



BE VIETNAM WISE · KINH DOANH TẠI VIỆT NAM

Cẩm nang pháp lý cho nhà đầu tư nước ngoài và nhà đầu tư Việt Nam

Chương 4/11

Lao động, nhân sự và xuất nhập cảnh

Mọi doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam đều trở thành người sử dụng lao động chỉ trong vài tuần sau khi được cấp phép, và phần lớn công việc tuân thủ mà doanh nghiệp phải thực hiện sau đó là công việc về lao động: hợp đồng, bảng lương, bảo hiểm, giấy phép lao động, nội quy lao động và, sớm hay muộn, việc chấm dứt hợp đồng. Chương này trình bày các quy định hiện hành tại thời điểm tháng 10/2026, sau một năm mà chế độ giấy phép lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, tài chính công đoàn và nghị định xử phạt đều đã được thay thế.

Rà soát ngày 10/10/2026. Biên soạn bởi một luật sư chuyên về đầu tư nước ngoài (đã nghỉ hưu) với 20 năm kinh nghiệm hành nghề trong lĩnh vực pháp luật đầu tư Việt Nam.

Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý. Thuế suất, ngưỡng và thủ tục có thể thay đổi: trước khi hành động, hãy xác nhận mọi vấn đề quan trọng với cơ quan có thẩm quyền hoặc luật sư được phép hành nghề tại Việt Nam. Bản tiếng Việt được dịch từ bản tiếng Anh; chỉ văn bản pháp luật gốc bằng tiếng Việt mới có giá trị pháp lý. Đọc trực tuyến, có cập nhật, liên kết và Lawbot: <https://bewiseapps.com/kinh-doanh-tai-viet-nam/lao-dong-nhan-su-va-xuat-nhap-canhh/>

© Be Wise Apps

Mục lục

4 Tổng quan chương

4.1 Hợp đồng lao động và thử việc

4.2 Thời giờ làm việc, nghỉ phép và nghỉ lễ

4.3 Tiền lương, lương tối thiểu và bảng lương

4.4 Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp

4.5 Giấy phép lao động cho nhân sự nước ngoài

4.6 Thị thực và tạm trú

4.7 Chấm dứt hợp đồng lao động, trợ cấp thôi việc và cắt giảm lao động

4.8 Nội quy lao động, công đoàn và tranh chấp lao động

Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý. Thuế suất, ngưỡng và thủ tục có thể thay đổi: trước khi hành động, hãy xác nhận mọi vấn đề quan trọng với cơ quan có thẩm quyền hoặc luật sư được phép hành nghề tại Việt Nam. Bản tiếng Việt được dịch từ bản tiếng Anh; chỉ văn bản pháp luật gốc bằng tiếng Việt mới có giá trị pháp lý.

Lao động, nhân sự và xuất nhập cảnh

Rà soát ngày 10/10/2026 · Biên soạn bởi một luật sư chuyên về đầu tư nước ngoài (đã nghỉ hưu) với 20 năm kinh nghiệm hành nghề trong lĩnh vực pháp luật đầu tư Việt Nam · Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý · Cách chúng tôi kiểm tra (tiếng Anh) · Mở trong ứng dụng

TÓM LƯỢC

Văn bản pháp luật điều chỉnh

- [Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 \(có hiệu lực từ ngày 01/01/2021\) và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP về điều kiện lao động và quan hệ lao động](#)
- [Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 \(có hiệu lực từ ngày 01/7/2025\) và Nghị định số 158/2025/NĐ-CP về bảo hiểm xã hội bắt buộc](#)
- [Luật Việc làm số 74/2025/QH15 \(bảo hiểm thất nghiệp; có hiệu lực từ ngày 01/01/2026\)](#)
- [Nghị định số 219/2025/NĐ-CP về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam \(có hiệu lực từ ngày 07/8/2025\)](#)
- [Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam số 47/2014/QH13, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 51/2019/QH14 và Luật số 23/2023/QH15](#)
- [Nghị định số 293/2025/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng \(từ ngày 01/01/2026\)](#)
- [Nghị định số 283/2026/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội \(có hiệu lực từ ngày 10/9/2026, thay thế Nghị định số 12/2022/NĐ-CP\)](#)

Số liệu chính

Mức lương tối thiểu vùng, Vùng I (năm 2026)	5.310.000 đồng/tháng
Mức đóng bảo hiểm của người sử dụng lao động	21,5% tiền lương đóng bảo hiểm (cộng 2% kinh phí công đoàn)
Mức đóng bảo hiểm của người lao động	10,5% tiền lương đóng bảo hiểm

Cơ quan làm việc

- Bộ Nội vụ: chính sách về lao động, tiền lương, việc làm, người lao động nước ngoài và quan hệ lao động (tiếp nhận chức năng về lao động của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trước đây từ năm 2025)
- Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và Sở Nội vụ: giấy phép lao động, đăng ký nội quy lao động, thông báo cho thôi việc, thông báo làm thêm giờ, hòa giải viên lao động và thanh tra
- Bảo hiểm xã hội Việt Nam và bảo hiểm xã hội cấp tỉnh: đăng ký, thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và chi trả các chế độ
- Cục Quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an và Phòng Quản lý xuất nhập cảnh Công an cấp tỉnh: thị thực, thẻ tạm trú và khai báo tạm trú
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các liên đoàn lao động cấp tỉnh: công đoàn cơ sở và kinh phí công đoàn 2%

Thay đổi trong giai đoạn 2025–2026

- Nghị định số 219/2025/NĐ-CP thay thế Nghị định số 152/2020/NĐ-CP từ ngày 07/8/2025: một bộ hồ sơ để nghị cấp giấy phép lao động hợp nhất, do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cấp, với thời hạn thông báo tuyển dụng tại địa phương là năm ngày.
- Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 có hiệu lực từ ngày 01/7/2025 và Luật Việc làm

Mức trần tiền lương đóng bảo hiểm (từ ngày 01/7/2026)	50.600.000 đồng/tháng
Thời hạn tối đa của hợp đồng xác định thời hạn	36 tháng
Giấy phép lao động	Tối đa 2 năm, được gia hạn một lần
Nghỉ hằng năm	12 ngày làm việc, cộng 1 ngày cho mỗi 5 năm
Trợ cấp thôi việc / trợ cấp mất việc làm	Nửa tháng / một tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc

số 74/2025/QH15, điều chỉnh bảo hiểm thất nghiệp, có hiệu lực từ ngày 01/01/2026.

- Nghị định số 293/2025/NĐ-CP tăng mức lương tối thiểu vùng từ ngày 01/01/2026, và Nghị định số 161/2026/NĐ-CP tăng mức lương cơ sở, kéo theo mức trần đóng bảo hiểm, từ ngày 01/7/2026.
- Nghị định số 283/2026/NĐ-CP thay thế Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với tư cách là nghị định xử phạt trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội từ ngày 10/9/2026.
- Hợp đồng lao động điện tử được triển khai theo Nghị định số 337/2025/NĐ-CP, và ngày 24/11 trở thành ngày nghỉ lễ hưởng nguyên lương từ ngày 01/7/2026 theo Nghị quyết số 28/2026/QH16.
- Công tác quản lý nhà nước về lao động được chuyển giao cho Bộ Nội vụ và các Sở Nội vụ từ năm 2025; các tài liệu hướng dẫn cũ vẫn nhắc đến Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (MOLISA) và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (DOLISA).

Đối tượng áp dụng. Mọi người sử dụng lao động tại Việt Nam, dù có vốn đầu tư nước ngoài hay trong nước và dù là công ty, chi nhánh hay văn phòng đại diện, có thuê mướn người lao động theo hợp đồng lao động. Người lao động nước ngoài còn phải có giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, cùng với thị thực hoặc thẻ tạm trú; bảo hiểm xã hội và quyền gia nhập công đoàn được áp dụng đối với họ theo những điều kiện riêng.

Vì sao cần quan tâm sớm đến pháp luật lao động

Pháp luật lao động Việt Nam mang tính bảo vệ người lao động, được quy định thành văn và được thực thi thông qua hồ sơ, tài liệu. Người sử dụng lao động phải có hợp đồng lao động bằng văn bản với từng người lao động, bản nội quy lao động đã đăng ký khi sử dụng từ mười người lao động trở lên, thang lương, bảng lương đã công bố công khai tại nơi làm việc, hồ sơ khai báo bảo hiểm hằng tháng, và giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đối với từng người lao động nước ngoài trước khi người đó bắt đầu làm việc. Thanh tra lao động và cơ quan bảo hiểm xã hội kiểm tra các tài liệu này, và khi có tranh chấp, Tòa án xem xét chúng một cách chặt chẽ. Phần lớn chi phí của sai sót phát sinh muộn: người sử dụng lao động bỏ qua trình tự sa thải, hoặc để giấy phép lao động hết hạn, thường chỉ phát hiện vấn đề khi muốn chấm dứt quan hệ lao động.

Văn bản cốt lõi là Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021, được hướng dẫn chi tiết bởi Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Xung quanh đó là Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 (từ ngày 01/7/2025), Luật Việc làm số 74/2025/QH15, điều chỉnh bảo hiểm thất nghiệp (từ ngày 01/01/2026),

Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 (từ ngày 01/7/2025), Nghị định số 219/2025/NĐ-CP về người lao động nước ngoài (từ ngày 07/8/2025) và Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam. Bộ máy cơ quan nhà nước cũng thay đổi trong năm 2025: chính sách lao động chuyển về Bộ Nội vụ, và các Sở Nội vụ tiếp nhận chức năng của các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trước đây.

Tuyển dụng: hợp đồng, thử việc và tuần làm việc

Mọi thỏa thuận theo đó một người làm việc có trả lương dưới sự quản lý của người sử dụng lao động đều là hợp đồng lao động, bất kể các bên gọi tên là gì. Hợp đồng lao động là hợp đồng không xác định thời hạn hoặc hợp đồng xác định thời hạn tối đa 36 tháng; thông thường chỉ được ký tối đa hai hợp đồng xác định thời hạn liên tiếp trước khi quan hệ lao động chuyển thành không xác định thời hạn, mặc dù hợp đồng của người lao động nước ngoài có thể được gia hạn nhiều lần nhưng không bao giờ được vượt quá thời hạn của giấy phép lao động. Thời gian thử việc tối đa 180 ngày đối với người quản lý doanh nghiệp và ngắn hơn đối với các vị trí khác, với mức lương ít nhất bằng 85% mức lương đã thỏa thuận. Hợp đồng nay có thể được giao kết bằng phương tiện điện tử. Toàn bộ nội dung này được trình bày tại mục Hợp đồng lao động và thử việc, trong đó cũng đề cập đến biệt phái, thỏa thuận cung cấp dịch vụ và cho thuê lại lao động.

Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần. Làm thêm giờ không quá 40 giờ/tháng và 200 giờ/năm, hoặc 300 giờ trong các ngành, nghề được liệt kê, và được trả ít nhất bằng 150%, 200% hoặc 300% đơn giá tiền lương làm việc bình thường. Nghỉ hằng năm bắt đầu từ 12 ngày làm việc, và lịch nghỉ lễ, tết nay có tổng cộng 12 ngày hưởng nguyên lương đối với người lao động Việt Nam sau khi Ngày Văn hóa Việt Nam được bổ sung từ ngày 01/7/2026. Tiền lương trong thời gian ốm đau và thai sản do quỹ bảo hiểm xã hội chi trả, không phải người sử dụng lao động. Xem mục Thời giờ làm việc, nghỉ phép và nghỉ lễ.

Trả lương: lương tối thiểu, bảng lương và bảo hiểm

Nghị định số 293/2025/NĐ-CP quy định bốn mức lương tối thiểu vùng từ ngày 01/01/2026, từ 5.310.000 đồng/tháng tại Vùng I đến 3.700.000 đồng tại Vùng IV, và Bộ Nội vụ đã đề xuất tăng tiếp từ năm 2027. Tiền lương phải được ghi và trả bằng đồng Việt Nam, trừ trường hợp người lao động nước ngoài có thể được trả bằng ngoại tệ; bảng kê trả lương là bắt buộc; lương tháng 13 là thông lệ nhưng không phải nghĩa vụ theo luật. Mục Tiền lương, lương tối thiểu và bảng lương giải thích các quy định và tính toán từ lương gộp đến tổng chi phí của người sử dụng lao động cho hai người lao động.

Ngoài tiền lương, người sử dụng lao động đóng 17,5% tiền lương đóng bảo hiểm cho bảo hiểm xã hội, 3% cho bảo hiểm y tế và 1% cho bảo hiểm thất nghiệp, và khấu trừ 10,5% của người lao động, trong đó tiền lương đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế tối đa bằng 20 lần mức tham chiếu, tức 50.600.000 đồng/tháng từ ngày 01/7/2026. Người lao động nước ngoài có hợp đồng từ 12 tháng trở lên tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế nhưng không tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Mọi doanh nghiệp còn phải đóng kinh phí công đoàn bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, dù có hay không có công đoàn. Xem mục Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. Thuế đối với tiền lương được trình bày tại mục Thuế thu nhập cá nhân và người nước ngoài.

Đưa nhân sự nước ngoài vào làm việc

Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải có giấy phép lao động, trừ trường hợp được miễn. Theo Nghị định số 219/2025/NĐ-CP, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cấp giấy phép lao động, thủ tục chấp thuận trước nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài trước đây đã được gộp vào một bộ hồ sơ duy nhất, vị trí công việc phải được thông báo tuyển dụng người lao động Việt Nam trước trong năm ngày, và cơ quan có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn mười ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ. Giấy phép lao động có thời hạn tối đa hai năm và được gia hạn một lần. Người góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên, người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp và người làm việc dưới 90 ngày trong một năm thuộc các trường hợp được miễn. Xem mục [Giấy phép lao động cho nhân sự nước ngoài](#).

Cấp phép lao động và xuất nhập cảnh là hai thủ tục riêng biệt. Người nước ngoài còn cần đúng loại thị thực: LĐ1 hoặc LĐ2 đối với người lao động, ĐT1 đến ĐT4 đối với nhà đầu tư phân theo mức vốn, DN1 hoặc DN2 đối với người vào làm việc với doanh nghiệp, NN đối với trường văn phòng đại diện, và trong phần lớn trường hợp là thẻ tạm trú có thời hạn tối đa hai năm đối với người lao động, hoặc tối đa mười năm đối với các nhà đầu tư lớn nhất. Người phụ thuộc đi kèm theo thị thực và thẻ tạm trú loại TT. Trình tự là quan trọng, vì thẻ tạm trú của người lao động được cấp trên cơ sở giấy phép lao động. Xem mục [Thị thực và tạm trú](#). Cũng cần lưu ý rằng doanh nghiệp phải có ít nhất một người đại diện theo pháp luật cư trú tại Việt Nam ([Người đại diện theo pháp luật và quản trị doanh nghiệp](#)).

Chấm dứt quan hệ lao động và quan hệ lao động tập thể

Người sử dụng lao động chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo các căn cứ quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động, với thời hạn báo trước 3, 30, 45 hoặc, đối với một số ngành, nghề, 120 ngày; chỉ được sa thải đối với các hành vi vi phạm quy định tại Điều 125 sau khi tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động theo đúng trình tự; và chỉ được cho thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế sau khi xây dựng phương án sử dụng lao động, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan có thẩm quyền cấp tỉnh. Trợ cấp thôi việc bằng nửa tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc và trợ cấp mất việc làm bằng một tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc, ít nhất bằng hai tháng tiền lương, trong cả hai trường hợp đều chỉ tính cho thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Việc chấm dứt hợp đồng trái pháp luật dẫn đến việc phải nhận người lao động trở lại làm việc, trả tiền lương cho những ngày không được làm việc và ít nhất hai tháng tiền lương. Xem mục [Chấm dứt hợp đồng, trợ cấp thôi việc và cho thôi việc](#).

Pháp luật về quan hệ lao động tập thể là phần cuối cùng: nội quy lao động, phải đăng ký khi sử dụng từ mười người lao động trở lên; đối thoại định kỳ tại nơi làm việc; thỏa ước lao động tập thể; công đoàn cơ sở trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, mà người lao động nước ngoài nay đã được gia nhập; và các nấc giải quyết tranh chấp gồm hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án. Mức phạt nay được quy định tại Nghị định số 283/2026/NĐ-CP, có hiệu lực từ ngày 10/9/2026, theo đó mức phạt đối với tổ chức bằng hai lần mức phạt đối với cá nhân. Xem mục [Nội quy lao động, công đoàn và tranh chấp](#), và đối với tranh chấp thương mại, xem [Chương 9](#).

Cách sử dụng chương này

Người sử dụng lao động mới nên đọc các mục theo thứ tự, song song với các bước sau cấp phép tại mục Lịch tuân thủ sau khi được cấp phép, nơi sắp xếp việc khai trình lao động, đăng ký bảo hiểm và kinh phí công đoàn vào lịch năm đầu tiên của doanh nghiệp. Nhà đầu tư dự kiến điều chuyển nhân sự điều hành sang Việt Nam nên bắt đầu với các mục về giấy phép lao động và thị thực cùng lúc với thủ tục đăng ký đầu tư (Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư), vì văn bằng và giấy tờ chứng minh kinh nghiệm đã hợp pháp hóa lãnh sự là những tài liệu mất nhiều thời gian thu thập nhất. Mỗi mục kết thúc bằng các câu hỏi thường gặp liên quan, các nguồn chính thức và một câu hỏi có thể đặt cho Lawbot kèm theo tình huống cụ thể của người đọc. Các ví dụ minh họa chỉ mang tính tham khảo; số liệu trong đó không phải là báo giá, và các quy định cần được đối chiếu với văn bản hiện hành trước khi ra quyết định.

NGUỒN CHÍNH THỨC

- Cơ sở dữ liệu quốc gia về văn bản pháp luật (vbpl.vn): Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, Điều 13 đến Điều 27, Điều 33, Điều 34, Điều 52 đến Điều 58 và Điều 151; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP — <https://vbpl.vn>
- Bộ Nội vụ (lao động, việc làm và nền tảng hợp đồng lao động điện tử quốc gia) — <https://moha.gov.vn>
- Cổng thông tin điện tử Chính phủ: Nghị định số 337/2025/NĐ-CP về hợp đồng lao động điện tử — <https://chinhphu.vn>
- Bảo hiểm xã hội Việt Nam (đăng ký tham gia cho người lao động) — <https://baohiemxahoi.gov.vn>
- Cục Thuế (khẩu trừ thuế thu nhập cá nhân) — <https://gdt.gov.vn>
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (kinh phí công đoàn) — <https://congdoanvn.org.vn>
- Cổng Dịch vụ công quốc gia (nộp hồ sơ trực tuyến đề nghị cấp giấy phép lao động và phiếu lý lịch tư pháp) — <https://dichvucong.gov.vn>
- Cục Quản lý xuất nhập cảnh, Bộ Công an — <https://xuatnhapcanh.gov.vn>
- Bộ Công an — <https://bocongan.gov.vn>

Hợp đồng lao động và thử việc: loại hợp đồng, nội dung bắt buộc, hợp đồng điện tử, thử việc, người lao động nước ngoài, biệt phái và cho thuê lại lao động

Rà soát ngày 10/10/2026 · Biên soạn bởi một luật sư chuyên về đầu tư nước ngoài (đã nghỉ hưu) với 20 năm kinh nghiệm hành nghề trong lĩnh vực pháp luật đầu tư Việt Nam · Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý · [Cách chúng tôi kiểm tra \(tiếng Anh\)](#) · [Mở trong ứng dụng](#)

NHỮNG ĐIỂM CẦN NHẮM

- Mọi thỏa thuận về việc làm có trả lương dưới sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động đều là hợp đồng lao động, bất kể các bên gọi tên là gì (Điều 13 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14).
- Hợp đồng lao động là hợp đồng không xác định thời hạn hoặc hợp đồng xác định thời hạn tối đa 36 tháng; sau hai hợp đồng xác định thời hạn liên tiếp, hợp đồng tiếp theo phải là hợp đồng không xác định thời hạn, trừ người lao động nước ngoài và các trường hợp khác được liệt kê (Điều 20).
- Hợp đồng phải được lập bằng văn bản (chỉ được giao kết bằng lời nói đối với công việc dưới một tháng) và phải có các nội dung quy định tại Điều 21; từ ngày 01/01/2026, hợp đồng có thể được giao kết bằng phương tiện điện tử theo Nghị định số 337/2025/NĐ-CP.
- Thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với người quản lý doanh nghiệp, 60 ngày đối với công việc yêu cầu trình độ từ cao đẳng trở lên, 30 ngày đối với công việc yêu cầu trình độ trung cấp và công việc kỹ thuật, và 6 ngày làm việc đối với công việc khác; tiền lương thử việc ít nhất bằng 85% mức lương đã thỏa thuận (Điều 24 đến Điều 27).
- Hợp đồng của người lao động nước ngoài không được vượt quá thời hạn của giấy phép lao động và chấm dứt khi giấy phép lao động hết hiệu lực (Điều 151 và Điều 34); người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp có thể làm việc theo văn bản cử sang làm việc thay cho hợp đồng lao động (Điều 7 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP).

Khung pháp lý và thể nào là hợp đồng lao động

Các quy định về quan hệ lao động cá nhân nằm tại Chương III Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021, và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Chính sách hiện do Bộ Nội vụ ban hành, còn việc thực thi thuộc các Sở Nội vụ và thanh tra lao động. Bộ luật áp dụng đối với mọi người sử dụng lao động tại Việt Nam, kể cả chi nhánh hoặc văn phòng đại diện, và đối với mọi người lao động, dù là người Việt Nam hay người nước ngoài.

Điều 13 định nghĩa hợp đồng lao động theo bản chất. Thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên là hợp đồng lao động, và mọi thỏa thuận mang tên gọi khác, chẳng hạn hợp đồng dịch vụ, hợp đồng tư vấn hoặc hợp đồng cộng tác viên, có nội dung thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên cũng là hợp đồng lao động. Một người được gọi là “tư vấn” nhưng làm việc theo giờ cố định tại văn phòng, báo cáo cho một người quản lý và được trả tiền hằng tháng là người lao động,

kéo theo các quy định tương ứng về bảo hiểm xã hội, khấu trừ thuế và chấm dứt hợp đồng. Xác định sai bản chất quan hệ là một trong những kết luận phổ biến nhất trong các cuộc thanh tra lao động và thanh tra bảo hiểm xã hội, đồng thời cũng ảnh hưởng đến rủi ro về thuế nhà thầu nước ngoài và cơ sở thường trú, được phân tích tại [Câu hỏi thường gặp số 59](#) và mục [Thuế nhà thầu nước ngoài và hiệp định thuế](#).

Hai loại hợp đồng và quy tắc hai hợp đồng

Điều 20 chỉ công nhận hai loại hợp đồng. **Hợp đồng lao động không xác định thời hạn** không có thời điểm chấm dứt và tiếp tục cho đến khi bị chấm dứt theo căn cứ mà Bộ luật cho phép. **Hợp đồng lao động xác định thời hạn** có thời hạn không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực. Hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng theo Bộ luật Lao động năm 2012 đã bị bãi bỏ; một công việc ngắn hạn đơn giản là hợp đồng xác định thời hạn với thời hạn ngắn.

Khoản 2 Điều 20 điều chỉnh việc ký tiếp hợp đồng. Nếu người lao động tiếp tục làm việc sau khi hợp đồng xác định thời hạn hết hạn, các bên phải ký kết hợp đồng mới trong thời hạn 30 ngày; trong thời gian chưa ký, các điều khoản cũ tiếp tục được áp dụng, và nếu hết thời hạn đó mà không ký thì hợp đồng đã hết hạn trở thành hợp đồng không xác định thời hạn. Các bên chỉ được ký thêm một lần hợp đồng xác định thời hạn; nếu sau đó người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hợp đồng tiếp theo phải là hợp đồng không xác định thời hạn. Quy tắc này không áp dụng đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước, người lao động cao tuổi (Điều 149), người lao động nước ngoài (khoản 2 Điều 151) và một số cán bộ công đoàn đang trong nhiệm kỳ (khoản 4 Điều 177). Do đó, trình tự thông thường đối với người lao động Việt Nam là thử việc, hợp đồng xác định thời hạn thứ nhất, hợp đồng thứ hai, sau đó là hợp đồng không xác định thời hạn; việc tạo khoảng trống hoặc tuyển dụng lại qua một công ty liên kết để phá vỡ chuỗi hợp đồng sẽ bị xem xét theo bản chất.

Hợp đồng không xác định thời hạn có thể bị chấm dứt theo cùng các căn cứ tại Điều 36 như hợp đồng xác định thời hạn, với thời hạn báo trước 45 ngày thay vì 30 hoặc 3 ngày; xem mục [Chấm dứt hợp đồng, trợ cấp thôi việc và cho thôi việc](#).

Hình thức, ngôn ngữ và hợp đồng điện tử

Điều 14 yêu cầu hợp đồng được giao kết bằng văn bản và làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Hợp đồng bằng lời nói chỉ được phép đối với công việc có thời hạn dưới một tháng, với một số ngoại lệ hạn chế. Hợp đồng được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

Hợp đồng điện tử nay đã có chế độ pháp lý riêng. Nghị định số 337/2025/NĐ-CP ngày 24/12/2025, có hiệu lực từ ngày 01/01/2026, quy định các điều kiện kỹ thuật: các bên phải được định danh (thẻ căn cước công dân hoặc tài khoản định danh điện tử mức độ 2 đối với người lao động Việt Nam; hộ chiếu và giấy tờ chứng minh thị thực hoặc miễn thị thực còn giá trị đối với người nước ngoài), ký bằng chữ ký số, và sử dụng nhà cung cấp dịch vụ hợp đồng điện tử được cấp phép, đơn vị này phải gửi từng hợp đồng đã ký lên nền tảng hợp đồng lao động điện tử quốc gia do Bộ Nội vụ vận hành trong thời hạn 24 giờ. Nền tảng này phải đi vào hoạt động chậm nhất ngày 01/7/2026. Việc giao kết hợp đồng điện tử là tự nguyện và hợp đồng giấy vẫn có giá trị; người sử dụng lao động áp dụng hình thức này nên tự lưu giữ bản sao có thể truy xuất được.

Bộ luật Lao động không quy định ngôn ngữ của hợp đồng. Hợp đồng với người lao động Việt Nam được lập bằng tiếng Việt; hợp đồng với người lao động nước ngoài thường được lập song ngữ. Các bên có thể thỏa thuận bản nào được ưu tiên áp dụng, nhưng cơ quan nhà nước và Tòa án làm việc trên cơ sở bản tiếng Việt, vì vậy bản tiếng Việt cần được soạn thảo cẩn trọng như bản tiếng Anh.

Nội dung bắt buộc của hợp đồng

Điều 21 liệt kê các nội dung bắt buộc: tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng bên phía người sử dụng lao động; họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số giấy tờ tùy thân của người lao động; công việc và địa điểm làm việc; thời hạn của hợp đồng; mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; chế độ nâng bậc, nâng lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề. Khoản 2 Điều 21 cho phép các bên thỏa thuận về việc bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và biện pháp xử lý khi vi phạm, trong hợp đồng hoặc bằng văn bản riêng.

Có hai vấn đề gây nhiều rắc rối hơn bất kỳ vấn đề nào khác. Thứ nhất là tiền lương: hợp đồng nên ghi mức lương theo vị trí công việc, từng khoản phụ cấp riêng biệt và việc khoản đó có phải là khoản cố định trả cùng kỳ lương hay không, vì cách phân tách này quyết định tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội (Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp). Thứ hai là điều khoản không cạnh tranh. Bộ luật cho phép nghĩa vụ bảo mật nhưng không đề cập đến các hạn chế sau khi chấm dứt hợp đồng; điều khoản cấm người lao động cũ làm việc cho đối thủ cạnh tranh thường được coi là khó thực thi và bị Tòa án xem xét với thái độ dè dặt như một sự hạn chế quyền làm việc. Thay vào đó, người sử dụng lao động dựa vào nghĩa vụ bảo mật, việc cho nghỉ có hưởng lương trong thời hạn báo trước (garden leave) và việc bảo hộ bí mật kinh doanh theo Luật Sở hữu trí tuệ (Chương 7).

Tuyển dụng một người lao động: từ thư mời làm việc đến kỳ lương đầu tiên

1 Xác định vị trí công việc và cơ cấu tiền lương

Xác định công việc, địa điểm làm việc, mức lương và từng khoản phụ cấp, đồng thời đối chiếu với mức lương tối thiểu vùng và thang lương, bảng lương đã công bố (Điều 93).

2 Xác nhận quyền được làm việc

Đối với người lao động nước ngoài, phải có giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động trước ngày bắt đầu làm việc (Điều 151; Nghị định số 219/2025/NĐ-CP). Xem mục [Giấy phép lao động cho nhân sự nước ngoài](#).

3 Thỏa thuận thử việc, nếu có

Hợp đồng thử việc riêng hoặc điều khoản trong hợp đồng lao động, trong giới hạn tối đa tại Điều 25 và với mức lương không thấp hơn 85%.

4 Ký hợp đồng lao động

Bằng văn bản hoặc bằng phương tiện điện tử, với các nội dung theo Điều 21; đối với người lao động nước ngoài, thời hạn kết thúc không muộn hơn thời hạn của giấy phép lao động.

5 Đăng ký bảo hiểm cho người lao động

Nộp hồ sơ đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và, đối với người lao động Việt Nam, bảo hiểm thất nghiệp với cơ quan bảo hiểm xã hội trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc (Điều 28 Luật số 41/2024/QH15), và bắt đầu đóng hàng tháng.

6 Đăng ký thuế thu nhập cá nhân

Đăng ký hoặc xác nhận mã số thuế của người lao động và đăng ký người phụ thuộc để được giảm trừ gia cảnh. Xem mục [Thuế thu nhập cá nhân và người nước ngoài](#).

7 Cập nhật khai trình lao động

Ghi nhận việc tuyển dụng vào hồ sơ khai trình việc sử dụng lao động và báo cáo định kỳ tình hình sử dụng lao động theo quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

8 Ban hành nội quy và chạy kỳ lương đầu tiên

Cung cấp cho người lao động nội quy lao động và quy chế thưởng (nếu có), và gửi bảng kê trả lương cùng với lần trả lương đầu tiên (khoản 3 Điều 95).

Thử việc

Điều 24 đến Điều 27 điều chỉnh thử việc. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc trong hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng thử việc riêng, nhưng không được áp dụng thử việc đối với hợp đồng có thời hạn dưới một tháng. Chỉ được thử việc một lần đối với một công việc, và thời gian thử việc căn cứ vào tính chất công việc theo Điều 25: không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp (ví dụ tổng giám đốc hoặc phó tổng giám đốc) hoặc theo pháp luật về quản lý, sử dụng vốn nhà nước; không quá 60 ngày đối với chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; không quá 30 ngày đối với chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; và không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

Theo Điều 26, tiền lương thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn 85% mức lương của công việc đó. Theo Điều 27, khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc. Nếu đạt yêu cầu, hợp đồng lao động tiếp tục được thực hiện hoặc, trường hợp đã giao kết hợp đồng thử việc riêng, phải giao kết hợp đồng lao động; nếu không đạt, việc thử việc chấm dứt. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

Bảo hiểm phụ thuộc vào hình thức được lựa chọn. Nghị định số 158/2025/NĐ-CP loại trừ người lao động làm việc theo hợp đồng thử việc khỏi đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; trường hợp thử việc được ghi trong hợp đồng lao động, cách hiểu phổ biến là phải đóng bảo hiểm ngay từ đầu. Thuế thu nhập cá nhân cũng được khấu trừ trên tiền lương thử việc; quy định khấu trừ đối với người lao động không ký hợp đồng lao động từ ba tháng trở lên khác với quy định áp dụng cho người lao động thông thường và được trình bày tại mục [Thuế thu nhập cá nhân và người nước ngoài](#).

Hợp đồng với người lao động nước ngoài

Người lao động nước ngoài phải đủ 18 tuổi trở lên, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc phù hợp với công việc, có đủ sức khỏe, không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt, và phải có giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động (khoản 1 Điều 151). Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản trước khi người đó bắt đầu làm việc. Theo khoản 2 Điều 151, thời hạn của hợp đồng không được vượt quá thời hạn của giấy phép lao động, và quy tắc hai hợp đồng không được áp dụng, do đó người lao động nước ngoài có thể được ký nhiều hợp đồng xác định thời hạn nối tiếp nhau, mỗi hợp đồng tương ứng với một giấy phép lao động hoặc một lần gia hạn. Điều 34 liệt kê việc giấy phép lao động hết hiệu lực là một trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngoài ra, hợp đồng chịu sự điều chỉnh đầy đủ của Bộ luật Lao động. Điều khoản lựa chọn pháp luật nước ngoài hoặc Tòa án nước ngoài không loại trừ sự bảo vệ của Bộ luật đối với công việc được thực hiện tại Việt Nam. Tiền lương của người lao động nước ngoài có thể được ghi và trả bằng ngoại tệ (khoản 2 Điều 95); hệ quả về thuế, bảo hiểm và tiền tệ được trình bày tại mục Tiền lương, lương tối thiểu và bảng lương. Người đại diện theo pháp luật là người nước ngoài cần có cả giấy phép lao động (hoặc xác nhận miễn) và các giấy tờ cư trú được mô tả tại mục Người đại diện theo pháp luật và quản trị doanh nghiệp.

Biệt phái, thỏa thuận cung cấp dịch vụ và cho thuê lại lao động

Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp. Nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật được điều chuyển tạm thời trong nội bộ một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại tại Việt Nam, thuộc một trong mười một ngành dịch vụ trong Biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với WTO, và đã được doanh nghiệp nước ngoài đó tuyển dụng ít nhất 12 tháng liên tục trước khi được điều chuyển, thuộc trường hợp không phải cấp giấy phép lao động (Điều 7 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP). Người được biệt phái như vậy làm việc theo văn bản cử sang làm việc của người sử dụng lao động ở nước ngoài và không bắt buộc phải ký hợp đồng lao động tại Việt Nam; Luật số 41/2024/QH15 cũng loại trừ người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp khỏi đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Việc phân bổ lại chi phí tiền lương theo thỏa thuận biệt phái trong tập đoàn có hệ quả về thuế (Giao dịch liên kết).

Thỏa thuận cung cấp dịch vụ. Công ty nước ngoài cung cấp dịch vụ tại Việt Nam thông qua chính nhân sự của mình, thay vì biệt phái họ sang công ty Việt Nam, phải nộp thuế nhà thầu nước ngoài và có rủi ro hình thành cơ sở thường trú nếu nhân sự của công ty lưu lại lâu hoặc giao kết hợp đồng. Nhân sự đó vẫn cần có giấy phép lao động hoặc thuộc trường hợp được miễn.

Cho thuê lại lao động. Việc cung ứng người lao động làm việc dưới sự điều hành của bên thuê là một hoạt động kinh doanh riêng, phải được cấp phép theo Điều 52 đến Điều 58 Bộ luật và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Đây là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện: doanh nghiệp cho thuê phải có giấy phép và ký quỹ tại ngân hàng, chỉ được cho thuê lại lao động đối với các công việc thuộc danh mục do Chính phủ quy định và không quá 12 tháng cho mỗi lần cho thuê, và người lao động thuê lại không được trả lương thấp hơn người lao động của bên thuê làm cùng công việc. Đối với nhà đầu tư nước ngoài, đây còn là ngành, nghề tiếp cận thị trường có điều kiện, vì vậy cần kiểm tra vị trí của ngành này tại Phụ lục I Nghị định số 96/2026/NĐ-CP (Tiếp cận thị trường đối với nhà đầu tư nước ngoài).

Loại hợp đồng, thử việc và các con số điều chỉnh

Nội dung	Quy định	Căn cứ
Hợp đồng không xác định thời hạn	Không có thời điểm chấm dứt; chỉ chấm dứt theo căn cứ quy định tại Bộ luật	Điểm a khoản 1 Điều 20 Bộ luật Lao động
Hợp đồng xác định thời hạn	Tối đa 36 tháng	Điểm b khoản 1 Điều 20
Ký tiếp hợp đồng	Ký hợp đồng mới trong thời hạn 30 ngày kể từ khi hết hạn, nếu không sẽ trở thành hợp đồng không xác định thời hạn; chỉ được ký thêm một hợp đồng xác định thời hạn, sau đó là hợp đồng không xác định thời hạn	Khoản 2 Điều 20
Ngoại lệ đối với quy tắc hai hợp đồng	Người lao động nước ngoài; người lao động cao tuổi; giám đốc doanh nghiệp có vốn nhà nước; một số cán bộ công đoàn	Khoản 2 Điều 20, Điều 149, khoản 2 Điều 151, khoản 4 Điều 177
Hình thức	Bằng văn bản, làm thành hai bản; bằng lời nói chỉ đối với công việc dưới một tháng (có ngoại lệ); hợp đồng điện tử có giá trị	Điều 14; Nghị định số 337/2025/NĐ-CP
Thử việc: người quản lý doanh nghiệp	Tối đa 180 ngày	Khoản 1 Điều 25
Thử việc: trình độ từ cao đẳng trở lên	Tối đa 60 ngày	Khoản 2 Điều 25
Thử việc: trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ	Tối đa 30 ngày	Khoản 3 Điều 25
Thử việc: công việc khác	Tối đa 6 ngày làm việc	Khoản 4 Điều 25
Tiền lương thử việc	Ít nhất bằng 85% mức lương của công việc đó	Điều 26
Thời hạn hợp đồng của người lao động nước ngoài	Không vượt quá thời hạn của giấy phép lao động	Khoản 2 Điều 151
Mỗi lần cho thuê lại lao động	Tối đa 12 tháng, chỉ đối với công việc thuộc danh mục, phải có giấy phép và ký quỹ	Điều 52 đến Điều 58; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

VÍ DỤ MINH HỌA

Tuyển dụng giám đốc tài chính và tiếp nhận kỹ sư biệt phái tại Thành phố Hồ Chí Minh

Một công ty phần mềm vốn Nhật Bản mới được cấp phép tại Thành phố Hồ Chí Minh (Vùng I) tuyển dụng một giám đốc tài chính người Việt Nam và tiếp nhận một kỹ sư người Nhật Bản từ công ty mẹ. Các số liệu chỉ mang tính minh họa và không tính đến mọi quy định có thể áp dụng đối với một người sử dụng lao động cụ thể.

Giám đốc tài chính: đề nghị tuyển dụng	Tổng lương 45.000.000 đồng/tháng: mức lương theo vị trí 40.000.000 đồng cộng phụ cấp trách nhiệm cố định 5.000.000 đồng. Cả hai đều là khoản cố định hằng tháng và đều được tính vào tiền lương đóng bảo hiểm.
Thử việc	Vị trí yêu cầu trình độ đại học, vì vậy thời gian thử việc tối đa là 60 ngày; người này không phải là người quản lý doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp nên không được áp dụng thời hạn 180 ngày. Điều khoản thử việc trong hợp đồng lao động: 60 ngày với mức lương 85%, tức 38.250.000 đồng/tháng.
Hợp đồng thứ nhất	Hợp đồng xác định thời hạn 24 tháng kể từ ngày 01/3/2026, ký điện tử thông qua một nhà cung cấp được cấp phép có kết nối với nền tảng quốc gia. Hồ sơ đăng ký bảo hiểm được nộp ngày 20/3, trong thời hạn 30 ngày.
Hợp đồng thứ hai	Khi hợp đồng hết hạn vào ngày 28/02/2028, công ty đề nghị ký thêm một hợp đồng xác định thời hạn 24 tháng, được ký ngày 10/3/2028, trong thời hạn 30 ngày. Đó là hợp đồng xác định thời hạn cuối cùng có thể ký: nếu người lao động tiếp tục làm việc sau tháng 02/2030, hợp đồng tiếp theo phải là hợp đồng không xác định thời hạn.
Kỹ sư: tư cách	Được công ty mẹ tại Tokyo tuyển dụng trong bốn năm, được điều chuyển 18 tháng sang công ty con tại Việt Nam, hoạt động trong ngành dịch vụ máy tính thuộc Biểu cam kết với WTO. Người này đáp ứng điều kiện là người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp.
Kỹ sư: hồ sơ	Văn bản cử sang làm việc của công ty mẹ; giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động do cơ quan có thẩm quyền cấp tỉnh cấp (giải quyết trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ); thị thực LĐ1 và thẻ tạm trú. Không bắt buộc ký hợp đồng lao động tại Việt Nam và người này không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.
Kỹ sư: phân bổ chi phí	Công ty con hoàn trả chi phí cho công ty mẹ theo thỏa thuận biệt phái và khấu trừ thuế thu nhập cá nhân tại Việt Nam đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công của người này.

Nếu kỹ sư được tuyển dụng trực tiếp, người này sẽ cần giấy phép lao động, hợp đồng có thời hạn không vượt quá giấy phép và, với hợp đồng từ 12 tháng trở lên, phải tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.

Câu hỏi người sử dụng lao động thường gặp về hợp đồng và thử việc

Tôi có thể thuê một người với tư cách tư vấn tự do để tránh đóng bảo hiểm xã hội không?

Không, nếu về bản chất người đó làm việc có trả công dưới sự quản lý của bạn. Điều 13 Bộ luật Lao động coi mọi thỏa thuận như vậy là hợp đồng lao động bất kể tên gọi, do đó các quy định về bảo hiểm xã hội, khấu trừ thuế thu nhập cá nhân và chấm dứt hợp đồng đều được áp dụng. Dịch vụ độc lập, được thực hiện không có sự giám sát và được xuất hóa đơn, là một vấn đề khác.

Tôi có thể ký bao nhiêu hợp đồng xác định thời hạn với người lao động Việt Nam?

Hai hợp đồng liên tiếp. Theo khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động, sau hợp đồng thứ nhất các bên chỉ được ký thêm một lần hợp đồng xác định thời hạn; nếu người lao động tiếp tục làm việc sau khi hợp đồng thứ hai hết hạn, hợp đồng tiếp theo phải là hợp đồng không xác định thời hạn. Hợp đồng không được ký tiếp trong thời hạn 30 ngày kể từ khi hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc cũng trở thành hợp đồng không xác định thời hạn.

Thời gian thử việc đối với nhân sự cấp cao có thể kéo dài sáu tháng không?

Chỉ đối với người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, chẳng hạn tổng giám đốc, hoặc theo pháp luật về quản lý, sử dụng vốn nhà nước. Đối với các vị trí khác yêu cầu trình độ đại học, thời gian thử việc tối đa là 60 ngày theo Điều 25. Tiền lương thử việc ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

Hợp đồng lao động điện tử có giá trị pháp lý tại Việt Nam không?

Có. Điều 14 Bộ luật Lao động quy định hợp đồng điện tử có giá trị như hợp đồng bằng văn bản, và Nghị định số 337/2025/NĐ-CP, có hiệu lực từ ngày 01/01/2026, quy định các điều kiện: xác thực danh tính, chữ ký số và nhà cung cấp được cấp phép có trách nhiệm gửi từng hợp đồng lên nền tảng quốc gia của Bộ Nội vụ. Hợp đồng giấy vẫn có giá trị.

Hợp đồng của người lao động nước ngoài có thể dài hơn thời hạn giấy phép lao động không?

Không. Khoản 2 Điều 151 giới hạn thời hạn hợp đồng không vượt quá thời hạn của giấy phép lao động, và hợp đồng chấm dứt khi giấy phép lao động hết hiệu lực. Quy tắc hai hợp đồng không áp dụng đối với người lao động nước ngoài, do đó có thể ký hợp đồng xác định thời hạn mới mỗi lần giấy phép lao động được gia hạn hoặc được cấp mới.

THAY ĐỔI DỰ KIẾN NĂM 2027

- Chính phủ đã bổ sung dự án Luật sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động năm 2019, cùng với ba luật khác thuộc lĩnh vực nội vụ, vào Chương trình xây dựng pháp luật năm 2026 theo Nghị quyết số 47/NQ-CP; nội dung và thời điểm chưa được xác định tại ngày rà soát, và các quy định về hợp đồng có thể thay đổi khi luật được thông qua.
- Nền tảng hợp đồng lao động điện tử quốc gia đang trong năm vận hành đầy đủ đầu tiên; dự kiến Bộ Nội vụ sẽ có thêm hướng dẫn về việc kết nối hệ thống tiền lương và nhân sự, cũng như về phụ lục và chấm dứt hợp đồng bằng phương tiện điện tử.
- Đã có tín hiệu về việc sửa đổi các quy định về cho thuê lại lao động, bao gồm danh mục công việc được phép cho thuê lại và mức ký quỹ; cần kiểm tra văn bản hiện hành trước khi thành lập doanh nghiệp cung ứng nhân sự.

Thuật ngữ thường gặp trong hồ sơ, tài liệu

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Labour contract	Hợp đồng lao động	Hợp đồng lao động theo Điều 13 Bộ luật Lao động.
Indefinite-term contract	Hợp đồng lao động không xác định thời hạn	Hợp đồng không có thời điểm chấm dứt.
Definite-term contract	Hợp đồng lao động xác định thời hạn	Hợp đồng có thời hạn tối đa 36 tháng.
Probation	Thử việc	Thời gian làm thử theo Điều 24 đến Điều 27.
Contract annex	Phụ lục hợp đồng lao động	Văn bản sửa đổi, bổ sung hoặc quy định chi tiết hợp đồng; không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng.
Electronic labour contract	Hợp đồng lao động điện tử	Hợp đồng được giao kết dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo Nghị định số 337/2025/NĐ-CP.
Intra-company transferee	Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp	Nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật được điều chuyển trong nội bộ một doanh nghiệp nước ngoài; không thuộc diện cấp giấy phép lao động.
Labour sub-leasing	Cho thuê lại lao động	Cung ứng người lao động làm việc dưới sự điều hành của bên thuê; là hoạt động kinh doanh phải được cấp phép.

NHÀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ NHÀ ĐẦU TƯ VIỆT NAM

Các quy định về hợp đồng là như nhau đối với người sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài và người sử dụng lao động trong nước. Sự khác biệt phụ thuộc vào người lao động chứ không phải nhà đầu tư: hợp đồng của người lao động nước ngoài gắn với giấy phép lao động và không chịu quy tắc hai hợp đồng, và người được biệt phái từ công ty mẹ ở nước ngoài có thể làm việc theo văn bản cử sang làm việc.

LƯU Ý

- Hợp đồng tư vấn hoặc hợp đồng cộng tác viên với những người về bản chất làm việc như người lao động; thanh tra sẽ xác định lại bản chất quan hệ và truy thu bảo hiểm xã hội.
- Để hợp đồng xác định thời hạn thứ hai hết hạn trong khi người lao động vẫn tiếp tục làm việc; quan hệ lao động trở thành không xác định thời hạn.
- Thời gian thử việc sao chép từ mẫu của tập đoàn (ba hoặc sáu tháng) vượt quá giới hạn tại Điều 25 đối với vị trí đó.
- Hợp đồng của người lao động nước ngoài có thời hạn vượt quá giấy phép lao động, hoặc để giấy phép lao động hết hạn; hợp đồng chấm dứt cùng với giấy phép.
- Dựa vào điều khoản không cạnh tranh sau khi chấm dứt hợp đồng như biện pháp chính để bảo vệ thông tin bí mật.

NGUỒN CHÍNH THỨC

- Cơ sở dữ liệu quốc gia về văn bản pháp luật (vbpl.vn): Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, Điều 13 đến Điều 27, Điều 33, Điều 34, Điều 52 đến Điều 58 và Điều 151; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP — <https://vbpl.vn>
- Bộ Nội vụ (lao động, việc làm và nền tảng hợp đồng lao động điện tử quốc gia) — <https://moha.gov.vn>
- Cổng thông tin điện tử Chính phủ: Nghị định số 337/2025/NĐ-CP về hợp đồng lao động điện tử — <https://chinhphu.vn>
- Bảo hiểm xã hội Việt Nam (đăng ký tham gia cho người lao động) — <https://baohiemxahoi.gov.vn>

Thời giờ làm việc, làm thêm giờ, nghỉ phép và nghỉ lễ: tuần làm việc 48 giờ, giới hạn và tiền lương làm thêm giờ, nghỉ hằng năm, lịch nghỉ lễ năm 2026, nghỉ ốm đau và thai sản

Rà soát ngày 10/10/2026 · Biên soạn bởi một luật sư chuyên về đầu tư nước ngoài (đã nghỉ hưu) với 20 năm kinh nghiệm hành nghề trong lĩnh vực pháp luật đầu tư Việt Nam · Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý · [Cách chúng tôi kiểm tra \(tiếng Anh\)](#) · [Mở trong ứng dụng](#)

NHỮNG ĐIỂM CẦN NHẮM

- Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần; người sử dụng lao động quy định thời giờ làm việc theo tuần có thể bố trí tối đa 10 giờ/ngày trong giới hạn 48 giờ (Điều 105 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14).
- Làm thêm giờ phải được người lao động đồng ý và không quá 40 giờ/tháng và 200 giờ/năm, hoặc 300 giờ/năm trong các ngành, nghề được liệt kê với điều kiện thông báo cho cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh (Điều 107; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP).
- Tiền lương làm thêm giờ ít nhất bằng 150% vào ngày thường, 200% vào ngày nghỉ hằng tuần và 300% vào ngày nghỉ lễ, tết, cộng thêm ít nhất 30% khi làm việc vào ban đêm và thêm 20% khi làm thêm giờ vào ban đêm (Điều 98).
- Nghỉ hằng năm là 12 ngày làm việc (14 hoặc 16 ngày trong các trường hợp luật định) cộng thêm một ngày cho mỗi năm làm việc (Điều 113 và Điều 114); những ngày nghỉ chưa sử dụng được thanh toán bằng tiền khi chấm dứt quan hệ lao động.
- Người lao động Việt Nam có 11 ngày nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương theo Điều 112 và, từ ngày 01/7/2026, ngày 24/11 là Ngày Văn hóa Việt Nam (Nghị quyết số 28/2026/QH16); người lao động nước ngoài được nghỉ thêm hai ngày.
- Nghỉ ốm đau và nghỉ thai sản do bảo hiểm xã hội chi trả, không phải người sử dụng lao động: tối đa 30, 40 hoặc 60 ngày hưởng chế độ ốm đau mỗi năm với mức 75% (Điều 43 và Điều 45 Luật số 41/2024/QH15), và sáu tháng nghỉ thai sản, bảy tháng đối với con thứ hai từ ngày 01/7/2026.

Thời giờ làm việc bình thường và làm việc vào ban đêm

Chương VII Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 điều chỉnh thời giờ làm việc, được hướng dẫn chi tiết tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Theo Điều 105, thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong một ngày và không quá 48 giờ trong một tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc theo tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong một ngày và giới hạn 48 giờ/tuần vẫn được áp dụng. Nhà nước khuyến khích thực hiện tuần làm việc 40 giờ, và nhiều văn phòng có vốn đầu tư nước ngoài áp dụng tuần làm việc năm ngày, 40 giờ theo hợp đồng hoặc nội quy, nhưng đó là sự lựa chọn, không phải yêu cầu pháp lý. Thời giờ làm việc phải được

ghi trong hợp đồng lao động hoặc nội quy lao động và thông báo cho người lao động. Thời giờ làm việc tối đa ngắn hơn được áp dụng đối với công việc thuộc danh mục nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ Nội vụ ban hành, và đối với người chưa thành niên.

Làm việc vào ban đêm là thời gian làm việc từ 22:00 đến 06:00 sáng ngày hôm sau (Điều 106). Người lao động được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương làm việc bình thường (khoản 2 Điều 98), và việc làm đêm bị hạn chế đối với người chưa thành niên, lao động nữ mang thai từ tháng thứ bảy (hoặc tháng thứ sáu nếu làm việc ở vùng sâu, vùng xa) và người lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, những người này không bị buộc làm việc ban đêm hoặc làm thêm giờ nếu không đồng ý.

Nghỉ giữa giờ và nghỉ hằng tuần

Người lao động làm việc liên tục từ sáu giờ trở lên trong một ngày được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc vào ban đêm thì được nghỉ ít nhất 45 phút liên tục, và thời gian này được tính vào thời giờ làm việc (Điều 109). Người sử dụng lao động có thể quy định thêm các đợt nghỉ ngắn trong nội quy lao động. Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác (Điều 110).

Theo Điều 111, mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trường hợp do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động phải bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân một tháng ít nhất bốn ngày. Người sử dụng lao động quyết định ngày nghỉ hằng tuần, thường là Chủ nhật, và ghi vào nội quy lao động. Nếu ngày nghỉ lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày làm việc kế tiếp (khoản 3 Điều 111). Các cơ sở hoạt động bảy ngày trong tuần nên quy định ngày nghỉ luân phiên trong nội quy lao động.

Làm thêm giờ: sự đồng ý, giới hạn và thông báo

Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động. Điều 107 chỉ cho phép làm thêm giờ khi được người lao động đồng ý và trong ba giới hạn. Thứ nhất, số giờ làm thêm không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong một ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong một ngày. Thứ hai, số giờ làm thêm không quá 40 giờ trong một tháng. Thứ ba, số giờ làm thêm không quá 200 giờ trong một năm, trừ trường hợp được làm thêm tối đa 300 giờ trong một năm đối với các ngành, nghề, công việc và trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 107 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP: sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản; sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu, cấp, thoát nước; công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời; công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm; và các trường hợp khác do Chính phủ quy định.

Người sử dụng lao động tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh, nay là Sở Nội vụ. Việc không thông báo tự nó đã là một hành vi vi phạm theo Nghị định số 283/2026/NĐ-CP, độc lập với các mức phạt nặng hơn đối với hành vi vượt quá giới hạn. Điều 108 chỉ cho phép làm thêm giờ vượt quá giới hạn, và không cần sự đồng ý của

người lao động, trong các trường hợp đặc biệt: thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh, và các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và các sự kiện tương tự.

Các giới hạn này là tuyệt đối. Việc trả thêm tiền, có văn bản từ bỏ của người lao động hoặc gọi số giờ làm thêm là đào tạo không làm cho việc làm thêm trên 300 giờ trở thành hợp pháp. Các đợt cao điểm theo mùa được giải quyết bằng cách bố trí thêm ca, tuyển dụng lao động tạm thời và, trong giới hạn cho phép, thuê lại lao động (Hợp đồng lao động và thử việc).

HƯỚNG DẪN RA QUYẾT ĐỊNH

Tôi có được bố trí làm thêm giờ trong trường hợp này không?

Lần lượt trả lời các câu hỏi đối với từng người lao động và từng khoảng thời gian. Câu trả lời đầu tiên dẫn đến một kết luận sẽ quyết định vấn đề.

Q1 Công việc có cần thiết để thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh, hoặc để bảo vệ tính mạng con người, tài sản khi xảy ra thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc tình huống khẩn cấp tương tự hay không (Điều 108)?

Có Có thể yêu cầu làm thêm giờ mà không cần sự đồng ý và vượt quá giới hạn, trong suốt thời gian xảy ra tình huống khẩn cấp. Trả lương theo mức làm thêm giờ.

Không Chuyển sang câu hỏi 2.

Q2 Người lao động đã đồng ý làm thêm giờ chưa?

Có Chuyển sang câu hỏi 3.

Không Không được bố trí làm thêm giờ. Sự đồng ý có thể được thể hiện bằng văn bản hoặc được ghi nhận bằng phương tiện điện tử; quy định trong nội quy nhằm bắt buộc làm thêm giờ không phải là sự đồng ý.

Q3 Số giờ làm thêm trong ngày có vượt quá 50% số giờ làm việc bình thường, hoặc tổng số giờ làm việc bình thường và làm thêm vượt quá 12 giờ, hoặc tổng số giờ làm thêm trong tháng vượt quá 40 giờ không?

Có Không được phép. Bố trí lại lịch làm việc, thêm ca hoặc tuyển dụng lao động tạm thời.

Không Chuyển sang câu hỏi 4.

Q4 Tổng số giờ làm thêm của người lao động trong năm dương lịch có vượt quá 200 giờ không?

Có Chỉ được phép làm thêm tối đa 300 giờ nếu công việc thuộc khoản 3 Điều 107 hoặc Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, và chỉ sau khi đã thông báo bằng văn bản cho Sở Nội vụ. Trên 300 giờ thì không được phép.

Không Được phép. Ghi nhận số giờ và trả lương theo mức quy định tại Điều 98.

Tiền lương làm thêm giờ và làm việc vào ban đêm

Điều 98 quy định mức tối thiểu tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm: ít nhất bằng 150% vào ngày thường, ít nhất bằng 200% vào ngày nghỉ hằng tuần, và ít nhất bằng 300% vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, trong trường hợp cuối chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương mà người lao động vẫn được hưởng, do đó người lao động hưởng lương tháng làm việc vào ngày nghỉ lễ trên thực tế nhận được bốn lần đơn giá tiền lương theo giờ cho những giờ đó. Làm việc vào ban đêm được trả thêm ít nhất 30%. Làm thêm giờ vào ban đêm, ngoài tiền lương làm thêm giờ và làm việc vào ban đêm, còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương của công việc làm vào ban ngày của ngày đó; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định công thức tính, công thức này khác nhau tùy thuộc vào việc người lao động có làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó hay không.

Tiền lương giờ được xác định từ tiền lương tháng theo công việc, theo phương pháp quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP: tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng do người sử dụng lao động quy định và chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày. Các khoản phụ cấp là một phần của tiền lương theo công việc được tính vào; tiền thưởng và các khoản phúc lợi thì không. Người sử dụng lao động đôi khi thỏa thuận một mức lương trọn gói bao gồm cả làm thêm giờ. Thỏa thuận đó không đáp ứng Điều 98 trừ khi chứng minh được số tiền đã thỏa thuận bao gồm đủ các mức luật định cho số giờ thực tế đã làm, và Tòa án giải thích các điều khoản như vậy theo hướng bất lợi cho người sử dụng lao động.

Nghỉ hằng năm và nghỉ việc riêng

Theo Điều 113, người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương 12 ngày làm việc; 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; và 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng thì số ngày nghỉ hằng năm tính theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc. Điều 114 bổ sung thêm một ngày cho mỗi năm làm việc cho cùng một người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và phải thông báo trước cho người lao động; người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa ba năm một lần. Khi chấm dứt quan hệ lao động, người sử dụng lao động phải thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ hằng năm (khoản 3 Điều 113).

Điều 115 quy định người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương ba ngày khi kết hôn, một ngày khi con đẻ, con nuôi kết hôn, và ba ngày khi cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi, cha đẻ, mẹ đẻ của vợ hoặc chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi chết. Người lao động được nghỉ không hưởng lương một ngày khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết, hoặc cha hoặc mẹ kết hôn, anh, chị, em ruột kết hôn, và có thể thỏa thuận nghỉ thêm không hưởng lương. Nhiều người sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài cho nghỉ nhiều hơn theo hợp đồng, điều này được phép; điều người sử dụng lao động không được làm là cho nghỉ ít hơn.

Ngày nghỉ lễ năm 2026

Điều 112 quy định người lao động Việt Nam được nghỉ 11 ngày lễ, tết hưởng nguyên lương: Tết Dương lịch (ngày 01/01 dương lịch, một ngày); Tết Âm lịch (năm ngày); Ngày Chiến thắng (ngày 30/4 dương lịch, một ngày); Ngày Quốc tế lao động (ngày 01/5 dương lịch, một ngày); Quốc khánh (ngày 02/9 dương lịch và một ngày liền kề, hai ngày); và Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương (ngày 10/3 âm lịch, một ngày). Nghị quyết số 28/2026/QH16 về phát triển văn hóa Việt Nam, có hiệu lực từ ngày 01/7/2026, quy định ngày 24/11 là Ngày Văn hóa Việt Nam, người lao động được nghỉ và hưởng nguyên lương, do đó lịch nghỉ của người lao động Việt Nam nay có tổng cộng 12 ngày hưởng nguyên lương. Chính phủ đang chuẩn bị sửa đổi Bộ luật Lao động để đưa ngày nghỉ lễ mới vào Điều 112. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ nêu trên còn được nghỉ thêm một ngày Tết cổ truyền dân tộc và một ngày Quốc khánh của nước họ.

Hàng năm, Thủ tướng Chính phủ quyết định cụ thể ngày nghỉ Tết Âm lịch và ngày nghỉ liền kề với Quốc khánh đối với khu vực công. Người sử dụng lao động khu vực tư nhân được tự lựa chọn ngày nghỉ Tết trong số ngày luật định, nhưng phần lớn áp dụng theo lịch của khu vực công và thông báo trước cho người lao động. Kỳ nghỉ dài hơn của khu vực công có được nhờ hoán đổi ngày làm việc, việc mà người sử dụng lao động khu vực tư nhân có thể thỏa thuận với người lao động nhưng không bắt buộc. Ngày nghỉ lễ trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì được nghỉ bù.

Nghỉ ốm đau, thai sản và các chế độ nghỉ khác do bảo hiểm xã hội chi trả

Tiền lương trong thời gian nghỉ ốm tại Việt Nam là một chế độ bảo hiểm xã hội, không phải nghĩa vụ trả lương. Theo Điều 42 đến Điều 45 Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15, người lao động tham gia bảo hiểm bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động phải nghỉ việc, hoặc phải nghỉ việc để chăm sóc con dưới bảy tuổi bị ốm đau, được hưởng chế độ ốm đau bằng 75% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Thời gian hưởng tối đa trong một năm, tính theo ngày làm việc, là 30 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm, 40 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm và 60 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên, với giới hạn cao hơn đối với nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và tiếp tục được hưởng đối với các bệnh cần chữa trị dài ngày thuộc danh mục. Thời gian nghỉ dưới nửa ngày được tính là nửa ngày. Người sử dụng lao động không trả lương cho những ngày đó nhưng phải lập hồ sơ để nghị với cơ quan bảo hiểm xã hội và có thể trả thêm theo hợp đồng.

Lao động nữ sinh con được nghỉ thai sản sáu tháng, cũng do bảo hiểm xã hội chi trả với mức bằng 100% mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của sáu tháng trước khi nghỉ. Từ ngày 01/7/2026, Luật Dân số số 113/2025/QH15 và Nghị định số 168/2026/NĐ-CP hướng dẫn thi hành kéo dài thời gian nghỉ thai sản lên bảy tháng khi sinh con thứ hai và tăng thời gian nghỉ của lao động nam khi vợ sinh con thứ hai. Ngoài ra, lao động nam được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi vợ sinh con từ năm đến mười bốn ngày làm việc tùy theo trường hợp sinh. Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ mang thai, đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động (Điều 37), và phải bố trí cho lao động nữ trở lại làm công việc cũ, hoặc công việc khác với mức lương không thấp hơn, khi người đó trở lại làm việc.

Người lao động nước ngoài tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc (Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp) được hưởng chế độ ốm đau và thai sản như nhau. Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp được chi trả từ quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp riêng, do người sử dụng lao động đóng 0,5%.

Tổng quan về thời giờ làm việc, làm thêm giờ và nghỉ phép

Nội dung	Quy định	Căn cứ
Thời giờ làm việc bình thường	8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần; tối đa 10 giờ/ngày nếu quy định theo tuần	Điều 105 Bộ luật Lao động
Làm việc vào ban đêm	Từ 22:00 đến 06:00; trả thêm ít nhất 30%	Điều 106 và khoản 2 Điều 98
Nghỉ giữa giờ	30 phút (45 phút nếu làm ban đêm) sau 6 giờ làm việc liên tục, được tính vào giờ làm việc	Điều 109
Nghỉ hằng tuần	24 giờ liên tục; bình quân 4 ngày/tháng nếu không thể nghỉ hằng tuần	Điều 111
Giới hạn làm thêm giờ	50% số giờ làm việc trong ngày (tổng 12 giờ nếu quy định theo tuần); 40 giờ/tháng; 200 giờ/năm, hoặc 300 giờ trong các ngành, nghề được liệt kê kèm thông báo	Điều 107; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP
Tiền lương làm thêm giờ	150% ngày thường; 200% ngày nghỉ hằng tuần; 300% ngày nghỉ lễ (chưa kể tiền lương ngày lễ); làm thêm giờ ban đêm cộng thêm 20%	Điều 98
Nghỉ hằng năm	12 / 14 / 16 ngày làm việc, cộng 1 ngày cho mỗi 5 năm làm việc	Điều 113 và Điều 114
Nghỉ lễ, tết (người lao động Việt Nam)	11 ngày, cộng ngày 24/11 từ ngày 01/7/2026	Điều 112; Nghị quyết số 28/2026/QH16
Nghỉ lễ, tết (người lao động nước ngoài)	Như trên, cộng Tết cổ truyền dân tộc và Quốc khánh của nước họ	Khoản 2 Điều 112
Nghỉ việc riêng	Kết hôn 3 ngày; con kết hôn 1 ngày; cha, mẹ, vợ hoặc chồng, con chết 3 ngày	Điều 115
Chế độ ốm đau	75% tiền lương đóng bảo hiểm; 30 / 40 / 60 ngày/năm theo số năm đóng	Điều 43 và Điều 45 Luật số 41/2024/QH15
Nghỉ thai sản	6 tháng; 7 tháng đối với con thứ hai từ ngày 01/7/2026	Luật số 41/2024/QH15; Luật số 113/2025/QH15; Nghị định số 168/2026/NĐ-CP

VÍ DỤ MINH HỌA

Làm thêm giờ của công nhân lắp ráp tại nhà máy điện tử ở Bắc Ninh

Một nhà máy lắp ráp điện tử trong khu công nghiệp tại Bắc Ninh (Vùng I) có mùa cao điểm từ tháng 9 đến tháng 12. Nhà máy áp dụng tuần làm việc sáu ngày, 48 giờ, với Chủ nhật là ngày nghỉ hằng tuần. Các số liệu chỉ mang tính minh họa; làm tròn đến đồng.

Tiền lương	7.800.000 đồng/tháng theo công việc, không có phụ cấp. Nội quy lao động của người sử dụng lao động quy định 26 ngày làm việc bình thường mỗi tháng.
Tiền lương giờ	$7.800.000 / 26 / 8 = 37.500$ đồng.
Làm thêm giờ tháng 10	24 giờ vào các ngày thường và 8 giờ vào hai ngày Chủ nhật, trong mỗi trường hợp đều có văn bản đồng ý của người lao động: tổng cộng 32 giờ, trong giới hạn 40 giờ/tháng và không quá 4 giờ vào bất kỳ ngày thường nào (50% của 8 giờ).
Tiền lương làm thêm giờ ngày thường	$24 \times 37.500 \times 150\% = 1.350.000$ đồng.
Tiền lương làm thêm giờ ngày Chủ nhật	$8 \times 37.500 \times 200\% = 600.000$ đồng.
Làm việc vào ngày nghỉ lễ	Trong tháng 9, người lao động làm việc 8 giờ vào ngày 02/9 theo yêu cầu của nhà máy: $8 \times 37.500 \times 300\% = 900.000$ đồng, ngoài tiền lương bình thường vốn đã bao gồm ngày nghỉ lễ.
Tổng số trong năm	Đến ngày 31/10, người lao động đã có 210 giờ làm thêm trong năm. Vì điện tử là ngành được liệt kê, nhà máy có thể tổ chức làm thêm đến 300 giờ, nhưng chỉ sau khi thông báo bằng văn bản cho Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh, việc mà nhà máy đã thực hiện vào tháng 7 khi kế hoạch cho thấy sẽ vượt quá 200 giờ.
Kiểm tra giới hạn cho tháng 12	Với 290 giờ đã đạt được đến cuối tháng 11, số giờ làm thêm trong tháng 12 của người lao động này bị giới hạn ở mức 10 giờ, dù nhu cầu cao đến đâu. Nhà máy tuyển dụng 40 công nhân theo hợp đồng xác định thời hạn ba tháng để đáp ứng đợt cao điểm.

Tiền lương làm thêm giờ là thu nhập từ tiền lương, tiền công; quy định về thuế thu nhập cá nhân từ lâu đã miễn thuế đối với phần tiền lương làm thêm giờ cao hơn so với tiền lương làm việc bình thường, và cách xử lý hiện hành theo Luật số 109/2025/QH15 được trình bày tại mục [Thuế thu nhập cá nhân và người nước ngoài](#).

Nếu nhà máy là một công ty phần mềm, giới hạn hằng năm sẽ là 200 giờ, trừ khi chứng minh được công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng được.

Câu hỏi người sử dụng lao động thường gặp về thời giờ làm việc và nghỉ phép

Thời giờ làm việc theo luật định tại Việt Nam là bao nhiêu?

Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần theo Điều 105 Bộ luật Lao động; người sử dụng lao động quy định thời giờ làm việc theo tuần có thể bố trí tối đa 10 giờ/ngày trong giới hạn 48 giờ. Nhà nước khuyến khích tuần làm việc 40 giờ, được nhiều văn phòng có vốn đầu tư nước ngoài áp dụng theo hợp đồng, nhưng đây không phải là quy định bắt buộc.

Người lao động được làm thêm tối đa bao nhiêu giờ?

Khi có sự đồng ý của người lao động, tối đa 50% số giờ làm việc bình thường trong ngày, 40 giờ/tháng và 200 giờ/năm. Trong các ngành, nghề được liệt kê như dệt, may, da giày, điện tử và chế biến thực phẩm, tối đa 300 giờ/năm, sau khi thông báo bằng văn bản cho Sở Nội vụ (Điều 107; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP). Tổng số giờ cao hơn là trái pháp luật kể cả khi người lao động đồng ý.

Năm 2026 Việt Nam có bao nhiêu ngày nghỉ lễ?

Mười một ngày theo Điều 112 Bộ luật Lao động, bao gồm năm ngày Tết Âm lịch và hai ngày Quốc khánh, cộng thêm ngày 24/11 là Ngày Văn hóa Việt Nam từ ngày 01/7/2026 theo Nghị quyết số 28/2026/QH16, tổng cộng là mười hai ngày đối với người lao động Việt Nam. Người lao động nước ngoài còn được nghỉ Tết cổ truyền dân tộc và Quốc khánh của nước họ.

Người sử dụng lao động có phải trả lương trong thời gian nghỉ ốm không?

Không, trừ khi hợp đồng có quy định. Người lao động tham gia bảo hiểm được hưởng chế độ ốm đau từ bảo hiểm xã hội bằng 75% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm, tối đa 30, 40 hoặc 60 ngày làm việc mỗi năm tùy theo số năm đóng (Điều 43 và Điều 45 Luật số 41/2024/QH15). Người sử dụng lao động lập hồ sơ đề nghị và có thể trả thêm.

Những ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng có phải thanh toán bằng tiền không?

Có, khi chấm dứt hợp đồng. Khoản 3 Điều 113 Bộ luật Lao động yêu cầu người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ hằng năm khi người lao động thôi việc hoặc bị mất việc làm. Trong thời gian làm việc, các bên có thể thỏa thuận chuyển hoặc nghỉ gộp tối đa ba năm một lần, và người sử dụng lao động có thể quy định lịch nghỉ sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

THAY ĐỔI DỰ KIẾN NĂM 2027

- Dự án luật sửa đổi Bộ luật Lao động, được bổ sung vào Chương trình xây dựng pháp luật năm 2026 theo Nghị quyết số 47/NQ-CP của Chính phủ, dự kiến sẽ đưa ngày 24/11 vào Điều 112; việc dự án luật có đồng thời thay đổi thời giờ làm việc hoặc giới hạn làm thêm giờ hay không vẫn chưa được xác định tại ngày rà soát.
- Dự án Luật sửa đổi, bổ sung Luật An toàn, vệ sinh lao động đã được dự kiến trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội cho ý kiến vào tháng 9/2026; các thay đổi về chế độ tai nạn lao động và thời giờ làm việc đối với nghề, công việc nặng nhọc, độc hại có thể sẽ theo sau.
- Bộ Nội vụ định kỳ sửa đổi danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, căn cứ để áp dụng thời gian nghỉ hằng năm dài hơn và thời giờ làm việc ngắn hơn; cần kiểm tra danh mục hiện hành đối với các vị trí sản xuất.

Thuật ngữ thường gặp trong hồ sơ, tài liệu

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Normal working hours	Thời giờ làm việc bình thường	Không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần (Điều 105).
Overtime	Làm thêm giờ	Làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường, có sự đồng ý của người lao động và trong giới hạn tại Điều 107.
Night work	Làm việc vào ban đêm	Làm việc trong khoảng thời gian từ 22:00 đến 06:00 (Điều 106).
Weekly rest	Nghỉ hằng tuần	Ít nhất 24 giờ liên tục mỗi tuần (Điều 111).
Annual leave	Nghỉ hằng năm	Nghỉ có hưởng lương 12, 14 hoặc 16 ngày làm việc (Điều 113).
Public holidays	Nghỉ lễ, tết	Các ngày nghỉ hưởng nguyên lương theo Điều 112 và Nghị quyết số 28/2026/QH16.
Sickness benefit	Chế độ ốm đau	Chế độ bảo hiểm xã hội đối với thời gian nghỉ ốm.
Maternity benefit	Chế độ thai sản	Chế độ bảo hiểm xã hội đối với thời gian mang thai, sinh con và nghỉ của lao động nam khi vợ sinh con.

NHÀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ NHÀ ĐẦU TƯ VIỆT NAM

Quy định về thời giờ làm việc là như nhau đối với người sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài và trong nước. Sự khác biệt liên quan đến người lao động: người lao động nước ngoài được nghỉ thêm hai ngày lễ, và chỉ người lao động nước ngoài tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mới được cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả chế độ ốm đau và thai sản. Chính sách của tập đoàn áp dụng từ nước ngoài chỉ có giá trị khi có lợi cho người lao động ít nhất như Bộ luật.

LƯU Ý

- Làm thêm trên 300 giờ/năm trong bất kỳ ngành, nghề nào, hoặc trên 200 giờ ngoài các ngành, nghề được liệt kê; sự đồng ý và tiền trả thêm không khắc phục được vi phạm.
- Không thông báo cho Sở Nội vụ trước khi số giờ làm thêm vượt quá 200 giờ; đây là một hành vi vi phạm riêng.
- Lịch nghỉ lễ được xây dựng dựa trên việc hoán đổi ngày làm việc của khu vực công mà không thỏa thuận việc hoán đổi với người lao động.
- Coi ngày 24/11 là ngày nghỉ không bắt buộc trong năm 2026; đây là ngày nghỉ lễ hưởng nguyên lương từ ngày 01/7/2026.
- Chấm dứt hợp đồng hoặc xử lý kỷ luật người lao động đang nghỉ ốm đau, nghỉ thai sản hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trái với Điều 37.

NGUỒN CHÍNH THỨC

- Cơ sở dữ liệu quốc gia về văn bản pháp luật (vbpl.vn): Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, Điều 98 và Điều 105 đến Điều 115; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP — <https://vbpl.vn>
- Cổng thông tin điện tử Chính phủ: Nghị quyết số 28/2026/QH16 (Ngày Văn hóa Việt Nam) và thông báo nghỉ lễ hằng năm — <https://chinhphu.vn>
- Bảo hiểm xã hội Việt Nam: chế độ ốm đau và thai sản theo Luật số 41/2024/QH15 — <https://baohiemxahoi.gov.vn>
- Bộ Nội vụ (thời giờ làm việc, thông báo làm thêm giờ) — <https://moha.gov.vn>

Tiền lương, lương tối thiểu và bảng lương: mức lương tối thiểu vùng năm 2026, thang lương, bảng lương, quy định trả lương, tiền thưởng và lương tháng 13, bảng kê trả lương và khấu trừ, nhân sự nước ngoài được trả lương ở nước ngoài, và chi phí cho một người lao động

Rà soát ngày 10/10/2026 · Biên soạn bởi một luật sư chuyên về đầu tư nước ngoài (đã nghỉ hưu) với 20 năm kinh nghiệm hành nghề trong lĩnh vực pháp luật đầu tư Việt Nam · Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý · [Cách chúng tôi kiểm tra \(tiếng Anh\)](#) · [Mở trong ứng dụng](#)

NHỮNG ĐIỂM CẦN NHỚ

- Từ ngày 01/01/2026, mức lương tối thiểu tháng theo vùng là 5.310.000 đồng (Vùng I), 4.730.000 đồng (Vùng II), 4.140.000 đồng (Vùng III) và 3.700.000 đồng (Vùng IV), với mức lương tối thiểu giờ là 25.500 đồng, 22.700 đồng, 20.000 đồng và 17.800 đồng (Nghị định số 293/2025/NĐ-CP).
- Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động, tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện (Điều 93 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14).
- Tiền lương được ghi và trả bằng đồng Việt Nam, nhưng người lao động nước ngoài có thể được trả bằng ngoại tệ; mỗi lần trả lương phải kèm theo bảng kê trả lương (Điều 95).
- Việc khấu trừ chỉ được thực hiện để bồi thường thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động và không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng (Điều 102); tiền thưởng, kể cả lương tháng 13, không bắt buộc trừ khi đã được cam kết trong hợp đồng, quy chế thưởng hoặc thỏa ước lao động tập thể (Điều 104).
- Trên tiền lương của người lao động Việt Nam, người sử dụng lao động đóng thêm 21,5% cho các loại bảo hiểm và 2% kinh phí công đoàn, trong phạm vi mức trần, do đó chi phí sử dụng lao động thông thường vào khoảng 123,5% tổng lương khi tiền lương dưới mức trần đóng bảo hiểm.

Thế nào là tiền lương

Điều 90 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 định nghĩa tiền lương là số tiền người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương theo công việc hoặc chức danh, tính cho thời giờ làm việc bình thường, không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng, và người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau. Việc phân tách ba thành phần này có ý nghĩa đối với ba mục đích khác nhau: việc kiểm tra mức lương tối thiểu áp dụng đối với mức lương theo công việc; tiền lương làm thêm giờ được tính trên mức lương theo công việc và các khoản phụ cấp là một phần của mức lương đó; và bảo hiểm xã

hội bắt buộc được đóng trên mức lương theo công việc cộng với phụ cấp lương và các khoản bổ sung thường xuyên, nhưng không tính trên tiền thưởng hoặc các khoản phúc lợi (Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp).

Hợp đồng chỉ ghi một con số tổng lương duy nhất mà không xác định các thành phần dễ dẫn đến tranh chấp với cơ quan bảo hiểm xã hội về căn cứ đóng bảo hiểm. Hợp đồng dồn phần lớn thu nhập vào phụ cấp để giảm căn cứ đóng bảo hiểm lại dẫn đến vấn đề ngược lại: các khoản phụ cấp được trả thường xuyên cùng kỳ lương đều phải đóng bảo hiểm, dù được gọi tên là gì. Cơ cấu an toàn nhất là mức lương theo vị trí phản ánh đúng giá trị thực của công việc, một số ít khoản phụ cấp cố định được nêu tên và xác định rõ số tiền, cùng với một chính sách thưởng và phúc lợi riêng.

Mức lương tối thiểu vùng năm 2026

Việt Nam quy định bốn mức lương tối thiểu vùng bằng nghị định của Chính phủ trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia. Nghị định số 293/2025/NĐ-CP quy định các mức áp dụng từ ngày 01/01/2026: 5.310.000 đồng/tháng (25.500 đồng/giờ) tại Vùng I, 4.730.000 đồng (22.700 đồng) tại Vùng II, 4.140.000 đồng (20.000 đồng) tại Vùng III và 3.700.000 đồng (17.800 đồng) tại Vùng IV. Vùng I bao gồm các khu vực đô thị trung tâm của Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh và một số khu vực công nghiệp lân cận; Vùng III và Vùng IV bao gồm các khu vực nông thôn và miền núi. Do các tỉnh và xã đã được sáp nhập trong năm 2025, phụ lục của nghị định liệt kê vùng theo đơn vị hành chính cấp xã; người sử dụng lao động phải tra cứu xã, phường nơi đặt từng địa điểm làm việc, chứ không chỉ căn cứ vào tỉnh. Người sử dụng lao động có các địa điểm làm việc ở các vùng khác nhau áp dụng mức lương tối thiểu của từng vùng đối với người lao động làm việc tại đó, và địa điểm làm việc trong khu công nghiệp hoặc khu kinh tế nằm trên địa bàn có các mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì áp dụng mức cao nhất.

Mức lương tối thiểu tháng áp dụng đối với người lao động hưởng lương theo tháng và mức lương tối thiểu giờ áp dụng đối với người lao động hưởng lương theo giờ; người lao động hưởng lương theo tuần, theo ngày hoặc theo sản phẩm được quy đổi tương đương theo tháng hoặc theo giờ. Mức lương tối thiểu là mức sàn đối với mức lương theo công việc cho một tháng làm việc đủ thời giờ làm việc bình thường. Mức này không bao gồm tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, phụ cấp nặng nhọc, độc hại, hoặc hỗ trợ tiền ăn và đi lại, những khoản này phải được trả thêm. Trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu là hành vi vi phạm theo Nghị định số 283/2026/NĐ-CP, với mức phạt tăng dần theo số người lao động bị vi phạm và gấp đôi đối với tổ chức, kèm theo biện pháp buộc trả đủ phần tiền lương còn thiếu.

Mức lương tối thiểu vùng cũng là căn cứ để xác định các con số khác: mức sàn của tiền lương đóng bảo hiểm đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, mức trần đóng bảo hiểm thất nghiệp (20 lần mức lương tối thiểu vùng, tức 106.200.000 đồng tại Vùng I trong năm 2026) và mức lương dùng để tính một số khoản trợ cấp và tiền lương ngừng việc. Bộ Nội vụ đã đề xuất tăng bình quân 7,8% từ ngày 01/01/2027; đến cuối tháng 9/2026, nghị định của Chính phủ chưa được ban hành (Câu hỏi thường gặp số 57).

Thang lương, bảng lương, trả lương và bảng kê trả lương

Theo Điều 93, người sử dụng lao động phải tự xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện. Việc đăng ký với cơ quan nhà nước không còn bắt buộc, nhưng thanh tra lao động sẽ yêu cầu xuất trình thang lương, bảng lương và tài liệu chứng minh việc tham khảo ý kiến và công bố công khai.

Điều 94 đến Điều 97 điều chỉnh việc trả lương. Tiền lương phải được trả trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động, hoặc cho người được người lao động ủy quyền; người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động, không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động. Tiền lương được ghi trong hợp đồng và trả bằng đồng Việt Nam, nhưng người lao động là người nước ngoài có thể được trả bằng ngoại tệ (khoản 2 Điều 95). Tiền lương có thể được trả bằng tiền mặt hoặc qua tài khoản ngân hàng của người lao động, trong trường hợp đó người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương (Điều 96). Người lao động hưởng lương theo tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần, vào thời điểm cố định đã thỏa thuận trước (Điều 97). Trường hợp vì lý do bất khả kháng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn một tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương công bố. Mỗi lần trả lương phải kèm theo bảng kê trả lương ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có) và các khoản khác (khoản 3 Điều 95).

Điều 99 điều chỉnh tiền lương ngừng việc: nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương; nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, hoặc do thiên tai, dịch bệnh, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc, nhưng trong 14 ngày làm việc đầu tiên không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Tiền thưởng, lương tháng 13, phụ cấp và khấu trừ

Điều 104 quy định tiền thưởng thuộc quyền quyết định của người sử dụng lao động: được thưởng căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, theo quy chế thưởng do người sử dụng lao động ban hành sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc. Lương tháng 13 trả trước Tết là một thông lệ phổ biến và các ứng viên đều kỳ vọng, nhưng Bộ luật Lao động không bắt buộc. Khoản này trở thành nghĩa vụ có thể yêu cầu thực hiện nếu hợp đồng lao động, quy chế thưởng hoặc thỏa ước lao động tập thể có cam kết, và việc trả một khoản lương tháng 13 cố định năm này qua năm khác mà không kèm điều kiện có thể được coi là một điều khoản đã thỏa thuận. Người sử dụng lao động muốn khoản chi này mang tính tùy nghi nên nêu rõ bằng văn bản và gắn với kết quả kinh doanh.

Phụ cấp và phúc lợi (Điều 103) được thỏa thuận trong hợp đồng, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy chế của người sử dụng lao động. Các khoản phụ cấp thông thường gồm phụ cấp chức vụ, trách nhiệm, thâm niên, nặng nhọc, độc hại, khu vực và thu hút; các khoản phúc lợi thông thường gồm tiền ăn, đi lại, điện thoại, nhà ở, gửi trẻ, khám sức khỏe và quà tặng vào dịp lễ, tết. Cách xử lý về bảo hiểm và thuế khác nhau đối với từng khoản.

Việc khấu trừ bị giới hạn chặt chẽ. Theo Điều 102, người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc tài sản khác của người sử dụng lao động theo Điều 129, và mức khấu trừ không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm bắt buộc và thuế thu nhập cá nhân. Đoàn phí công đoàn, khoản hoàn trả tiền vay của người sử dụng lao động và các khoản tương tự phải có văn bản đồng ý của người lao động. Việc phạt tiền, cắt lương thay cho việc xử lý kỷ luật lao động bị nghiêm cấm (Điều 127). Việc tạm ứng tiền lương được phép theo điều kiện đã thỏa thuận (Điều 101).

Thực hiện bảng lương hằng tháng

1 Chốt bảng chấm công và giờ làm thêm

Chốt số giờ làm việc, giờ làm thêm theo từng loại, làm việc vào ban đêm, ngày nghỉ và vắng mặt trong kỳ, và đối chiếu giờ làm thêm với giới hạn tháng và năm (Thời giờ làm việc, nghỉ phép và nghỉ lễ).

2 Tính tổng lương

Mức lương theo công việc, phụ cấp, tiền lương làm thêm giờ ở mức 150%, 200% hoặc 300%, tiền lương làm việc vào ban đêm, tiền thưởng đến hạn và các khoản lợi ích chịu thuế.

3 Xác định tiền lương đóng bảo hiểm

Mức lương theo công việc cộng phụ cấp lương và các khoản bổ sung thường xuyên, không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng và tối đa bằng 20 lần mức tham chiếu (50.600.000 đồng từ ngày 01/7/2026) đối với bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, và 20 lần mức lương tối thiểu vùng đối với bảo hiểm thất nghiệp.

4 Khấu trừ phần đóng của người lao động

8% bảo hiểm xã hội, 1,5% bảo hiểm y tế và, đối với người lao động Việt Nam, 1% bảo hiểm thất nghiệp, tổng cộng 10,5%; người lao động nước ngoài tham gia bảo hiểm đóng 9,5%.

5 Khấu trừ thuế thu nhập cá nhân

Áp dụng biểu thuế lũy tiến từng phần đối với cá nhân cư trú (từ 5% đến 35%) sau khi giảm trừ gia cảnh cho bản thân 15,5 triệu đồng và 6,2 triệu đồng cho mỗi người phụ thuộc đã đăng ký, hoặc thuế suất 20% đối với cá nhân không cư trú (Thuế thu nhập cá nhân và người nước ngoài).

6 Trả lương thực nhận và gửi bảng kê trả lương

Vào ngày trả lương cố định, bằng chuyển khoản ngân hàng do người sử dụng lao động chịu phí, kèm bảng kê trả lương cho từng người lao động (khoản 3 Điều 95).

7

Đóng phần bảo hiểm của người sử dụng lao động và kinh phí công đoàn

Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của tháng chậm nhất vào ngày cuối cùng của tháng tiếp theo (Điều 34 Luật số 41/2024/QH15); kinh phí công đoàn 2% đóng hằng tháng theo Nghị định số 105/2026/NĐ-CP.

8

Khai báo và lưu trữ hồ sơ

Tờ khai thuế thu nhập cá nhân theo tháng hoặc theo quý, điều chỉnh bảo hiểm đối với người lao động mới vào và nghỉ việc, và hồ sơ bảng lương làm căn cứ cho từng số liệu phục vụ thanh tra lao động và thanh tra, kiểm tra thuế.

Nhân sự nước ngoài được trả lương bằng ngoại tệ hoặc ở nước ngoài

Ba chế độ pháp lý cùng gặp nhau trong bảng lương của người lao động nước ngoài. **Pháp luật lao động** cho phép hợp đồng ghi và trả lương cho người lao động nước ngoài bằng ngoại tệ (khoản 2 Điều 95), và trên thực tế nhiều gói thu nhập được chia thành tiền lương tại Việt Nam và tiền lương hoặc phụ cấp tại nước sở tại do công ty mẹ chi trả. **Pháp luật thuế** xem xét theo bản chất: thu nhập từ công việc thực hiện tại Việt Nam là thu nhập từ tiền lương, tiền công phát sinh tại Việt Nam bất kể được trả ở đâu và do ai trả, và cá nhân cư trú chịu thuế trên thu nhập toàn cầu. Trường hợp công ty Việt Nam chịu phần chi trả ở nước ngoài thông qua việc phân bổ chi phí, công ty đưa phần đó vào việc khấu trừ thuế trên bảng lương của mình; trường hợp công ty mẹ chi trả mà không phân bổ lại, người lao động thường phải tự khai và nộp thuế đối với phần đó. Các quy định, bao gồm cư trú thuế và tiêu chí 183 ngày, được trình bày tại mục Thuế thu nhập cá nhân và người nước ngoài. **Pháp luật bảo hiểm** áp dụng đối với tiền lương theo hợp đồng lao động tại Việt Nam, do đó định nghĩa tiền lương trong hợp đồng đó, và việc phân chi trả ở nước ngoài có thuộc tiền lương hay không, quyết định căn cứ đóng bảo hiểm trong phạm vi mức trần.

Về mặt tiền tệ, khả năng người sử dụng lao động trả lương bằng ngoại tệ, và khả năng người lao động mua ngoại tệ bằng tiền lương đồng Việt Nam và chuyển ra nước ngoài sau thuế, chịu sự điều chỉnh của quy định quản lý ngoại hối của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, theo đó việc chuyển tiền ra nước ngoài của cá nhân phải có chứng từ như hợp đồng lao động và hồ sơ thuế. Xem mục Tiền tệ và thanh toán trong lãnh thổ Việt Nam. Việc phân bổ chi phí tiền lương từ công ty mẹ ở nước ngoài là khoản thanh toán dịch vụ xuyên biên giới với các hệ quả riêng về thuế và hồ sơ chứng từ (Thanh toán cho nhà cung cấp nước ngoài và các công ty trong tập đoàn).

Mức lương tối thiểu vùng và các con số về bảng lương năm 2026

Nội dung	Chỉ tiêu	Căn cứ
Mức tối thiểu Vùng I	5.310.000 đồng/tháng; 25.500 đồng/giờ	Nghị định số 293/2025/NĐ-CP
Mức tối thiểu Vùng II	4.730.000 đồng/tháng; 22.700 đồng/giờ	Nghị định số 293/2025/NĐ-CP
Mức tối thiểu Vùng III	4.140.000 đồng/tháng; 20.000 đồng/giờ	Nghị định số 293/2025/NĐ-CP
Mức tối thiểu Vùng IV	3.700.000 đồng/tháng; 17.800 đồng/giờ	Nghị định số 293/2025/NĐ-CP

Nội dung	Chỉ tiêu	Căn cứ
Đề xuất tăng năm 2027	Bình quân 7,8% từ ngày 01/01/2027 (đề xuất; nghị định chưa được ban hành tại thời điểm cuối tháng 9/2026)	Đề xuất của Bộ Nội vụ
Mức tham chiếu (mức lương cơ sở)	2.530.000 đồng từ ngày 01/7/2026 (trước đó là 2.340.000 đồng)	Nghị định số 161/2026/NĐ-CP
Mức trần đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế	20 x mức tham chiếu: 50.600.000 đồng/tháng từ ngày 01/7/2026	Điều 31 Luật số 41/2024/QH15
Mức trần đóng bảo hiểm thất nghiệp	20 x mức lương tối thiểu vùng: 106.200.000 đồng tại Vùng I	Luật số 74/2025/QH15
Phần đóng của người sử dụng lao động	17,5% BHXH + 3% BHYT + 1% BHTN = 21,5%; 2% kinh phí công đoàn	Luật số 41/2024/QH15; Nghị định số 188/2025/NĐ-CP; Nghị định số 105/2026/NĐ-CP
Phần đóng của người lao động	8% BHXH + 1,5% BHYT + 1% BHTN = 10,5% (9,5% đối với người lao động nước ngoài)	Như trên
Trả lương chậm	Đền bù theo lãi suất tiền gửi kỳ hạn một tháng của ngân hàng nếu chậm từ 15 ngày trở lên	Khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động
Các khoản giảm trừ	Chi để bồi thường thiệt hại tài sản; tối đa 30% tiền lương thực trả hằng tháng	Điều 102

VÍ DỤ MINH HỌA

Chi phí cho hai người lao động của một công ty tại Thành phố Hồ Chí Minh từ tháng 7/2026

Một công ty có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng I sử dụng một kế toán người Việt Nam và một tổng giám đốc người nước ngoài là cá nhân cư trú thuế, làm việc theo hợp đồng lao động hai năm. Cả hai đều không đăng ký người phụ thuộc. Các số liệu chỉ mang tính minh họa, sử dụng tỷ lệ và mức trần có hiệu lực từ ngày 01/7/2026, và được làm tròn đến đồng.

