

NGHỊ ĐỊNH 393/2026/NĐ-CP: NHỮNG THAY ĐỔI DOANH NGHIỆP CẦN LƯU Ý KHI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

PHẠM QUANG DUY

Ngày 20/10/2026, Chính phủ ban hành Nghị định 393/2026/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (**Nghị định 393**). Nghị định 393 thay thế Nghị định 219/2025/NĐ-CP (**Nghị định 219**) kể từ ngày 05/12/2026. So với Nghị định 219, Nghị định 393 điều chỉnh tiêu chuẩn đối với một số vị trí công việc, mở rộng một số trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động, đơn giản hóa hồ sơ và bổ sung trách nhiệm quản lý của người sử dụng lao động. Một số nội dung doanh nghiệp cần lưu ý như sau:

Thứ nhất, Nghị định 393 mở rộng trường hợp miễn giấy phép lao động, một số chủ thể đáng chú ý, bao gồm: **(i)** người nước ngoài làm việc tại cơ sở giáo dục theo các chương trình, dự án hợp tác về giáo dục và đào tạo giữa cơ sở giáo dục nước ngoài và cơ sở giáo dục Việt Nam thông qua văn bản hợp tác, chương trình liên kết, **(ii)** người có trình độ thạc sĩ trở lên trong một số lĩnh vực như STEM, khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, tài chính, kinh tế, quản trị kinh doanh tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học tại cơ sở giáo dục, **(iii)** người có trình độ tiến sĩ tham gia công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học, **(iv)** người có chức danh giáo sư, phó giáo sư tham gia giảng dạy, nghiên cứu, trao đổi học thuật tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học, **(v)** chuyên gia thuộc lĩnh vực công nghệ chiến lược và sản phẩm công nghệ chiến lược cùng thân nhân, và **(vi)** người được thu hút theo Chương trình quốc gia phát triển nhân lực trí tuệ nhân tạo, **(vii)** các đối tượng được cấp thẻ miễn thị thực đặc biệt.

Doanh nghiệp cần lưu ý rằng người nước ngoài vào Việt Nam làm việc ngắn hạn (tức tổng thời gian cộng dồn không quá 90 ngày trong một năm dương lịch) vẫn phải thực hiện thủ tục cấp giấy phép lao động nếu phát sinh quan hệ thuê mướn, sử dụng lao động và trả lương. Ví dụ, một chuyên gia kỹ thuật của doanh



nghiệp nước ngoài được cử sang Việt Nam trong 30 ngày để hỗ trợ kỹ thuật cho một doanh nghiệp Việt Nam theo thỏa thuận hợp tác giữa hai doanh nghiệp. Chuyên gia vẫn nhận lương từ doanh nghiệp nước ngoài, không ký hợp đồng lao động và không nhận lương từ doanh nghiệp Việt Nam. Trường hợp này có thể thuộc diện không phải cấp giấy phép lao động theo quy định trên.

Thứ hai, Nghị định 393 quy định một số tài liệu được yêu cầu trong hồ sơ đề nghị cấp giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, đề nghị cấp giấy phép lao động có thể được miễn không phải nộp nếu những tài liệu này có thể truy cập được trên các cơ sở dữ liệu, ví dụ:
(i) Phiếu lý lịch tư pháp trong trường hợp nộp hồ sơ trực tuyến và cơ quan có thẩm quyền khai thác được thông tin từ cơ sở dữ liệu lý lịch tư pháp.
(ii) Giấy khám sức khỏe nếu kết quả đã được kết nối, chia sẻ trên hệ thống hoặc cơ sở dữ liệu y tế. Nghị định 393 không còn đặt điều kiện phải có điều ước hoặc thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau đối với giấy khám sức khỏe do cơ sở y tế có thẩm quyền của nước ngoài cấp. Tuy nhiên, giấy khám sức khỏe vẫn phải đáp ứng thời hạn không quá 12 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ.
(iii) Ảnh và bản sao trang nhân thân hộ chiếu nếu cơ quan có thẩm quyền khai thác được thông tin tương ứng từ cơ sở dữ liệu người lao động nước ngoài hoặc cơ sở dữ liệu quốc gia về xuất nhập cảnh.

Thứ ba, Nghị định 393 bổ sung trách nhiệm quản lý và tăng cường kiểm soát quá trình sử dụng lao động nước ngoài. Nghị định 393 bổ sung một số quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động nước ngoài như sau:
(i) Việc tuyển dụng, sử dụng lao động nước ngoài đáp ứng trực tiếp nhu cầu của doanh nghiệp, không cho thuê lại lao động nước ngoài.
(ii) Bảo đảm trình độ chuyên môn, kinh nghiệm của người lao động không thấp hơn yêu cầu tuyển dụng và thông tin về vị trí, hình thức, địa điểm, thời hạn làm việc thống nhất với thông báo tuyển dụng.
(iii) Quản lý thông tin người lao động nước ngoài bằng bản giấy hoặc bản điện tử và báo cáo định kỳ trước ngày 05/6, ngày 05/12 hằng năm, hoặc báo cáo đột xuất khi có yêu cầu hay khi có thay đổi về việc sử dụng lao động nước ngoài, trừ trường hợp thông tin được khai thác từ cơ sở dữ liệu.

Ngoài ra, Nghị định 393 sửa đổi quy định về trường hợp phải thực hiện nghĩa vụ thông báo khi thay đổi địa điểm làm việc được so với Nghị định 219. Theo đó, thay vì chỉ phải thông báo khi người lao động làm việc cho cùng một người sử dụng lao động *tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương*, Nghị định 393 yêu cầu thông báo khi người lao động làm việc tại địa điểm mới hoặc thay đổi *địa điểm làm việc mang tính ổn định, thường xuyên*. Người sử dụng lao động phải thông báo trước ít nhất 03 ngày làm việc cho cơ quan có thẩm quyền nơi dự kiến làm việc và nơi cấp giấy phép hoặc giấy xác nhận.

Nghị định 393 cũng rút ngắn thời hạn người sử dụng lao động phải thu hồi, nộp lại giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động sau khi các tài liệu này hết hiệu lực từ 15 ngày xuống còn 10 ngày làm việc, đồng thời bổ sung, cụ thể hóa, các trường hợp thu hồi giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động như người lao động nước ngoài bị trục xuất, bị tạm giữ, tạm giam, thi hành án tù, chết, bị tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự hoặc mất tích.

Thứ tư, về quy định chuyển tiếp, giấy phép lao động và giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đã được cấp theo Nghị định 219 tiếp tục được sử dụng đến khi hết thời hạn. Đối với hồ sơ đã nộp trước ngày 05/12/2026 sẽ tiếp tục được giải quyết theo Nghị định 219. Đáng chú ý, giấy phép đã cấp cho lao động kỹ thuật di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp có thể được cấp lại hoặc gia hạn theo vị trí chuyên gia nếu đáp ứng tiêu chí có ít nhất 05 năm kinh nghiệm làm việc phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam.

Có thể thấy, Nghị định 393 bổ sung thêm các trường hợp miễn giấy phép lao động, đồng thời đơn giản hóa một số yêu cầu về hồ sơ và bổ sung trách nhiệm quản lý cho doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần cập nhật, nghiên cứu các quy định của Nghị định 393 để đảm bảo tuân thủ quy định pháp luật về quản lý người lao động nước ngoài tại Việt Nam. Trường hợp Quý Khách hàng và bạn đọc có nhu cầu tìm hiểu thêm về thủ tục cấp giấy phép lao động hoặc các vấn đề liên quan đến việc sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, Văn phòng luật sư NHQuang&Cộng sự sẵn sàng trao đổi và cung cấp ý kiến pháp lý liên quan.

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: