM CỦA CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM THEO NGHỊ ĐỊNH 371/2026/NĐ-CP

LƯU TUỆ ĐĂNG

Ngày 25/9/2026, Chính phủ ban hành Nghị định 371/2026/NĐ-CP quy định chi tiết việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (**Nghị định 371**), thay thế cho các quy định tại Nghị định 152/2020/NĐ-CP về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (**Nghị định 152**). Nghị định này sẽ bắt đầu có hiệu lực từ ngày 15/11/2026 và bổ sung nhiều quy định mới về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam và của người lao động được tuyển dụng và làm việc cho các tổ chức, cá nhân này. Dưới đây là một số nội dung chính đáng lưu ý của Nghị định như sau:

Thứ nhất, phạm vi đối tượng áp dụng của Nghị định 371 bao gồm: (i) tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, (ii) người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài, (iii) cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài (**Cơ quan, tổ chức quản lý**) và (iv) doanh nghiệp cho thuê lại lao động làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

Tổ chức nước ngoài theo quy định của Nghị định này là cơ quan, tổ chức nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, gồm:
(i) Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên hợp quốc, tổ chức quốc tế liên Chính phủ, các tổ chức khu vực, tiểu khu vực,
(ii) Văn phòng đại diện tổ chức thuộc Chính phủ nước ngoài,
(iii) Văn phòng thường trú cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài và
(iv) Tổ chức phi chính phủ nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy đăng ký theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Điểm khác biệt so với Nghị định 152 trước đây đó là Nghị định 371 lược bỏ *Văn phòng đại diện tại Việt Nam của tổ chức nước ngoài hoạt động trong các lĩnh vực gồm kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hóa, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật nước ngoài* ra khỏi phạm vi đối tượng áp dụng, do nhóm đối tượng này không mang tính chất đặc thù như các tổ chức nước ngoài từ (i) đến (iv) liệt kê ở trên. Theo đó, việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam của nhóm đối tượng này sẽ không áp dụng Nghị định 371 mà được thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động và quy định pháp luật khác liên quan.

Thứ hai, Nghị định 371 quy định về một số thủ tục quan trọng mà các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam cần lưu ý thực hiện trong quá trình tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam:
(i) Gửi thông báo bằng văn bản về nhu cầu tuyển dụng người lao động Việt Nam đến Cơ quan, tổ chức quản lý, trong thông báo nêu rõ vị trí việc làm, số lượng người lao động cần tuyển dụng. Tổ chức, cá nhân nước ngoài có thể đề nghị Cơ quan, tổ chức quản lý hỗ trợ tuyển chọn, giới thiệu ứng viên theo mô tả công việc do mình cung cấp.
(ii) Đăng tải công khai thông tin tuyển dụng người lao động Việt Nam trên Sàn giao dịch việc làm quốc gia (https://www.vieclam.gov.vn) *hoặc* cổng thông tin việc làm hợp pháp khác *hoặc* trang thông tin điện tử chính thức của tổ chức.
(iii) Thông báo cho Cơ quan, tổ chức quản lý về họ và tên, số định danh cá nhân, vị trí việc làm và thời điểm bắt đầu làm việc của người lao động Việt Nam được tuyển dụng trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày ký kết hợp đồng lao động với người lao động Việt Nam.
(iv) Thông báo cho Cơ quan, tổ chức quản lý về việc chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động Việt Nam (bao gồm lý do chấm dứt) trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng. Sau khi gửi

thông báo, tổ chức, cá nhân nước ngoài cần theo dõi và tiếp nhận văn bản xác nhận của Cơ quan, tổ chức quản lý về việc chấm dứt quản lý người lao động Việt Nam.

(v) Trường hợp sử dụng dịch vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động, thông báo cho Cơ quan, tổ chức quản lý trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày bắt đầu sử dụng dịch vụ (*theo Mẫu số 04 tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định*).

(vi) Định kỳ trước ngày 15 tháng 12 hằng năm, gửi Phiếu thông tin tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam (*theo Mẫu số 05 tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định*).

Trong đó, (ii), (iv), (v) là những nghĩa vụ mới của tổ chức, cá nhân nước ngoài được quy định tại Nghị định 371. Cũng lưu ý thêm rằng, việc tổ chức, cá nhân nước ngoài không thực hiện đầy đủ các thủ tục và trách nhiệm theo quy định của Nghị định 371 có thể dẫn đến rủi ro bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý người lao động Việt Nam theo Điều 14 Nghị định 283/2026/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 10/09/2026 với mức xử phạt lên đến 10 triệu đồng và buộc thực hiện các biện pháp khắc phục hậu quả tương ứng. Ngoài ra, tổ chức, cá nhân nước ngoài cần lưu ý tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật có liên quan trong quá trình thực hiện các thủ tục nêu trên, đặc biệt là các quy định pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân do liên quan đến hoạt động xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động Việt Nam.

Thứ ba, Nghị định 371 mở rộng phạm vi quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam so với Nghị định 152. Ví dụ, Nghị định 371 bổ sung các quyền của người lao động như được tham gia tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội theo quy định của pháp luật, được yêu cầu Cơ quan, tổ chức quản lý hỗ trợ tư vấn bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp trong quá trình làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài,... Cần lưu ý đến một số quy định về trách nhiệm của người lao động như:

- Hoàn thiện và nộp hồ sơ quản lý người lao động cho Cơ quan, tổ chức quản lý trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày ký kết hợp đồng lao động với tổ chức, cá nhân nước ngoài, cập nhật hồ sơ này khi có bất kỳ thay đổi nào về thông tin cá nhân hoặc khi có yêu cầu từ cơ quan, tổ chức quản lý;
- Hoàn thành chương trình tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật của Nhà nước trong vòng 06 tháng kể từ khi ký kết hợp đồng lao động với tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

Nghị định 371 đã phản ánh chủ trương tăng cường quản lý nhà nước đối với hoạt động tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam của các tổ chức, cá



nhân nước ngoài tại Việt Nam, đồng thời củng cố bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam trong môi trường làm việc có yếu tố nước ngoài. Theo đó, các tổ chức, cá nhân nước ngoài và người lao động Việt Nam thuộc phạm vi điều chỉnh của Nghị định cần chủ động nghiên cứu và chuẩn bị các điều kiện cần thiết để bảo đảm tuân thủ đầy đủ các quy định khi Nghị định có hiệu lực thi hành. Trong trường hợp các tổ chức, cá nhân nước ngoài, người lao động Việt Nam và doanh nghiệp cho thuê lại lao động có nhu cầu tìm hiểu hoặc cần giải đáp các vấn đề liên quan đến Nghị định 371 nói riêng và lĩnh vực lao động nói chung, NHQuang sẵn sàng tư vấn và cung cấp ý kiến pháp lý phù hợp.

Lưu ý:

Bài viết này chỉ nhằm mục đích cung cấp các thông tin chung và không nhằm cung cấp bất kỳ ý kiến tư vấn pháp lý cho bất kỳ trường hợp cụ thể nào.

Các quy định pháp luật được dẫn chiếu trong nội dung bài viết có hiệu lực vào thời điểm đăng tải bài viết nhưng có thể đã hết hiệu lực tại thời điểm Quý Khách hàng tiếp cận bài viết này.

Tìm hiểu thêm về NHQuang tại: