

議定

在越南工作的外籍勞工和為在越南的外國組織、個人工作的越籍勞工的聘用、管理之議定

政府於2020年12月30日規定關於在越南工作的外籍勞工和為在越南的外國組織、個人工作的越籍勞工的聘用、管理之第152/2020/NĐ-CP號議定，獲修改、補充如下：

政府於2022年5月28日規定關於經濟區及工業區管理之第35/2022/NĐ-CP，自2022年7月15日起生效。

政府2023年9月18日第70/2023/NĐ-CP號議定，修改、補充政府於2020年12月30日規定關於在越南工作的外籍勞工和為在越南的外國組織、個人工作的越籍勞工的聘用、管理之第152/2020/NĐ-CP號議定之若干條款，自2023年9月18日起生效。

根據2015年6月19日《政府組織法》；2019年11月22日修改、補充《政府組織法》及《地方政府組織法》若干條款的法規；

根據2019年11月20日《勞動法》；

根據2020年6月17日《投資法》；

根據2020年6月17日《企業法》；

應勞動榮軍與社會部部長的要求；

政府頒布規定在越南工作的外籍勞工和為在越南的外國組織、個人工作的越籍勞工的聘用、管理之議定<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 政府 2023/9/18 第 70/2023/NĐ-CP 號議定，修改、補充政府於 2020 年 12 月 30 日規定關於在越南工作的外籍勞工和為在越南的外國組織、個人工作的越籍勞工的聘用、管理之第 152/2020/NĐ-CP 號議定之若干條款（以下簡稱為第 70/2023/NĐ-CP 號議定），自 2023/9/18 起生效，其頒布依據如下：

“根據 2015 年 6 月 19 日《政府組織法》；2019 年 11 月 22 日修改、補充《政府組織法》及《地方政府組織法》若干條款的法規；

根據 2019 年 11 月 20 日《勞動法》；

根據 2020 年 6 月 17 日《投資法》；

根據 2020 年 6 月 17 日《企業法》；

應勞動榮軍與社會部部長的要求；



# 第一章

## 一般規定

### 第一條：調整範圍

本議定根據《勞動法》下列條款，規定關於在越南工作的外籍勞工和為在越南的外國組織、個人工作的越籍勞工的聘用、管理：

1. 在越南工作的外籍勞工的工作證和非屬申請工作證確認書的簽發、延期、收回的條件、程序、手續以勞動法第157條為準，非屬申請工作證確認書的在越南工作的外籍勞工以勞動法第154條第1、2、9款為準。
2. 為在越南的外國組織、個人（以下簡稱為外國組織、個人）工作的越籍勞工招募、推薦和管理以勞動法第150條第3款為準。

### 第二條：適用對象

1. 按以下形式在越南工作的外國人的勞工（以下簡稱為外籍勞工）：

- a) 執行勞動合同；
- b) 在企業內部調動；
- c) 執行各類經濟、貿易、財務、銀行、保險、技術科學、文化、體育、教育、職業教育和醫療的合同或協議書；
- d) 依據合同的服務供應商；

---

政府發佈修改、補充政府 2020/12/30 規定關於在越南工的外國人作和為在越南的外國組織、個人工作的越南勞工的聘用、管理之第 152/2020/ND-CP 號議定之若干條款之議定。”

政府於 2022/5/28 規定關於經濟區及工業區管理之第 35/2022/ND-CP，自 2022 年 7 月 15 日起生效，其頒布依據如下：  
“根據 2015 年 6 月 19 日《政府組織法》；2019 年 11 月 22 日修改、補充《政府組織法》及《地方政府組織法》若干條款的法規；

根據 2020 年 6 月 17 日《投資法》；

根據 2020 年 6 月 17 日《企業法》；

根據 2019 年 6 月 13 日《公共投資法》；

根據 2017 年 11 月 24 日《規劃法》；2018 年 11 月 20 日修改、補充與規劃有關的 37 項法規的若干條款之法規；

根據 2013 年 11 月 29 日《土地法》；

根據 2014 年 6 月 18 日《建設法》；2020 年 6 月 17 日修改、補充《建設法》若干條款的法規；

根據 2014 年 11 月 25 日《房地產經營法》；

根據 2020 年 11 月 17 日《環保法》；

根據 2020 年 11 月 13 日《居住法》；

根據 2012 年 6 月 16 日《外籍人在越南入境、出境、過境、居住法》；2019 年 11 月 25 日修改、補充《外籍人在越南入境、出境、過境、居住法》若干條款的法規；

根據 2019 年 11 月 20 日《勞動法》；

根據 2016 年 4 月 6 日《進出口稅法》”



**EVERWIN**  
SERVICE GROUP  
恒利服務集團

23 Ni Sư Huỳnh Liên, Phường 10, Quận Tân Bình, TP. Hồ Chí Minh  
G3.21.06 Greenbay, Số 7 ĐL Thăng Long, P.Mễ Trì, Q.Nam Từ Liêm, Hà Nội  
熱 線: +84 933 341 688 微 信: everwinservice LINE: everwin888

- d) 許諾服務；
  - e) 為獲准依越南法律規定開展業務的在越南外國非政府組織、國際組織工作；
  - g) 志願者；
  - h) 負責建立商業存在的人；
  - i) 管理者、執行經理、專家、技術勞工；
  - k) 參加執行越南的招標、預案；
  - l) 根據越南社會主義共和國為成員的國際條約的規定，獲准在越南工作的外國駐越南代表機關的成員的親屬；
2. 使用外籍勞工的僱主，包括：
- a) 依企業法、投資法或越南社會主義共和國為成員的國際條約營運的企業；
  - b) 參與投標並履行合約的承包商；
  - c) 經審權機關許可設立的企業、機關、組織的代表處、分支機構；
  - d) 國家機關、政治組織、社會政治組織、社會政治職業組織、社會組織、社會職業組織；
  - d) 由越南審權機關依越南法律規定簽發登記證書的外國非政府組織；
  - e) 依法設立的非企業組織和教育機構；
  - g) 獲得駐越南的國際組織、外國專案辦事處；政府、政府總理、各部門許可依法設立和開展業務的機關、組織；
  - h) 合作經營合約中的外國投資者或依法登記經營的外國承包商的執行辦公室；
  - i) 依法在越南從事律師職業的組織；
  - k) 根據合作社法成立和運作的合作社和合作社聯盟；
  - l) 依法從事經營活動的經營戶和個人。
3. 外國駐越南組織是指經越南審權機關許可在越南境內開展活動的外國機關、組織，包括：
- a) 各國外交使團、領事館、聯合國體系內國際組織代表機構、區域和次區域組織；
  - b) 外國通訊、新聞、廣播電視機關的常駐辦事處；
  - c) 國際組織、政府間組織、外國政府所屬組織；
  - d) 由越南審權機關依越南法律規定簽發登記證書的外國非政府組織；

d) 經濟、貿易、財務、銀行、保險、技術科學、文化、體育、教育、醫療、外國法律諮詢領域的外國組織的駐越南代表辦事處。

4. 在越南的外國人是指出在本條第3款規定的組織中工作的外國人或經越南審權機關許可在越南居住者。

5. 為在越南的外國組織、個人工作的越籍勞工。

6. 就業服務組織和人力派遣企業為在越南的外國組織、個人提供有關招聘、介紹和管理越籍勞工的服務。

### 第三條：詞語解釋

1. 企業內部調動的外籍勞工是指在越南境內建立商業存在的外國企業的管理者、執行經理、專家和技術勞工，臨時在企業內部調動至越南境內商業存在，並已被外國企業聘用至少連續12個月。

2. 志願者是指自願及無薪資在越南工作，以實施越南社會主義共和國為成員的國際條約並得到外國駐越南外交使團或國際組織確認的外籍勞工。

3. 專家是指屬於下列情況之一的外籍勞工：

a)<sup>2</sup> 具有大學或以上學歷或同等學歷，並具有至少 3 年適合外籍勞工預計在越南工作的職位的工作經驗；

b) 有至少 5 年與外籍勞工將在越南任命的工作職位相對應的經驗。

c) 政府總理應勞動榮軍與社會部的要求決定的特殊情況。

4. 管理者是指企業法第4條第24款規定的企業管理者，或是機關、組織的首長、副首長。

5.<sup>3</sup> 執行經理是指屬於下列情況之一的：

a) 企業分公司、代表辦事處或營業場所負責人。

b) 領導並直接管理機關、組織、企業的至少一個領域，並接受該機關、組織、企業負責人的直接指導和管理的人。

6. 技術勞工是指屬於下列情況之一的外籍勞工：

a)<sup>4</sup> 接收至少一年的培訓並具有至少 3 年適合外籍勞工預計在越南工作的職位的工作經驗。

<sup>2</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 1 款第 a 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>3</sup> 此款由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 1 款第 b 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>4</sup> 此款由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 1 款第 c 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。





b) 有至少 5 年與外籍勞工將在越南任命的工作職位相對應的經驗。

7. 商業存在包括外資經濟組織；外國貿易商在越南的代表處和分支機構；商務合作合約中外國投資者的執行辦公室。

8. 合約服務提供商是指在越南沒有商業存在的外國企業中工作至少 2 年（24 個月）的外籍勞工，並必須符合本條第 3 款對專業資格的規定。

9. 以提供服務之形式工作的外籍工人是指不在越南居住、且不從越南任何來源獲得報酬、參加代表服務供應商談判其銷售服務相關活動的外籍勞工，條件是不得將該服務直接向公眾出售，也不得直接參加提供該服務。

## 第二章

### 批准使用外籍勞工；非屬申請工作證對象的外籍勞工；

#### 工作證的簽發、重新簽發、延期及收回

##### 第一節：批准使用外籍勞工

##### 第四條：使用外籍勞工<sup>5</sup>

###### 1. 確定使用外籍勞工需求

a) 從預計使用外籍勞工之日起至少前 15 天，雇主（承包商除外）有責任確定在越籍勞工無法滿足相關工作要求的情況下使用外籍勞工的需求，並根據隨附本議定附錄一第 01/PLI 號表格，向勞動榮軍與社會部或外籍勞工預計工作所在地勞動榮軍與社會廳報告。

在實施過程中，若職位、職稱、工作形式、數量、地點等方面的外籍勞工使用需求發生變化，聘用單位需至少在預計聘用外籍勞工之日起前 15 天，依隨附本議定附錄一第 02/PLI 號表格向勞動榮軍與社會部或勞動榮軍與社會廳報告。

b) 若為勞動法第 154 條第 3、4、5、6 款和本議定第 7 條第 1、2、4、5、7、8、9、10、11、12、13、14 款規定的外籍勞工，則雇主無需進行確定使用外籍勞工需求。

c) 自 2024 年 1 月 1 日起，對預計聘用外籍勞工的職位招聘越籍勞工的事宜將在預計向勞動榮軍與社會部和外籍勞工預計工作所在地勞動榮軍與社會廳報告之日起至少 15 天，在勞動榮軍與社會部（就業局）電子資訊網站或由中央直轄省、市人委會主席決定成立的就業服務中心電子資訊網站上發佈。招聘公告的內容包括：職位及職稱、工作描述、數量、程度和經驗的要求、薪資、工作時間和地點。招募外籍勞工的職位未能聘用越籍勞工後，雇主有責任依本條第 1 款第 a 點的規定，確定使用外籍勞工的需求。

<sup>5</sup> 此條由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 2 款的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。



2. 勞動榮軍與社會部或勞動榮軍與社會廳在收到說明報告或變更外籍勞工使用需求的說明報告之日起10個工作日內，根據隨附本議定附錄一第03/PLI號表格作出對每個工作職位聘用外籍勞工的批准或不批准文件。

### 第五條：承包商的外籍勞工使用

1. 在聘用外籍勞工之前，承包商負責依隨附本議定附錄一第04/PLI號表格，向承包商實施承包所在地勞動榮軍與社會廳<sup>6</sup>，申報有關實施在越南承包所需的外籍勞工的數量、學歷、專業水準、經驗，以及建議可選用越籍勞工擔任於擬聘用外籍勞工任職的工作崗位。

若承包商需要變更或補充所申報的勞工數，投資者必須根據隨附本議定附錄一第05/PLI號表格確認承包商變更或補充聘用勞工需求之方案。

2. 勞動榮軍與社會廳<sup>7</sup>要求當地機關、組織向承包商介紹和供應越籍勞工，或與其他當地機關、組織協調，向承包商介紹和供應越籍勞工。自收到招聘自500名以上越籍勞工的請求之日起最多02個月內，自收到招聘100名至500名越籍勞工的請求之日起最多01個月內，以及自收到招聘少於100名越籍勞工的請求之日起15天內，而未能介紹或供應越籍勞工給承包商，則省級人委會考慮並核准承包商依隨附本議定附錄一第06/PLI號表格選用外籍勞工，以擔任於無法選用越籍勞工任職的工作崗位。

3. 投資業者負責監督及要求承包商切實執行所申報聘用越籍和外籍勞工的內容；指引、督促、檢查承包商依法執行承包商招募、使用外籍勞工的規定；監督和管理外籍勞工執行法律規定；在7月5日和隔年1月5日之前，投資者根據隨附本議定附錄一第07/PLI號表格，報告當年6個月和每年使用外籍勞工的情況。

前6個月報告數據結算時間自報告期前一年的12月15日至報告期的6月14日止，每年報告數據決算時間自報告期前一年的12月15日至報告期的12月14日止。

4. 每年或不定期，勞動榮軍與社會廳主持、配合省市公安機關；省級邊境部隊指揮部或邊境、口岸、海島、戰略要地、重點地區、國防要衝地區等國防部相關機關、單位，以及有關機關進行檢查在地區上中標承包商的承包工作的外籍勞工的法律規定執行情況，並將檢查結果報告省級人委會、勞動榮軍與社會部、公安部及國防部。

### 第六條：使用外籍勞工的報告

1. 在7月5日和隔年1月5日之前，使用外籍勞工的雇主必須按照隨附本議定附錄一第07/PLI

<sup>6</sup> 依第 70/2023/ND-CP 號議定第 1 條第 13 款第 a 點的規定，將“省人委會主席”替換成“勞動榮軍與社會部”，自 2023/9/18 起生效。

<sup>7</sup> 依第 70/2023/ND-CP 號議定第 1 條第 13 款第 a 點的規定，將“省人委會主席指導”替換成“勞動榮軍與社會部建議”，自 2023/9/18 起生效。



號表格，報告當前前6個月和每年使用外籍勞工的情況。當前前6個月報告數據結算時間自報告期前一年的12月15日至報告期的6月14日止，每年報告數據決算時間自報告期前一年的12月15日至報告期的12月14日止。

2. 在7月15日和隔年1月15日之前或依臨時要求，勞動榮軍與社會廳負責依隨附本議定附錄一第08/PLI號表格，向勞動榮軍與社會部報告在當地上工作的外籍勞工的情況。當前前6個月和每年報告數據結算時間依政府關於國家行政機關報告制度的規定執行。

3.<sup>8</sup> 外籍勞工為一個僱主在多個直轄省、市工作的，自外籍勞工開始工作之日起3個工作日內，雇主必須按隨附本議定附錄一第17/PLI號表格通過電子網站向外籍勞工工作所在地勞動榮軍與社會部和勞動榮軍與社會廳報告。

## 第二節：非屬申請工作證對象的外籍勞工

### 第七條：非屬申請工作證對象的外籍勞工的情況

勞動法第154條第3、4、5、6、7、8款規定的情況除外，非屬簽發工作證對象的外籍勞工：

1. 為責任有限公司之所有者（業主）或出資金額30億越盾以上之出資成員。
2. 為股份有限公司之董事長或出資金額30億越盾以上之董事會成員。
3. 屬於越南與國際貿易組織承諾之服務業表中11種服務業，包括：經營、資訊、建築、流通業、教育、環保、金融、醫療、旅遊、娛樂文化及運輸等行業中，企業內部調動。
4. 根據越南與外國的審權機關之間簽訂的ODA國際條約的規定或協議，為使用ODA資金之計畫或專案，入境越南提供專業及技術諮詢服務或執行服務於ODA使用計畫、項目之研究、建立、審定、監督評估、管理及落實之其他任務。
5. 獲得外交部依法核發在越南從事資訊、媒體的許可證。
- 6.<sup>9</sup> 由外國審權機關、組織派往越南，在外國外交代表機關、政府間組織要求在越南設立的教育機構；依越南已簽訂、參加的國際條約設立的機構、組織任教或擔任管理者或執行經理。
7. 本議定第3條第2款規定之志願者。
8. 入境越南擔任管理者、執行經理、專家或技術勞工等職位，工作時間每次不超過30天，且一年不超過3次。
9. 入境越南執行中央、省級機關、組織依法簽署的國際協議。

<sup>8</sup> 此款由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 3 款的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>9</sup> 此款由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 4 款第 a 點的規定修改、補充，在越南的外國人，自 2023/9/18 起生效。





10. 與在越南各機關、組織、企業簽署實習協議之外國學校、培訓中心之學生；在越南遠洋船上實習之學生。

11. 本議定第2條第1款第1點規定的外國駐越南代表機關的成員的親屬。

12. 持有在政府機關、政治組織、政治社會組織工作的公務護照。

13. 負責建立商業存在的人。

14.<sup>10</sup> 經教育培訓部確認，外籍勞工進入越南從事以下工作：

a) 教學、研究；

b) 擔任外國外交代表機關、政府間組織要求在越南設立的教育機構的管理者、執行經理、校長、副校長。

### **第八條：確認外籍勞工非屬申請工作證對象**

1. 勞動榮軍與社會部或有審權的勞動榮軍與社會廳確認外籍勞工非屬申請工作證對象。

2. 自外籍勞動開始工作之日起至少前10天，雇主請勞動榮軍與社會部或外籍勞工預計工作所在地的勞動榮軍與社會廳確認外籍勞工非屬申請工作證對象。

對於勞動法第154條第4款、第6款<sup>11</sup>及本議定第7條第1、2、8、11款規定的對象，無需辦理外籍勞工非屬申請工作證對象的手續，但必須在外籍勞工預計在越南工作之日起至少前3個工作日<sup>12</sup>，將姓名、年齡、國籍、護照編號、外籍勞工僱主的姓名、工作開始日期和結束日期等資訊報告給勞動榮軍與社會部或外籍勞工預計工作所在地的勞動榮軍與社會廳。

外籍勞工非屬申請工作證對象的確認期限最長為2年，並根據本議定第10條規定的情況之一。若重新作出確認外籍勞工非屬申請工作證對象，則最長期限為2年。

3. 確認非屬申請工作證對象的申請文件包括：

a) 依隨附本議定附錄一第09/PLI號表格作出確認外籍勞工非屬申請工作證對象的申請文件。

b) 依本議定第9條第2款規定的健康證明書或簡體證書。

c) 使用外籍勞工需求的書面批准，無需確定使用外籍勞工需求的情況除外。

<sup>10</sup> 此款由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 4 款第 b 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>11</sup> 根據第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 13 款第 b 點的規定，將“第 154 條第 4 款、第 6 款、第 8 款”替換成“第 154 條第 4 款、第 6 款”，自 2023/9/18 起生效。

<sup>12</sup> 根據第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 13 款第 b 點的規定，將“3 天”替換成“3 個工作日”，自 2023/9/18 起生效。



d) 依法有效的護照證實副本或經僱主確認的護照副本<sup>13</sup>。；

d) 證明外籍勞工非屬申請工作證對象的文件；

e) 第b、c、d點規定的文件為一份正本或證實副本，若為外國的，則必須領事認證、翻譯成越文並公證或證實<sup>14</sup>，除依越南社會主義共和國和有關外國均為成員的國際條約或依互惠原則或以法律規定的免於領事認證的情況之外。

4. 自完整收到確認非屬申請工作證情況的申請文件之日起5個工作日內，勞動榮軍與社會部或勞動榮軍與社會廳依隨附本議定附錄一第10/PLI號表格作出書面確認非屬申請工作證對象。若不確認，則作出答復文件並說明理由。

### 第三節：工作證的簽發

#### 第九條：工作證簽發申請文件

1.<sup>15</sup> 僱主依隨附本議定附錄一第11/PLI號表格的工作證申請文件。若外籍勞工在多個地點為一個僱主工作，則在工作證申請文件中必須完整列出工作地點。

2. 由外國或越南審權醫療機關、組織出具的健康證明書或健康檢查證明（其有效期為12個月，自出具健康結論之日起至提交文件之日止），或依醫療部部長規定的健康合格證書。

3. 由外國或越南簽發的司法履歷表或外籍勞工非屬正受刑或未得撤銷案或正被追究刑責之確認文件。

司法履歷表或外籍勞工非屬正受刑或未得撤銷案或正被追究刑責之確認文件自簽發之日起至提交文件之日止，不得超過6個月。

4. 經理、執行經理、專家、技術勞工及一些職業、工作之證明文件獲規定如下：

a)<sup>16</sup> 本議定第3條第4、5款規定的管理者、執行經理的證明文件包括以下三類文件：

機關、組織、企業的公司章程或運作規則；企業登記執照或設立證明書或設立決定書或其他具有同等法律價值的文件；

機關、組織、企業的決議或任命決定書。

b)<sup>17</sup> 本議定第3條第3、6款規定的專家、技術人員的證明文件包括以下兩類文件：

<sup>13</sup> 根據第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 13 款第 g 點的規定，將“經核證護照副本”替換成“經核證護照副本或經僱主核證護照副本”，自 2023/9/18 起生效。

<sup>14</sup> 根據第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 13 款第 c 點的規定，將“翻譯成越文”替換成“翻譯成越文並經過公證或認證”，自 2023/9/18 起生效。

<sup>15</sup> 此款由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 5 款第 a 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>16</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 5 款第 b 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>17</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 5 款第 b 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。



文憑或證書或證件；

國外機關、組織、企業所簽發的關於專家、技術人員的工作年資的確認文件或已簽發的工作證或已簽發的非屬申請工作證對象的確認書。

- c) 外籍球員經驗證明文件或向外籍球員簽發的國際貿易證書 (ITC) 或越南足球協會確認越南足球協會所屬俱樂部球員臨時註冊或正式註冊的文件；
  - d) 由越南審權機關或外國審權機關簽發並經越南審權機關認可的外籍飛行員的飛機駕駛員執照或交通運輸部簽發給空服員的允許在飛機上工作的專業證書；
  - d) 由越南審權機關或外國審權機關簽發並經越南審權機關認可的從事飛機維修工作的外籍勞工之飛機維修領域專業資格證照；
  - e) 越南審權機關簽發給外籍海員的專業能力證明書或專業能力證明書認可書認可書；
  - g) 教練員的體育領域的高成就證書並經文化體育與旅遊部認證，或至少具有以下證書之一：亞足聯(AFC) B級教練員證書或亞足聯守門員一級教練員或亞足聯體能一級教練員或亞足聯五人制足球一級教練員或亞足聯認可的任何同等外國教練員證書；
  - h) 由審權機關核發的符合教育培訓部部長簽發的教育法、高等教育法、職業教育法以及外語與信息技術中心運營規制有關資格和標準資格規定的文憑；
5. 02張彩色照片（尺寸4\*6cm，白底，正臉，裸頭，不戴有色眼鏡），截至提交文件之日，拍攝日期不超過6個月。
6. 使用外籍勞工需求的書面批准，無需確定使用外籍勞工需求的情況除外。
7. 護照的證實副本或經僱主確認的護照副本<sup>18</sup>。
8. 與外籍勞工有關的文件，本議定第 2 條第 1 款第 a 點規定的外籍勞工除外<sup>19</sup>：
- a) 對於本議定第 2 條第 1 款第 b 點規定的外籍勞工，必須有外國企業派遣外籍勞工到該外國企業在越南境內的商業存在工作所出具的文件，以及外籍勞工在越南工作之前，至少連續12個月被該外國企業聘用之證明文件；
  - b) 對於本議定第 2 條第 1 款第 c 點規定的外籍勞工，必須有越南與外國合作夥伴之間的合作或協議書，其中必須有外籍勞工在越南工作的協議書。
  - c) 對於本議定第 2 條第 1 款第 d 點規定的外籍勞工，必須有越南與外國合作夥伴之間簽訂

<sup>18</sup> 根據第 70/2023/ND-CP 號議定第 1 條第 13 款第 g 點的規定，將“經核證護照副本”替換成“經核證護照副本或經僱主核證護照副本”，自 2023/9/18 起生效。

<sup>19</sup> “本議定第 2 條第 1 款第 a 點規定的外籍勞工除外”詞組由第 70/2023/ND-CP 號議定第 1 條第 5 款第 c 點的規定補充、修改，自 2023/9/18 起生效。



的服務提供合同，以及該外籍勞工曾在在越南沒有商業存在的外國企業工作至少2年的證明文件；

d) 對於本議定第2條第1款第d點規定的外籍勞工，必須有服務提供商派遣外籍勞工到越南協商提供服務的文件；

d) 對於本議定第2條第1款第e點規定的外籍勞工，必須有派遣外籍勞工到越南的外國非政府組織、國際組織工作的機構、組織出具的文件（除本議定第2條第1款第a點規定的情況外），以及駐越南外國非政府組織、國際組織合法的營業執照；

e)<sup>20</sup> 對於依本議定第2條第1款第i點規定工作的外籍勞工，必須有外國機關、組織、企業指派該外籍勞工在越南工作及符合預計工作崗位的文件，或證明為本議定第3條第4款規定的管理者的文件。

9. 一些特殊情況的工作證簽發申請文件：

a) 對於已獲得有效工作證，且希望在工作證所載的相同職位和職稱為其他僱主工作的外籍勞工，工作證重新簽發申請文件包括：前僱主對勞工目前正在工作的確認書、本條第1、5、6、7、8款規定的文件以及已獲得的工作證的證實副本。

b) 對於已獲得有效工作證，但依法變更工作證所載的工作職位或職稱或工作形式，且無變更僱主的外籍勞工，工作證重新簽發申請文件包括：本條第1、4、5、6、7、8規定的文件以及已獲得的工作證或工作證的證實副本。

c)<sup>21</sup> 對於已取得工作證並已延期一次但希望繼續在工作證中同一職位和職稱工作的專家、技術人員的外籍勞工，則簽發新工作證的申請文件包括本條第1、2、5、6、7、8款規定的文件以及已取得的工作證的副本。

10. 文件的領事認證、證實：

本條第2、3、4、6、8款規定的文件為一份正本或證實副本，若為外國的，則必須進行領事認證，除依越南社會主義共和國和有關外國均為成員的國際條約或依互惠原則或以法律規定的免於領事認證的情況之外；翻譯成越文並依越南法律規定公證或證實<sup>22</sup>。

## 第十條：工作證期限

工作證之期限依照下列情況之一情況的期限簽發，但期限不超過2年：

<sup>20</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 5 款第 d 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>21</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 5 款第 d 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>22</sup> 根據第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 13 款第 d 點的規定，將“翻譯成越文並經過認證”替換成“翻譯成越文並經過公證或認證”，自 2023/9/18 起生效。





1. 預計簽訂的勞動勞工的期限。
2. 國外一方調派外國勞工到越南工作之期限。
3. 越南與國外合作夥伴簽訂的合約或協議的期限。
4. 越南與國外合作夥伴簽訂的服務提供合約或協議的期限。
5. 外國服務供應商調派外國勞工至越南進行服務供應諮商的文件中所提之期限。
6. 機關、組織、企業的營業執照上的期限。
7. 外國服務供應商調派外國勞工至越南進行建立該服務供應商的商業存在的文件中所提之期限。
8. 外國勞工可參加已在越南成立商業存在的外國企業的營業活動之證明文件中之期限。
9. 使用外籍勞工書面批准中的期限，無需依本議定第4條第1款第b點的規定編制使用外籍勞工需求說明報告的情況除外。

#### **第十一條：工作證的簽發程序**

1. 外籍勞工預計開始在越南工作之日起至少前15天，向勞動榮軍與社會部或外籍勞工預計工作所在地勞動榮軍與社會廳提交工作證簽發申請文件的人獲規定如下：
  - a) 對於依本議定第2條第1款第a、b、e、g、i、k點規定的形式工作的外籍勞工，則提交文件者為僱主；
  - b) 外籍勞工依本議定第2條第1款第c、d點規定的形式工作的越南機關、組織、企業或在越南營運的外國組織、企業；
  - c) 依本議定第2條第d、h點規定的形式進入越南提供服務的外籍勞工、負責簡歷商業存在的人。
- 2.<sup>23</sup> 自齊全收到工作證申請文件之日起05個工作日內，勞動榮軍與社會部或勞工預計工作所在地勞動榮軍與社會廳依隨附本議定附錄一第12/PLI號表格簽發工作證給外籍勞工。若不予以簽發，則作出答復文件並說明理由。

工作證為 A4 尺寸（21 公分 x 29.7 公分），包括 2 頁：第 1 頁有藍色；第 2 頁有白色背景、藍色圖案，中間有一顆星星。工作證編碼如下：依隨附本議定附錄一第 16/PLI 號表格的中央直轄省、市編號和勞動榮軍與社會部編號；簽發工作證年份的最後 2 位數字；工作證類型（新簽發符號為 1；延期符號為 2；重簽符號為 3）；序號（從 000.001）。

<sup>23</sup> 此款由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 6 款的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

若工作證為電子版的，則必須符合相關法律規定，並符合隨本議定附錄一第12/PLI號表格的內容。

3. 對於本議定第2條第1款第a點規定的外籍勞工，在外籍勞工工作證簽發後，在為僱主工作的預計日期前，僱主與外籍勞工必須依越南勞動法的規定以書面形式簽訂勞動合同。

僱主必須將應要求簽訂的勞動合同提交給簽發工作證的審權機關。勞動合同為正本或證實副本。

#### 第四節：工作證的重新簽發

##### 第十二條：工作證重新簽發的情況

1. 有效工作證遺失。
2. 有效工作證損壞。
- 3.<sup>24</sup> 變更下列內容之一：姓名、國籍、護照號碼、工作地點、變更企業名稱但不變更有效工作證記載的企業代碼。

##### 第十三條：重新簽發工作證的申請文件

1. 僱主依隨附本議定附錄一第11/PLI號表格出具的工作證重新簽發申請文件。
2. 02張彩色照片（尺寸4\*6cm，白底，正臉，裸頭，不戴有色眼鏡），截至提交文件之日，拍攝日期不超過6個月。
3. 已簽發的有效工作證：
  - a) 若工作證依本議定第12條第1款的規定遺失，則必須有外籍勞工居住的社級公安機關或法律規定的外國審權機關的確認。
  - b) 若變更工作證上的內容，則必須有證明文件。
- 4.<sup>25</sup> **（已廢除）**

5. 本條第3款規定的文件<sup>26</sup>為正本或證實副本，除本議定第12條第1款規定的情況之外，若為外國的，則必須進行領事認證，翻譯成越文，並進行公證或證實<sup>27</sup>，除依越南社會主義共和國和有關外國均為成員的國際條約或依互惠原則或以法律規定的免於領事認證的情況

<sup>24</sup> 此款由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 7 款的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>25</sup> 此款由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 14 款第 a 點的規定廢除，自 2023/9/18 起生效。

<sup>26</sup> 根據第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 13 款第 d 點的規定，將“本條第 3 款、第 4 款規定的文件”替換成“本條第 3 款規定的文件”，自 2023/9/18 起生效。

<sup>27</sup> 根據第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 13 款第 e 點的規定，將“翻譯成越文”替換成“翻譯成越文，並進行公證或證實”，自 2023/9/18 起生效。

之外。

#### **第十四條：重新簽發工作證的程序**

自完整收到重新簽發工作證申請文件之日起3個工作日內，勞動榮軍與社會部或勞動榮軍與社會廳重新簽發工作證。若不予以簽發，則作出答復文件並說明理由。

#### **第十五條：重新簽發的工作證的期限**

重新簽發的工作證的期限相當於原本簽發之工作證期限減去截至申請重新簽發時外國勞工已在越南工作之時間。

#### **第五節：工作證延期**

##### **第十六條：工作證延期條件**

1. 現有之工作證剩下之期限最少為5天，最多不超過45天。
2. 獲審權機關批准本議定第4條或第5條規定的使用外籍勞工需求。
3. 外籍勞工依已簽發的工作證繼續為僱主工作的證明文件。

##### **第十七條：工作證延期申請文件**

1. 僱主依隨附本議定附錄一第11/PLI號表格提出的工作證延期書面請求。
2. 02張彩色照片（尺寸4\*6cm，白底，正臉，裸頭，不戴有色眼鏡），截至提交文件之日，拍攝日期不超過6個月。
3. 已簽發的有效工作證。
4. 使用外籍勞工需求的書面批准，無需確定使用外籍勞工需求的情況除外。
5. 依法有效的護照的證實副本或經僱主確認的護照副本<sup>28</sup>。
6. 依本議定第9條第2款規定的健康證明書或健康檢查證明。
- 7.<sup>29</sup> 證明外籍勞工根據簽發的工作證的內容繼續為僱主工作的本議定第9條第8款規定的文件之一，除依本議定第2條第1款第a點的規定工作的外籍勞工之外。
8. 本條第3、4、6、7款規定的文件為一份正本或證實副本，若為外國的，則必須進行領事認證，翻譯成越文，並進行公證或證實<sup>30</sup>，除依越南社會主義共和國和有關外國均為成員

<sup>28</sup> 根據第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 13 款第 g 點的規定，將“經核證護照副本”替換成“經核證護照副本或經僱主核證護照副本”，自 2023/9/18 起生效。

<sup>29</sup> 此款由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 8 款的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>30</sup> 根據第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 13 款第 e 點的規定，將“翻譯成越文”替換成“翻譯成越文，並進行公證或證實”，自 2023/9/18 起生效。





的國際條約或依互惠原則或以法律規定的免於領事認證的情況之外。

### **第十八條：工作證延期程序**

1. 僱主必須工作證期滿前至少5天但不超過45天向簽發該工作證的勞動榮軍與社會部或勞動榮軍與社會廳提交工作證延期申請文件。
2. 自完整收到工作證延期申請文件之日起5個工作日內，勞動榮軍與社會部或勞動榮軍與社會廳延期工作證。若不予以延期工作證，則作出答復文件並說明理由。
3. 對於本議定第2條第1款第a點規定的外籍勞工，在外籍勞工工作證延期後，在繼續為僱主工作的預計日期前，僱主與外籍勞工必須依越南勞動法的規定以書面形式簽訂勞動合同。僱主必須將應要求簽訂的勞動合同提交給延期工作證的審權機關。勞動合同為正本或證實副本。

### **第十九條：工作證延長期限**

工作證延期期限依本議定第10條規定的情況之一延期，但只能延期一次，最長期限為2年。

### **第六節：收回工作證**

#### **第二十條：收回工作證的情況**

1. 勞動法第156條第1、2、3、4、5、6、7款規定的工作證失效情況。
2. 僱主或外籍勞工不遵守本議定之規定。
3. 在越南工作的外籍勞工不遵守越南法律，影響安寧、秩序和社會安全。

#### **第二十一條：收回工作證的程序**

1. 對於本議定第20條第1款規定的情況，自工作證失效之日起15天內，僱主收回外籍勞工的工作證以呈交給勞動榮軍與社會會部或簽發該工作證的勞動榮軍與社會廳，並附上註明收回理由的文件。
2. 對於本議定第20條第2、3款規定的情況，勞動榮軍與社會會部或簽發該工作證的勞動榮軍與社會廳依隨附本議定附錄一第13/PLI號表格作出收回工作證決定，通知僱主收回外籍勞工的工作證，並將其呈交給勞動榮軍與社會會部或簽發該工作證的勞動榮軍與社會廳。
3. 自收到收回工作證之日起5個工作日內，勞動榮軍與社會會部或勞動榮軍與社會廳出具收回工作證確認書，並寄給僱主。

### 第三章

#### 為在越南的外國組織、個人工作的越南勞工的聘用、管理

#### 第二十二條：為在越南的外國組織、個人工作的越南勞工的聘用、管理的權力

1. 有權聘用、管理為外國組織、個人工作的越南勞工的組織（以下簡稱為有權聘用、管理越南勞工的組織）包括：

- a) 外交部下放、授權、指派任務、下訂單或招標的組織；
- b)<sup>31</sup> 省級人委會下放、授權、指派任務、下訂單或招標的組織。

2. 本條第1款第a點規定的組織可以聘用、管理越南勞工為下列外國組織、個人工作：

- a) 本議定第2條第3款第a、b、c、d點所規定的外國組織；
- b) 為本議定第2條第3款第a、b、c、d點規定的外國組織工作的外籍個人。

3. 本條第1款第b點規定的組織可以聘用、管理越南勞工為下列外國組織、個人工作：

- a) 本議定第2條第3款第d點規定的外國組織；
- b) 為本議定第2條第3款第d點規定的外國組織工作的外籍個人、經越南審權機關批准在越南居住的外國人。

#### 第二十三條：越南勞工招聘登記文件

1. 隨附本議定附錄二第01/PLII號表格的勞工招聘登記表。
2. 以下文件之一的經證實副本：出生證明或身分證或公民身分證。
3. 由審權醫療機關出具的健康證明書或健康檢查證明，至提交文件之日12個月內有效。
4. 與僱員所申請職位相關的技術、專業和外語程度的證書、文憑的經證實副本。若為外國的，則必須進行領事認證，除依越南社會主義共和國和有關外國均為成員的國際條約或依互惠原則或以法律規定的免於領事認證的情況之外；翻譯成越文並依越南法律規定公證或證實<sup>32</sup>。

#### 第二十四條：聘用越南勞工為外國組織、個人工作的程序、手續

1. 需要聘用越南勞工時，外國組織、個人直接聘用或透過就業服務組織和人力派遣企業或有權聘用、管理越南勞工的組織聘用。

<sup>31</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 9 款的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>32</sup> 根據第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 13 款第 d 點的規定，將“翻譯成越文並經過認證”替換成“翻譯成越文並經過公證或認證”，自 2023/9/18 起生效。



2. 若通過有權聘用、管理越南勞工的組織聘用，外國組織、個人必須向有權聘用、管理越南勞工的組織提出聘用越南勞工申請文件。文件中需註明每個工作崗位的工作需求、數量、技術專業資格、外語、招聘期限、越南勞工和外國組織在工作過程中和離職後的權利和義務。

自收到外國組織、個人書面請求之日起15個工作日內，有權聘用、管理越南勞工的組織應外國組織、個人的要求負責聘用、管理越南勞工。在上述期限結束時，若有權聘用、管理越南勞工的組織未能應外國組織、個人的要求聘用或推薦越南勞工，則作出答復文件並說明理由。

3. 自與越南勞工簽訂勞動合同之日起7個工作日內，外國組織、個人必須以書面通知有權聘用、管理越南勞工的組織，並附上與越南勞工簽訂的勞動合同的經證實副本以及本議定第23條第2、4款規定的各項文件。若勞動合同以外語簽訂，則必須附有越文翻譯版。

### **第二十五條：越南勞工為外國組織、個人工作時的責任**

1. 遵守越南勞動法。
2. 嚴格遵守與外國組織、個人簽訂的勞動合同中的條款。
3. 嚴格遵守有權聘用、管理為外國組織、個人工作的越南勞工的組織的規定。

### **第二十六條：在越南的外國組織、個人使用越南勞工的責任**

1. 遵守勞動法及現行法律的規定。
2. 嚴格遵守與越南勞工簽訂的勞動合同。
3. 每年12月15日之前或不定期要求時，外國組織、個人在使用越南勞工時，必須根據隨附本議定附錄二第02/PLII號表格報告每年為外國組織、個人工作的越南勞工的聘用、使用情況。每年報告數據結算時間自報告期前一年的12月15日至報告期的12月14日止，並報送報告如下：
  - a) 本議定第2條第3款第a、b、c、d點規定的外國組織、個人向本議定第22條第1款第a點規定的有權聘用、管理越南勞工的組織發送報告；
  - b) 本議定第2條第3款d點規定的外國組織、個人向本議定第22條第1款第b點規定的有權聘用、管理越南勞工的組織發送報告。

### **第二十七條：有權聘用、管理越南勞工的組織的責任**

1. 接收越南勞工招聘登記文件和外國組織、個人招聘越南勞工的申請書。
2. 組織招募、推薦和管理為外國組織、個人工作的越南勞工。





3. 依法律規定參加培訓、培養提高越南勞工的素質，以滿足外國組織、個人的要求。
4. 每年12月20日之前或不定期要求時，外國組織、個人在使用越南勞工時，必須根據隨附本議定附錄二第03/PLII號表格報告每年為外國組織、個人工作的越南勞工的聘用、使用情況。每年報告數據結算時間自報告期前一年的12月15日至報告期的12月14日止，並報送報告如下：
  - a) 由外交部下放、授權、指派任務、下訂單或招標聘用、管理為外國組織、個人工作的越南勞工的組織應向外交部報告；
  - b)<sup>33</sup> 由省級人委會下放、授權、指派任務、下訂單或招標聘用、管理為外國組織、個人工作的越南勞工的組織應向勞動榮軍與社會廳報告。
5. 建議審權機關和人員對違反本議定規定的機關、組織和個人進行處理。
6. 履行法律規定的其他任務。

#### **第二十八條：就業服務組織和人力派遣企業的責任**

每年12月15日之前或不定期要求時，就業服務組織和人力派遣企業根據隨附本議定附錄二第04/PLII號表格向有權聘用、管理越南勞工的組織，報告為外國組織、個人工作的越南勞工的供應或派遣情況。每年報告數據結算時間自報告期前一年的12月15日至報告期的12月14日止。

### **第四章**

#### **實施條款<sup>34</sup>**

#### **第二十九條：實施效率**

1. 本議定自2021年2月15日起生效。
2. 由政府於2018/10/8修改、補充勞動榮軍與社會部管理範圍內的投資經營條件和行政手續的相關議定之第140/2018/NĐ-CP號議定（以下簡稱為第140/2018/NĐ-CP號議定）和政府於2014/7/28詳細規定勞動法有關聘用、管理為在越南外國組織、個人工作的越南勞工的若干條款的執行之第75/2014/NĐ-CP號議定修改、補充之政府於2016/2/3詳細規定勞動法有關在

<sup>33</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 10 款的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>34</sup> 自 2023/9/18 起生效的第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 3 條規定如下：“第三題：實施條款

1. 本議定自 2023/9/18 起生效。

2. 過渡條款：

對於僱主於本議定生效之日前已提交給勞動榮軍與社會部、省級人委會、勞動榮軍與社會廳、工業區、經濟區、高科技區管委會的使用外籍勞工需求的說明報告、確認非屬簽發工作證對象的申請文件；簽發、重新簽發、延期工作證，適用政府 2020/12/30 規定關於在越南工的外籍勞工和為在越南的外國組織、個人工作的越南勞工的聘用、管理之第 152/2020/NĐ-CP 號議定和政府 2022/5/28 規定關於工業區和經濟區的管理的第 35/2022/NĐ-CP 號議定之規定。”



越南工作的外籍勞工的若干條款的執行之第11/2016/NĐ-CP號議定（以下簡稱為第11/2016/NĐ-CP號議定）自本議定生效之日起失效。

### 3. 過渡條款：

- a) 對於由第140/2018/NĐ-CP號議定修改、補充之第11/2016/NĐ-CP號議定規定的使用外籍勞工書面批准、非屬申請工作證對象的確認書、已簽發或重簽的工作證等文件，將繼續使用直至失效日期；
- b) 在本議定生效之前，若在越南工作的外籍勞工的勞動合同已簽訂且仍有效，則繼續執行，直至依由第140/2018/NĐ-CP號議定修改、補充之第11/2016/NĐ-CP號議定簽發的工作證失效之日止。

## 第三十條：實施責任

### 1. 勞動榮軍與社會部的責任：

- a)<sup>35</sup> 批准使用外籍勞工的需求；確認非屬申請工作證對象；對下列情況之一的外籍勞工簽發、重簽、延期及收回工作證：

為第2條第2款第g點規定的僱主和本議定第2條第2款第c、d、e款規定的由政府、政府總理、部級機關、政府直屬機關獲准成立的僱主。

為同一僱主在多個省份和直轄市工作；

- b) 第2條第2款第a點規定的僱主在一個省市設有總部，但在其他省市設有代表處或分支機構，本議定第2條第2款第d點規定的僱主可以在勞動榮軍與社會部選擇辦理使用外籍勞工需求的批准；非屬申請工作證對象的確認；工作證的簽發、重簽、延期及收回；

- c)<sup>36</sup> 對從中央到地方的在越南工作的外籍勞工聘用、管理以及為在越南的外國組織、個人工作的越南勞工的管理實施國家統一管理；

- d) 主持和配合各部門組織每年或不定期對相關機關、組織、企業有關在越南工作的外籍勞工以及為在越南的外國組織、個人工作的越南勞工之法律規定的執行進行監測、評估、檢查、清查。

- d) 主持和協調各部門、中央和地方機關指導、宣傳、收集資訊、研究和評估實施本議定的有效性；

- e) 根據要求，綜合並向政府總理報告在越南工作的外籍勞工以及為在越南的外國組織、個

<sup>35</sup> 此點由第70/2023/NĐ-CP號議定第1條第11款第a點的規定修改、補充，自2023/9/18起生效。

<sup>36</sup> 此點由第70/2023/NĐ-CP號議定第1條第11款第b點的規定修改、補充，自2023/9/18起生效。

人工作的越南勞工的情況；

g) 對違反本議定各規定的機關、組織、個人，提出建議並予以處理。

## 2. 外交部的責任：

a) 主持和配合中央和地方機關，指導、宣傳在外交部管理範圍內為在越南的外國組織、個人聘用、管理越南勞工的規定；

b) 管理外交部下放、授權、指派任務、下訂單或招標聘用、管理為在越南的外國組織、個人工作的越南個人的組織；

c) 指引根據本議定第2條第3款第a、b、c、d點的規定實施為外國組織、個人工作的越南勞工的招聘和管理；

d) 每年12月30日之前或不定期要求時，外交部根據隨附本議定附錄二第03/PLII號表格向勞動榮軍與社會部報告為外國組織、個人工作的越南勞工的聘用、管理情況。每年報告數據結算時間根據政府有關國家行政機關的報告制度的規定執行。

## 3.<sup>37</sup> 國防部的責任：

a) 與管理外籍勞工、為在越南的外國組織、個人工作的越南勞工的審權機關協調，執行確保國防戰略、重點和關鍵地區的安寧秩序的法律規定。

b) 指導邊防部隊配合職能部隊，對在邊境、口岸、島嶼和海域地區工作的為在越南的外國組織、個人工作的越南勞工和外籍勞工進行管理和檢查，堅決維護祖國領土主權、安全和國界。

## 4. 公安部的責任：

a)<sup>38</sup> 定期每月將在機關、組織、企業工作的獲得符號：DN1、DN2、LV1、LV2、LD1、LD2、DT1、DT2、DT3、DT4簽證的外籍勞工的信息提供給勞動榮軍與社會部；

b) 與管理為在越南的外國組織、個人工作的越南勞工的審權機關以及使用越南勞工的外國組織、個人協調，執行確保安寧、秩序、社會安全的法律規定。

## 5. 直轄省、市人委會的責任：

a) 管理、指導地方機關、組織執行有關在越南工作的外籍勞工和為在越南的外國組織、個人工作的越南勞工的法律規定；

b) 指導地方職權機關組織法律的宣傳和傳播；根據有關聘用、管理外籍勞工和為在越南的

<sup>37</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 11 款第 c 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>38</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 11 款第 d 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。



外國組織、個人工作的越南勞工的法律規定進行檢查、清查和處理違規行為。

c)<sup>39</sup> (已廢除)

d)<sup>40</sup> (已廢除)

d)<sup>41</sup> (已廢除)

6. 勞動榮軍與社會廳的職責：

a)<sup>42</sup> 批准僱用外籍勞工的需求；確認非屬簽發工作證的對象；對下列情況之一的外籍勞工新簽發、重新簽發、延期及回收工作證：

為本議定第2條第2款第a、b、h、i、k、l點規定的雇主以及省級人委會、省級人委會下屬專門機關、縣級人委會允許成立的本議定第2條第2款第c、d、e點規定機關、組織工作。

為同一僱主在同一個中央直轄省、市的多個地點工作；

b) 第2條第2款第a點規定的雇主在一個省市設有總部，但在其他省市設有代表處或分支機構，本議定第2條第2款第d點規定的雇主可以在勞動榮軍與社會廳選擇辦理使用外籍勞工需求的批准；非屬申請工作證對象的確認；工作證的簽發、重簽、延期及收回；

c) 收到簽發、重簽、延期工作證；確認外籍勞工非屬申請簽發工作證對象的申請文件時，必須根據隨附本議定附錄一第號表格記錄於監控簿，並提供收據給僱主。收據中需註明收到文件的年、月、日；文件中的單據以及答復時間；

d) 若不予以非屬申請工作證對象的確認，不簽發、重簽、延期工作證，則依隨附本議定福利予以第15/PLI號表格以書面答復。

d) 主持並協調地方機關指引及宣傳本議定；

e) 實施當地管理範圍內的國家管理以及在越南工作的外籍勞工和聘用、管理為外國組織、個人工作的越南勞工；

g)<sup>43</sup> (已廢除)

h) 清查、檢查和監督有關在當地管理範圍內的在越南工作的外籍勞工和聘用、管理為外國組織、個人工作的越南勞工的法律規定執行情況；

i) 每年12月30日之前或不定期要求時，勞動榮軍與社會廳根據隨附本議定附錄二第03/PLII

<sup>39</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 14 款第 b 點的規定廢除，自 2023/9/18 起生效。

<sup>40</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 14 款第 b 點的規定廢除，自 2023/9/18 起生效。

<sup>41</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 14 款第 b 點的規定廢除，自 2023/9/18 起生效。

<sup>42</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 11 款第 d 點的規定修改、補充，自 2023/9/18 起生效。

<sup>43</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 14 款第 b 點的規定廢除，自 2023/9/18 起生效。

號表格向勞動榮軍與社會部報告其管理範圍內的為外國組織、個人工作的越南勞工的聘用、管理情況。每年報告數據結算時間根據政府有關國家行政機關的報告制度的規定執行。

6a.<sup>44</sup> 對於在工業區、經濟區工作的勞工，工業區、經濟區管委會應履行下列職責：

a)<sup>45</sup> (已廢除)

b) 組織勞動內規的登記；

c) 每年接收職業技能培訓、培養結果報告；

d) 接收企業每年安排加班200小時以上至300小時以下的通知。

7. 各部長、部級機關首長、政府下屬機關首長、各直轄省、市人委會主席及相關機關、組織、個人負責執行本議定。

**收件處：**

- 政府辦公室（以刊登公報）；
- 部長（以匯報）；
- 政府電子資訊門戶網站；
- 部門電子資訊網站；
- 存檔：文書、CVL。

確認合併文件  
代部長簽  
次長  
(已簽名蓋章)

黎文青

~ 恒利翻譯，謹供參考 ~

<sup>44</sup> 此款由政府於 2022/5/28 規定關於經濟區及工業區管理之第 35/2022/NĐ-CP 補充，自 2022/7/15 起生效。

<sup>45</sup> 此點由第 70/2023/NĐ-CP 號議定第 1 條第 14 款第 c 點的規定廢除，自 2023/9/18 起生效。



**EVERWIN**  
SERVICE GROUP  
恒利服務集團

23 Ni Sư Huỳnh Liên, Phường 10, Quận Tân Bình, TP. Hồ Chí Minh  
G3.21.06 Greenbay, Số 7 ĐL Thăng Long, P.Mễ Trì, Q.Nam Từ Liêm, Hà Nội  
熱 線: +84 933 341 688 微 信: everwinservice LINE: everwin888

Số: 5512/VBHN-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 22 tháng 12 năm 2023

**NGHỊ ĐỊNH**

**QUY ĐỊNH VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM VÀ TUYỂN DỤNG,  
QUẢN LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC CHO TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI  
VIỆT NAM**

Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, được sửa đổi, bổ sung bởi:

Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2022 của Chính phủ quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế, có hiệu lực kể từ ngày 15 tháng 7 năm 2022.

Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015 ; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Luật Đầu tư ngày 17 tháng 6 năm 2020;*

*Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 17 tháng 6 năm 2020;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam<sup>1</sup>.*

---

<sup>1</sup> Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (sau đây viết tắt là Nghị định số 70/2023/NĐ-CP), có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023, có căn cứ ban hành như sau:

*“Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015 ; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Luật Đầu tư ngày 17 tháng 6 năm 2020;*

*Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 17 tháng 6 năm 2020;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Chính phủ ban hành Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.”*

Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2022 của Chính phủ quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế, có hiệu lực thi hành từ ngày 15 tháng 7 năm 2022, có căn cứ ban hành như sau:

*“Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015 ; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Luật Đầu tư ngày 17 tháng 6 năm 2020;*

*Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 17 tháng 6 năm 2020 ;*

*Căn cứ Luật Đầu tư công ngày 13 tháng 6 năm 2019;*

*Căn cứ Luật Quy hoạch ngày 24 tháng 11 năm 2017 ; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của 37 luật có liên quan đến quy hoạch ngày 20 tháng 11 năm 2018;*



## Chương I

### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam theo các điều, khoản sau đây của Bộ luật Lao động:

1. Điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép lao động và giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo Điều 157 của Bộ luật Lao động và người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo khoản 1, 2 và 9 Điều 154 của Bộ luật Lao động.
2. Tuyển dụng, giới thiệu, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (sau đây gọi là tổ chức, cá nhân nước ngoài) theo khoản 3 Điều 150 của Bộ luật Lao động.

#### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam (sau đây viết tắt là người lao động nước ngoài) theo các hình thức sau đây:

- a) Thực hiện hợp đồng lao động;
- b) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp;
- c) Thực hiện các loại hợp đồng hoặc thỏa thuận về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hóa, thể thao, giáo dục, giáo dục nghề nghiệp và y tế;
- d) Nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng;
- đ) Chào bán dịch vụ;
- e) Làm việc cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam;
- g) Tình nguyện viên;
- h) Người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại;
- i) Nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật;
- k) Tham gia thực hiện các gói thầu, dự án tại Việt Nam;
- l) Thân nhân thành viên cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam được phép làm việc tại Việt Nam theo quy định tại điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

2. Người sử dụng người lao động nước ngoài, bao gồm:

- a) Doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư hoặc theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên;
- b) Nhà thầu tham dự thầu, thực hiện hợp đồng;
- c) Văn phòng đại diện, chi nhánh của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức được cơ quan có thẩm quyền cấp phép thành lập;
- d) Cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề

---

*Căn cứ Luật Đất đai ngày 29 tháng 11 năm 2013;*

*Căn cứ Luật Xây dựng ngày 18 tháng 6 năm 2014 ; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Xây dựng ngày 17 tháng 6 năm 2020;*

*Căn cứ Luật Kinh doanh bất động sản ngày 25 tháng 11 năm 2014 ;*

*Căn cứ Luật Bảo vệ môi trường ngày 17 tháng 11 năm 2020;*

*Căn cứ Luật Cư trú ngày 13 tháng 11 năm 2020;*

*Căn cứ Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam ngày 16*

*tháng 6 năm 2014 ; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam ngày 25 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Luật Thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu ngày 06 tháng 4 năm 2016.”.*

ng nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp;

đ) Tổ chức phi chính phủ nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy đăng ký theo quy định của pháp luật Việt Nam;

e) Tổ chức sự nghiệp, cơ sở giáo dục được thành lập theo quy định của pháp luật;

g) Tổ chức quốc tế, văn phòng của dự án nước ngoài tại Việt Nam ; cơ quan, tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, bộ, ngành cho phép thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật;

h) Văn phòng điều hành của nhà đầu tư nước ngoài trong hợp đồng hợp tác kinh doanh hoặc của nhà thầu nước ngoài được đăng ký hoạt động theo quy định của pháp luật;

i) Tổ chức hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của pháp luật;

k) Hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thành lập và hoạt động theo Luật Hợp tác xã;

l) Hộ kinh doanh, cá nhân được phép hoạt động kinh doanh theo quy định của pháp luật.

3. Tổ chức nước ngoài tại Việt Nam là cơ quan, tổ chức nước ngoài được cấp có thẩm quyền của Việt Nam cho phép hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, bao gồm:

a) Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên hợp quốc, các tổ chức khu vực, tiểu khu vực;

b) Văn phòng thường trú cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài;

c) Tổ chức quốc tế, tổ chức liên Chính phủ, tổ chức thuộc Chính phủ nước ngoài;

d) Tổ chức phi chính phủ nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy đăng ký theo quy định của pháp luật;

đ) Văn phòng đại diện tại Việt Nam của tổ chức nước ngoài hoạt động trong các lĩnh vực: kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hóa, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật nước ngoài.

4. Cá nhân nước ngoài tại Việt Nam là người nước ngoài làm việc tại tổ chức quy định tại khoản 3 Điều này hoặc người được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép cư trú tại Việt Nam.

5. Người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

6. Tổ chức dịch vụ việc làm và doanh nghiệp cho thuê lại lao động cung cấp dịch vụ cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam liên quan đến tuyển dụng, giới thiệu, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

### **Điều 3. Giải thích từ ngữ**

1. Người lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam, di chuyển tạm thời trong nội bộ doanh nghiệp sang hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam và đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng liên tục.

2. Tình nguyện viên là người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hình thức tự nguyện và không hưởng lương để thực hiện điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên và có xác nhận của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam.

3. Chuyên gia là người lao động nước ngoài thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a)<sup>2</sup> Tốt nghiệp đại học trở lên hoặc tương đương và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm làm việc phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam;

b) Có ít nhất 5 năm kinh nghiệm và có chứng chỉ hành nghề phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam;

c) Trường hợp đặc biệt do Thủ tướng Chính phủ quyết định theo đề nghị của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

4. Nhà quản lý là người quản lý doanh nghiệp theo quy định tại khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp

---

<sup>2</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

hoặc là người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu của cơ quan, tổ chức.

5.<sup>3</sup> Giám đốc điều hành là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- a) Người đứng đầu chi nhánh, văn phòng đại diện hoặc địa điểm kinh doanh của doanh nghiệp.
- b) Người đứng đầu và trực tiếp điều hành ít nhất một lĩnh vực của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và chịu sự chỉ đạo, điều hành trực tiếp của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

6. Lao động kỹ thuật là người lao động nước ngoài thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- a)<sup>4</sup> Được đào tạo ít nhất 1 năm và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam;
- b) Có ít nhất 5 năm kinh nghiệm làm công việc phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam.

7. Hiện diện thương mại bao gồm tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài ; văn phòng đại diện, chi nhánh của thương nhân nước ngoài tại Việt Nam ; văn phòng điều hành của nhà đầu tư nước ngoài trong hợp đồng hợp tác kinh doanh.

8. Nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng là người lao động nước ngoài làm việc ít nhất 02 năm (24 tháng) trong một doanh nghiệp nước ngoài không có hiện diện thương mại tại Việt Nam và phải đáp ứng quy định đối với chuyên gia tại khoản 3 Điều này.

9. Người lao động nước ngoài làm việc theo hình thức chào bán dịch vụ là người lao động nước ngoài không sống tại Việt Nam và không nhận thù lao từ bất cứ nguồn nào tại Việt Nam, tham gia vào các hoạt động liên quan đến việc đại diện cho một nhà cung cấp dịch vụ để đàm phán tiêu thụ dịch vụ của nhà cung cấp đó, với điều kiện không được bán trực tiếp dịch vụ đó cho công chúng và không trực tiếp tham gia cung cấp dịch vụ.

## **Chương II**

# **CHẤP THUẬN NHU CẦU SỬ DỤNG NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI ; NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI KHÔNG THUỘC DIỆN CẤP GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG ; CẤP, CẤP LẠI, GIA HẠN VÀ THU HỒI GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG**

## **Mục 1. CHẤP THUẬN NHU CẦU SỬ DỤNG NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI**

### **Điều 4. Sử dụng người lao động nước ngoài<sup>5</sup>**

1. Xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài

a) Trước ít nhất 15 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng người lao động nước ngoài, người sử dụng lao động (trừ nhà thầu) có trách nhiệm xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được và báo cáo giải trình với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc theo Mẫu số 01/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

Trong quá trình thực hiện nếu thay đổi nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài về vị trí, chức danh công việc, hình thức làm việc, số lượng, địa điểm thì người sử dụng lao động phải báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo Mẫu số 02/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này trước ít nhất 15 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng người lao động nước ngoài.

b) Trường hợp người lao động nước ngoài quy định tại các khoản 3, 4, 5, 6 và 8 Điều 154 của Bộ luật Lao động và các khoản 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 và 14 Điều 7 Nghị định này thì người sử dụng lao động không phải thực hiện xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

c) Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2024, việc thông báo tuyển dụng người lao động Việt Nam vào các vị trí dự kiến tuyển dụng người lao động nước ngoài được thực hiện trên Cổng thông tin điện tử của Bộ

<sup>3</sup> Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>4</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>5</sup> Điều này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.



Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục Việc làm) hoặc Cổng thông tin điện tử của Trung tâm dịch vụ việc làm do Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quyết định thành lập trong thời gian ít nhất 15 ngày kể từ ngày dự kiến báo cáo giải trình với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc. Nội dung thông báo tuyển dụng bao gồm: vị trí và chức danh công việc, mô tả công việc, số lượng, yêu cầu về trình độ, kinh nghiệm, mức lương, thời gian và địa điểm làm việc. Sau khi không tuyển được người lao động Việt Nam vào các vị trí tuyển dụng người lao động nước ngoài, người sử dụng lao động có trách nhiệm xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều này.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có văn bản chấp thuận hoặc không chấp thuận về việc sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc theo Mẫu số 03/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được báo cáo giải trình hoặc báo cáo giải trình thay đổi nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

#### **Điều 5. Sử dụng người lao động nước ngoài của nhà thầu**

1. Trước khi tuyển người lao động nước ngoài, nhà thầu có trách nhiệm kê khai số lượng, trình độ, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm của người lao động nước ngoài cần tuyển để thực hiện gói thầu tại Việt Nam và đề nghị tuyển người lao động Việt Nam vào các vị trí công việc dự kiến tuyển người lao động nước ngoài với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội<sup>6</sup> nơi nhà thầu thực hiện gói thầu theo Mẫu số 04/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

Trường hợp nhà thầu có nhu cầu điều chỉnh, bổ sung số lao động đã kê khai thì chủ đầu tư phải xác nhận phương án điều chỉnh, bổ sung nhu cầu lao động cần sử dụng của nhà thầu theo Mẫu số 05/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

2. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị<sup>7</sup> các cơ quan, tổ chức của địa phương giới thiệu, cung ứng người lao động Việt Nam cho nhà thầu hoặc phối hợp với các cơ quan, tổ chức ở địa phương khác để giới thiệu, cung ứng người lao động Việt Nam cho nhà thầu. Trong thời hạn tối đa 02 tháng, kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển từ 500 người lao động Việt Nam trở lên và tối đa 01 tháng kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển từ 100 đến dưới 500 người lao động Việt Nam và 15 ngày kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển dưới 100 người lao động Việt Nam mà không giới thiệu hoặc cung ứng người lao động Việt Nam được cho nhà thầu thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định việc nhà thầu được tuyển người lao động nước ngoài vào các vị trí công việc không tuyển được người lao động Việt Nam theo Mẫu số 06/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

3. Chủ đầu tư có trách nhiệm giám sát, yêu cầu nhà thầu thực hiện đúng nội dung đã kê khai về việc sử dụng người lao động Việt Nam và người lao động nước ngoài; hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra nhà thầu thực hiện các quy định về tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc cho nhà thầu theo quy định của pháp luật; theo dõi và quản lý người lao động nước ngoài thực hiện các quy định của pháp luật; trước ngày 05 tháng 7 và ngày 05 tháng 01 của năm sau, chủ đầu tư báo cáo về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài của 6 tháng đầu năm và hằng năm theo Mẫu số 07/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

Thời gian chốt số liệu báo cáo 6 tháng đầu năm được tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 6 của kỳ báo cáo, thời gian chốt số liệu báo cáo hằng năm tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 12 của kỳ báo cáo.

4. Hằng năm hoặc đột xuất, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với cơ quan công an tỉnh, thành phố; Bộ Chỉ huy Bộ đội Biên phòng cấp tỉnh hoặc cơ quan, đơn vị liên quan của Bộ Quốc phòng tại khu vực biên giới, cửa khẩu, hải đảo, vùng chiến lược, trọng điểm, địa bàn xung yếu về quốc phòng và các cơ quan có liên quan kiểm tra tình hình thực hiện các quy định của pháp luật đối với người lao động nước ngoài gói thầu do nhà thầu trúng thầu trên địa bàn thực hiện, báo cáo về kết quả kiểm tra cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Công an và Bộ Quốc phòng.

<sup>6</sup> Cụm từ “Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh” được thay thế bởi cụm từ “Sở Lao động - Thương binh và Xã hội” theo quy định tại điểm a khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>7</sup> Cụm từ “Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ đạo” được thay thế bởi cụm từ “Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị” theo quy định tại điểm a khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

## **Điều 6. Báo cáo sử dụng người lao động nước ngoài**

1. Trước ngày 05 tháng 7 và ngày 05 tháng 01 của năm sau, người sử dụng lao động nước ngoài báo cáo 6 tháng đầu năm và hàng năm về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài theo Mẫu số 07/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này. Thời gian chốt số liệu báo cáo 6 tháng đầu năm được tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 6 của kỳ báo cáo, thời gian chốt số liệu báo hàng năm tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 12 của kỳ báo cáo.

2. Trước ngày 15 tháng 7 và ngày 15 tháng 01 của năm sau hoặc đột xuất theo yêu cầu, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình người lao động nước ngoài làm việc trên địa bàn theo Mẫu số 08/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này. Thời gian chốt số liệu báo cáo 6 tháng đầu năm và hàng năm thực hiện theo quy định của Chính phủ về chế độ báo cáo của cơ quan hành chính nhà nước.

3.<sup>8</sup> Trường hợp người lao động nước ngoài làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thì trong vòng 3 ngày làm việc kể từ ngày người lao động nước ngoài bắt đầu làm việc, người sử dụng lao động phải báo cáo qua môi trường điện tử về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài đến làm việc theo Mẫu số 17/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

## **Mục 2. NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI KHÔNG THUỘC DIỆN CẤP GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG**

### **Điều 7. Trường hợp người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động**

Ngoài các trường hợp quy định tại các khoản 3, 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 154 của Bộ luật Lao động, người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động:

1. 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.
2. Là Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên.
3. Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ trong biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với Tổ chức Thương mại thế giới, bao gồm: kinh doanh, thông tin, xây dựng, phân phối, giáo dục, môi trường, tài chính, y tế, du lịch, văn hóa giải trí và vận tải.
4. Vào Việt Nam để cung cấp dịch vụ tư vấn về chuyên môn và kỹ thuật hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác phục vụ cho công tác nghiên cứu, xây dựng, thẩm định, theo dõi đánh giá, quản lý và thực hiện chương trình, dự án sử dụng nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) theo quy định hay thỏa thuận trong các điều ước quốc tế về ODA đã ký kết giữa cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam và nước ngoài.
5. Được Bộ Ngoại giao cấp giấy phép hoạt động thông tin, báo chí tại Việt Nam theo quy định của pháp luật.
- 6.<sup>9</sup> Được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền của nước ngoài cử sang Việt Nam giảng dạy hoặc làm nhà quản lý, giám đốc điều hành tại cơ sở giáo dục do cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài, tổ chức liên chính phủ đề nghị thành lập tại Việt Nam ; các cơ sở, tổ chức được thành lập theo các điều ước quốc tế mà Việt Nam đã ký kết, tham gia.
7. Tình nguyện viên quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định này.
8. Vào Việt Nam làm việc tại vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và không quá 03 lần trong 01 năm.
9. Vào Việt Nam thực hiện thỏa thuận quốc tế mà cơ quan, tổ chức ở Trung ương, cấp tỉnh ký kết theo quy định của pháp luật.
10. Học sinh, sinh viên đang học tập tại các trường, cơ sở đào tạo ở nước ngoài có thỏa thuận thực tập trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại Việt Nam ; học viên thực tập, tập sự trên tàu biển Việt Nam.

<sup>8</sup> Khoản này được bổ sung theo quy định tại khoản 3 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>9</sup> Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 4 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

11. Thân nhân thành viên cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam quy định tại điểm I khoản 1 Điều 2 Nghị định này.
12. Có hộ chiếu công vụ vào làm việc cho cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.
13. Người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại.
- 14.<sup>10</sup> Được Bộ Giáo dục và Đào tạo xác nhận người lao động nước ngoài vào Việt Nam để thực hiện các công việc sau:

a) Giảng dạy, nghiên cứu;

b) Làm nhà quản lý, giám đốc điều hành, hiệu trưởng, phó hiệu trưởng cơ sở giáo dục do cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức liên chính phủ đề nghị thành lập tại Việt Nam.

#### **Điều 8. Xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động**

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có thẩm quyền xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

2. Người sử dụng lao động đề nghị Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động trước ít nhất 10 ngày, kể từ ngày người lao động nước ngoài bắt đầu làm việc.

Trường hợp quy định tại khoản 4 và khoản 6 Điều 154<sup>11</sup> của Bộ luật Lao động và khoản 1, 2, 8 và 11 Điều 7 Nghị định này thì không phải làm thủ tục xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động nhưng phải báo cáo với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc thông tin: họ và tên, tuổi, quốc tịch, số hộ chiếu, tên người sử dụng lao động nước ngoài, ngày bắt đầu và ngày kết thúc làm việc trước ít nhất 3 ngày làm việc<sup>12</sup>, kể từ ngày người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc tại Việt Nam.

Thời hạn xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động tối đa là 02 năm và theo thời hạn của một trong các trường hợp quy định tại Điều 10 Nghị định này. Trường hợp cấp lại xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động thì thời hạn tối đa là 02 năm.

3. Hồ sơ đề nghị xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, bao gồm:

a) Văn bản đề nghị xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo Mẫu số 09/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này;

b) Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này;

c) Văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài trừ những trường hợp không phải xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài;

d) Bản sao có chứng thực hộ chiếu hoặc bản sao hộ chiếu có xác nhận của người sử dụng lao động<sup>13</sup> còn giá trị theo quy định của pháp luật;

đ) Các giấy tờ để chứng minh người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động;

e) Các giấy tờ quy định tại điểm b, c và đ khoản này là 01 bản gốc hoặc bản sao có chứng thực, nếu

---

<sup>10</sup> Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 4 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>11</sup> Cụm từ “khoản 4, 6 và 8 Điều 154” được thay thế bởi cụm từ “khoản 4 và khoản 6 Điều 154” theo quy định tại điểm b khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>12</sup> Cụm từ “3 ngày” được thay thế bởi cụm từ “3 ngày làm việc” theo quy định tại điểm b khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>13</sup> Cụm từ “Bản sao có chứng thực hộ chiếu” được thay thế bởi cụm từ “Bản sao có chứng thực hộ chiếu hoặc bản sao hộ chiếu có xác nhận của người sử dụng lao động” theo quy định tại điểm g khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.



của nước ngoài thì phải hợp pháp hóa lãnh sự, dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc chứng thực<sup>14</sup> trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật.

4. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo Mẫu số 10/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này. Trường hợp không xác nhận thì có văn bản trả lời và nêu rõ lý do.

### **Mục 3. CẤP GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG**

#### **Điều 9. Hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động**

1.<sup>15</sup> Văn bản đề nghị cấp giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo Mẫu số 11/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này. Trường hợp người lao động nước ngoài làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều địa điểm thì trong văn bản đề nghị cấp giấy phép lao động phải liệt kê đầy đủ các địa điểm làm việc.

2. Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe do cơ quan, tổ chức y tế có thẩm quyền của nước ngoài hoặc của Việt Nam cấp có giá trị trong thời hạn 12 tháng, kể từ ngày ký kết luận sức khỏe đến ngày nộp hồ sơ hoặc giấy chứng nhận có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

3. Phiếu lý lịch tư pháp hoặc văn bản xác nhận người lao động nước ngoài không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự của nước ngoài hoặc của Việt Nam cấp.

Phiếu lý lịch tư pháp hoặc văn bản xác nhận người lao động nước ngoài không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự được cấp không quá 06 tháng, kể từ ngày cấp đến ngày nộp hồ sơ.