Kế toán: tổng lương	30.000.000 đồng/tháng (mức lương theo công việc 27.000.000 đồng cộng phụ cấp trách nhiệm cố định 3.000.000 đồng); toàn bộ đều thuộc tiền lương đóng bảo hiểm, dưới mức trần.
Kế toán: phần người sử dụng lao động đóng thêm	Bảo hiểm xã hội 17,5% = 5.250.000; bảo hiểm y tế 3% = 900.000; bảo hiểm thất nghiệp 1% = 300.000; kinh phí công đoàn 2% = 600.000. Tổng cộng 7.050.000 đồng.
Kế toán: chi phí của người sử dụng lao động	37.050.000 đồng/tháng, tức 123,5% tổng lương; cộng lương tháng 13 nếu đã cam kết.
Kế toán: lương thực nhận	Phần đóng của người lao động 10,5% = 3.150.000. Thu nhập tính thuế 30.000.000 - 3.150.000 - 15.500.000 = 11.350.000; thuế 5% x 10.000.000 + 10% x 1.350.000 = 635.000. Lương thực nhận 26.215.000 đồng.

Tổng giám đốc: tổng lương	120.000.000 đồng/tháng theo hợp đồng tại Việt Nam; căn cứ đóng bảo hiểm tối đa 50.600.000 đồng. Là người lao động nước ngoài nên không đóng bảo hiểm thất nghiệp.
Tổng giám đốc: phần người sử dụng lao động đóng thêm	Bảo hiểm xã hội 17,5% x 50.600.000 = 8.855.000; bảo hiểm y tế 3% = 1.518.000; kinh phí công đoàn 2% x 50.600.000 = 1.012.000. Tổng cộng 11.385.000 đồng; chi phí 131.385.000 đồng/tháng.
Tổng giám đốc: lương thực nhận	Phần đóng của người lao động 9,5% x 50.600.000 = 4.807.000. Thu nhập tính thuế 120.000.000 - 4.807.000 - 15.500.000 = 99.693.000; thuế 500.000 + 2.000.000 + 6.000.000 + 30% x 39.693.000 (11.907.900) = 20.407.900. Lương thực nhận 94.785.100 đồng.
Thay đổi từ ngày 01/7/2026	Mức trần tăng từ 46.800.000 đồng lên 50.600.000 đồng cùng với mức lương cơ sở theo Nghị định số 161/2026/NĐ-CP, làm tăng thêm 22,5% của phần chênh lệch 3.800.000 đồng, tức 855.000 đồng/tháng, vào chi phí bảo hiểm và kinh phí công đoàn của người sử dụng lao động đối với tổng giám đốc.

Căn cứ đóng kinh phí công đoàn là quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, do đó tính theo con số đã áp mức trần. Cần xác nhận với liên đoàn lao động cấp tỉnh về cách xử lý tiền lương của người lao động nước ngoài trong quỹ lương này.

Các khoản lợi ích chi trả cho người lao động nước ngoài, chẳng hạn tiền nhà, chịu các quy định riêng về thuế thu nhập cá nhân; trường hợp các khoản này chịu thuế và gộp thu nhập được thỏa thuận theo lương thực nhận sau thuế (net), việc quy đổi ra thu nhập trước thuế làm tăng chi phí.

Câu hỏi người sử dụng lao động thường gặp về tiền lương và bảng lương

Mức lương tối thiểu tại Việt Nam năm 2026 là bao nhiêu?

Theo Nghị định số 293/2025/NĐ-CP, từ ngày 01/01/2026, mức lương tối thiểu tháng là 5.310.000 đồng tại Vùng I, 4.730.000 đồng tại Vùng II, 4.140.000 đồng tại Vùng III và 3.700.000 đồng tại Vùng IV, với mức tương đương theo giờ là 25.500 đồng, 22.700 đồng, 20.000 đồng và 17.800 đồng. Vùng được xác định theo xã, phường nơi đặt địa điểm làm việc.

Lương tháng 13 có bắt buộc không?

Không. Điều 104 Bộ luật Lao động đề tiên thưởng do quy chế thưởng của người sử dụng lao động quyết định. Lương tháng 13 chỉ trở thành nghĩa vụ có thể yêu cầu thực hiện nếu hợp đồng, quy chế thưởng hoặc thỏa ước lao động tập thể có cam kết, hoặc một thông lệ nhất quán, không kèm điều kiện biến khoản này thành điều khoản đã thỏa thuận. Người sử dụng lao động muốn giữ quyền tùy nghi nên gắn khoản này với kết quả kinh doanh bằng văn bản.

Tôi có thể trả lương cho người lao động nước ngoài bằng đô la Mỹ không?

Có. Khoản 2 Điều 95 Bộ luật Lao động cho phép tiền lương của người lao động nước ngoài được ghi và trả bằng ngoại tệ. Tiền lương này vẫn chịu thuế thu nhập cá nhân tại Việt Nam và, nếu làm việc theo hợp đồng lao động từ 12 tháng trở lên, phải đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế bắt buộc trên số tiền quy đổi ra đồng Việt Nam trong phạm vi mức trần.

Tôi có thể trừ lương vì người lao động làm việc kém hiệu quả không?

Không. Điều 102 chỉ cho phép khấu trừ để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc tài sản khác của người sử dụng lao động, tối đa 30% tiền lương thực trả hằng tháng, và Điều 127 nghiêm cấm việc cắt lương thay cho xử lý kỷ luật lao động. Hiệu quả công việc được xử lý thông qua đánh giá, quy chế thưởng và, khi có căn cứ, các thủ tục quy định trong Bộ luật Lao động.

Chi phí cho một người lao động Việt Nam cao hơn tổng lương bao nhiêu?

Khi tiền lương dưới mức trần đóng bảo hiểm, người sử dụng lao động đóng thêm 17,5% bảo hiểm xã hội, 3% bảo hiểm y tế và 1% bảo hiểm thất nghiệp, tổng cộng 21,5%, cộng 2% kinh phí công đoàn: khoảng 123,5% tổng lương. Khi tiền lương vượt mức trần 50.600.000 đồng/tháng, tỷ lệ chi phí giảm xuống vì số tiền đóng không tăng thêm.

THAY ĐỔI DỰ KIẾN NĂM 2027

- Bộ Nội vụ đã đề xuất tăng mức lương tối thiểu vùng bình quân 7,8% từ ngày 01/01/2027; đến cuối tháng 9/2026, nghị định của Chính phủ chưa được ban hành, và ngân sách tiền lương nên dự phòng cho khoản tăng này.
- Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 quy định mức tham chiếu sẽ thay thế mức lương cơ sở khi mức lương cơ sở bị bãi bỏ trong lộ trình cải cách tiền lương khu vực công; cho đến lúc đó hai mức này bằng nhau, và lần điều chỉnh mức lương cơ sở tiếp theo sẽ lại làm thay đổi mức trần đóng bảo hiểm.
- Dự án luật sửa đổi Bộ luật Lao động trong Chương trình xây dựng pháp luật năm 2026 có thể xem xét lại các quy định về tiền lương; chưa có nội dung nào được thông qua tại ngày rà soát.

Thuật ngữ thường gặp trong hồ sơ, tài liệu

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Salary	Tiền lương	Mức lương theo công việc, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác (Điều 90).
Regional minimum wage	Mức lương tối thiểu vùng	Mức sàn của tiền lương cho thời giờ làm việc bình thường, quy định theo vùng tại Nghị định số 293/2025/NĐ-CP.
Salary scale and payroll table	Thang lương, bảng lương	Cơ cấu tiền lương do người sử dụng lao động xây dựng và công bố công khai (Điều 93).

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Allowance	Phụ cấp lương	Khoản tiền bù đắp về điều kiện lao động, trách nhiệm hoặc các yếu tố khác, thường thuộc tiền lương đóng bảo hiểm.
Bonus	Thưởng	Khoản tiền trả theo quy chế thưởng của người sử dụng lao động (Điều 104).
Payslip	Bảng kê trả lương	Bảng kê phải kèm theo mỗi lần trả lương (khoản 3 Điều 95).
Reference level	Mức tham chiếu	Mức tiền dùng để xác định mức trần đóng bảo hiểm; bằng mức lương cơ sở cho đến khi mức lương cơ sở bị bãi bỏ.
Base salary	Mức lương cơ sở	Mức lương cơ sở của khu vực công, 2.530.000 đồng từ ngày 01/7/2026 (Nghị định số 161/2026/NĐ-CP).

NHÀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ NHÀ ĐẦU TƯ VIỆT NAM

Quy định về tiền lương áp dụng như nhau đối với người sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài và trong nước. Sự khác biệt nằm ở người lao động nước ngoài: họ có thể được trả lương bằng ngoại tệ, không đóng bảo hiểm thất nghiệp, và thường nhận một phần thu nhập ở nước ngoài, kéo theo các vấn đề về thuế thu nhập cá nhân, căn cứ đóng bảo hiểm và phân bổ chi phí mà người sử dụng lao động trong nước chỉ có nhân sự địa phương không gặp phải. Người sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài cũng thường bị thanh tra đối chiếu với chính thang lương, bảng lương đã công bố, vì vậy thang lương, bảng lương phải khớp với số tiền thực trả.

LƯU Ý

- Tra cứu mức lương tối thiểu theo tỉnh thay vì theo xã, phường nơi đặt từng địa điểm làm việc sau đợt sáp nhập năm 2025.
- Gói thu nhập dồn vào phụ cấp để giảm căn cứ đóng bảo hiểm; các khoản phụ cấp thường xuyên đều phải đóng bảo hiểm dù được gọi tên là gì.
- Lương tháng 13 được trả vô điều kiện trong nhiều năm rồi bị bãi bỏ mà không thông báo.
- Khấu trừ tiền lương vì đi muộn, làm việc kém hiệu quả hoặc tiền đồng phục mà không có căn cứ pháp lý hoặc văn bản đồng ý.
- Tiền lương trả ở nước ngoài cho người lao động nước ngoài không được kê khai trong tờ khai thuế tại Việt Nam.
- Ngân sách tiền lương năm 2027 không tính đến đề xuất tăng lương tối thiểu và mức trần đóng bảo hiểm cao hơn từ tháng 7/2026.

NGUỒN CHÍNH THỨC

- Cơ sở dữ liệu quốc gia về văn bản pháp luật (vbpl.vn): Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, Điều 90 đến Điều 104; Nghị định số 293/2025/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng — <https://vbpl.vn>
- Cổng thông tin điện tử Chính phủ: Nghị định số 161/2026/NĐ-CP về mức lương cơ sở — <https://chinhphu.vn>
- Bộ Nội vụ (tiền lương và Hội đồng Tiền lương quốc gia) — <https://moha.gov.vn>
- Cục Thuế (khấu trừ thuế thu nhập cá nhân) — <https://gdt.gov.vn>

Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp: đối tượng tham gia, tỷ lệ đóng 21,5% và 10,5%, mức trần, người lao động nước ngoài, kinh phí công đoàn, quỹ bảo hiểm tai nạn lao động và chi phí của việc chậm đóng

Rà soát ngày 10/10/2026 · Biên soạn bởi một luật sư chuyên về đầu tư nước ngoài (đã nghỉ hưu) với 20 năm kinh nghiệm hành nghề trong lĩnh vực pháp luật đầu tư Việt Nam · Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý · [Cách chúng tôi kiểm tra \(tiếng Anh\)](#) · [Mở trong ứng dụng](#)

NHỮNG ĐIỂM CẦN NHẮM

- Người sử dụng lao động đóng 17,5% tiền lương đóng bảo hiểm cho bảo hiểm xã hội (bao gồm 0,5% vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp), 3% cho bảo hiểm y tế và 1% cho bảo hiểm thất nghiệp, và khấu trừ của người lao động 8%, 1,5% và 1%: tổng cộng 21,5% và 10,5% (Luật số 41/2024/QH15; Nghị định số 188/2025/NĐ-CP; Luật số 74/2025/QH15).
- Tiền lương đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế tối đa bằng 20 lần mức tham chiếu, tức 50.600.000 đồng/tháng từ ngày 01/7/2026 theo Nghị định số 161/2026/NĐ-CP; tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp tối đa bằng 20 lần mức lương tối thiểu vùng.
- Người lao động nước ngoài có giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động và có hợp đồng lao động từ 12 tháng trở lên phải tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, trừ người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp, người đã đủ tuổi nghỉ hưu và các trường hợp theo điều ước quốc tế; họ không tham gia bảo hiểm thất nghiệp (khoản 2 Điều 2 Luật số 41/2024/QH15).
- Mọi doanh nghiệp đều đóng kinh phí công đoàn bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, hằng tháng, dù có hay không có công đoàn (Luật số 50/2024/QH15; Nghị định số 105/2026/NĐ-CP).
- Tiền đóng hằng tháng phải nộp chậm nhất vào ngày cuối cùng của tháng tiếp theo (Điều 34); chậm đóng và trốn đóng phải nộp số tiền bằng 0,03%/ngày và bị phạt tiền từ 12% đến 15% hoặc từ 18% đến 20% số tiền phải đóng, gấp đôi đối với tổ chức (Điều 40 và Điều 41; Nghị định số 283/2026/NĐ-CP).

Ba chế độ bảo hiểm, bốn đạo luật và một cơ quan thu

Bảo hiểm bắt buộc tại Việt Nam gồm ba phần, mỗi phần có văn bản luật riêng. **Bảo hiểm xã hội** bao gồm các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tử tuất, theo Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025, và Nghị định số 158/2025/NĐ-CP về bảo hiểm xã hội bắt buộc. Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nằm trong đó nhưng được hình thành theo Luật An toàn, vệ sinh lao động. **Bảo hiểm y tế** chi trả chi phí khám bệnh, chữa bệnh theo Luật Bảo hiểm y tế số 25/2008/QH12, được sửa đổi, bổ sung gần nhất bởi Luật số 51/2024/QH15, với mức đóng do

Nghị định số 188/2025/NĐ-CP quy định. **Bảo hiểm thất nghiệp** chi trả trợ cấp và hỗ trợ đào tạo cho người lao động Việt Nam bị mất việc làm, theo Luật Việc làm số 74/2025/QH15, có hiệu lực từ ngày 01/01/2026, thay thế chương về bảo hiểm thất nghiệp của Luật Việc làm năm 2013.

Bảo hiểm xã hội Việt Nam và bảo hiểm xã hội cấp tỉnh thu cả ba loại thông qua một lần nộp tiền hằng tháng và một hệ thống kê khai điện tử duy nhất, cấp sổ bảo hiểm xã hội điện tử và thẻ bảo hiểm y tế, và chi trả phần lớn các chế độ. Kinh phí công đoàn được thu riêng cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Từ góc độ của người sử dụng lao động, các nghĩa vụ gồm đăng ký tham gia cho từng người lao động, xác định đúng tiền lương đóng bảo hiểm, khấu trừ phần đóng của người lao động, đóng đủ cả hai phần đúng hạn, lập hồ sơ hưởng chế độ và báo cáo các thay đổi.

Đối tượng phải tham gia bảo hiểm

Đối với người lao động Việt Nam, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế bắt buộc áp dụng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ một tháng trở lên, kể cả trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác, và luật năm 2024 đã mở rộng phạm vi áp dụng đối với người làm việc không trọn thời gian có tiền lương tháng bằng hoặc cao hơn mức tiền lương thấp nhất làm căn cứ đóng. Người quản lý doanh nghiệp có hưởng tiền lương cũng thuộc đối tượng tham gia. Người lao động làm việc theo hợp đồng thử việc riêng không thuộc đối tượng tham gia (Nghị định số 158/2025/NĐ-CP). Bảo hiểm thất nghiệp áp dụng đối với người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động như quy định tại Luật số 74/2025/QH15, trừ người đang hưởng lương hưu và một số trường hợp khác.

Đối với người lao động nước ngoài, khoản 2 Điều 2 Luật số 41/2024/QH15 yêu cầu tham gia bảo hiểm khi người lao động có giấy phép lao động, chứng chỉ hành nghề hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động và làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam. Ba nhóm được loại trừ: người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo quy định về người lao động nước ngoài; người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu theo Điều 169 Bộ luật Lao động tại thời điểm giao kết hợp đồng; và trường hợp điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác. Điều ước chủ yếu là Hiệp định về bảo hiểm xã hội với Đại Hàn Dân Quốc, có hiệu lực từ ngày 01/01/2024, theo đó người lao động Hàn Quốc được cử sang Việt Nam có thể được miễn đóng bảo hiểm tại Việt Nam trong thời gian tối đa 60 tháng, có thể gia hạn, khi xuất trình giấy chứng nhận tham gia bảo hiểm. Người lao động nước ngoài đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế theo cùng tỷ lệ với người lao động Việt Nam nhưng không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp (Câu hỏi thường gặp số 56).

Người lao động nước ngoài không thuộc đối tượng tham gia, ví dụ có hợp đồng 11 tháng hoặc là người được biệt phái, vẫn chịu thuế thu nhập cá nhân tại Việt Nam, và người sử dụng lao động vẫn chịu trách nhiệm về tai nạn lao động theo Bộ luật Lao động. Dù sao, bảo hiểm sức khỏe tư nhân vẫn là thông lệ đối với người lao động nước ngoài, vì quyền lợi của chế độ công được thiết kế xoay quanh hệ thống bệnh viện công của Việt Nam.

Tỷ lệ đóng

Mức đóng bảo hiểm xã hội 17,5% của người sử dụng lao động gồm 3% vào quỹ ốm đau và thai sản, 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất, và 0,5% vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Nghị định số 158/2025/NĐ-CP cho phép người sử dụng lao động hoạt động trong các ngành, nghề có nguy cơ cao

đáp ứng điều kiện an toàn theo quy định và có văn bản đề nghị được đóng ở mức thấp hơn là 0,3%. Người lao động đóng 8% vào quỹ hưu trí và tử tuất. Mức đóng bảo hiểm y tế bằng 4,5% tiền lương đóng bảo hiểm theo Nghị định số 188/2025/NĐ-CP, trong đó người sử dụng lao động đóng hai phần ba (3%) và người lao động đóng một phần ba (1,5%); luật cho phép mức tối đa 6%. Bảo hiểm thất nghiệp: người sử dụng lao động và người lao động mỗi bên đóng 1%, với sự hỗ trợ của Nhà nước từ ngân sách.

Do đó, tổng mức đóng là 21,5% từ người sử dụng lao động và 10,5% từ người lao động đối với người lao động Việt Nam, và 20,5% và 9,5% đối với người lao động nước ngoài tham gia bảo hiểm. Người sử dụng lao động đôi khi thỏa thuận chịu thay phần đóng của người lao động đối với nhân sự cấp cao; điều này được phép, nhưng số tiền chịu thay là thu nhập chịu thuế bổ sung của người lao động.

Tiền lương đóng bảo hiểm, mức sàn và mức trần

Theo Điều 31 Luật số 41/2024/QH15, tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được thỏa thuận trong hợp đồng và được trả thường xuyên, ổn định trong mỗi kỳ trả lương. Nghị định số 158/2025/NĐ-CP loại trừ các khoản bổ sung phụ thuộc hoặc biến động theo năng suất lao động, kết quả công việc hoặc chất lượng công việc, và các khoản phúc lợi được ghi thành mục riêng trong hợp đồng không thuộc căn cứ đóng. Tiền lương đóng bảo hiểm không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng nơi làm việc.

Mức trần đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế bằng 20 lần mức tham chiếu. Trong khi mức lương cơ sở của khu vực công vẫn còn tồn tại, mức tham chiếu bằng mức lương cơ sở; Nghị định số 161/2026/NĐ-CP tăng mức lương cơ sở từ 2.340.000 đồng lên 2.530.000 đồng từ ngày 01/7/2026, do đó mức trần tăng từ 46.800.000 đồng lên 50.600.000 đồng/tháng. Mức trần đóng bảo hiểm thất nghiệp bằng 20 lần mức lương tối thiểu vùng, tức 106.200.000 đồng tại Vùng I trong năm 2026. Đối với người lao động có thu nhập cao, các mức trần làm cho tỷ lệ chi phí bảo hiểm giảm mạnh khi tiền lương tăng lên, đó là lý do các ví dụ về chi phí của người sử dụng lao động tại mục Tiền lương, lương tối thiểu và bảng lương chênh lệch nhiều như vậy giữa người lao động trong nước và người lao động nước ngoài.

HƯỚNG DẪN RA QUYẾT ĐỊNH

Người lao động này có phải tham gia bảo hiểm không?

Lần lượt trả lời các câu hỏi đối với từng người lao động mới. Câu trả lời đầu tiên dẫn đến một kết luận sẽ quyết định vấn đề.

Q1 Người lao động có phải là công dân Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động (không phải hợp đồng thuê việc riêng) có thời hạn từ đủ một tháng trở lên không?

- Có** Tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế bắt buộc; tham gia bảo hiểm thất nghiệp trừ khi thuộc trường hợp ngoại lệ theo Luật số 74/2025/QH15. Đăng ký trong thời hạn 30 ngày.
- Không** Chuyển sang câu hỏi 2 nếu người lao động là người nước ngoài; nếu không, kiểm tra các quy định về lao động không trọn thời gian và hợp đồng ngắn hạn.

Q2 Người lao động nước ngoài có giấy phép lao động, chứng chỉ hành nghề hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, và có hợp đồng lao động với người sử dụng lao động tại Việt Nam từ đủ 12 tháng trở lên không?

Có Chuyển sang câu hỏi 3.

Không Không thuộc chế độ bắt buộc (ví dụ người được biệt phái theo văn bản cử sang làm việc, hoặc hợp đồng dưới 12 tháng). Thuế thu nhập cá nhân vẫn được áp dụng.

Q3 Người lao động có phải là người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp, hoặc đã đủ tuổi nghỉ hưu tại thời điểm giao kết hợp đồng không?

Có Được loại trừ khỏi bảo hiểm xã hội bắt buộc theo khoản 2 Điều 2. Lưu giữ tài liệu chứng minh (văn bản điều chuyển, chứng từ chứng minh đã được tuyển dụng 12 tháng trước đó, ngày sinh).

Không Chuyển sang câu hỏi 4.

Q4 Có điều ước về bảo hiểm xã hội được áp dụng không, chẳng hạn hiệp định với Đại Hàn Dân Quốc, và người lao động có giấy chứng nhận tham gia bảo hiểm của chế độ tại nước mình không?

Có Thực hiện theo điều ước: người lao động có thể được miễn trong thời hạn theo điều ước. Nộp giấy chứng nhận cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

Không Tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế bắt buộc theo tỷ lệ chuẩn; không tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Kinh phí công đoàn và quỹ bảo hiểm tai nạn lao động

Ngoài bảo hiểm, mọi doanh nghiệp và tổ chức có sử dụng lao động phải đóng **kinh phí công đoàn** bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, dù đã thành lập công đoàn cơ sở hay chưa. Khoản kinh phí này được quy định tại Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025, và Nghị định số 105/2026/NĐ-CP, có hiệu lực từ ngày 16/5/2026, theo đó phải đóng hằng tháng, cho phép tạm dừng đóng hoặc giảm tối đa 20% đối với doanh nghiệp gặp khó khăn, và chỉ được miễn khi giải thể hoặc phá sản ([Câu hỏi thường gặp số 60](#)). Trường hợp đã có công đoàn cơ sở, một phần kinh phí được cấp lại cho công đoàn cơ sở để chi cho hoạt động. Kinh phí công đoàn khác với đoàn phí do đoàn viên công đoàn tự đóng. Kinh phí được nộp cho liên đoàn lao động cấp tỉnh hoặc công đoàn các khu công nghiệp; việc không đóng được công đoàn yêu cầu xử lý thông qua thanh tra lao động và, về nguyên tắc, Tòa án. Cơ cấu tổ chức công đoàn được trình bày tại mục [Nội quy lao động, công đoàn và tranh chấp](#).

Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hình thành từ khoản đóng 0,5% của người sử dụng lao động, chi trả các chế độ đối với tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, bao gồm tai nạn trên đường đi và về, và hỗ trợ công tác phòng ngừa. Người sử dụng lao động vẫn chịu trách nhiệm trực tiếp theo Luật An toàn, vệ sinh lao động về sơ cứu, cấp cứu, chi phí y tế không được bảo hiểm y tế chi trả và trả đủ tiền lương trong thời gian điều trị, và bồi thường khi người sử dụng lao động có lỗi, do đó quỹ không thay thế cho bảo hiểm riêng của người sử dụng lao động đối với các sự cố nghiêm trọng.

Đóng đúng hạn và hậu quả khi người sử dụng lao động không đóng

Theo khoản 4 Điều 34 Luật số 41/2024/QH15, người sử dụng lao động đóng hằng tháng phải đóng bảo hiểm của tháng chậm nhất vào ngày cuối cùng của tháng tiếp theo: tiền đóng của tháng 10 phải nộp chậm nhất ngày 30/11. Việc đăng ký cho người lao động mới phải thực hiện trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày người lao động thuộc đối tượng tham gia (Điều 28), và các thay đổi về tiền lương hoặc tình trạng phải được báo cáo kịp thời để căn cứ đóng luôn chính xác.

Luật năm 2024 phân biệt **chậm đóng** (Điều 40) với **trốn đóng** (Điều 41), bao gồm không đăng ký tham gia cho người lao động, đăng ký tiền lương thấp hơn tiền lương thực tế và khấu trừ phần đóng của người lao động mà không nộp. Cả hai đều phải nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền chưa đóng, và người sử dụng lao động còn phải đóng đủ số tiền còn nợ. Nghị định số 283/2026/NĐ-CP, thay thế Nghị định số 12/2022/NĐ-CP từ ngày 10/9/2026, quy định mức phạt từ 12% đến 15% số tiền phải đóng đối với hành vi chậm đóng và từ 18% đến 20% đối với hành vi trốn đóng, tối đa 75 triệu đồng đối với cá nhân; theo Điều 7 của nghị định, mức phạt đối với tổ chức bằng hai lần mức phạt đối với cá nhân. Hành vi không đăng ký tham gia cho người lao động bị phạt theo số người lao động bị vi phạm. Hành vi trốn đóng vượt quá các ngưỡng quy định tại Điều 216 Bộ luật Hình sự là tội phạm đối với doanh nghiệp và các cá nhân chịu trách nhiệm. Người sử dụng lao động chậm đóng cũng không được xét tặng các hình thức khen thưởng của Nhà nước và có thể bị cơ quan bảo hiểm xã hội công khai, và người sử dụng lao động còn nợ tiền đóng bảo hiểm không thể hoàn tất thủ tục giải thể (Chương 8).

Tỷ lệ đóng và mức trần từ ngày 01/7/2026

Nội dung	Người sử dụng lao động	Người lao động	Căn cứ
Quỹ ốm đau và thai sản	3%	0%	Luật số 41/2024/QH15
Quỹ hưu trí và tử tuất	14%	8%	Luật số 41/2024/QH15
Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	0,5% (0,3% nếu đủ điều kiện)	0%	Nghị định số 158/2025/NĐ-CP
Bảo hiểm y tế	3%	1,5%	Nghị định số 188/2025/NĐ-CP
Bảo hiểm thất nghiệp (người lao động Việt Nam)	1%	1%	Luật số 74/2025/QH15
Tổng cộng, người lao động Việt Nam	21,5%	10,5%	Như trên
Tổng cộng, người lao động nước ngoài tham gia bảo hiểm	20,5%	9,5%	Khoản 2 Điều 2 Luật số 41/2024/QH15
Kinh phí công đoàn	2% quỹ tiền lương đóng bảo hiểm	Đoàn viên tự đóng đoàn phí	Luật số 50/2024/QH15; Nghị định số 105/2026/NĐ-CP

Nội dung	Người sử dụng lao động	Người lao động	Căn cứ
Mức trần, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế	50.600.000 đồng/tháng (20 x 2.530.000 đồng)	Như trên	Nghị định số 161/2026/NĐ-CP
Mức trần, bảo hiểm thất nghiệp	106.200.000 đồng tại Vùng I (20 x mức lương tối thiểu vùng)	Như trên	Luật số 74/2025/QH15; Nghị định số 293/2025/NĐ-CP
Thời hạn đóng	Ngày cuối cùng của tháng tiếp theo	Khấu trừ từ tiền lương	Điều 34 Luật số 41/2024/QH15
Chậm đóng hoặc trốn đóng	0,03%/ngày cộng tiền phạt 12-15% hoặc 18-20%, gấp đôi đối với tổ chức		Điều 40 và Điều 41; Nghị định số 283/2026/NĐ-CP

VÍ DỤ MINH HỌA

Chi phí của việc chậm đóng bảo hiểm ba tháng

Một công ty sản xuất tại Đồng Nai với 60 người lao động Việt Nam không đóng bảo hiểm tháng 8/2026 do thiếu hụt tiền mặt. Các số liệu chỉ mang tính minh họa và khung tiền phạt phụ thuộc vào các tình tiết do thanh tra xác định.

Số tiền phải đóng	Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động và người lao động tháng 8/2026: 200.000.000 đồng, hạn nộp chậm nhất ngày 30/9/2026. Phần đóng của người lao động đã được khấu trừ từ tiền lương tháng 8.
Thanh toán	Nộp đủ vào ngày 29/12/2026, chậm 90 ngày.
Tiền chậm đóng	$0,03\% \times 90 \text{ ngày} \times 200.000.000 \text{ đồng} = 5.400.000 \text{ đồng}$, nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội cùng với số tiền còn nợ.
Xác định hành vi	Vì phần đóng của người lao động đã được khấu trừ nhưng không được nộp, thanh tra có thể xác định đây là trốn đóng thay vì chậm đóng; công ty lập luận là chậm đóng, vì đã kê khai đúng và tự nguyện nộp đủ.
Mức phạt nếu là chậm đóng	Từ 12% đến 15% của 200.000.000 đồng đối với cá nhân, gấp đôi đối với tổ chức: từ 48.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng, trong phạm vi mức tối đa 150.000.000 đồng đối với tổ chức (Nghị định số 283/2026/NĐ-CP).
Mức phạt nếu là trốn đóng	Từ 18% đến 20%, gấp đôi: từ 72.000.000 đồng đến 80.000.000 đồng, cùng với rủi ro bị chuyển hồ sơ để truy cứu trách nhiệm hình sự nếu đạt các ngưỡng theo Bộ luật Hình sự.
Hệ quả kéo theo	Công ty có thể bị đưa vào danh sách chậm đóng, không được xét tặng các hình thức khen thưởng của Nhà nước, và phải trả hết số tiền còn nợ trước khi có thể hoàn tất bất kỳ việc tái cơ cấu hoặc giải thể nào.

Nếu công ty đã đề nghị tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất trong thời gian gặp khó khăn theo Nghị định số 158/2025/NĐ-CP trước ngày đến hạn, khi đáp ứng điều kiện, thì việc thiếu hụt sẽ không trái pháp luật.

Phép tính giả định tiền phạt được tính trên toàn bộ số tiền phải đóng; thanh tra có thể tính trên số tiền còn nợ tại thời điểm thanh tra.

Câu hỏi người sử dụng lao động thường gặp về bảo hiểm

Người sử dụng lao động tại Việt Nam phải đóng bảo hiểm xã hội bao nhiêu phần trăm tiền lương?

Đối với người lao động Việt Nam, 21,5% tiền lương đóng bảo hiểm: 17,5% bảo hiểm xã hội (bao gồm 0,5% cho tai nạn lao động), 3% bảo hiểm y tế và 1% bảo hiểm thất nghiệp, cộng thêm 2% kinh phí công đoàn. Người lao động đóng 10,5%. Tiền lương đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế tối đa là 50.600.000 đồng/tháng từ ngày 01/7/2026.

Người lao động nước ngoài có phải đóng bảo hiểm xã hội tại Việt Nam không?

Có, nếu họ có giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động và có hợp đồng lao động từ 12 tháng trở lên (khoản 2 Điều 2 Luật số 41/2024/QH15). Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp, người đã đủ tuổi nghỉ hưu và các trường hợp theo điều ước quốc tế như người lao động Hàn Quốc được cử sang làm việc được loại trừ. Người lao động nước ngoài đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế theo tỷ lệ chuẩn nhưng không đóng bảo hiểm thất nghiệp.

Mức tiền lương tối đa làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội năm 2026 là bao nhiêu?

Hai mươi lần mức tham chiếu. Mức này là 46.800.000 đồng/tháng đến hết ngày 30/6/2026 và là 50.600.000 đồng từ ngày 01/7/2026, sau khi Nghị định số 161/2026/NĐ-CP tăng mức lương cơ sở lên 2.530.000 đồng. Riêng bảo hiểm thất nghiệp có mức trần bằng 20 lần mức lương tối thiểu vùng.

Chúng tôi có phải đóng kinh phí công đoàn nếu không có công đoàn không?

Có. Theo Luật số 50/2024/QH15 và Nghị định số 105/2026/NĐ-CP, mọi doanh nghiệp đều đóng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội hằng tháng, dù có hay không có công đoàn cơ sở. Doanh nghiệp gặp khó khăn có thể được tạm dừng đóng hoặc giảm tối đa 20%; chỉ được miễn khi giải thể hoặc phá sản.

Khi nào phải đóng bảo hiểm và hậu quả nếu đóng chậm?

Tiền đóng hằng tháng phải nộp chậm nhất vào ngày cuối cùng của tháng tiếp theo (Điều 34 Luật số 41/2024/QH15). Chậm đóng hoặc trốn đóng phải nộp số tiền bằng 0,03%/ngày cùng với tiền phạt theo Nghị định số 283/2026/NĐ-CP từ 12% đến 15% hoặc từ 18% đến 20% số tiền phải đóng, gấp đôi đối với tổ chức, và hành vi trốn đóng có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

THAY ĐỔI DỰ KIẾN NĂM 2027

- Mức tham chiếu dự kiến cuối cùng sẽ thay thế mức lương cơ sở trong lộ trình cải cách tiền lương khu vực công; mọi thay đổi sẽ lại làm thay đổi mức trần đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.
- Nghị định số 283/2026/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 10/9/2026; cần theo dõi các đợt thanh tra đầu tiên theo nghị định này và mọi hướng dẫn về cách tính mức phạt gấp đôi đối với tổ chức trong trường hợp mức phạt tính theo tỷ lệ phần trăm.
- Luật An toàn, vệ sinh lao động sửa đổi trong Chương trình xây dựng pháp luật năm 2026 có thể thay đổi quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và trách nhiệm trực tiếp của người sử dụng lao động.

Thuật ngữ thường gặp trong hồ sơ, tài liệu

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Compulsory social insurance	Bảo hiểm xã hội bắt buộc	Chế độ theo Luật số 41/2024/QH15 bao gồm ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí và tử tuất.
Health insurance	Bảo hiểm y tế	Chế độ bảo hiểm y tế công, mức đóng 4,5% tiền lương đóng bảo hiểm.
Unemployment insurance	Bảo hiểm thất nghiệp	Chế độ theo Luật số 74/2025/QH15 dành cho người lao động Việt Nam.
Insurance salary	Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội	Tiền lương, phụ cấp và các khoản bổ sung thường xuyên làm căn cứ đóng bảo hiểm (Điều 31).
Occupational accident and disease fund	Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	Quỹ được hình thành từ khoản đóng 0,5% của người sử dụng lao động.
Late payment	Chậm đóng	Đóng sau thời hạn quy định (Điều 40).
Evasion	Trốn đóng	Không đăng ký tham gia, kê khai tiền lương thấp hơn thực tế hoặc không nộp số tiền đã khấu trừ (Điều 41).
Trade union fee	Kinh phí công đoàn	Khoản đóng 2% của người sử dụng lao động theo Luật số 50/2024/QH15.

NHÀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ NHÀ ĐẦU TƯ VIỆT NAM

Quy định về bảo hiểm không phụ thuộc vào chủ sở hữu của người sử dụng lao động; công ty có vốn đầu tư nước ngoài đóng đúng như công ty trong nước đối với cùng một lực lượng lao động. Sự khác biệt liên quan đến người lao động nước ngoài: họ chỉ tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế khi có hợp đồng từ 12 tháng trở lên, người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp và các trường hợp theo điều ước quốc tế được loại trừ, và không ai trong số họ tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Người sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài có nhiều người lao động nước ngoài nên lưu hồ sơ cho từng người, thể hiện lý do người đó thuộc hoặc không thuộc đối tượng tham gia.

LƯU Ý

- Đăng ký tiền lương đóng bảo hiểm thấp hơn mức lương theo công việc cộng các khoản phụ cấp thường xuyên; cơ quan bảo hiểm xã hội coi phần chênh lệch là trốn đóng.
- Người lao động nước ngoài chuyển từ biệt phái sang hợp đồng địa phương từ 12 tháng trở lên mà không được đăng ký tham gia.
- Áp dụng mức trần cũ 46.800.000 đồng sau ngày 01/7/2026.
- Khấu trừ phần đóng của người lao động rồi nộp chậm, có rủi ro bị xác định là trốn đóng.
- Bỏ qua kinh phí công đoàn vì không có công đoàn; khoản này vẫn phải đóng.
- Coi việc miễn đóng theo hiệp định với Hàn Quốc là đương nhiên mà không lưu giấy chứng nhận tham gia bảo hiểm trong hồ sơ.

NGUỒN CHÍNH THỨC

- Cơ sở dữ liệu quốc gia về văn bản pháp luật (vbpl.vn): Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15; Nghị định số 158/2025/NĐ-CP; Nghị định số 188/2025/NĐ-CP; Luật Việc làm số 74/2025/QH15 — <https://vbpl.vn>
- Bảo hiểm xã hội Việt Nam (đăng ký, thu và chi trả các chế độ) — <https://baohiemxahoi.gov.vn>
- Cổng thông tin điện tử Chính phủ: Nghị định số 161/2026/NĐ-CP (mức lương cơ sở) và Nghị định số 283/2026/NĐ-CP (xử phạt) — <https://chinhphu.vn>
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (kinh phí công đoàn) — <https://congdoanvn.org.vn>

Giấy phép lao động cho nhân sự nước ngoài theo Nghị định số 219/2025/NĐ-CP: bốn vị trí công việc, các trường hợp miễn, hồ sơ hợp nhất, tài liệu, thời hạn giải quyết, gia hạn, cấp lại, thu hồi và xử phạt

Rà soát ngày 10/10/2026 · Biên soạn bởi một luật sư chuyên về đầu tư nước ngoài (đã nghỉ hưu) với 20 năm kinh nghiệm hành nghề trong lĩnh vực pháp luật đầu tư Việt Nam · Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý · [Cách chúng tôi kiểm tra \(tiếng Anh\)](#) · [Mở trong ứng dụng](#)

NHỮNG ĐIỂM CẦN NHẮM

- Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải có giấy phép lao động, trừ trường hợp được miễn theo Điều 154 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 hoặc Điều 7 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP; nghị định này có hiệu lực từ ngày 07/8/2025 và thay thế Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.
- Người lao động nước ngoài được tiếp nhận với tư cách nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật, mỗi vị trí được định nghĩa tại Điều 3 của nghị định; chuyên gia phải có bằng đại học và hai năm kinh nghiệm phù hợp, hoặc một năm trong các lĩnh vực ưu tiên.
- Thủ tục chấp thuận riêng về nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài của người sử dụng lao động đã được bãi bỏ; phần giải trình là một phần của hồ sơ hợp nhất, được nộp trước ngày bắt đầu làm việc từ 10 đến 60 ngày sau năm ngày thông báo tuyển dụng, và được giải quyết trong thời hạn 10 ngày làm việc (Điều 18 và Điều 22).
- Giấy phép lao động có thời hạn tối đa hai năm và được gia hạn một lần với thời hạn tối đa hai năm, trên cơ sở hồ sơ nộp trước khi hết hạn từ 10 đến 45 ngày (Điều 21, Điều 28 và Điều 29).
- Người góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên, người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp đã được tuyển dụng 12 tháng trước đó, và nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật làm việc dưới 90 ngày trong một năm thuộc các trường hợp được miễn, nhưng phần lớn các trường hợp miễn phải được xác nhận trước (Điều 7 đến Điều 9).
- Làm việc không có giấy phép khiến người nước ngoài bị phạt tiền từ 15 đến 25 triệu đồng và bị trục xuất, và người sử dụng lao động bị phạt theo số người lao động vi phạm, gấp đôi đối với tổ chức (Nghị định số 283/2026/NĐ-CP).

Khung pháp lý từ tháng 8/2025

Điều 151 đến Điều 157 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 quy định các nguyên tắc: người nước ngoài chỉ được làm việc tại Việt Nam ở các vị trí được xác định, chỉ khi có giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, và chỉ cho người sử dụng lao động đã giải trình lý do người lao động Việt Nam không thể đảm nhận công việc đó. Các quy định chi tiết nằm tại Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025, có hiệu lực từ ngày ký ban hành và thay thế Nghị định số 152/2020/NĐ-CP cùng Nghị định sửa đổi, bổ sung số 70/2023/NĐ-CP. Theo nghị định, **Ủy ban nhân dân cấp tỉnh** là cơ quan cấp,

gia hạn, cấp lại và thu hồi giấy phép lao động và giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, thường thông qua Sở Nội vụ, cơ quan đã tiếp nhận chức năng về lao động của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trước đây. Hồ sơ được nộp trực tuyến qua Cổng Dịch vụ công quốc gia.

Nghị định năm 2025 có bốn thay đổi quan trọng đối với người sử dụng lao động. Nghị định bãi bỏ thủ tục chấp thuận trước riêng về nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài, vốn mất 15 ngày làm việc trước khi có thể nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép, và gộp phần giải trình vào chính hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động. Nghị định rút ngắn thời hạn thông báo tuyển dụng cho vị trí công việc từ 15 ngày xuống còn năm ngày và cho phép người sử dụng lao động tự lựa chọn nơi đăng thông báo. Nghị định hạ thấp yêu cầu về kinh nghiệm đối với chuyên gia và lao động kỹ thuật. Và nghị định liên thông thủ tục cấp phiếu lý lịch tư pháp tại Việt Nam với hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động, để phiếu lý lịch tư pháp có thể được yêu cầu trực tuyến cùng lúc. Giấy phép lao động và thị thực vẫn là hai thủ tục riêng biệt, do các bộ khác nhau giải quyết; phần xuất nhập cảnh được trình bày tại mục [Thị thực và tạm trú](#).

Bốn vị trí công việc

Điều 152 Bộ luật Lao động chỉ cho phép người sử dụng lao động tuyển dụng người nước ngoài làm nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật, và chỉ đối với các vị trí mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được. Điều 3 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP định nghĩa từng vị trí.

Nhà quản lý là người quản lý doanh nghiệp theo quy định tại khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp, như chủ doanh nghiệp tư nhân, thành viên hoặc chủ tịch Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, chủ sở hữu công ty, giám đốc hoặc tổng giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lý khác theo quy định tại điều lệ công ty, hoặc người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức. **Giám đốc điều hành** là người đứng đầu chi nhánh, văn phòng đại diện hoặc địa điểm kinh doanh, hoặc người đứng đầu và trực tiếp điều hành một lĩnh vực của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và có ít nhất ba năm kinh nghiệm phù hợp. **Chuyên gia** là người có bằng đại học trở lên hoặc tương đương và có ít nhất hai năm kinh nghiệm phù hợp; trong các lĩnh vực ưu tiên nêu tại nghị định, bao gồm tài chính, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, chỉ cần bằng đại học đúng chuyên ngành và một năm kinh nghiệm. **Lao động kỹ thuật** là người được đào tạo ít nhất một năm và có ít nhất hai năm kinh nghiệm phù hợp, hoặc có ít nhất ba năm kinh nghiệm mà không qua đào tạo chính quy.

Tài liệu chứng minh kinh nghiệm là văn bản xác nhận của người sử dụng lao động trước đây ghi rõ vị trí, thời gian và công việc đã làm, hoặc giấy tờ tương đương. Cơ quan có thẩm quyền đối chiếu vị trí công việc với bằng cấp và kinh nghiệm, và sự không phù hợp là lý do phổ biến nhất dẫn đến yêu cầu giải trình, bổ sung.

Các trường hợp miễn và cách áp dụng

Điều 154 Bộ luật Lao động và Điều 7 nghị định liệt kê các trường hợp không phải cấp giấy phép lao động. Đối với nhà đầu tư và tập đoàn đa quốc gia, các trường hợp quan trọng là: chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên; chủ tịch hoặc thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên; trưởng văn phòng đại diện hoặc trường dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài; người vào Việt Nam để thành lập hiện diện thương mại; nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật làm việc tại Việt Nam dưới 90 ngày trong một năm dương lịch, bất kể nhập cảnh bao nhiêu lần; người di chuyển

trong nội bộ doanh nghiệp, tức là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật được điều chuyển tạm thời trong nội bộ một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại tại Việt Nam thuộc một trong mười một ngành dịch vụ cam kết với WTO, và đã làm việc cho doanh nghiệp đó ít nhất 12 tháng liên tục trước khi được điều chuyển; người nước ngoài kết hôn với công dân Việt Nam và sinh sống tại Việt Nam; luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam; và chuyên gia được bộ, cơ quan ngang bộ hoặc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xác nhận làm việc trong các lĩnh vực ưu tiên. Người góp vốn và thành viên Hội đồng quản trị có giá trị góp vốn dưới ngưỡng 3 tỷ đồng nay phải có giấy phép lao động, nhưng được miễn thông báo tuyển dụng và giải trình nhu cầu sử dụng lao động.

Việc miễn không tự động phát sinh hiệu lực. Trong phần lớn trường hợp, người sử dụng lao động phải đề nghị cơ quan có thẩm quyền cấp tỉnh cấp **giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động**, nộp trước ngày bắt đầu làm việc từ 10 đến 60 ngày và được giải quyết trong thời hạn năm ngày làm việc (Điều 9); giấy xác nhận có thời hạn tối đa hai năm và được gia hạn một lần với thời hạn tối đa hai năm. Một số trường hợp chỉ cần thông báo cho cơ quan có thẩm quyền ít nhất ba ngày làm việc trước khi bắt đầu làm việc. Dù theo cách nào, người nước ngoài phải có tài liệu chứng minh được miễn trước khi bắt đầu làm việc, và vẫn phải có đúng loại thị thực hoặc thẻ tạm trú. Tình trạng được miễn theo quy tắc 90 ngày cần được theo dõi theo số ngày làm việc trong từng năm dương lịch; một nhà quản lý sang làm việc 20 ngày làm việc mỗi quý sẽ vượt quá giới hạn này.

Xin giấy phép lao động cho người lao động mới

1 Xác nhận vị trí công việc và điều kiện

Xác định vị trí tương ứng là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hay lao động kỹ thuật và đối chiếu bằng cấp, kinh nghiệm với Điều 3 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP. Trước hết, kiểm tra xem có thuộc trường hợp miễn hay không.

2 Thu thập và hợp pháp hóa tài liệu ở nước ngoài

Bằng cấp, văn bản xác nhận kinh nghiệm và phiếu lý lịch tư pháp nước ngoài (cấp trong vòng sáu tháng trước ngày nộp hồ sơ). Giấy tờ do nước ngoài cấp phải được chứng nhận Apostille (Việt Nam áp dụng Công ước Apostille từ ngày 11/9/2026) hoặc hợp pháp hóa lãnh sự, và dịch sang tiếng Việt có chứng thực.

3 Thông báo tuyển dụng vị trí công việc

Đối với hợp đồng lao động địa phương, gói thầu hoặc dự án, hoặc hợp đồng với cơ quan đại diện hay tổ chức nước ngoài, thông báo tuyển dụng người lao động Việt Nam ít nhất năm ngày trước khi nộp hồ sơ, theo hình thức do người sử dụng lao động lựa chọn. Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp và nhà cung cấp dịch vụ được miễn thông báo tuyển dụng.

4 Lấy giấy chứng nhận sức khỏe

Do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ điều kiện cấp, không quá 12 tháng trước ngày nộp hồ sơ; giấy chứng nhận sức khỏe nước ngoài chỉ được chấp nhận khi có cơ chế công nhận lẫn nhau.

5 Nộp hồ sơ hợp nhất

Qua Cổng Dịch vụ công quốc gia, trước ngày bắt đầu làm việc từ 10 đến 60 ngày: văn bản giải trình nhu cầu sử dụng lao động và đề nghị cấp giấy phép theo mẫu, giấy chứng nhận sức khỏe, bản sao hộ chiếu, phiếu lý lịch tư pháp (hoặc yêu cầu cấp phiếu lý lịch tư pháp Việt Nam theo cơ chế liên thông), hai ảnh màu cỡ 4 x 6 cm, giấy tờ chứng minh hình thức làm việc và vị trí công việc.

6 Giải trình, bổ sung khi được yêu cầu

Cơ quan có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ và phải nêu rõ lý do trong thời hạn ba ngày làm việc nếu từ chối. Yêu cầu giải trình, bổ sung làm cho việc kiểm tra tính đầy đủ của hồ sơ bắt đầu lại.

7 Ký hợp đồng lao động và bắt đầu làm việc

Ký hợp đồng lao động bằng văn bản với thời hạn không dài hơn giấy phép lao động, sau đó bắt đầu làm việc; đối với người được biệt phái, văn bản cử sang làm việc là căn cứ điều chỉnh.

8 Thị thực, cư trú và bảo hiểm

Đề nghị cấp thị thực LĐ2 hoặc thẻ tạm trú trên cơ sở giấy phép lao động, khai báo tạm trú, và đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động nếu hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng trở lên.

Thời hạn, gia hạn, làm việc tại nhiều địa điểm và cấp lại

Theo Điều 21 nghị định, giấy phép lao động được cấp theo thời hạn của hợp đồng lao động hoặc văn bản cử sang làm việc, tối đa hai năm. Điều 29 cho phép gia hạn một lần, với thời hạn tối đa hai năm, trên cơ sở hồ sơ nộp trước khi hết hạn từ 10 đến 45 ngày và được giải quyết trong thời hạn 10 ngày làm việc (Điều 28). Sau khi đã sử dụng lần gia hạn, muốn tiếp tục làm việc phải xin cấp giấy phép mới với đầy đủ hồ sơ. Do đó, người sử dụng lao động nên ghi lịch theo dõi thời điểm hết hạn của từng giấy phép lao động trước ít nhất hai tháng.

Giấy phép lao động được cấp để làm việc cho một người sử dụng lao động nay có thể được sử dụng tại các địa điểm làm việc của người sử dụng lao động đó ở nhiều tỉnh mà không cần cấp giấy phép mới, với điều kiện người sử dụng lao động thông báo cho cơ quan quản lý lao động về địa điểm mới ít nhất ba ngày trước khi người lao động bắt đầu làm việc tại đó. Giấy phép lao động được **cấp lại** (Điều 23), trong thời hạn ba ngày làm việc, khi bị mất hoặc bị hỏng, hoặc khi thay đổi họ tên, quốc tịch hoặc số hộ chiếu của người lao động, hoặc tên của người sử dụng lao động trong khi mã số doanh nghiệp không thay đổi; giấy phép được cấp lại có thời hạn bằng thời hạn còn lại. Việc thay đổi người sử dụng lao động, vị trí công việc hoặc chức danh công việc phải xin cấp giấy phép mới, không phải cấp lại.

Thu hồi, hết hiệu lực và trách nhiệm của người sử dụng lao động

Giấy phép lao động hết hiệu lực trong các trường hợp quy định tại Điều 156 Bộ luật Lao động, bao gồm hết thời hạn, chấm dứt hợp đồng lao động, nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép đã được cấp, chấm dứt việc cử sang làm việc của người sử dụng lao động nước ngoài, và người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động. Theo Điều 30 nghị định, cơ quan có thẩm quyền thu hồi giấy phép lao động đã hết hiệu lực trong các trường hợp đó, giấy phép được cấp hoặc sử dụng trái quy

định của nghị định, và giấy phép của người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc điều tra tại Việt Nam. Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày giấy phép lao động hết hiệu lực, người sử dụng lao động phải thu hồi và nộp lại cho cơ quan có thẩm quyền kèm văn bản nêu rõ lý do (Điều 31).

Vì Điều 34 Bộ luật Lao động quy định hợp đồng lao động chấm dứt khi giấy phép lao động hết hiệu lực, việc giấy phép hết hạn đồng thời là căn cứ chấm dứt quan hệ lao động, với các hệ quả được trình bày tại mục Chấm dứt hợp đồng, trợ cấp thôi việc và cho thôi việc. Người sử dụng lao động còn phải báo cáo định kỳ về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài, như một phần của báo cáo lao động theo quy định của Bộ Nội vụ.

Xử phạt và rủi ro bị trục xuất

Nghị định số 283/2026/NĐ-CP, thay thế Nghị định số 12/2022/NĐ-CP từ ngày 10/9/2026, giữ nguyên khung mức phạt đã được áp dụng ổn định. Người nước ngoài làm việc mà không có giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, hoặc sử dụng giấy phép đã hết hiệu lực, bị phạt tiền từ 15 đến 25 triệu đồng và có thể bị trục xuất, điều này trên thực tế cũng chấm dứt mọi khả năng quay lại làm việc tại Việt Nam trong thời gian trước mắt. Người sử dụng lao động sử dụng người lao động nước ngoài không có giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động bị phạt tiền từ 30 đến 45 triệu đồng khi vi phạm từ một đến mười người, từ 45 đến 60 triệu đồng khi vi phạm từ 11 đến 20 người, và từ 60 đến 75 triệu đồng khi vi phạm từ 21 người trở lên; người sử dụng lao động sử dụng người lao động nước ngoài làm công việc khác với nội dung giấy phép bị phạt theo từng người lao động. Theo Điều 7 nghị định, các mức phạt này áp dụng đối với cá nhân và gấp đôi đối với tổ chức, do đó một công ty sử dụng chỉ một người nước ngoài không có giấy phép có thể bị phạt đến 90 triệu đồng.

Tiền phạt chỉ là phần nhỏ của chi phí. Quyết định trục xuất làm gián đoạn công tác quản lý, và việc không có giấy phép lao động làm suy yếu hợp đồng lao động, thẻ tạm trú và hồ sơ chứng minh chi phí tiền lương trong hồ sơ khai thuế của công ty (Thuế thu nhập doanh nghiệp).

Tổng quan Nghị định số 219/2025/NĐ-CP

Nội dung	Quy định	Căn cứ
Cơ quan cấp phép	Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thường thông qua Sở Nội vụ	Nghị định số 219/2025/NĐ-CP
Vị trí công việc	Nhà quản lý; giám đốc điều hành (3 năm kinh nghiệm nếu không phải người đứng đầu đơn vị); chuyên gia (bằng đại học + 2 năm, hoặc 1 năm trong lĩnh vực ưu tiên); lao động kỹ thuật (đào tạo 1 năm + 2 năm kinh nghiệm, hoặc 3 năm kinh nghiệm)	Điều 3
Quảng cáo	Ít nhất 5 ngày trước khi nộp hồ sơ, đối với hợp đồng địa phương và một số trường hợp khác	Nghị định số 219/2025/NĐ-CP
Thời hạn nộp hồ sơ	Trước ngày bắt đầu làm việc từ 10 đến 60 ngày	Khoản 1 Điều 22

Nội dung	Quy định	Căn cứ
Quyết định	10 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ; nêu lý do từ chối trong thời hạn 3 ngày làm việc	Khoản 3 Điều 22
Giấy chứng nhận sức khỏe	Cấp trong vòng 12 tháng trước ngày nộp hồ sơ	Khoản 2 Điều 18
Phiếu lý lịch tư pháp	Cấp trong vòng 6 tháng trước ngày nộp hồ sơ, hoặc yêu cầu trực tuyến theo cơ chế liên thông	Khoản 4 Điều 18; khoản 3 Điều 6
Thời hạn	Tối đa 2 năm, theo thời hạn hợp đồng hoặc văn bản cử sang làm việc	Điều 21
Gia hạn	Một lần, tối đa 2 năm; nộp hồ sơ trước khi hết hạn từ 10 đến 45 ngày; giải quyết trong 10 ngày làm việc	Điều 28 và Điều 29
Giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động	Nộp hồ sơ trước ngày bắt đầu làm việc từ 10 đến 60 ngày; giải quyết trong 5 ngày làm việc; thời hạn tối đa 2 năm, được gia hạn một lần	Điều 9, Điều 10 và Điều 17
Cấp lại	Bị mất, bị hỏng, thay đổi họ tên, quốc tịch, số hộ chiếu hoặc tên người sử dụng lao động; 3 ngày làm việc	Điều 23 và Điều 25
Nộp lại khi hết hiệu lực	Trong thời hạn 15 ngày	Điều 31
Mức phạt (mức đối với cá nhân; gấp đôi đối với tổ chức)	Người lao động: 15-25 triệu đồng và có thể bị trục xuất. Người sử dụng lao động: 30-45 / 45-60 / 60-75 triệu đồng theo số người lao động vi phạm	Nghị định số 283/2026/NĐ-CP

VÍ DỤ MINH HỌA

Giám đốc nhà máy người Đức cho một nhà máy tại Hải Phòng

Một nhà sản xuất linh kiện ô tô vốn Đức trong khu công nghiệp tại Hải Phòng tuyển dụng một kỹ sư người Đức làm giám đốc nhà máy theo hợp đồng lao động địa phương hai năm bắt đầu từ ngày 01/3/2027. Người này không phải là người góp vốn và chưa từng làm việc cho tập đoàn, do đó không thuộc trường hợp miễn nào. Lộ trình thời gian chỉ mang tính minh họa.

Loại	Giám đốc nhà máy đứng đầu và trực tiếp điều hành hoạt động sản xuất, do đó là giám đốc điều hành; người này có 12 năm kinh nghiệm phù hợp, cao hơn nhiều so với ba năm theo yêu cầu. Bằng kỹ sư cơ khí của người này cũng đáp ứng vị trí chuyên gia.
Tuần 1 đến tuần 4 (tháng 11/2026)	Bằng cấp và hai văn bản xác nhận của người sử dụng lao động trước đây được chứng nhận Apostille tại Đức và dịch thuật; phiếu lý lịch tư pháp của cảnh sát Đức được cấp (ngày 20/11, do đó có giá trị để nộp hồ sơ đến ngày 20/5/2027).
Tuần 5 (tháng 12/2026)	Vị trí được đăng thông báo tuyển dụng trên hai trang web tuyển dụng trong năm ngày làm việc; không có ứng viên Việt Nam phù hợp.
Tuần 6 (giữa tháng 01/2027)	Khám sức khỏe tại một bệnh viện đủ điều kiện trong chuyến công tác bằng thị thực điện tử; hồ sơ hợp nhất được nộp trên Cổng Dịch vụ công quốc gia ngày 18/01, 42 ngày trước ngày bắt đầu làm việc và trong khoảng thời hạn từ 10 đến 60 ngày.

Tuần 8 (đầu tháng 02/2027)	Giấy phép lao động được cấp vào ngày làm việc thứ 9 sau khi hồ sơ được xác định là đầy đủ, có thời hạn hai năm đến ngày 28/02/2029.
Cuối tháng 02/2027	Hợp đồng lao động được ký với cùng thời hạn. Công ty bảo lãnh cấp thị thực LĐ2, sau đó là thẻ tạm trú có thời hạn tối đa hai năm; giám đốc nhà máy khai báo tạm trú tại căn hộ dịch vụ nơi mình ở.
Tháng 3/2027	Đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế (hợp đồng từ 12 tháng trở lên; không tham gia bảo hiểm thất nghiệp); thuế thu nhập cá nhân được khấu trừ hàng tháng.
Lịch theo dõi	Thời hạn nộp hồ sơ gia hạn: từ ngày 14/01 đến ngày 18/02/2029. Sau một lần gia hạn, phải xin cấp giấy phép mới cho bất kỳ thời gian làm việc nào sau tháng 02/2031.

Nếu tập đoàn biệt phái một kỹ sư đã làm việc cho công ty mẹ tại Đức ít nhất 12 tháng, người này có thể làm việc với tư cách người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp với giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động và không cần hợp đồng lao động tại Việt Nam, với điều kiện hoạt động kinh doanh thuộc ngành dịch vụ trong Biểu cam kết với WTO; hoạt động thuần túy sản xuất có thể không đáp ứng điều kiện, và vấn đề này cần được kiểm tra.

Lệ phí cấp giấy phép lao động do Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định và ở mức thấp; phí dịch vụ chuyên nghiệp cho trọn gói giấy phép lao động và thẻ tạm trú thường từ 800 đến 2.000 USD/người khi sử dụng đơn vị cung cấp dịch vụ tại Việt Nam, đây là khoảng giá thị trường thông thường, không phải báo giá.

Câu hỏi người sử dụng lao động thường gặp về giấy phép lao động

Giám đốc người nước ngoài của công ty tôi tại Việt Nam có cần giấy phép lao động không?

Thông thường là có, trừ khi thuộc trường hợp miễn. Chủ sở hữu hoặc thành viên công ty trách nhiệm hữu hạn, hoặc thành viên Hội đồng quản trị công ty cổ phần, có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên được miễn theo Điều 7 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP. Những người khác, kể cả tổng giám đốc được thuê, phải có giấy phép lao động, và các trường hợp miễn thông thường phải được xác nhận trước.

Thời gian xin giấy phép lao động tại Việt Nam theo Nghị định số 219/2025/NĐ-CP là bao lâu?