4. Văn bản, giấy tờ chứng minh là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật và một số nghề, công việc được quy định như sau:

a)<sup>16</sup> Giấy tờ chứng minh là nhà quản lý, giám đốc điều hành theo quy định tại khoản 4, 5 Điều 3 Nghị định này bao gồm 3 loại giấy tờ sau:

Điều lệ công ty hoặc quy chế hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp ; Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp hoặc giấy chứng nhận thành lập hoặc quyết định thành lập hoặc giấy tờ khác có giá trị pháp lý tương đương;

Nghị quyết hoặc Quyết định bổ nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

b)<sup>17</sup> Giấy tờ chứng minh chuyên gia, lao động kỹ thuật theo quy định tại khoản 3, 6 Điều 3 Nghị định này bao gồm 2 loại giấy tờ sau:

Văn bằng hoặc chứng chỉ hoặc giấy chứng nhận;

Văn bản xác nhận của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại nước ngoài về số năm kinh nghiệm của chuyên gia, lao động kỹ thuật hoặc giấy phép lao động đã được cấp hoặc xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đã được cấp;

c) Văn bản chứng minh kinh nghiệm của cầu thủ bóng đá nước ngoài hoặc giấy chứng nhận chuyển nhượng quốc tế (ITC) cấp cho cầu thủ bóng đá nước ngoài hoặc văn bản của Liên đoàn Bóng đá Việt Nam xác nhận đăng ký tạm thời hoặc chính thức cho cầu thủ của câu lạc bộ thuộc Liên đoàn Bóng đá Việt Nam;

d) Giấy phép lái tàu bay do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp hoặc do cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài cấp và được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam công nhận đối với phi công

---

<sup>14</sup> Cụm từ “dịch ra tiếng Việt và có chứng thực” được thay thế bởi cụm từ “dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc chứng thực” theo quy định tại điểm c khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>15</sup> Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 5 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>16</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 5 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>17</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 5 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

nước ngoài hoặc chứng chỉ chuyên môn được phép làm việc trên tàu bay do Bộ Giao thông vận tải cấp cho tiếp viên hàng không;

đ) Giấy chứng nhận trình độ chuyên môn trong lĩnh vực bảo dưỡng tàu bay do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp hoặc do cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài cấp và được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam công nhận đối với người lao động nước ngoài làm công việc bảo dưỡng tàu bay;

e) Giấy chứng nhận khả năng chuyên môn hoặc giấy công nhận giấy chứng nhận khả năng chuyên môn do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp cho thuyền viên nước ngoài;

g) Giấy chứng nhận thành tích cao trong lĩnh vực thể thao và được Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch xác nhận đối với huấn luyện viên thể thao hoặc có tối thiểu một trong các bằng cấp như: bằng B huấn luyện viên bóng đá của Liên đoàn Bóng đá Châu Á (AFC) hoặc bằng huấn luyện viên thủ môn cấp độ 1 của AFC hoặc bằng huấn luyện viên thể lực cấp độ 1 của AFC hoặc bằng huấn luyện viên bóng đá trong nhà (Futsal) cấp độ 1 của AFC hoặc bất kỳ bằng cấp huấn luyện tương đương của nước ngoài được AFC công nhận;

h) Văn bằng do cơ quan có thẩm quyền cấp đáp ứng quy định về trình độ, trình độ chuẩn theo Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp và Quy chế tổ chức hoạt động của trung tâm ngoại ngữ, tin học do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành.

5. 02 ảnh màu (kích thước 4 cm x 6 cm, phông nền trắng, mặt nhìn thẳng, đầu để trần, không đeo kính màu), ảnh chụp không quá 06 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ.

6. Văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài trừ những trường hợp không phải xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

7. Bản sao có chứng thực hộ chiếu hoặc bản sao hộ chiếu có xác nhận của người sử dụng lao động<sup>18</sup> còn giá trị theo quy định của pháp luật.

8. Các giấy tờ liên quan đến người lao động nước ngoài trừ trường hợp người lao động nước ngoài quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2 Nghị định này<sup>19</sup>:

a) Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 2 Nghị định này phải có văn bản của doanh nghiệp nước ngoài cử sang làm việc tại hiện diện thương mại của doanh nghiệp nước ngoài đó trên lãnh thổ Việt Nam và văn bản chứng minh người lao động nước ngoài đã được doanh nghiệp nước ngoài đó tuyển dụng trước khi làm việc tại Việt Nam ít nhất 12 tháng liên tục;

b) Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 2 Nghị định này phải có hợp đồng hoặc thỏa thuận ký kết giữa đối tác phía Việt Nam và phía nước ngoài, trong đó phải có thỏa thuận về việc người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

c) Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 2 Nghị định này phải có hợp đồng cung cấp dịch vụ ký kết giữa đối tác phía Việt Nam và phía nước ngoài và văn bản chứng minh người lao động nước ngoài đã làm việc cho doanh nghiệp nước ngoài không có hiện diện thương mại tại Việt Nam được ít nhất 02 năm;

d) Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 2 Nghị định này phải có văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử người lao động nước ngoài vào Việt Nam để đàm phán cung cấp dịch vụ;

đ) Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 2 Nghị định này phải có văn bản của cơ quan, tổ chức cử người lao động nước ngoài đến làm việc cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam trừ trường hợp quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2 Nghị định này và giấy phép hoạt động của tổ chức phi chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam theo quy định của pháp luật;

e)<sup>20</sup> Đối với người lao động nước ngoài làm việc theo quy định tại điểm i khoản 1 Điều 2 Nghị định này thì phải có văn bản của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nước ngoài cử người lao động nước

---

<sup>18</sup> Cụm từ “Bản sao có chứng thực hộ chiếu” được thay thế bởi cụm từ “Bản sao có chứng thực hộ chiếu hoặc bản sao hộ chiếu có xác nhận của người sử dụng lao động” theo quy định tại điểm g khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>19</sup> Cụm từ “trừ trường hợp người lao động nước ngoài quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2 Nghị định này” được bổ sung theo quy định tại điểm c khoản 5 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>20</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm d khoản 5 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

ngoài sang làm việc tại Việt Nam và phù hợp với vị trí công việc dự kiến làm việc hoặc giấy tờ chứng minh là nhà quản lý theo quy định tại khoản 4 Điều 3 Nghị định này.

9. Hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động đối với một số trường hợp đặc biệt:

a) Đối với người lao động nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động, đang còn hiệu lực mà có nhu cầu làm việc cho người sử dụng lao động khác ở cùng vị trí công việc và cùng chức danh công việc ghi trong giấy phép lao động thì hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động mới gồm: giấy xác nhận của người sử dụng lao động trước đó về việc người lao động hiện đang làm việc, các giấy tờ quy định tại khoản 1, 5, 6, 7, 8 Điều này và bản sao có chứng thực giấy phép lao động đã được cấp;

b) Đối với người lao động nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động và đang còn hiệu lực mà thay đổi vị trí công việc hoặc chức danh công việc hoặc hình thức làm việc ghi trong giấy phép lao động theo quy định của pháp luật nhưng không thay đổi người sử dụng lao động thì hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động mới gồm các giấy tờ quy định tại khoản 1, 4, 5, 6, 7 và 8 Điều này và giấy phép lao động hoặc bản sao có chứng thực giấy phép lao động đã được cấp.

c)<sup>21</sup> Đối với người lao động nước ngoài là chuyên gia, lao động kỹ thuật đã được cấp giấy phép lao động và đã được gia hạn một lần mà có nhu cầu tiếp tục làm việc với cùng vị trí công việc và chức danh công việc ghi trong giấy phép lao động thì hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động mới gồm các giấy tờ quy định tại khoản 1, 2, 5, 6, 7, 8 Điều này và bản sao giấy phép lao động đã được cấp.

10. Hợp pháp hóa lãnh sự, chứng thực các giấy tờ:

Các giấy tờ quy định tại các khoản 2, 3, 4, 6 và 8 Điều này là 01 bản gốc hoặc bản sao có chứng thực, nếu của nước ngoài thì phải được hợp pháp hóa lãnh sự, trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật; dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc chứng thực<sup>22</sup> theo quy định của pháp luật Việt Nam.

#### **Điều 10. Thời hạn của giấy phép lao động**

Thời hạn của giấy phép lao động được cấp theo thời hạn của một trong các trường hợp sau đây nhưng không quá 02 năm:

1. Thời hạn của hợp đồng lao động dự kiến sẽ ký kết.
2. Thời hạn của bên nước ngoài cử người lao động nước ngoài sang làm việc tại Việt Nam.
3. Thời hạn hợp đồng hoặc thỏa thuận ký kết giữa đối tác Việt Nam và nước ngoài.
4. Thời hạn hợp đồng hoặc thỏa thuận cung cấp dịch vụ ký kết giữa đối tác Việt Nam và nước ngoài.
5. Thời hạn nêu trong văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử người lao động nước ngoài vào Việt Nam để đàm phán cung cấp dịch vụ.
6. Thời hạn đã được xác định trong giấy phép hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.
7. Thời hạn trong văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử người lao động nước ngoài vào Việt Nam để thành lập hiện diện thương mại của nhà cung cấp dịch vụ đó.
8. Thời hạn trong văn bản chứng minh người lao động nước ngoài được tham gia vào hoạt động của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại tại Việt Nam.
9. Thời hạn trong văn bản chấp thuận sử dụng người lao động nước ngoài trừ trường hợp không phải thực hiện báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 4 Nghị định này.

#### **Điều 11. Trình tự cấp giấy phép lao động**

1. Trước ít nhất 15 ngày, kể từ ngày người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc tại Việt Nam, người nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc được quy định như sau:

<sup>21</sup> Điểm này được bổ sung theo quy định tại điểm đ khoản 5 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>22</sup> Cụm từ “dịch ra tiếng Việt và chứng thực” được thay thế bởi cụm từ “dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc chứng thực” theo quy định tại điểm d khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.



a) Người sử dụng lao động đối với trường hợp người lao động nước ngoài làm việc theo hình thức quy định tại điểm a, b, e, g, i và k khoản 1 Điều 2 Nghị định này;

b) Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp Việt Nam hoặc tổ chức, doanh nghiệp nước ngoài hoạt động tại Việt Nam mà người lao động nước ngoài đến làm việc theo hình thức quy định tại điểm c và d khoản 1 Điều 2 Nghị định này;

c) Người lao động nước ngoài vào Việt Nam để chào bán dịch vụ, người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại theo hình thức quy định tại điểm đ và h khoản 1 Điều 2 Nghị định này.

2.<sup>23</sup> Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc thực hiện cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài theo Mẫu số 12/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này. Trường hợp không cấp giấy phép lao động thì có văn bản trả lời và nêu rõ lý do.

Giấy phép lao động có kích thước khổ A4 (21 cm x 29,7 cm), gồm 2 trang: trang 1 có màu xanh ; trang 2 có nền màu trắng, hoa văn màu xanh, ở giữa có hình ngôi sao. Giấy phép lao động được mã số như sau: mã số tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và mã số Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo Mẫu số 16/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này ; 2 chữ số cuối của năm cấp giấy phép ; loại giấy phép (cấp mới ký hiệu 1 ; gia hạn ký hiệu 2 ; cấp lại ký hiệu 3) ; số thứ tự (từ 000.001).

Trường hợp giấy phép lao động là bản điện tử thì phải phù hợp với quy định của pháp luật liên quan và đáp ứng nội dung theo Mẫu số 12/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

3. Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2 Nghị định này, sau khi người lao động nước ngoài được cấp giấy phép lao động thì người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam trước ngày dự kiến làm việc cho người sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động phải gửi hợp đồng lao động đã ký kết theo yêu cầu tới cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép lao động đó. Hợp đồng lao động là bản gốc hoặc bản sao có chứng thực.

#### **Mục 4. CẤP LẠI GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG**

##### **Điều 12. Các trường hợp cấp lại giấy phép lao động**

1. Giấy phép lao động còn thời hạn bị mất.

2. Giấy phép lao động còn thời hạn bị hỏng.

3.<sup>24</sup> Thay đổi một trong các nội dung sau: họ và tên, quốc tịch, số hộ chiếu, địa điểm làm việc, đổi tên doanh nghiệp mà không thay đổi mã số doanh nghiệp ghi trong giấy phép lao động còn thời hạn.

##### **Điều 13. Hồ sơ đề nghị cấp lại giấy phép lao động**

1. Văn bản đề nghị cấp lại giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo Mẫu số 11/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

2. 02 ảnh màu (kích thước 4 cm x 6 cm, phông nền trắng, mặt nhìn thẳng, đầu để trần, không đeo kính màu), ảnh chụp không quá 06 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ.

3. Giấy phép lao động còn thời hạn đã được cấp:

a) Trường hợp giấy phép lao động bị mất theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định này thì phải có xác nhận của cơ quan công an cấp xã nơi người nước ngoài cư trú hoặc cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài theo quy định của pháp luật;

b) Trường hợp thay đổi nội dung ghi trên giấy phép lao động thì phải có các giấy tờ chứng minh.

4.<sup>25</sup> (được bãi bỏ)

<sup>23</sup> Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 6 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>24</sup> Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 7 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>25</sup> Khoản này được bãi bỏ theo quy định tại điểm a khoản 14 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

5. Giấy tờ quy định tại khoản 3 Điều này<sup>26</sup> là bản gốc hoặc bản sao có chứng thực trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định này, nếu của nước ngoài thì phải hợp pháp hóa lãnh sự và phải dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc chứng thực<sup>27</sup> trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 14. Trình tự cấp lại giấy phép lao động**

Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị cấp lại giấy phép lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cấp lại giấy phép lao động. Trường hợp không cấp lại giấy phép lao động thì có văn bản trả lời và nêu rõ lý do.