Cơ quan có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, hồ sơ được nộp trước ngày bắt đầu làm việc từ 10 đến 60 ngày sau ít nhất năm ngày thông báo tuyển dụng. Việc thu thập bằng cấp đã chứng nhận Apostille, văn bản xác nhận kinh nghiệm và phiếu lý lịch tư pháp thường mất nhiều thời gian hơn thời gian giải quyết; kế hoạch thực tế là từ bốn đến tám tuần kể từ khi bắt đầu thực hiện.

Người nước ngoài có thể làm việc bằng thị thực doanh nghiệp trong khi chờ cấp giấy phép không?

Không. Làm việc trước khi được cấp giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động là trái pháp luật, bất kể người đó có loại thị thực nào. Người vào làm việc với doanh nghiệp có thể tham dự các cuộc họp và đàm phán, và nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật có thể làm việc tối đa 90 ngày trong một năm theo trường hợp miễn, thông thường phải có giấy xác nhận hoặc thông báo.

Giấy phép lao động có thời hạn bao lâu và có thể gia hạn không?

Tối đa hai năm, theo thời hạn của hợp đồng lao động hoặc văn bản cử sang làm việc (Điều 21). Giấy phép có thể được gia hạn một lần với thời hạn tối đa hai năm, trên cơ sở hồ sơ nộp trước khi hết hạn từ 10 đến 45 ngày. Sau đó phải xin cấp giấy phép mới với đầy đủ hồ sơ, vì vậy cần ghi lịch theo dõi từng thời điểm hết hạn từ sớm.

Điều gì xảy ra nếu người lao động nước ngoài làm việc mà không có giấy phép?

Theo Nghị định số 283/2026/NĐ-CP, người lao động bị phạt tiền từ 15 đến 25 triệu đồng và có thể bị trục xuất, còn người sử dụng lao động bị phạt từ 30 triệu đồng trở lên tùy theo số người lao động vi phạm, gấp đôi đối với tổ chức. Hợp đồng lao động và thẻ tạm trú cũng bị ảnh hưởng.

THAY ĐỔI DỰ KIẾN NĂM 2027

- Nghị định số 219/2025/NĐ-CP để ngỏ thủ tục mời chuyên gia trong lĩnh vực ưu tiên chờ hướng dẫn thêm; dự kiến Bộ Nội vụ hoặc các tỉnh sẽ có hướng dẫn về cách áp dụng trường hợp miễn trong lĩnh vực ưu tiên và ngưỡng một năm kinh nghiệm đối với chuyên gia.
- Dự án luật sửa đổi Bộ luật Lao động trong Chương trình xây dựng pháp luật năm 2026 có thể xem xét lại Điều 151 đến Điều 157 về người lao động nước ngoài; chưa có nội dung nào được thông qua tại ngày rà soát.
- Từ ngày 01/7/2026, đã có thị thực UD1 dành cho nhân lực công nghiệp công nghệ số chất lượng cao theo Luật số 118/2025/QH15; mối quan hệ giữa loại thị thực này với chế độ giấy phép lao động đối với chuyên gia trong lĩnh vực ưu tiên sẽ rõ ràng hơn trong quá trình áp dụng.

Thuật ngữ thường gặp trong hồ sơ, tài liệu

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Work permit	Giấy phép lao động	Văn bản cho phép người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, có thời hạn tối đa hai năm.
Work permit exemption confirmation	Giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động	Văn bản xác nhận người lao động thuộc trường hợp được miễn.
Manager	Nhà quản lý	Người quản lý doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp, hoặc người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu tổ chức.

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Executive	Giám đốc điều hành	Người đứng đầu chi nhánh, văn phòng đại diện, hoặc người đứng đầu một lĩnh vực có ba năm kinh nghiệm.
Expert	Chuyên gia	Người có bằng đại học và hai năm kinh nghiệm phù hợp (một năm trong lĩnh vực ưu tiên).
Technical worker	Lao động kỹ thuật	Được đào tạo một năm và có hai năm kinh nghiệm, hoặc có ba năm kinh nghiệm.
Explanation of the demand for foreign workers	Giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài	Nay là một phần của hồ sơ hợp nhất để nghị cấp giấy phép lao động.
Criminal record certificate	Phiếu lý lịch tư pháp	Phải được cấp trong vòng sáu tháng trước ngày nộp hồ sơ, hoặc được yêu cầu trực tuyến cùng với hồ sơ để nghị cấp giấy phép lao động.

NHÀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ NHÀ ĐẦU TƯ VIỆT NAM

Giấy phép lao động liên quan đến cá nhân người nước ngoài, không phải nhà đầu tư nước ngoài: một công ty vốn Việt Nam tuyển dụng một kỹ sư nước ngoài thực hiện đúng thủ tục như một công ty vốn nước ngoài. Quy định riêng liên quan đến nhà đầu tư là trường hợp miễn đối với người góp vốn và thành viên Hội đồng quản trị có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên, áp dụng dù công ty là công ty 100% vốn nước ngoài hay liên doanh.

LƯU Ý

- Bắt đầu làm việc bằng thị thực điện tử hoặc thị thực doanh nghiệp trước khi được cấp giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động.
- Văn bản xác nhận kinh nghiệm không ghi rõ vị trí, thời gian và nhiệm vụ, hoặc bằng cấp thuộc chuyên ngành không liên quan đến công việc.
- Phiếu lý lịch tư pháp và giấy chứng nhận sức khỏe đã quá thời hạn tại ngày nộp hồ sơ (lần lượt là sáu tháng và mười hai tháng).
- Đã sử dụng lần gia hạn duy nhất rồi quên rằng lần sau phải nộp đầy đủ hồ sơ xin cấp mới.
- Coi việc thay đổi người sử dụng lao động trong cùng tập đoàn là trường hợp cấp lại; trường hợp này phải xin cấp giấy phép mới.
- Mặc nhiên coi thành viên Hội đồng quản trị có giá trị góp vốn dưới ngưỡng 3 tỷ đồng là được miễn.

NGUỒN CHÍNH THỨC

- Cơ sở dữ liệu quốc gia về văn bản pháp luật (vbpl.vn): Nghị định số 219/2025/NĐ-CP về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, Điều 151 đến Điều 157 — <https://vbpl.vn>
- Cổng Dịch vụ công quốc gia (nộp hồ sơ trực tuyến đề nghị cấp giấy phép lao động và phiếu lý lịch tư pháp) — <https://dichvucong.gov.vn>
- Bộ Nội vụ (chính sách về người lao động nước ngoài) — <https://moha.gov.vn>
- Cổng thông tin điện tử Chính phủ: Nghị định số 283/2026/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động — <https://chinhphu.vn>

Thị thực và tạm trú cho nhà đầu tư, người lao động và gia đình: các loại thị thực, thị thực nhà đầu tư theo mức vốn, thị thực điện tử, thẻ tạm trú, người phụ thuộc, khai báo tạm trú và trình tự phối hợp với giấy phép lao động

Rà soát ngày 10/10/2026 · Biên soạn bởi một luật sư chuyên về đầu tư nước ngoài (đã nghỉ hưu) với 20 năm kinh nghiệm hành nghề trong lĩnh vực pháp luật đầu tư Việt Nam · Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý · [Cách chúng tôi kiểm tra \(tiếng Anh\)](#) · [Mở trong ứng dụng](#)

NHỮNG ĐIỂM CẦN NHẮM

- Xuất nhập cảnh chịu sự điều chỉnh của Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam số 47/2014/QH13, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 51/2019/QH14 và Luật số 23/2023/QH15, và do Cục Quản lý xuất nhập cảnh thuộc Bộ Công an và Phòng Quản lý xuất nhập cảnh Công an cấp tỉnh thực hiện.
- Thị thực nhà đầu tư được phân loại theo mức vốn góp: ĐT1 đối với vốn góp từ 100 tỷ đồng trở lên (hoặc đầu tư vào ngành, nghề, địa bàn ưu đãi), ĐT2 đối với vốn góp từ 50 tỷ đồng đến dưới 100 tỷ đồng, ĐT3 đối với vốn góp từ 3 tỷ đồng đến dưới 50 tỷ đồng và ĐT4 đối với vốn góp dưới 3 tỷ đồng; ĐT1, ĐT2 và ĐT3 được cấp thẻ tạm trú có thời hạn tối đa lần lượt là 10, 5 và 3 năm, ĐT4 không được cấp thẻ tạm trú.
- Người lao động được cấp thị thực LĐ1 (thuộc diện không phải cấp giấy phép lao động) hoặc thị thực LĐ2 (người có giấy phép lao động), mỗi loại có thời hạn tối đa hai năm, và có thể được cấp thẻ tạm trú có thời hạn tối đa hai năm tương ứng với giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận miễn (Điều 9 và Điều 38).
- Thị thực điện tử có thời hạn tối đa 90 ngày, nhập cảnh một lần hoặc nhiều lần, được cấp cho công dân của tất cả các nước; loại thị thực này phù hợp với các chuyến khảo sát và công tác ngắn ngày nhưng không cho phép làm việc.
- Vợ, chồng và con dưới 18 tuổi của nhà đầu tư và người lao động có thể tạm trú có thể được cấp thị thực và thẻ tạm trú loại TT có thời hạn tối đa ba năm; việc tạm trú của mọi người nước ngoài phải được cơ sở lưu trú khai báo trong vòng 12 giờ kể từ khi đến (24 giờ đối với địa bàn vùng sâu, vùng xa).

Khung pháp lý và cơ quan có thẩm quyền

Việc nhập cảnh, lưu trú và cư trú của người nước ngoài chịu sự điều chỉnh của Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam số 47/2014/QH13, được sửa đổi, bổ sung đáng kể bởi Luật số 51/2019/QH14, luật đã tổ chức lại các loại thị thực doanh nghiệp và nhà đầu tư, và bởi Luật số 23/2023/QH15, luật đã nâng thời hạn thị thực điện tử lên 90 ngày và kéo dài thời gian tạm trú miễn thị thực lên 45 ngày đối với công dân các nước được đơn phương miễn thị thực từ ngày 15/8/2023; sau đó một nghị quyết của Chính phủ đã mở rộng việc cấp thị thực điện tử cho công dân của tất cả các nước. Một lần sửa đổi tiếp theo, bởi Luật số 118/2025/QH15 ngày 10/12/2025 (Luật sửa đổi, bổ sung một số

điều của 10 luật có liên quan đến an ninh, trật tự), đã bổ sung từ ngày 01/7/2026 thị thực UD1 dành cho nhân lực công nghiệp công nghệ số chất lượng cao và người nước ngoài thuộc diện đối tượng đặc biệt cần ưu đãi theo quy định của luật hoặc nghị quyết của Quốc hội, và thị thực UD2 dành cho vợ, chồng và con dưới 18 tuổi của họ; cả hai loại thị thực có thời hạn không quá năm năm và là căn cứ để được cấp thẻ tạm trú có thời hạn không quá mười năm (Câu hỏi thường gặp số 53).

Luật được thực thi bởi **Cục Quản lý xuất nhập cảnh** thuộc Bộ Công an, cơ quan cấp thị thực điện tử, duyệt văn bản bảo lãnh để nhận thị thực tại cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước ngoài hoặc tại cửa khẩu, và giải quyết các trường hợp do cơ quan trung ương bảo lãnh, và bởi **Phòng Quản lý xuất nhập cảnh Công an cấp tỉnh**, cơ quan giải quyết phần lớn việc gia hạn thị thực, chuyển đổi mục đích thị thực và cấp thẻ tạm trú do các công ty trên địa bàn tỉnh bảo lãnh. Thị thực cấp ở nước ngoài do cơ quan đại diện ngoại giao của Việt Nam cấp (Đại sứ quán Việt Nam). Tình trạng xuất nhập cảnh mang tính cá nhân và tách biệt với việc cấp phép lao động: thị thực tự nó không bao giờ cho phép làm việc, và giấy phép lao động không bao giờ cho phép nhập cảnh hoặc lưu trú.

Các loại thị thực quan trọng đối với hoạt động kinh doanh

Mỗi thị thực mang một ký hiệu thể hiện mục đích, và người nước ngoài phải có thị thực phù hợp với hoạt động mà mình thực hiện. Các loại được nhà đầu tư và người sử dụng lao động sử dụng như sau. **DN1** cấp cho người nước ngoài làm việc với doanh nghiệp, tổ chức khác có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam, thông thường để họp, đàm phán và thực hiện các công việc ngắn hạn, và **DN2** cấp cho người nước ngoài vào chào bán dịch vụ, thành lập hiện diện thương mại hoặc thực hiện các hoạt động khác theo điều ước quốc tế; cả hai có thời hạn tối đa 12 tháng. **NN1** cấp cho người là trưởng văn phòng đại diện, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài, **NN2** cấp cho người đứng đầu văn phòng đại diện, chi nhánh của thương nhân nước ngoài, văn phòng đại diện tổ chức kinh tế, văn hóa, tổ chức chuyên môn khác của nước ngoài, và **NN3** cấp cho người vào làm việc với các văn phòng, tổ chức đó; tất cả có thời hạn tối đa 12 tháng. **ĐT1** đến **ĐT4** là thị thực nhà đầu tư, được phân loại theo mức vốn như trình bày dưới đây. **LD1** cấp cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam có xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, và **LD2** cấp cho người thuộc diện phải có và đã có giấy phép lao động; cả hai có thời hạn tối đa hai năm. **TT** cấp cho vợ, chồng, con dưới 18 tuổi của người nước ngoài có một số loại thị thực nhất định, và cho cha, mẹ, vợ, chồng, con là người nước ngoài của công dân Việt Nam, có thời hạn tối đa 12 tháng.

Thị thực điện tử (EV) được Cục Quản lý xuất nhập cảnh cấp trực tuyến qua cổng thông tin chính thức, với thời hạn tối đa 90 ngày, nhập cảnh một lần hoặc nhiều lần, cho công dân của tất cả các nước. Đây là cách thông thường cho các chuyến khảo sát, họp hội đồng quản trị và kiểm tra địa điểm, và cho việc nhập cảnh để khám sức khỏe và phỏng vấn trước khi được cấp giấy phép lao động. Công dân các nước thuộc danh sách được đơn phương miễn thị thực có thể nhập cảnh không cần thị thực với thời hạn tạm trú tối đa 45 ngày, và Nghị quyết số 229/NQ-CP của Chính phủ đã bổ sung thêm mười hai nước châu Âu vào danh sách miễn thị thực trong thời gian từ ngày 15/8/2025 đến ngày 14/8/2028. Cả thị thực điện tử và nhập cảnh miễn thị thực đều không cho phép làm việc.

Thị thực nhà đầu tư và tiêu chí về vốn

Từ lần sửa đổi năm 2019, thị thực nhà đầu tư được phân loại theo mức vốn nhà đầu tư đã góp, chấm dứt cách làm trước đây là xin thị thực nhà đầu tư dài hạn dựa trên các khoản góp vốn danh nghĩa. **ĐT1** cấp cho nhà đầu tư nước ngoài, người đại diện cho tổ chức nước ngoài đầu tư tại Việt Nam có vốn góp giá trị từ 100 tỷ đồng trở lên, hoặc đầu tư vào ngành, nghề ưu đãi đầu tư đặc biệt hoặc địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; có thời hạn tối đa năm năm và được cấp thẻ tạm trú có thời hạn tối đa mười năm. **ĐT2** áp dụng đối với vốn góp từ 50 tỷ đồng đến dưới 100 tỷ đồng, hoặc đầu tư vào ngành, nghề khuyến khích đầu tư phát triển; thời hạn tối đa năm năm, với thẻ tạm trú tối đa năm năm. **ĐT3** áp dụng đối với vốn góp từ 3 tỷ đồng đến dưới 50 tỷ đồng; thời hạn tối đa ba năm, với thẻ tạm trú tối đa ba năm. **ĐT4** áp dụng đối với vốn góp dưới 3 tỷ đồng; thời hạn tối đa 12 tháng, không được cấp thẻ tạm trú, do đó người được cấp phải tự gia hạn thị thực hằng năm.

Cơ quan quản lý xuất nhập cảnh yêu cầu chứng minh vốn đã được góp trên thực tế, không chỉ là vốn đăng ký: Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp hoặc Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư, điều lệ hoặc sổ đăng ký thành viên, và chứng từ ngân hàng chứng minh việc góp vốn qua tài khoản vốn đầu tư (Tài khoản vốn đầu tư). Nhà đầu tư đồng thời quản lý công ty cần kiểm tra riêng tình trạng giấy phép lao động: việc góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên vào công ty trách nhiệm hữu hạn, hoặc với tư cách thành viên Hội đồng quản trị công ty cổ phần, thuộc trường hợp không phải cấp giấy phép lao động, và phải được xác nhận (Giấy phép lao động cho nhân sự nước ngoài). Do đó, con số 3 tỷ đồng là ngưỡng có ý nghĩa kép: đối với thị thực và thẻ tạm trú ĐT3, và đối với trường hợp miễn giấy phép lao động. Việc hoạch định vốn điều lệ cần tính đến cả hai yếu tố (Vốn điều lệ và góp vốn).

Thẻ tạm trú

Thẻ tạm trú thay thế thị thực đối với thời gian lưu trú dài và cho phép nhập cảnh nhiều lần mà không cần thị thực trong thời hạn của thẻ. Theo Điều 36 của luật, thẻ tạm trú được cấp cho người có thị thực LV1, LV2, LS, ĐT1, ĐT2, ĐT3, NN1, NN2, DH, PV1, LĐ1, LĐ2 và TT, cùng một số loại khác; người có thị thực DN, NN3, ĐT4 và thị thực điện tử không đủ điều kiện. Điều 38 quy định thời hạn tối đa: không quá mười năm đối với ĐT1; không quá năm năm đối với ĐT2 (và LV1, LV2, LS, DH); không quá ba năm đối với ĐT3, NN1, NN2 và TT; và không quá hai năm đối với LĐ1, LĐ2 và PV1. Từ ngày 01/7/2026, Luật số 118/2025/QH15 đã bổ sung thị thực UD1 và UD2 vào danh sách các loại thị thực được cấp thẻ tạm trú, với thời hạn thẻ không quá mười năm. Trong mọi trường hợp, thẻ tạm trú phải hết hạn trước hộ chiếu ít nhất 30 ngày, và trên thực tế cũng bị giới hạn theo thời hạn của giấy phép lao động, giấy xác nhận miễn hoặc giấy tờ khác làm căn cứ cấp thẻ.

Hồ sơ do công ty hoặc tổ chức bảo lãnh nộp tại cơ quan quản lý xuất nhập cảnh nơi có trụ sở chính, gồm văn bản đề nghị của cơ quan, tổ chức bảo lãnh, tờ khai có dán ảnh của người nước ngoài, hộ chiếu và giấy tờ chứng minh căn cứ cấp thẻ (giấy phép lao động, giấy xác nhận miễn hoặc giấy tờ về đầu tư). Cơ quan có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn năm ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ (Điều 37). Công ty bảo lãnh lần đầu phải nộp trước hồ sơ pháp lý và mẫu chữ ký, mẫu con dấu của người đại diện cho cơ quan quản lý xuất nhập cảnh. Thẻ tạm trú hết hạn có thể được cấp thẻ mới nếu căn cứ cấp thẻ vẫn còn; không có thủ tục gia hạn thẻ tạm trú.

Trình tự phối hợp thủ tục xuất nhập cảnh với giấy phép lao động

1 Các chuyến khảo sát và chuyến đi trước khi tuyển dụng

Nhập cảnh bằng thị thực điện tử (tối đa 90 ngày) hoặc miễn thị thực nếu được áp dụng, để họp, phỏng vấn và khám sức khỏe phục vụ hồ sơ giấy phép lao động. Không được làm việc.

2 Giấy phép lao động hoặc xác nhận miễn

Người sử dụng lao động xin giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động (Giấy phép lao động cho nhân sự nước ngoài). Đối với nhà đầu tư, trước hết công ty phải được thành lập và vốn phải được góp.

3 Đăng ký tư cách bảo lãnh

Nếu công ty chưa từng bảo lãnh người nước ngoài, nộp hồ sơ pháp lý và mẫu chữ ký, mẫu con dấu cho cơ quan quản lý xuất nhập cảnh.

4 Xin đúng loại thị thực

LĐ2 đối với người có giấy phép lao động, LĐ1 đối với người lao động được miễn, ĐT1 đến ĐT4 đối với nhà đầu tư. Người nước ngoài đang ở Việt Nam có thể chuyển đổi sang thị thực mới trong các trường hợp luật cho phép, đặc biệt là khi có giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận miễn hoặc là nhà đầu tư; nếu không, thị thực được cơ quan quản lý xuất nhập cảnh duyệt và nhận tại nước ngoài hoặc tại cửa khẩu.

5 Đề nghị cấp thẻ tạm trú

Do bên bảo lãnh nộp; giải quyết trong năm ngày làm việc; thời hạn bị giới hạn bởi loại thị thực, giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận miễn và hộ chiếu.

6 Bảo lãnh người phụ thuộc

Công ty hoặc người nước ngoài chính bảo lãnh thị thực và thẻ tạm trú TT cho vợ, chồng và con dưới 18 tuổi, kèm giấy chứng nhận kết hôn và giấy khai sinh đã hợp pháp hóa và dịch thuật.

7 Khai báo tạm trú và duy trì giấy tờ còn hiệu lực

Bảo đảm chủ nhà hoặc khách sạn khai báo tạm trú trong vòng 12 giờ kể từ khi đến (24 giờ đối với vùng sâu, vùng xa); xin cấp thẻ mới trước khi giấy phép lao động, hộ chiếu hoặc thẻ hết hạn.

Người phụ thuộc, khai báo tạm trú và xuất cảnh

Vợ, chồng và con dưới 18 tuổi của người nước ngoài có thị thực hoặc thẻ tạm trú ĐT1, ĐT2 hoặc ĐT3, NN1 hoặc NN2, LĐ1 hoặc LĐ2 có thể được cấp thị thực TT và thẻ tạm trú TT có thời hạn tối đa ba năm, không vượt quá thời hạn thẻ của người bảo lãnh. Người phụ thuộc có thẻ tạm trú TT không được làm việc nếu không có giấy phép lao động riêng. Giấy chứng nhận kết hôn và giấy khai sinh do nước ngoài cấp phải được hợp pháp hóa và dịch thuật.

Mọi người nước ngoài lưu trú tại Việt Nam đều phải được khai báo tạm trú. Theo Điều 33 của luật, cơ sở lưu trú, dù là khách sạn, căn hộ dịch vụ hay chủ nhà tư nhân, phải khai báo khách là người nước ngoài với Công an cấp xã trong vòng 12 giờ kể từ khi người đó đến, hoặc 24 giờ đối với vùng sâu, vùng xa và miền

núi, qua hệ thống khai báo trực tuyến hoặc tại Công an cấp xã. Người nước ngoài thuê nhà hoặc căn hộ nên yêu cầu chủ nhà cung cấp chứng từ thể hiện việc khai báo đã được thực hiện, vì công an sẽ kiểm tra khai báo tạm trú khi giải quyết hồ sơ cấp thẻ và vi phạm về cư trú bị xử phạt. Nhà ở cho người nước ngoài được trình bày tại mục Nhà ở và văn phòng cho người nước ngoài.

Khi quan hệ lao động chấm dứt, giấy phép lao động phải được nộp lại trong thời hạn 15 ngày và thẻ tạm trú không còn căn cứ. Người nước ngoài nên xuất cảnh hoặc chuyển đổi tình trạng trước khi thẻ hết hạn; việc ở quá hạn bị xử phạt và có thể dẫn đến trục xuất và bị hạn chế nhập cảnh trong tương lai. Trước khi rời Việt Nam, người nước ngoài cũng nên quyết toán thuế thu nhập cá nhân và, nếu tham gia bảo hiểm xã hội, xem xét việc hưởng bảo hiểm xã hội một lần dành cho người nước ngoài chấm dứt làm việc tại Việt Nam.

Tổng quan về thị thực và thẻ tạm trú cho hoạt động kinh doanh

Ký hiệu	Đối tượng	Thời hạn thị thực	Thẻ tạm trú	Căn cứ
DN1 / DN2	Làm việc với doanh nghiệp Việt Nam / chào bán dịch vụ, thành lập hiện diện thương mại, hoạt động theo điều ước quốc tế	Tối đa 12 tháng	Không đủ điều kiện	Điều 8 và Điều 9 Luật số 47/2014/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung
NN1 / NN2	Người đứng đầu văn phòng đại diện, dự án hoặc chi nhánh	Tối đa 12 tháng	Tối đa 3 năm	Điều 8, Điều 9 và Điều 38
NN3	Nhân viên của văn phòng đại diện và tổ chức nước ngoài	Tối đa 12 tháng	Không đủ điều kiện	Điều 8 và Điều 9
ĐT1	Vốn góp từ 100 tỷ đồng trở lên, hoặc ngành, nghề, địa bàn ưu đãi	Tối đa 5 năm	Tối đa 10 năm	Điều 8, Điều 9 và Điều 38
ĐT2	Từ 50 tỷ đồng đến dưới 100 tỷ đồng, hoặc ngành, nghề khuyến khích đầu tư phát triển	Tối đa 5 năm	Tối đa 5 năm	Điều 8, Điều 9 và Điều 38
ĐT3	Từ 3 tỷ đồng đến dưới 50 tỷ đồng	Tối đa 3 năm	Tối đa 3 năm	Điều 8, Điều 9 và Điều 38
ĐT4	Dưới 3 tỷ đồng	Tối đa 12 tháng	Không đủ điều kiện	Điều 8 và Điều 9
LĐ1 / LĐ2	Người lao động thuộc diện không phải cấp giấy phép lao động / người có giấy phép lao động	Tối đa 2 năm	Tối đa 2 năm	Điều 8, Điều 9 và Điều 38
TT	Vợ, chồng, con dưới 18 tuổi của người đủ điều kiện; thân nhân của công dân Việt Nam	Tối đa 12 tháng	Tối đa 3 năm	Điều 8, Điều 9 và Điều 38

Ký hiệu	Đối tượng	Thời hạn thị thực	Thẻ tạm trú	Căn cứ
UD1 / UD2	Nhân lực công nghiệp công nghệ số chất lượng cao và người nước ngoài thuộc diện đối tượng đặc biệt cần ưu đãi, cùng vợ, chồng và con dưới 18 tuổi của họ (từ ngày 01/7/2026)	Tối đa 5 năm	Tối đa 10 năm	Luật số 118/2025/QH15
Thị thực điện tử (EV)	Công dân tất cả các nước; thăm, khảo sát kinh doanh	Tối đa 90 ngày, nhập cảnh một lần hoặc nhiều lần	Không đủ điều kiện	Luật số 23/2023/QH15
Giải quyết cấp thẻ	Bên bảo lãnh nộp hồ sơ tại nơi có trụ sở chính		5 ngày làm việc	Điều 37

VÍ DỤ MINH HỌA

Nhà đầu tư Hàn Quốc, gia đình và kỹ sư được tuyển dụng tại Bắc Ninh

Một công dân Hàn Quốc thành lập công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên 100% vốn tại Bắc Ninh với vốn điều lệ 25 tỷ đồng, đã góp đủ, và là chủ sở hữu duy nhất kiêm tổng giám đốc. Vợ và con gái 12 tuổi đi cùng ông, và công ty tuyển dụng một kỹ sư quy trình người Hàn Quốc theo hợp đồng hai năm. Lộ trình thời gian chỉ mang tính minh họa.

Loại thị thực của nhà đầu tư	Vốn đã góp 25 tỷ đồng: nằm trong khoảng từ 3 tỷ đồng đến dưới 50 tỷ đồng, do đó là ĐT3. Thị thực có thời hạn tối đa ba năm; thẻ tạm trú có thời hạn tối đa ba năm.
Tình trạng làm việc của nhà đầu tư	Là chủ sở hữu công ty trách nhiệm hữu hạn (LLC) có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên, ông thuộc diện không phải cấp giấy phép lao động; công ty xin giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động trước khi ông bắt đầu làm việc với tư cách tổng giám đốc.
Tháng 1	Ông nhập cảnh bằng thị thực điện tử 90 ngày nhiều lần để ký hợp đồng thuê nhà xưởng và mở tài khoản; công ty được đăng ký thành lập và vốn được góp qua tài khoản vốn đầu tư.
Tháng 2	Công ty nộp hồ sơ pháp lý và mẫu chữ ký, mẫu con dấu cho Phòng Quản lý xuất nhập cảnh Công an tỉnh Bắc Ninh, sau đó đề nghị chuyển đổi sang thị thực ĐT3 và cấp thẻ tạm trú ĐT3 cho ông (giải quyết trong năm ngày làm việc).
Tháng 2	Thị thực TT và thẻ tạm trú TT có thời hạn tối đa ba năm cho vợ và con gái, do công ty bảo lãnh, kèm giấy chứng nhận kết hôn và giấy khai sinh đã được chứng nhận Apostille và dịch thuật.
Tháng thứ 2 đến tháng thứ 3	Giấy phép lao động của kỹ sư được cấp; công ty bảo lãnh thị thực LD2 và thẻ tạm trú LD2 có thời hạn tối đa hai năm, hết hạn cùng với giấy phép lao động.

Duy trì

Việc tạm trú của từng thành viên gia đình được chủ nhà khai báo trong vòng 12 giờ kể từ khi chuyển đến; nhà đầu tư ghi lịch theo dõi thời điểm thẻ hết hạn sau ba năm và khoảng thời gian nộp hồ sơ gia hạn giấy phép lao động của kỹ sư.

Nếu nhà đầu tư góp 2,5 tỷ đồng, ông chỉ đủ điều kiện được cấp thị thực ĐT4 có thời hạn tối đa 12 tháng, không có thẻ tạm trú, và sẽ phải có giấy phép lao động để làm tổng giám đốc, vì ngưỡng miễn là 3 tỷ đồng.

Nếu ông góp 120 tỷ đồng, ông có thể được cấp thị thực ĐT1 có thời hạn tối đa năm năm và thẻ tạm trú có thời hạn tối đa mười năm.

Câu hỏi nhà đầu tư và người sử dụng lao động thường gặp về thị thực

Nhà đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được cấp loại thị thực nào?

Tùy thuộc vào mức vốn đã góp: ĐT1 đối với vốn góp từ 100 tỷ đồng trở lên hoặc đầu tư vào ngành, nghề, địa bàn ưu đãi, ĐT2 đối với vốn góp từ 50 tỷ đồng đến dưới 100 tỷ đồng, ĐT3 đối với vốn góp từ 3 tỷ đồng đến dưới 50 tỷ đồng, và ĐT4 đối với vốn góp dưới 3 tỷ đồng. Người có thị thực ĐT1 đến ĐT3 có thể được cấp thẻ tạm trú có thời hạn tối đa lần lượt là 10, 5 và 3 năm; người có thị thực ĐT4 thì không.

Tôi có thể làm việc tại Việt Nam bằng thị thực điện tử không?

Không. Thị thực điện tử, có thời hạn tối đa 90 ngày và được cấp cho công dân tất cả các nước, cho phép nhập cảnh để thăm, họp và khảo sát kinh doanh nhưng không cho phép làm việc. Việc làm việc đòi hỏi phải có giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận miễn, sau đó là thị thực LĐ1 hoặc LĐ2 hoặc thẻ tạm trú tương ứng, hoặc theo diện nhà đầu tư.

Thẻ tạm trú của người lao động có thời hạn bao lâu?

Tối đa hai năm đối với người có thị thực LĐ1 và LĐ2 theo Điều 38 Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam, và không bao giờ vượt quá thời hạn của giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận miễn, cũng như phải hết hạn trước hạn chiếu ít nhất 30 ngày. Thẻ mới được cấp khi giấy phép lao động được gia hạn hoặc cấp mới.

Vợ, chồng và con của tôi có thể sống cùng tôi tại Việt Nam không?

Có. Vợ, chồng và con dưới 18 tuổi của nhà đầu tư có thị thực ĐT1 đến ĐT3, người lao động có thị thực LĐ hoặc người đứng đầu văn phòng có thị thực NN1 hoặc NN2 có thể được cấp thị thực và thẻ tạm trú TT có thời hạn tối đa ba năm, không vượt quá thời hạn thẻ của người bảo lãnh. Vợ hoặc chồng muốn làm việc phải có giấy phép lao động riêng.

Ai khai báo tạm trú cho người nước ngoài?

Cơ sở lưu trú. Theo Điều 33 của luật, khách sạn, căn hộ dịch vụ hoặc chủ nhà phải khai báo khách là người nước ngoài với công an địa phương trong vòng 12 giờ kể từ khi đến, hoặc 24 giờ đối với vùng sâu, vùng xa, thường là khai báo trực tuyến. Người nước ngoài nên giữ chứng từ khai báo để phục vụ hồ sơ cấp thẻ tạm trú.

THAY ĐỔI DỰ KIẾN NĂM 2027

- Thị thực UD1 và UD2 áp dụng từ ngày 01/7/2026 là loại thị thực mới; việc xác định ai là nhân lực công nghiệp công nghệ số chất lượng cao phụ thuộc vào Luật Công nghiệp công nghệ số và các văn bản hướng dẫn thi hành, còn thực tiễn về cách người có thị thực UD1 được phép làm việc vẫn đang hình thành.
- Danh sách miễn thị thực theo Nghị quyết số 229/NQ-CP của Chính phủ có hiệu lực đến ngày 14/8/2028; việc bổ sung hoặc gia hạn tiếp do Chính phủ quyết định bằng nghị quyết và cần được kiểm tra trước khi đi lại.
- Bộ Công an tiếp tục chuyển các thủ tục bảo lãnh, cấp thị thực và thẻ tạm trú sang môi trường trực tuyến; yêu cầu về hồ sơ và thủ tục có thể thay đổi trong quá trình này, do đó cần kiểm tra yêu cầu hiện hành trước mỗi lần nộp hồ sơ.

Thuật ngữ thường gặp trong hồ sơ, tài liệu

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Visa	Thị thực	Giấy tờ cho phép nhập cảnh và lưu trú, được xác định bằng ký hiệu thể hiện mục đích.
Electronic visa	Thị thực điện tử	Thị thực cấp trực tuyến có thời hạn tối đa 90 ngày.
Temporary residence card	Thẻ tạm trú	Thẻ thay thế thị thực cho thời gian lưu trú tối đa 2, 3, 5 hoặc 10 năm.
Visa exemption	Miễn thị thực	Nhập cảnh không cần thị thực đối với công dân các nước thuộc danh sách, tối đa 45 ngày theo diện đơn phương miễn thị thực.
Sponsor	Cơ quan, tổ chức mời, bảo lãnh	Công ty hoặc tổ chức mời và chịu trách nhiệm đối với người nước ngoài.
Declaration of temporary residence	Khai báo tạm trú	Việc chủ nhà hoặc khách sạn khai báo khách là người nước ngoài với cơ quan công an.
Change of visa purpose	Chuyển đổi mục đích thị thực	Việc chuyển sang loại thị thực khác ngay tại Việt Nam trong các trường hợp luật cho phép.
Immigration Department	Cục Quản lý xuất nhập cảnh	Cơ quan thuộc Bộ Công an chịu trách nhiệm về nhập cảnh và cư trú của người nước ngoài.

NHÀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ NHÀ ĐẦU TƯ VIỆT NAM

Pháp luật về xuất nhập cảnh chỉ áp dụng đối với cá nhân người nước ngoài. Tình trạng cá nhân của nhà đầu tư nước ngoài phụ thuộc vào số vốn đã góp, yếu tố quyết định giữa thẻ tạm trú mười năm và thị thực mười hai tháng. Nhà đầu tư Việt Nam không cần bất kỳ thủ tục nào trong số này, và công ty vốn Việt Nam tuyển dụng người lao động nước ngoài bảo lãnh thị thực và thẻ tạm trú theo cách hoàn toàn giống như công ty vốn nước ngoài. Công dân Việt Nam đồng thời có quốc tịch nước ngoài nên nhập cảnh và lưu trú bằng hộ chiếu Việt Nam để hoàn toàn không cần thị thực.

LƯU Ý

- Làm việc bằng thị thực điện tử, thị thực doanh nghiệp hoặc nhập cảnh miễn thị thực trong khi đang chờ cấp giấy phép lao động.
- Xin thị thực nhà đầu tư dựa trên số vốn đã đăng ký nhưng chưa góp; cơ quan có thẩm quyền sẽ kiểm tra việc góp vốn.
- Thẻ tạm trú có thời hạn dài hơn hộ chiếu; thẻ phải hết hạn trước hộ chiếu ít nhất 30 ngày.
- Chủ nhà không khai báo tạm trú, vấn đề sẽ phát sinh khi xin cấp thẻ mới.
- Để thẻ tạm trú hết hạn sau khi quan hệ lao động chấm dứt và ở quá hạn.
- Vốn điều lệ được ấn định ngay dưới mức 3 tỷ đồng, làm mất cả thẻ tạm trú ĐT3 và quyền được miễn giấy phép lao động.

NGUỒN CHÍNH THỨC

- Cơ sở dữ liệu quốc gia về văn bản pháp luật (vbpl.vn): Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam số 47/2014/QH13, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 51/2019/QH14 và Luật số 23/2023/QH15 — <https://vbpl.vn>
- Cục Quản lý xuất nhập cảnh, Bộ Công an — <https://xuatnhapcanh.gov.vn>
- Bộ Công an — <https://bocongan.gov.vn>
- Cổng thông tin điện tử Chính phủ: Nghị quyết số 229/NQ-CP về miễn thị thực — <https://chinhphu.vn>

Chấm dứt hợp đồng, trợ cấp thôi việc và cho thôi việc: căn cứ và thời hạn báo trước của người sử dụng lao động, người lao động nghỉ việc, thỏa thuận chấm dứt, sa thải, cho thôi việc vì thay đổi cơ cấu hoặc lý do kinh tế, trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm, và chấm dứt hợp đồng trái pháp luật

Rà soát ngày 10/10/2026 · Biên soạn bởi một luật sư chuyên về đầu tư nước ngoài (đã nghỉ hưu) với 20 năm kinh nghiệm hành nghề trong lĩnh vực pháp luật đầu tư Việt Nam · Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý · [Cách chúng tôi kiểm tra \(tiếng Anh\)](#) · [Mở trong ứng dụng](#)

NHỮNG ĐIỂM CẦN NHỚ

- Người sử dụng lao động chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng theo các căn cứ tại Điều 36 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, với thời hạn báo trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng không xác định thời hạn, 30 ngày đối với hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng và 3 ngày làm việc đối với hợp đồng ngắn hơn, hoặc 120 ngày đối với các ngành, nghề được liệt kê tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.
- Sa thải là hình thức xử lý kỷ luật lao động chỉ được áp dụng đối với các hành vi vi phạm quy định tại Điều 125, sau cuộc họp xử lý kỷ luật được tổ chức theo Điều 122 trong thời hiệu quy định tại Điều 123.
- Cho thôi việc vì thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế đòi hỏi phải có phương án sử dụng lao động, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và người lao động (Điều 42 đến Điều 44).
- Trợ cấp thôi việc bằng nửa tháng tiền lương, và trợ cấp mất việc làm khi cho thôi việc bằng một tháng tiền lương (ít nhất bằng hai tháng tiền lương), cho mỗi năm làm việc không tham gia bảo hiểm thất nghiệp, tính theo tiền lương bình quân của sáu tháng liền kề trước khi nghỉ việc (Điều 46 và Điều 47).
- Việc chấm dứt trái pháp luật buộc người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trả tiền lương và đóng bảo hiểm cho những ngày người lao động không được làm việc và trả thêm ít nhất hai tháng tiền lương, cộng với tiền lương tương ứng với những ngày không báo trước (Điều 41).

Các trường hợp chấm dứt quan hệ lao động

Pháp luật Việt Nam không cho phép chấm dứt hợp đồng tùy ý. Điều 34 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 liệt kê các trường hợp duy nhất chấm dứt hợp đồng lao động: hết hạn hợp đồng xác định thời hạn; đã hoàn thành công việc theo thỏa thuận; hai bên thỏa thuận chấm dứt; người lao động bị kết án phạt tù, bị trục xuất (đối với người lao động nước ngoài) hoặc chết; người sử dụng lao động là cá nhân chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải; người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng theo Điều 35 hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng theo Điều 36; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách hoặc chuyển nhượng quyền sở hữu

theo Điều 42 và Điều 43; giấy phép lao động của người lao động nước ngoài hết hiệu lực; và thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc. Mọi trường hợp chấm dứt ngoài các căn cứ này, hoặc không theo đúng trình tự tương ứng, đều trái pháp luật.

Trên thực tế, phần lớn các trường hợp chấm dứt hợp đồng với người lao động không có lỗi được thực hiện bằng **thỏa thuận chấm dứt** theo khoản 3 Điều 34, được ghi nhận trong một văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng nêu rõ ngày chấm dứt, các khoản thanh toán và cam kết từ bỏ khiếu nại. Các căn cứ luật định của người sử dụng lao động rất hẹp, trình tự mang tính hình thức chặt chẽ và hậu quả của sai sót rất nặng, do đó việc thương lượng chấm dứt với gói trợ cấp cao hơn mức tối thiểu luật định thường nhanh hơn và ít tốn kém hơn. Thỏa thuận phải hoàn toàn tự nguyện; thỏa thuận đạt được do bị ép buộc có thể bị hủy bỏ.

Căn cứ đơn phương chấm dứt của người sử dụng lao động và thời hạn báo trước

Khoản 1 Điều 36 chỉ cho phép người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trong bảy trường hợp: (a) người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động, quy chế này phải được ban hành sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; (b) người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với hợp đồng không xác định thời hạn, đã điều trị sáu tháng liên tục đối với hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng, hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng đối với hợp đồng ngắn hơn mà khả năng lao động chưa hồi phục; (c) do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc; (d) người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động; (e) người lao động đủ tuổi nghỉ hưu, trừ trường hợp có thỏa thuận khác; (f) người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ năm ngày làm việc liên tục trở lên; và (g) người lao động cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng.

Theo khoản 2 Điều 36, người sử dụng lao động phải báo trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng không xác định thời hạn, ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng, và ít nhất 3 ngày làm việc đối với hợp đồng có thời hạn dưới 12 tháng và trong trường hợp ốm đau, tai nạn. Đối với các ngành, nghề, công việc được liệt kê tại Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, bao gồm thành viên tổ lái tàu bay, thuyền viên và người quản lý doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp, thời hạn báo trước ít nhất 120 ngày đối với hợp đồng không xác định thời hạn hoặc hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng trở lên, và ít nhất bằng một phần tư thời hạn hợp đồng đối với hợp đồng ngắn hơn. Không phải báo trước đối với căn cứ (d) và (f). Điều 37 cấm đơn phương chấm dứt hợp đồng khi người lao động đang ốm đau hoặc bị tai nạn đang điều trị theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh (trừ trường hợp thuộc căn cứ (b)), đang nghỉ hằng năm hoặc nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý, hoặc là lao động nữ mang thai, đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động.

Căn cứ (a) là căn cứ mà người sử dụng lao động thường thua kiện nhất: căn cứ này đòi hỏi tiêu chí bằng văn bản được ban hành trước khi đánh giá, việc đánh giá có tài liệu ghi nhận và việc không hoàn thành công việc lặp lại nhiều lần.

Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng

Điều 35 cho phép người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần nêu lý do, với thời hạn báo trước 45 ngày đối với hợp đồng không xác định thời hạn, 30 ngày đối với hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng và 3 ngày làm việc đối với hợp đồng ngắn hơn, hoặc 120 ngày đối với các ngành, nghề quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Người lao động có quyền nghỉ việc không cần báo trước nếu không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc đã thỏa thuận, không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng hạn, bị ngược đãi, bị quấy rối tình dục hoặc bị cưỡng bức lao động, lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, đủ tuổi nghỉ hưu, hoặc người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng. Trợ cấp thôi việc được trả cho thời gian làm việc không tham gia bảo hiểm thất nghiệp khi người lao động đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên.

Người lao động nghỉ việc mà không báo trước theo quy định và không có căn cứ là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: theo Điều 40, người đó không được trợ cấp thôi việc, phải bồi thường nửa tháng tiền lương và một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước, và phải hoàn trả chi phí đào tạo nếu có thỏa thuận đào tạo quy định như vậy.

Sa thải là hình thức xử lý kỷ luật lao động

Sa thải là hình thức nặng nhất trong bốn hình thức xử lý kỷ luật lao động tại Điều 124, cùng với khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng và cách chức. Theo Điều 125, hình thức này chỉ được áp dụng khi người lao động: có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc; tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động; có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động; tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật đối với người đang bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức; hoặc tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng năm ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày, hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày.

Trình tự theo Điều 122 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP rất chặt chẽ. Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động; phải tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật, thông báo trước cho người lao động và, nếu người lao động là thành viên, cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; phải bảo đảm người lao động được có mặt và tự bào chữa hoặc nhờ luật sư hay tổ chức đại diện người lao động bào chữa; và phải lập biên bản cuộc họp. Hành vi vi phạm phải là hành vi được quy định trong nội quy lao động (hoặc hợp đồng hay pháp luật), đây là một lý do khiến nội quy lao động đã đăng ký có ý nghĩa quan trọng (Nội quy lao động, công đoàn và tranh chấp). Theo Điều 123, quyết định phải được ban hành trong thời hạn sáu tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm, hoặc 12 tháng đối với hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang nghỉ ốm đau, nghỉ việc được người sử dụng lao động đồng ý, đang bị tạm giữ, tạm giam, hoặc lao động nữ mang thai, nghỉ thai sản, người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi; Điều 127 nghiêm cấm phạt tiền, cắt lương thay cho việc xử lý kỷ luật. Người lao động bị sa thải không được hưởng trợ cấp thôi việc.

Cho thôi việc vì thay đổi cơ cấu hoặc lý do kinh tế

Điều 42 cho phép người sử dụng lao động cho thôi việc người lao động có vị trí việc làm bị mất do thay đổi cơ cấu, công nghệ, như thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị, hoặc thay đổi sản phẩm, hoặc vì lý do kinh tế, như khủng hoảng, suy thoái kinh tế, hoặc thực hiện chính sách của Nhà nước khi tái cơ cấu nền kinh tế hay thực hiện cam kết quốc tế. Điều 43 áp dụng một chế độ tương tự đối với trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp và chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản. Người sử dụng lao động phải chứng minh được lý do và ảnh hưởng của lý do đó đến các vị trí việc làm này.

Trường hợp thay đổi ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, người sử dụng lao động phải xây dựng **phương án sử dụng lao động** theo Điều 44, nêu rõ danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại, chuyển sang làm việc không trọn thời gian, nghỉ hưu và người lao động phải chấm dứt hợp đồng, cùng với biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án. Người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (công đoàn cơ sở, nếu có) về phương án và việc chấm dứt hợp đồng, và chỉ được cho người lao động thôi việc sau khi đã trao đổi ý kiến và **thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**, trên thực tế là Sở Nội vụ, và **cho người lao động** (khoản 6 Điều 42). Phương án phải được công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.

Mỗi người lao động bị cho thôi việc đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên được hưởng trợ cấp mất việc làm theo Điều 47, không phải trợ cấp thôi việc. Việc cho thôi việc bỏ qua phương án, việc trao đổi ý kiến hoặc các thông báo là trái pháp luật kể cả khi lý do kinh tế là có thật. Việc tái cơ cấu khi mua bán, sáp nhập hoặc rút vốn được trình bày tại [Chương 8](#).

HƯỚNG DẪN RA QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ nào có thể chấm dứt quan hệ lao động này?

Lần lượt trả lời các câu hỏi. Câu trả lời đầu tiên dẫn đến một kết luận sẽ xác định căn cứ, và sau đó phải tuân thủ đầy đủ trình tự tương ứng.

Q1 Người lao động có sẵn sàng đồng ý nghỉ việc theo các điều kiện được thương lượng không?

Có Thỏa thuận chấm dứt theo khoản 3 Điều 34: văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng ghi rõ ngày chấm dứt, các khoản thanh toán (ít nhất bằng trợ cấp thôi việc luật định cho thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp) và cam kết từ bỏ khiếu nại.

Không Chuyển sang câu hỏi 2.

Q2 Người lao động có hành vi vi phạm thuộc Điều 125, được quy định trong nội quy lao động, trong vòng sáu tháng gần nhất (12 tháng đối với vi phạm về tài chính, tài sản hoặc bí mật) không?

Có Sa thải sau cuộc họp xử lý kỷ luật theo Điều 122, có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động nếu người lao động là thành viên. Không có trợ cấp thôi việc.

Không Chuyển sang câu hỏi 3.

Q3 Có một trong bảy căn cứ tại khoản 1 Điều 36 được áp dụng, kèm theo chứng cứ (tiêu chí và kết quả đánh giá hoàn thành công việc bằng văn bản, hồ sơ y tế, năm ngày vắng mặt không có lý do) không?

Có Đơn phương chấm dứt hợp đồng với thời hạn báo trước 3, 30, 45 hoặc 120 ngày, trừ khi người lao động thuộc trường hợp được bảo vệ theo Điều 37. Trợ cấp thôi việc cho thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Không Chuyển sang câu hỏi 4.

Q4 Vị trí việc làm có bị loại bỏ do thay đổi cơ cấu, công nghệ, lý do kinh tế, sáp nhập hoặc chia, tách không?

Có Cho thôi việc theo Điều 42 hoặc Điều 43: phương án sử dụng lao động, trao đổi ý kiến, thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và người lao động, trợ cấp mất việc làm ít nhất bằng hai tháng tiền lương.

Không Không có căn cứ đơn phương hợp pháp. Chờ hợp đồng xác định thời hạn hết hạn, hoặc thương lượng.

Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm và việc khấu trừ thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp

Theo Điều 46, người lao động đã làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên mà hợp đồng chấm dứt do hết hạn, đã hoàn thành công việc, hai bên thỏa thuận chấm dứt, người lao động hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp pháp, và một số trường hợp khác, được hưởng **trợ cấp thôi việc**, cứ mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. Không chi trả trợ cấp thôi việc khi người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu hoặc bị sa thải. Theo Điều 47, người lao động đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm theo Điều 42 hoặc Điều 43 được hưởng **trợ cấp mất việc làm**, cứ mỗi năm làm việc trả một tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng hai tháng tiền lương.

Cả hai khoản trợ cấp đều được tính trên **thời gian làm việc** của người lao động: tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được chi trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm. Vì bảo hiểm thất nghiệp đã được áp dụng đối với người lao động Việt Nam từ năm 2009, thời gian làm việc của phần lớn người lao động Việt Nam hiện nay chỉ gồm các khoảng thời gian không tham gia bảo hiểm, chẳng hạn thời gian thử việc theo hợp đồng thử việc riêng. Đối với họ, trợ cấp thôi việc thường nhỏ hoặc

bằng không, trong khi trợ cấp mất việc làm là mức tối thiểu hai tháng. Người lao động nước ngoài không tham gia bảo hiểm thất nghiệp, do đó toàn bộ thời gian làm việc của họ đều được tính, và trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của họ có thể rất đáng kể. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định cách làm tròn số tháng lẻ: không quá sáu tháng được tính bằng một nửa năm, trên sáu tháng được tính bằng một năm làm việc. Tiền lương để tính là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của sáu tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

Theo Điều 48, người sử dụng lao động phải thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của người lao động, bao gồm tiền lương, tiền lương cho những ngày chưa nghỉ hằng năm và các khoản trợ cấp, trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng, có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày trong các trường hợp chấm dứt hoạt động, thay đổi cơ cấu, công nghệ, lý do kinh tế, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách và do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm. Người sử dụng lao động cũng phải xác nhận thời gian đóng bảo hiểm và trả lại bản chính giấy tờ của người lao động.

Chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và hậu quả

Việc chấm dứt không tuân thủ Điều 35, Điều 36 hoặc Điều 37, hoặc trình tự cho thôi việc hay xử lý kỷ luật, là trái pháp luật (Điều 39). Theo Điều 41, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết, trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc, và trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì còn phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước. Nếu người lao động không muốn tiếp tục làm việc, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc ngoài các khoản tiền trên; nếu người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất bằng hai tháng tiền lương.

Khoản tiền lương cho thời gian không được làm việc khiến việc kéo dài trở nên tốn kém. Tranh chấp về chấm dứt hợp đồng có thể được đưa thẳng ra Tòa án mà không bắt buộc qua hòa giải (Điều 188) trong thời hiệu một năm (Điều 190), như được trình bày tại mục [Nội quy lao động, công đoàn và tranh chấp](#).

Các căn cứ chấm dứt, thời hạn báo trước và các khoản thanh toán

Phương thức	Báo trước	Thanh toán	Căn cứ
Thỏa thuận chấm dứt	Theo thỏa thuận	Trợ cấp thôi việc cho thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp (từ 12 tháng trở lên), cộng gói trợ cấp đã thỏa thuận (nếu có)	Khoản 3 Điều 34 và Điều 46 Bộ luật Lao động
Người sử dụng lao động, căn cứ tại Điều 36	45 ngày (không xác định thời hạn); 30 ngày (12-36 tháng); 3 ngày làm việc (dưới 12 tháng, ốm đau); 120 ngày đối với ngành, nghề được liệt kê; không phải báo trước đối với căn cứ (d) và (f)	Trợ cấp thôi việc cho thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp	Điều 36 và Điều 46; Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

Phương thức	Báo trước	Thanh toán	Căn cứ
Người lao động đơn phương chấm dứt	45 / 30 / 3 ngày làm việc; 120 ngày đối với ngành, nghề được liệt kê; không phải báo trước trong các trường hợp tại khoản 2 Điều 35	Trợ cấp thôi việc cho thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp	Điều 35 và Điều 46
Sa thải	Cuộc họp xử lý kỷ luật; quyết định trong thời hạn 6 hoặc 12 tháng kể từ ngày xảy ra vi phạm	Không có	Điều 122 đến Điều 125
Cho thôi việc (Điều 42 và Điều 43)	30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và người lao động, sau khi trao đổi ý kiến	Trợ cấp mất việc làm: 1 tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc không tham gia bảo hiểm thất nghiệp, ít nhất 2 tháng	Điều 42 đến Điều 44 và Điều 47
Giấy phép lao động của người lao động nước ngoài hết hiệu lực	Ghi lịch theo dõi; hợp đồng chấm dứt	Trợ cấp thôi việc khi thuộc trường hợp tại Điều 46	Điều 34 và Điều 156
Người sử dụng lao động chấm dứt trái pháp luật		Nhận trở lại làm việc, trả tiền lương và đóng bảo hiểm cho thời gian không được làm việc, ít nhất 2 tháng tiền lương, tiền lương cho những ngày không báo trước, trợ cấp thôi việc nếu không trở lại làm việc	Điều 41
Thanh toán cuối cùng		Trong thời hạn 14 ngày làm việc (30 ngày trong các trường hợp được liệt kê)	Điều 48

VÍ DỤ MINH HỌA

Đóng cửa bộ phận kinh doanh tại Thành phố Hồ Chí Minh

Một công ty phân phối có vốn đầu tư nước ngoài đóng cửa bộ phận bán hàng trực tiếp vào cuối tháng 12/2026 và chuyển sang mô hình nhà phân phối. Ba người lao động bị ảnh hưởng. Các số liệu chỉ mang tính minh họa và giả định mọi quan hệ lao động đều theo hợp đồng không xác định thời hạn, trừ khi có nêu khác.

Lý do và căn cứ	Thay đổi mô hình kinh doanh làm mất các vị trí việc làm của bộ phận: thay đổi cơ cấu theo Điều 42. Phương án sử dụng lao động được xây dựng; hai người lao động khác được bố trí sang bộ phận chăm sóc khách hàng.
Tiến độ	Phương án được trình công đoàn cơ sở ngày 02/10/2026; biên bản trao đổi ý kiến được ký ngày 16/10; thông báo bằng văn bản được nộp cho Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh và gửi cho người lao động ngày 20/10; việc chấm dứt có hiệu lực từ ngày 31/12/2026, sau hơn 30 ngày; các khoản thanh toán được chi trả trước ngày 13/01/2027, trong thời hạn 14 ngày làm việc.

Người lao động A (trưởng phòng kinh doanh người Việt Nam)	Vào làm việc ngày 01/02/2018; thử việc hai tháng theo hợp đồng thử việc riêng, sau đó tham gia bảo hiểm từ ngày 01/4/2018. Thời gian không tham gia bảo hiểm: hai tháng, làm tròn thành nửa năm. Một tháng mỗi năm $\times 0,5 = 0,5$ tháng, do đó áp dụng mức tối thiểu hai tháng. Tiền lương bình quân 40.000.000 đồng; trợ cấp mất việc làm 80.000.000 đồng.
Người lao động B (giám đốc khu vực người nước ngoài)	Vào làm việc ngày 01/7/2020: sáu năm sáu tháng tính đến ngày 31/12/2026, toàn bộ không tham gia bảo hiểm thất nghiệp vì người lao động nước ngoài không thuộc đối tượng tham gia, do đó là 6,5 năm. Tiền lương bình quân 120.000.000 đồng; trợ cấp mất việc làm $6,5 \times 120.000.000 = 780.000.000$ đồng. Giấy phép lao động của bà được nộp lại trong thời hạn 15 ngày.
Người lao động C (nhân viên kinh doanh người Việt Nam)	Vào làm việc ngày 01/3/2026, làm việc mười tháng: không có trợ cấp mất việc làm (yêu cầu 12 tháng), nhưng được thanh toán tiền lương cuối cùng và tiền lương những ngày chưa nghỉ hằng năm.
Phương án thương lượng	Công ty đề nghị trả thêm cho mỗi người lao động hai tháng tiền lương để ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng và cam kết từ bỏ khiếu nại; cả ba người đều đồng ý.
Nếu bỏ qua phương án	Việc chấm dứt mà không có phương án, không trao đổi ý kiến hoặc không thông báo cho cơ quan cấp tỉnh sẽ là trái pháp luật, kéo theo việc phải nhận trở lại làm việc hoặc trả tiền lương và đóng bảo hiểm cho đến ngày xét xử, cộng với ít nhất hai tháng tiền lương cho mỗi người.

Trợ cấp mất việc làm và trợ cấp thôi việc được trả theo quy định của Bộ luật Lao động nhìn chung được miễn thuế thu nhập cá nhân; các khoản thương lượng trả thêm là thu nhập chịu thuế. Xem mục [Thuế thu nhập cá nhân và người nước ngoài](#).

Câu hỏi người sử dụng lao động thường gặp về chấm dứt hợp đồng

Tôi có thể chấm dứt hợp đồng với người lao động mà không cần lý do tại Việt Nam không?

Không. Người sử dụng lao động chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng theo bảy căn cứ tại Điều 36 Bộ luật Lao động, sa thải đối với hành vi vi phạm quy định tại Điều 125, hoặc cho thôi việc theo Điều 42 và Điều 43. Ngoài ra, các lựa chọn là chờ hợp đồng xác định thời hạn hết hạn hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng.

Người sử dụng lao động phải báo trước bao lâu?

Theo Điều 36 Bộ luật Lao động, ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng không xác định thời hạn, 30 ngày đối với hợp đồng xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng, và 3 ngày làm việc đối với hợp đồng ngắn hơn hoặc trong trường hợp ốm đau, tai nạn. Đối với các ngành, nghề được liệt kê, bao gồm người quản lý doanh nghiệp, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP yêu cầu báo trước 120 ngày.

Trợ cấp thôi việc tại Việt Nam được tính như thế nào?

Nửa tháng tiền lương bình quân của sáu tháng liền kề trước khi nghỉ việc, cho mỗi năm làm việc không tham gia bảo hiểm thất nghiệp, đối với người lao động đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên (Điều 46). Khi cho thôi việc, trợ cấp mất việc làm là một tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc, ít nhất bằng hai tháng tiền lương (Điều 47). Người lao động nước ngoài, không tham gia bảo hiểm thất nghiệp, được tính toàn bộ thời gian làm việc.

Người sử dụng lao động phải làm gì trước khi cho người lao động thôi việc?

Xây dựng phương án sử dụng lao động khi nhiều vị trí việc làm bị ảnh hưởng, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và người lao động bị ảnh hưởng (Điều 42 và Điều 44). Sau đó, người lao động đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên được hưởng trợ cấp mất việc làm, và mọi khoản phải trả được thanh toán trong thời hạn 14 ngày làm việc, có thể kéo dài đến 30 ngày.

Điều gì xảy ra nếu việc chấm dứt hợp đồng bị xác định là trái pháp luật?

Theo Điều 41, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trả tiền lương và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho thời gian không được làm việc, trả thêm ít nhất hai tháng tiền lương, và trả tiền lương cho những ngày không báo trước. Nếu người lao động không trở lại làm việc, phải trả thêm trợ cấp thôi việc; nếu không nhận lại người lao động, hai bên thỏa thuận khoản bồi thường ít nhất bằng hai tháng tiền lương.

THAY ĐỔI DỰ KIẾN NĂM 2027

- Dự án luật sửa đổi Bộ luật Lao động trong Chương trình xây dựng pháp luật năm 2026 có thể xem xét lại các quy định về chấm dứt hợp đồng và cho thôi việc; chưa có nội dung nào được thông qua tại ngày rà soát.
- Luật Việc làm số 74/2025/QH15 đã được áp dụng đối với bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/01/2026; cần theo dõi các nghị định hướng dẫn thi hành và mối quan hệ giữa trợ cấp thất nghiệp với các khoản trợ cấp tại Điều 46 và Điều 47 khi thực tiễn phát triển.

Thuật ngữ thường gặp trong hồ sơ, tài liệu

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Unilateral termination	Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	Việc chấm dứt hợp đồng của một bên theo căn cứ tại Điều 35 hoặc Điều 36.
Mutual termination	Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động	Việc chấm dứt hợp đồng theo thỏa thuận theo khoản 3 Điều 34.
Dismissal	Sa thải	Hình thức xử lý kỷ luật lao động nặng nhất (Điều 125).
Labour use plan	Phương án sử dụng lao động	Phương án bắt buộc phải xây dựng trước khi cho thôi việc (Điều 44).

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Severance allowance	Trợ cấp thôi việc	Nửa tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc không tham gia bảo hiểm thất nghiệp (Điều 46).
Job-loss allowance	Trợ cấp mất việc làm	Một tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc không tham gia bảo hiểm thất nghiệp, ít nhất bằng hai tháng tiền lương (Điều 47).
Unlawful unilateral termination	Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật	Việc chấm dứt hợp đồng vi phạm Điều 35 đến Điều 37 (Điều 39).
Labour discipline	Kỷ luật lao động	Chế độ kỷ luật quy định tại Điều 117 đến Điều 127.

NHÀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ NHÀ ĐẦU TƯ VIỆT NAM

Pháp luật về chấm dứt hợp đồng là như nhau đối với người sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài và trong nước. Điểm khác biệt là cơ cấu chi phí của lực lượng lao động: người lao động nước ngoài không tham gia bảo hiểm thất nghiệp, do đó trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm của họ được tính trên toàn bộ thời gian làm việc, và việc giấy phép lao động hết hiệu lực tự nó có thể làm chấm dứt hợp đồng.

LƯU Ý

- Chấm dứt hợp đồng vì không hoàn thành công việc mà không có tiêu chí đánh giá bằng văn bản được ban hành sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động.
- Cho thôi việc mà không có phương án sử dụng lao động, không trao đổi ý kiến và không thông báo trước 30 ngày cho cơ quan cấp tỉnh và người lao động.
- Sa thải đối với hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động, hoặc ra quyết định khi đã hết thời hiệu.
- Chấm dứt hợp đồng với lao động nữ mang thai, đang nghỉ thai sản hoặc người lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
- Đánh giá thấp trợ cấp thôi việc đối với người lao động nước ngoài làm việc lâu năm, những người được tính toàn bộ thời gian làm việc.

NGUỒN CHÍNH THỨC

- Cơ sở dữ liệu quốc gia về văn bản pháp luật (vbpl.vn): Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, Điều 34 đến Điều 48 và Điều 117 đến Điều 127; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP — <https://vbpl.vn>
- Bộ Nội vụ (quan hệ lao động và thông báo cho thôi việc) — <https://moha.gov.vn>
- Bảo hiểm xã hội Việt Nam (xác nhận thời gian đóng bảo hiểm khi chấm dứt hợp đồng) — <https://baohiemxahoi.gov.vn>

Nội quy lao động, dân chủ tại nơi làm việc, công đoàn và tranh chấp lao động: đăng ký nội quy lao động, đối thoại, thương lượng tập thể, công đoàn và kinh phí công đoàn, hòa giải, trọng tài, Tòa án, đình công, thanh tra và xử phạt

Rà soát ngày 10/10/2026 · Biên soạn bởi một luật sư chuyên về đầu tư nước ngoài (đã nghỉ hưu) với 20 năm kinh nghiệm hành nghề trong lĩnh vực pháp luật đầu tư Việt Nam · Thông tin pháp lý và thuế, không phải ý kiến tư vấn pháp lý · [Cách chúng tôi kiểm tra \(tiếng Anh\)](#) · [Mở trong ứng dụng](#)

NHỮNG ĐIỂM CẦN NHẮM

- Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản với các nội dung quy định tại Điều 118 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, và đăng ký với cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh trong thời hạn 10 ngày; nội quy có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan có thẩm quyền nhận được hồ sơ (Điều 118 đến Điều 121).
- Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc ít nhất mỗi năm một lần và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (Điều 63; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP; Luật số 10/2022/QH15).
- Công đoàn cơ sở trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; theo Luật số 50/2024/QH15, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025, người lao động nước ngoài có hợp đồng từ 12 tháng trở lên được gia nhập công đoàn, và mọi doanh nghiệp đều đóng kinh phí công đoàn 2% dù có hay không có công đoàn.
- Phần lớn tranh chấp lao động cá nhân phải qua hòa giải viên lao động trước khi đưa ra trọng tài hoặc Tòa án, nhưng tranh chấp về sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng và các khoản thanh toán khi chấm dứt hợp đồng có thể đưa thẳng ra Tòa án; thời hiệu là 6 tháng đối với hòa giải, 9 tháng đối với trọng tài và 1 năm đối với Tòa án (Điều 188 đến Điều 190).
- Vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội bị xử phạt theo Nghị định số 283/2026/NĐ-CP, có hiệu lực từ ngày 10/9/2026 và thay thế Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, với mức phạt đối với tổ chức bằng hai lần mức phạt đối với cá nhân.

Nội quy lao động: khi nào cần và có những nội dung gì

Nội quy lao động là bộ quy tắc ứng xử bằng văn bản của người sử dụng lao động và là cơ sở pháp lý để xử lý kỷ luật. Theo Điều 118 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, mọi người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, và người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản; người sử dụng lao động sử dụng ít hơn có thể thỏa thuận nội dung nội quy trong hợp đồng lao động. Nội quy bằng văn bản phải có các nội dung: thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trật tự tại nơi làm việc; an toàn, vệ sinh lao động; phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; trường hợp được tạm thời chuyển người

lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động; các hành vi vi phạm kỷ luật lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động tương ứng; trách nhiệm vật chất; và người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết từng nội dung.

Nội quy có ý nghĩa thực tiễn vì Điều 127 và trình tự xử lý kỷ luật: người lao động chỉ có thể bị xử lý kỷ luật đối với hành vi mà nội quy lao động, hợp đồng lao động hoặc pháp luật quy định là vi phạm. Người sử dụng lao động không có nội quy đã đăng ký, hoặc có nội quy mơ hồ, thường nhận thấy mình không thể xử lý kỷ luật hoặc sa thải hợp pháp người lao động có hành vi vi phạm rõ ràng (Chấm dứt hợp đồng, trợ cấp thôi việc và cho thôi việc). Nội quy cũng nên có các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc làm căn cứ cho việc chấm dứt hợp đồng theo Điều 36 vì không hoàn thành công việc, hoặc dẫn chiếu đến một quy chế đánh giá riêng được ban hành sau khi tham khảo ý kiến.

Trước khi ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) (khoản 3 Điều 118). Sau đó, người sử dụng lao động phải thông báo nội quy đến người lao động và niêm yết những nội dung chính ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc (khoản 4 Điều 118).

Ban hành và đăng ký nội quy lao động

1 Soạn thảo nội quy

Bao quát từng nội dung tại Điều 118, bằng tiếng Việt, phù hợp với hoạt động kinh doanh: trình tự xử lý quấy rối tình dục, bảo mật, danh mục hành vi vi phạm phân theo hình thức xử lý, và trách nhiệm vật chất.

2 Tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động

Gửi dự thảo cho công đoàn cơ sở (nếu có) và ghi nhận ý kiến trong biên bản; việc tham khảo ý kiến là bắt buộc, sự đồng ý thì không.

3 Ban hành nội quy

Bằng quyết định của người đại diện theo pháp luật hoặc người có thẩm quyền khác, với ngày có hiệu lực phù hợp với thời hạn đăng ký.

4 Nộp hồ sơ đăng ký trong thời hạn 10 ngày

Tại cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh (Sở Nội vụ) nơi người sử dụng lao động đặt trụ sở chính: văn bản đề nghị đăng ký, nội quy lao động, biên bản tham khảo ý kiến và các văn bản quy định liên quan đến kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất (nếu có) (Điều 119 và Điều 120).

5 Thực hiện yêu cầu sửa đổi, bổ sung (nếu có)

Nếu nội quy có nội dung trái với pháp luật, cơ quan có thẩm quyền thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung trong thời hạn bảy ngày làm việc kể từ ngày nhận hồ sơ; người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.

6 Thông báo cho chi nhánh và người lao động

Người sử dụng lao động có đơn vị trực thuộc ở tỉnh khác gửi nội quy đã đăng ký đến cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh nơi đặt đơn vị; niêm yết những nội dung chính tại từng nơi làm việc.

Áp dụng từ ngày có hiệu lực

Nội quy có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan có thẩm quyền nhận được đủ hồ sơ (Điều 121); việc sửa đổi, bổ sung thực hiện theo cùng thủ tục.

Đối thoại tại nơi làm việc và dân chủ ở cơ sở

Điều 63 yêu cầu người sử dụng lao động tổ chức đối thoại tại nơi làm việc với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động ít nhất mỗi năm một lần, khi có yêu cầu của một hoặc các bên, và trong các trường hợp pháp luật yêu cầu, như khi xây dựng phương án sử dụng lao động để cho thôi việc hoặc ban hành tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định cách tổ chức đối thoại, người đại diện cho người lao động khi không có công đoàn, và các nội dung cần đối thoại: tình hình sản xuất, kinh doanh, việc thực hiện hợp đồng và thỏa ước lao động tập thể, điều kiện làm việc và yêu cầu của người lao động.

Dân chủ tại nơi làm việc còn chịu sự điều chỉnh của Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở số 10/2022/QH15, có hiệu lực từ ngày 01/7/2023, áp dụng đối với doanh nghiệp thông qua pháp luật lao động, và của các quy định về dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc trong Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Trên thực tế, người sử dụng lao động ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc và tổ chức hội nghị người lao động hằng năm, tại đó thảo luận về kết quả kinh doanh, chính sách tiền lương, tiền thưởng và thỏa ước lao động tập thể, và lựa chọn đại diện người lao động tham gia đối thoại. Dự án Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở (sửa đổi) đã được bổ sung vào chương trình kỳ họp tháng 10/2026 của Quốc hội.

Thỏa ước lao động tập thể

Thương lượng tập thể theo Điều 65 đến Điều 78 được tiến hành theo yêu cầu của một trong hai bên; người sử dụng lao động không được từ chối thương lượng khi tổ chức đại diện người lao động có yêu cầu, nhưng Bộ luật không bắt buộc phải đạt được thỏa ước. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% số người tham gia biểu quyết tán thành nội dung đã thương lượng. Thỏa ước có thời hạn từ một năm đến ba năm, không được quy định quyền lợi thấp hơn so với pháp luật, và các nội dung của thỏa ước được ưu tiên áp dụng so với các điều khoản kém thuận lợi hơn trong hợp đồng cá nhân và nội quy lao động. Người sử dụng lao động phải gửi thỏa ước đã ký kết đến cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh trong thời hạn 10 ngày và công bố cho người lao động biết. Ngoài ra còn có thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và thỏa ước ngành, đặc biệt trong ngành dệt may.

Đối với người sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài, thỏa ước lao động tập thể chủ yếu là công cụ để xác định mức tăng lương, phụ cấp, tiền thưởng và ngày nghỉ bổ sung trong một khoảng thời gian có thể dự liệu được, và để giảm rủi ro tranh chấp lao động tập thể. Các cam kết trong thỏa ước có thể được công đoàn và từng người lao động yêu cầu thực hiện, vì vậy văn bản cần được soạn thảo cẩn trọng như một hợp đồng thương mại.

Công đoàn và các tổ chức đại diện người lao động khác

Tổ chức đại diện người lao động thông thường là **công đoàn cơ sở** trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thông qua liên đoàn lao động cấp tỉnh hoặc công đoàn các khu công nghiệp. Người lao động có quyền thành lập hoặc gia nhập công đoàn, và người sử dụng lao động không được cản trở việc thành lập,

phân biệt đối xử với đoàn viên hoặc can thiệp vào hoạt động của công đoàn. Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025, đã mở rộng quyền gia nhập công đoàn cho người lao động nước ngoài làm việc theo hợp đồng lao động từ 12 tháng trở lên. Trường hợp có công đoàn, người sử dụng lao động phải bố trí nơi làm việc, phương tiện và thời gian cho hoạt động công đoàn, tham khảo ý kiến công đoàn về nội quy lao động, thang lương, bảng lương, quy chế thưởng, phương án sử dụng lao động và xử lý kỷ luật, và tôn trọng các bảo vệ đặc biệt dành cho cán bộ công đoàn tại Điều 177, bao gồm việc gia hạn hợp đồng của cán bộ công đoàn không chuyên trách hết hạn trong nhiệm kỳ công đoàn và việc phải thỏa thuận trước khi chấm dứt hợp đồng với cán bộ công đoàn.

Dù có hay không có công đoàn, mọi doanh nghiệp đều đóng **kinh phí công đoàn** bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo Luật số 50/2024/QH15 và Nghị định số 105/2026/NĐ-CP, có hiệu lực từ ngày 16/5/2026, theo đó phải đóng hằng tháng và cho phép tạm dừng đóng hoặc giảm tối đa 20% đối với doanh nghiệp gặp khó khăn (Câu hỏi thường gặp số 60; Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp). Đoàn viên công đoàn tự đóng đoàn phí.

Điều 170 đến Điều 174 Bộ luật Lao động năm 2019 cũng công nhận một loại tổ chức thứ hai: **tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp**, do người lao động thành lập và đăng ký với cơ quan nhà nước, không trực thuộc Tổng Liên đoàn, có các quyền như công đoàn trong đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp. Quy định này phản ánh cam kết của Việt Nam theo Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (EVFTA). Việc vận hành trên thực tế phụ thuộc vào các quy định hướng dẫn về đăng ký; người sử dụng lao động nên kiểm tra tình hình hiện hành, vì trong phần lớn doanh nghiệp, công đoàn cơ sở trên thực tế vẫn là tổ chức đại diện duy nhất. Trường hợp không có cả hai loại tổ chức, người lao động lựa chọn đại diện tham gia đối thoại tại nơi làm việc, và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có thể, theo đề nghị của người lao động, đại diện cho họ trong một số vấn đề.

Tranh chấp lao động: cá nhân và tập thể

Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động và người sử dụng lao động được giải quyết, theo Điều 187, bởi hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án nhân dân. Điều 188 quy định hòa giải thông qua hòa giải viên lao động, do cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh cử, là bước bắt buộc đầu tiên, phải kết thúc trong thời hạn năm ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu, trừ các tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động, giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động, về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, và một số tranh chấp về cho thuê lại lao động và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, những tranh chấp này có thể được đưa thẳng ra Tòa án. Nếu hòa giải không thành hoặc không được tiến hành đúng hạn, các bên có thể thỏa thuận yêu cầu **Hội đồng trọng tài lao động** giải quyết, hội đồng thành lập Ban trọng tài lao động trong thời hạn bảy ngày làm việc và ra quyết định trong thời hạn 30 ngày, hoặc một trong các bên có quyền khởi kiện tại Tòa án. Trong khi yêu cầu trọng tài đang được giải quyết, không bên nào được khởi kiện tại Tòa án. Theo Điều 190, thời hiệu được tính từ ngày bên đó phát hiện ra hành vi vi phạm: sáu tháng đối với yêu cầu hòa giải, chín tháng đối với trọng tài và một năm đối với Tòa án.

Tranh chấp lao động tập thể là tranh chấp về quyền, liên quan đến việc giải thích hoặc thực hiện pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động, hoặc tranh chấp về lợi ích, liên quan đến các điều kiện mới. Tranh chấp về quyền được giải quyết qua hòa giải và sau đó bởi cơ quan hành chính có thẩm quyền hoặc Tòa án; tranh chấp về lợi ích được giải quyết qua hòa giải và sau đó bởi Hội đồng trọng tài lao động, và chỉ tranh chấp về lợi ích mới có thể dẫn đến đình công hợp pháp. Ngược lại, tranh chấp thương mại với đối tác được giải quyết bằng trọng tài thương mại hoặc Tòa kinh tế, được trình bày tại [Chương 9](#).

Đình công

Theo Điều 198 đến Điều 212, đình công chỉ hợp pháp khi do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể tổ chức và lãnh đạo, phát sinh từ tranh chấp về lợi ích sau khi hòa giải không thành hoặc Hội đồng trọng tài lao động không được thành lập hay quyết định của Ban trọng tài không được thực hiện, được trên 50% số người lao động được lấy ý kiến đồng ý, và quyết định đình công được gửi cho người sử dụng lao động và cơ quan nhà nước ít nhất năm ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công. Cấm đình công tại các đơn vị cung cấp dịch vụ thiết yếu thuộc danh mục do Chính phủ quy định. Các cuộc ngừng việc tự phát không tuân thủ các bước này, vốn từ trước đến nay là hình thức đình công phổ biến nhất tại các khu công nghiệp của Việt Nam, là trái pháp luật, nhưng người sử dụng lao động thường giải quyết thông qua thương lượng với liên đoàn lao động cấp tỉnh và cơ quan quản lý lao động thay vì xử lý kỷ luật. Người sử dụng lao động không được trù dập người lao động tham gia đình công hợp pháp, hoặc sử dụng lao động thuê lại để thay thế họ.

Tổng quan về pháp luật lao động tập thể

Nội dung	Quy định	Căn cứ
Nội quy lao động bằng văn bản	Bắt buộc khi sử dụng từ 10 người lao động trở lên	Điều 118 Bộ luật Lao động
Đăng ký	Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành, tại cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh; có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày nhận được hồ sơ	Điều 119 đến Điều 121
Đối thoại tại nơi làm việc	Ít nhất mỗi năm một lần, khi có yêu cầu và trong các trường hợp bắt buộc	Điều 63; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP
Thỏa ước lao động tập thể	Được ký kết khi có trên 50% số người biểu quyết tán thành; thời hạn từ 1 đến 3 năm; gửi trong thời hạn 10 ngày	Điều 65 đến Điều 78
Quyền gia nhập công đoàn	Người lao động Việt Nam; người lao động nước ngoài có hợp đồng từ 12 tháng trở lên	Luật số 50/2024/QH15
Kinh phí công đoàn	2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, hằng tháng	Luật số 50/2024/QH15; Nghị định số 105/2026/NĐ-CP
Tranh chấp cá nhân	Hòa giải viên lao động trước (5 ngày làm việc), trừ tranh chấp về chấm dứt hợp đồng và bảo hiểm; sau đó là Hội đồng trọng tài lao động (quyết định trong 30 ngày) hoặc Tòa án	Điều 187 đến Điều 189
Thời hiệu	6 tháng (hòa giải); 9 tháng (trọng tài); 1 năm (Tòa án)	Điều 190

Nội dung	Quy định	Căn cứ
Đình công	Chỉ đối với tranh chấp về lợi ích; lấy ý kiến được trên 50% đồng ý; báo trước 5 ngày làm việc	Điều 198 đến Điều 212
Mức phạt: nội quy lao động (mức đối với cá nhân; gấp đôi đối với tổ chức)	Không có nội quy bằng văn bản hoặc không đăng ký: 5-10 triệu đồng; không thông báo cho người lao động: 1-3 triệu đồng	Nghị định số 283/2026/NĐ-CP

Thanh tra lao động và xử phạt

Việc tuân thủ được giám sát bởi thanh tra lao động của Bộ Nội vụ và các tỉnh, trong hệ thống thanh tra được tổ chức lại năm 2025, bởi cơ quan bảo hiểm xã hội, cơ quan kiểm tra việc tuân thủ nghĩa vụ đóng bảo hiểm, và bởi các liên đoàn lao động, tổ chức giám sát điều kiện làm việc. Các cuộc thanh tra được tiến hành theo kế hoạch hằng năm hoặc phát sinh từ khiếu nại, tai nạn và tranh chấp. Một cuộc thanh tra thông thường yêu cầu xuất trình hợp đồng lao động, nội quy lao động đã đăng ký, thang lương, bảng lương và tài liệu chứng minh việc công bố công khai, hồ sơ làm thêm giờ và thông báo làm thêm giờ, hồ sơ đăng ký và chứng từ đóng bảo hiểm, giấy phép lao động của từng người lao động nước ngoài, hồ sơ an toàn, vệ sinh lao động và biên bản đối thoại tại nơi làm việc.

Mức xử phạt được quy định tại Nghị định số 283/2026/NĐ-CP, ban hành ngày 15/7/2026 và có hiệu lực từ ngày 10/9/2026, thay thế Nghị định số 12/2022/NĐ-CP. Nghị định điều chỉnh các lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Các mức phạt được nêu là mức áp dụng đối với cá nhân; theo Điều 7, tổ chức bị phạt bằng hai lần mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt được phân theo khung, thường theo số người lao động bị vi phạm, và kèm theo các biện pháp khắc phục hậu quả như buộc trả đủ tiền lương hoặc tiền đóng bảo hiểm còn thiếu, buộc nhận người lao động trở lại làm việc hoặc buộc đăng ký nội quy lao động. Các ví dụ được nêu tại bảng trên và tại các mục về thời giờ làm việc, bảo hiểm và giấy phép lao động. Các vi phạm nghiêm trọng, như trốn đóng bảo hiểm xã hội hoặc vi phạm quy định về an toàn lao động gây chết người, cũng có thể dẫn đến trách nhiệm hình sự theo Bộ luật Hình sự.

VÍ DỤ MINH HỌA

Từ mười người lao động đến tranh chấp đầu tiên: một studio thiết kế tại Đà Nẵng

Một studio thiết kế vốn nước ngoài tại Đà Nẵng tăng từ 8 lên 14 người lao động trong năm 2026 và gặp vụ việc kỷ luật đầu tiên. Lộ trình thời gian chỉ mang tính minh họa.

Tháng 3/2026	Người lao động thứ mười vào làm việc. Studio soạn thảo nội quy lao động bằng tiếng Việt bao quát các nội dung tại Điều 118, với phần chi tiết về bảo mật và sở hữu trí tuệ và danh mục hành vi vi phạm được phân loại theo mức độ.
Tháng 4/2026	Studio chưa có công đoàn; studio đề nghị Liên đoàn Lao động thành phố Đà Nẵng tham gia ý kiến và ghi nhận ý kiến đóng góp. Nội quy được ban hành ngày 06/4 và nộp hồ sơ đăng ký tại Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng ngày 13/4, trong thời hạn 10 ngày.

Cuối tháng 4/2026	Cơ quan có thẩm quyền nhận đủ hồ sơ ngày 14/4 và không có ý kiến yêu cầu sửa đổi; nội quy có hiệu lực từ ngày 29/4, sau 15 ngày kể từ ngày nhận hồ sơ.
Tháng 8/2026	Một nhà thiết kế tải các tệp của khách hàng lên tài khoản lưu trữ đám mây cá nhân và chia sẻ cho một đối thủ cạnh tranh. Nội quy liệt kê hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh là hành vi bị sa thải, phù hợp với Điều 125.
Tháng 9/2026	Cuộc họp xử lý kỷ luật được tổ chức ngày 15/9 sau khi thông báo bằng văn bản cho nhà thiết kế; nhà thiết kế tham dự cùng một người bạn và liên đoàn lao động được mời tham dự; biên bản được ký. Quyết định sa thải được ban hành ngày 18/9, trong thời hạn sáu tháng (thời hạn 12 tháng sẽ được áp dụng đối với vi phạm về bí mật).
Tháng 10/2026	Nhà thiết kế khởi kiện về việc sa thải trái pháp luật tại Tòa án nhân dân ở Đà Nẵng mà không qua hòa giải, như Điều 188 cho phép, trong thời hiệu một năm.
Kết quả	Studio xuất trình nội quy đã đăng ký, chứng cứ về việc tải tệp, thông báo họp và biên bản. Nếu nội quy chưa được đăng ký, hoặc hành vi vi phạm không được quy định trong đó, quyết định sa thải sẽ có rủi ro nghiêm trọng và kéo theo việc phải nhận trở lại làm việc, trả tiền lương cho thời gian không được làm việc và ít nhất hai tháng tiền lương.

Việc không ban hành nội quy bằng văn bản khi có 10 người lao động, hoặc không đăng ký nội quy, cũng khiến studio có thể bị phạt tiền từ 5 đến 10 triệu đồng đối với cá nhân, gấp đôi thành từ 10 đến 20 triệu đồng đối với công ty, theo Nghị định số 283/2026/NĐ-CP.

Phí dịch vụ chuyên nghiệp cho một bộ nội quy lao động song ngữ và hồ sơ đăng ký thường từ 800 đến 2.500 USD khi sử dụng một công ty Việt Nam; đây là khoảng giá thị trường thông thường, không phải báo giá.

Câu hỏi người sử dụng lao động thường gặp về nội quy lao động, công đoàn và tranh chấp

Khi nào công ty tại Việt Nam phải đăng ký nội quy lao động?

Khi sử dụng từ 10 người lao động trở lên. Điều 118 Bộ luật Lao động yêu cầu nội quy bằng văn bản với các nội dung được liệt kê, ban hành sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, và Điều 119 yêu cầu đăng ký với cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành. Nội quy có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan có thẩm quyền nhận được hồ sơ.

Chúng tôi có bắt buộc phải có công đoàn không?

Không. Người lao động quyết định việc thành lập công đoàn cơ sở, và người sử dụng lao động không được cản trở hoặc can thiệp. Dù có hay không có công đoàn, doanh nghiệp đều đóng kinh phí công đoàn 2% theo Luật số 50/2024/QH15 và Nghị định số 105/2026/NĐ-CP, và phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc ít nhất mỗi năm một lần.

Người lao động nước ngoài có được gia nhập công đoàn Việt Nam không?

Có, kể từ ngày 01/7/2025. Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 cho phép người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hợp đồng lao động từ 12 tháng trở lên gia nhập công đoàn cơ sở trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Việc gia nhập là tự nguyện và đoàn viên tự đóng đoàn phí.

Tranh chấp lao động có bắt buộc phải hòa giải trước khi đưa ra Tòa án không?

Thông thường là có, nhưng không phải luôn luôn. Điều 188 Bộ luật Lao động yêu cầu hòa giải thông qua hòa giải viên lao động trước, trừ các tranh chấp về sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng, các khoản thanh toán khi chấm dứt hợp đồng, bảo hiểm và một số trường hợp khác, những tranh chấp này có thể đưa thẳng ra Tòa án. Thời hiệu khởi kiện tại Tòa án là một năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi vi phạm.

Nghị định nào quy định mức phạt trong lĩnh vực lao động năm 2026?

Nghị định số 283/2026/NĐ-CP, ban hành ngày 15/7/2026 và có hiệu lực từ ngày 10/9/2026, thay thế Nghị định số 12/2022/NĐ-CP. Các mức phạt trong nghị định áp dụng đối với cá nhân; tổ chức bị phạt gấp đôi. Nghị định cũng quy định các biện pháp khắc phục hậu quả như buộc trả tiền lương hoặc tiền đóng bảo hiểm còn nợ và buộc đăng ký nội quy lao động.

THAY ĐỔI DỰ KIẾN NĂM 2027

- Dự án Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở (sửa đổi) đã được bổ sung vào chương trình kỳ họp tháng 10/2026 của Quốc hội; các thay đổi về nghĩa vụ thực hiện dân chủ tại nơi làm việc có thể được áp dụng từ năm 2027.
- Dự án luật sửa đổi Bộ luật Lao động trong Chương trình xây dựng pháp luật năm 2026 có thể ảnh hưởng đến nội quy lao động, đối thoại và giải quyết tranh chấp, và có thể giải quyết vấn đề vận hành trên thực tế của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chưa có nội dung nào được thông qua tại ngày rà soát.
- Nghị định số 283/2026/NĐ-CP đang trong năm áp dụng đầu tiên; cần theo dõi hướng dẫn áp dụng, cũng như đối với các trường hợp chuyển tiếp diễn ra trước và sau ngày 10/9/2026.

Thuật ngữ thường gặp trong hồ sơ, tài liệu

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Internal labour rules	Nội quy lao động	Bộ quy tắc ứng xử và kỷ luật bằng văn bản của người sử dụng lao động (Điều 118).
Workplace dialogue	Đối thoại tại nơi làm việc	Đối thoại định kỳ và theo yêu cầu với người lao động (Điều 63).
Collective bargaining agreement	Thỏa ước lao động tập thể	Thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động, có thời hạn từ một năm đến ba năm.

Tiếng Anh	Tiếng Việt	Giải nghĩa
Grassroots trade union	Công đoàn cơ sở	Tổ chức công đoàn cấp doanh nghiệp trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.
Organisation of employees at the enterprise	Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp	Tổ chức đại diện người lao động không trực thuộc Tổng Liên đoàn, được công nhận tại Điều 170 đến Điều 174.
Labour mediator	Hòa giải viên lao động	Người tiến hành hòa giải tranh chấp lao động ở bước đầu tiên (Điều 188).
Labour arbitration council	Hội đồng trọng tài lao động	Cơ quan cấp tỉnh giải quyết các tranh chấp lao động được yêu cầu (Điều 189).
Strike	Đình công	Sự ngừng việc tập thể, chỉ được phép đối với tranh chấp về lợi ích sau khi thực hiện các bước luật định.

NHÀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ NHÀ ĐẦU TƯ VIỆT NAM

Pháp luật lao động tập thể áp dụng như nhau đối với người sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài và trong nước. Trên thực tế, các doanh nghiệp sản xuất có vốn đầu tư nước ngoài trong khu công nghiệp có tỷ lệ thành lập công đoàn, ký kết thỏa ước lao động tập thể và đình công cao nhất, và là đối tượng chủ yếu của các liên đoàn lao động cấp tỉnh. Từ ngày 01/7/2025, người lao động nước ngoài của các doanh nghiệp này có hợp đồng từ 12 tháng trở lên cũng được gia nhập công đoàn, và kinh phí công đoàn được tính trên tiền lương đóng bảo hiểm của họ như đối với mọi người lao động khác.

LƯU Ý

- Sử dụng đủ 10 người lao động mà không ban hành và đăng ký nội quy lao động bằng văn bản.
- Nội quy sao chép từ sổ tay của tập đoàn, thiếu các nội dung theo Điều 118, chẳng hạn trình tự xử lý quấy rối tình dục.
- Xử lý kỷ luật đối với hành vi mà nội quy đã đăng ký không quy định là vi phạm.
- Bỏ qua việc đối thoại định kỳ hằng năm tại nơi làm việc và hội nghị người lao động.
- Bỏ sót thời hiệu khởi kiện một năm tại Tòa án khi đánh giá rủi ro, hoặc mặc nhiên cho rằng mọi tranh chấp đều phải qua hòa giải trước.
- Bỏ qua Nghị định số 283/2026/NĐ-CP và dựa vào biểu mức phạt theo Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

NGUỒN CHÍNH THỨC

- Cơ sở dữ liệu quốc gia về văn bản pháp luật (vbpl.vn): Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, Điều 63 đến Điều 78, Điều 118 đến Điều 127, Điều 170 đến Điều 212; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP; Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 — <https://vbpl.vn>
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (công đoàn và kinh phí công đoàn) — <https://congdoanvn.org.vn>
- Bộ Nội vụ (quan hệ lao động, hòa giải và thanh tra) — <https://moha.gov.vn>
- Cổng thông tin điện tử Chính phủ: Nghị định số 283/2026/NĐ-CP và Nghị định số 105/2026/NĐ-CP — <https://chinhphu.vn>