#### **Điều 15. Thời hạn của giấy phép lao động được cấp lại**

Thời hạn của giấy phép lao động được cấp lại bằng thời hạn của giấy phép lao động đã được cấp trừ đi thời gian người lao động nước ngoài đã làm việc tính đến thời điểm đề nghị cấp lại giấy phép lao động.

### **Mục 5. GIA HẠN GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG**

#### **Điều 16. Điều kiện được gia hạn giấy phép lao động**

1. Giấy phép lao động đã được cấp còn thời hạn ít nhất 05 ngày nhưng không quá 45 ngày.
2. Được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài quy định tại Điều 4 hoặc Điều 5 Nghị định này.
3. Giấy tờ chứng minh người lao động nước ngoài tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động theo nội dung giấy phép lao động đã được cấp.

#### **Điều 17. Hồ sơ đề nghị gia hạn giấy phép lao động**

1. Văn bản đề nghị gia hạn giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo Mẫu số 11/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.
2. 02 ảnh màu (kích thước 4 cm x 6 cm, phông nền trắng, mặt nhìn thẳng, đầu để trần, không đeo kính màu), ảnh chụp không quá 06 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ.
3. Giấy phép lao động còn thời hạn đã được cấp.
4. Văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài trừ những trường hợp không phải xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.
5. Bản sao có chứng thực hộ chiếu hoặc bản sao hộ chiếu có xác nhận của người sử dụng lao động<sup>28</sup> còn giá trị theo quy định của pháp luật.
6. Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này.
- 7.<sup>29</sup> Một trong các giấy tờ quy định tại khoản 8 Điều 9 Nghị định này chứng minh người lao động nước ngoài tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động theo nội dung giấy phép lao động đã được cấp trừ trường hợp người lao động nước ngoài làm việc theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2 Nghị định này.
8. Giấy tờ quy định tại các khoản 3, 4, 6 và 7 Điều này là 01 bản gốc hoặc bản sao có chứng thực, nếu của nước ngoài thì phải hợp pháp hóa lãnh sự và phải dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc

<sup>26</sup> Cụm từ “Giấy tờ quy định tại khoản 3 và 4 Điều này” được thay thế bởi cụm từ “Giấy tờ quy định tại khoản 3 Điều này” theo quy định tại điểm đ khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>27</sup> Cụm từ “dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc chứng thực” theo quy định tại điểm e khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>28</sup> Cụm từ “Bản sao có chứng thực hộ chiếu” được thay thế bởi cụm từ “Bản sao có chứng thực hộ chiếu hoặc bản sao hộ chiếu có xác nhận của người sử dụng lao động” theo quy định tại điểm g khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>29</sup> Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 8 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

chứng thực<sup>30</sup> trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 18. Trình tự gia hạn giấy phép lao động**

1. Trước ít nhất 05 ngày nhưng không quá 45 ngày trước ngày giấy phép lao động hết hạn, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đề nghị gia hạn giấy phép lao động cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động đó.
2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị gia hạn giấy phép lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội gia hạn giấy phép lao động. Trường hợp không gia hạn giấy phép lao động thì có văn bản trả lời và nêu rõ lý do.
3. Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2 Nghị định này, sau khi người lao động nước ngoài được gia hạn giấy phép lao động thì người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam trước ngày dự kiến tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động phải gửi hợp đồng lao động đã ký kết theo yêu cầu tới cơ quan có thẩm quyền đã gia hạn giấy phép lao động đó. Hợp đồng lao động là bản gốc hoặc bản sao có chứng thực.

#### **Điều 19. Thời hạn của giấy phép lao động được gia hạn**

Thời hạn của giấy phép lao động được gia hạn theo thời hạn của một trong các trường hợp quy định tại Điều 10 Nghị định này nhưng chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm.

### **Mục 6. THU HỒI GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG**

#### **Điều 20. Các trường hợp bị thu hồi giấy phép lao động**

1. Giấy phép lao động hết hiệu lực theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 và 7 Điều 156 của Bộ luật Lao động.
2. Người sử dụng lao động hoặc người lao động nước ngoài không thực hiện đúng quy định tại Nghị định này.
3. Người lao động nước ngoài trong quá trình làm việc ở Việt Nam không thực hiện đúng pháp luật Việt Nam làm ảnh hưởng tới an ninh, trật tự, an toàn xã hội.

#### **Điều 21. Trình tự thu hồi giấy phép lao động**

1. Đối với trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 20 Nghị định này thì trong 15 ngày kể từ ngày giấy phép lao động hết hiệu lực, người sử dụng lao động thu hồi giấy phép lao động của người lao động nước ngoài để nộp lại Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động đó kèm theo văn bản nêu rõ lý do thu hồi, trường hợp thuộc diện thu hồi nhưng không thu hồi được.
2. Đối với trường hợp quy định tại khoản 2, 3 Điều 20 Nghị định này thì Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động ra quyết định thu hồi giấy phép lao động theo Mẫu số 13/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này và thông báo cho người sử dụng lao động để thu hồi giấy phép lao động của người lao động nước ngoài và nộp lại cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động đó.
3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được giấy phép lao động đã thu hồi, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có văn bản xác nhận đã thu hồi giấy phép lao động gửi người sử dụng lao động.

### **Chương III**

## **TUYỂN DỤNG, QUẢN LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC CHO TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM**

#### **Điều 22. Thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài**

---

<sup>30</sup> Cụm từ “dịch ra tiếng Việt” được thay thế bởi cụm từ “dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc chứng thực” theo quy định tại điểm e khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

1. Tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài (sau đây gọi là tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam) bao gồm:

a) Tổ chức được Bộ Ngoại giao phân cấp, ủy quyền, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu;

b)<sup>31</sup> Tổ chức được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phân cấp, ủy quyền, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu.

2. Tổ chức quy định tại điểm a khoản 1 Điều này được tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài sau đây:

a) Tổ chức nước ngoài quy định tại điểm a, b, c và d khoản 3 Điều 2 Nghị định này;

b) Cá nhân nước ngoài đang làm việc cho tổ chức nước ngoài quy định tại điểm a, b, c và d khoản 3 Điều 2 Nghị định này.

3. Tổ chức quy định tại điểm b khoản 1 Điều này được tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài sau đây:

a) Tổ chức nước ngoài quy định tại điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định này;

b) Cá nhân nước ngoài đang làm việc cho tổ chức nước ngoài quy định tại điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định này, người nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép cư trú tại Việt Nam.

### **Điều 23. Hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động Việt Nam**

1. Phiếu đăng ký dự tuyển lao động theo Mẫu số 01/PLII Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này.

2. Bản sao có chứng thực của một trong các giấy tờ sau: giấy khai sinh hoặc chứng minh nhân dân hoặc căn cước công dân.

3. Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe của cơ sở y tế có thẩm quyền cấp có giá trị trong thời hạn 12 tháng tính đến thời điểm nộp hồ sơ.

4. Bản sao có chứng thực văn bằng, chứng chỉ về trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, ngoại ngữ liên quan đến công việc mà người lao động đăng ký dự tuyển. Nếu của nước ngoài thì phải được hợp pháp hóa lãnh sự, trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật; dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc chứng thực<sup>32</sup> theo quy định của pháp luật Việt Nam.

### **Điều 24. Trình tự, thủ tục tuyển dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài**

1. Khi có nhu cầu sử dụng người lao động Việt Nam, tổ chức, cá nhân nước ngoài trực tiếp tuyển dụng hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động hoặc tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam.

2. Trường hợp tuyển dụng thông qua tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam thì tổ chức, cá nhân nước ngoài phải gửi văn bản đề nghị tuyển người lao động Việt Nam đến tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam. Trong văn bản phải nêu rõ yêu cầu về vị trí việc làm, số lượng, trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, ngoại ngữ, thời hạn cần tuyển, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam và của tổ chức, cá nhân nước ngoài trong quá trình làm việc và khi thôi việc đối với từng vị trí việc làm cần tuyển dụng.

Trong thời hạn 15 ngày làm việc kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị của tổ chức, cá nhân nước ngoài thì tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam có trách nhiệm tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam theo đề nghị của tổ chức, cá nhân nước ngoài. Hết thời hạn nêu trên mà tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam không tuyển, giới thiệu được người lao động Việt Nam theo đề nghị của tổ chức, cá nhân nước ngoài thì có văn bản trả lời và nêu rõ lý do.

---

<sup>31</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 9 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>32</sup> Cụm từ “dịch ra tiếng Việt và chứng thực” được thay thế bởi cụm từ “dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc chứng thực” theo quy định tại điểm d khoản 13 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.



3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày ký kết hợp đồng lao động với người lao động Việt Nam thì tổ chức, cá nhân nước ngoài phải thông báo bằng văn bản kèm bản sao có chứng thực hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động Việt Nam và các giấy tờ quy định tại khoản 2, 4 Điều 23 Nghị định này cho tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam. Trường hợp hợp đồng lao động đã ký kết bằng tiếng nước ngoài thì phải kèm theo bản dịch tiếng Việt.

**Điều 25. Trách nhiệm của người lao động Việt Nam khi làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài**

1. Tuân thủ pháp luật về lao động của Việt Nam.
2. Thực hiện đúng các điều khoản của hợp đồng lao động đã ký kết với tổ chức, cá nhân nước ngoài.
3. Thực hiện đúng các quy định của tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài.

**Điều 26. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam khi sử dụng người lao động Việt Nam**

1. Thực hiện đúng quy định của Bộ luật Lao động và các quy định hiện hành.
2. Thực hiện đúng hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động Việt Nam.
3. Trước ngày 15 tháng 12 hằng năm hoặc đột xuất khi có yêu cầu, tổ chức, cá nhân nước ngoài khi sử dụng người lao động Việt Nam báo cáo hằng năm về tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài theo Mẫu số 02/PLII Phụ lục II ban hành kèm Nghị định này. Thời gian chốt số liệu báo cáo hằng năm tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 12 của kỳ báo cáo và gửi báo cáo như sau:

a) Tổ chức, cá nhân nước ngoài quy định tại điểm a, b, c và d khoản 3 Điều 2 Nghị định này gửi báo cáo về tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 22 Nghị định này;

b) Tổ chức, cá nhân nước ngoài quy định tại điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định này gửi báo cáo về tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 Nghị định này.

**Điều 27. Trách nhiệm của tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam**

1. Tiếp nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động Việt Nam và văn bản đề nghị tuyển người lao động Việt Nam của tổ chức, cá nhân nước ngoài.
2. Tổ chức tuyển dụng, giới thiệu và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài.
3. Tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động Việt Nam theo quy định của pháp luật để đáp ứng yêu cầu của tổ chức, cá nhân nước ngoài.
4. Trước ngày 20 tháng 12 hằng năm hoặc đột xuất khi có yêu cầu, tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam báo cáo về tình hình tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam theo Mẫu số 03/PLII Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này. Thời gian chốt số liệu báo cáo hằng năm tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 12 của kỳ báo cáo và gửi báo cáo như sau:
  - a) Tổ chức được Bộ Ngoại giao phân cấp, ủy quyền, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu thực hiện việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài thì báo cáo Bộ Ngoại giao;
  - b)<sup>33</sup>Tổ chức được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phân cấp, ủy quyền, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu thực hiện việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài thì báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.
5. Kiến nghị cơ quan, người có thẩm quyền xử lý đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm quy định của Nghị định này.
6. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

**Điều 28. Trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động**

---

<sup>33</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 10 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

Trước ngày 15 tháng 12 hằng năm hoặc đột xuất khi có yêu cầu, tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động báo cáo tình hình cung ứng người lao động Việt Nam hoặc cho thuê lại lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam theo Mẫu số 04/PLII Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này cho tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam. Thời gian chốt số liệu báo cáo hằng năm tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 12 của kỳ báo cáo.

## **Chương IV**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH<sup>34</sup>**

#### **Điều 29. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 02 năm 2021.
2. Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03 tháng 02 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (sau đây gọi là Nghị định số 11/2016/NĐ-CP) đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 140/2018/NĐ-CP ngày 08 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung các Nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (sau đây gọi là Nghị định số 140/2018/NĐ-CP) và Nghị định số 75/2014/NĐ-CP ngày 28 tháng 7 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

#### 3. Điều khoản chuyển tiếp:

- a) Đối với các loại giấy tờ như văn bản chấp thuận về việc sử dụng người lao động nước ngoài, văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động và giấy phép lao động đã được cấp, cấp lại theo quy định tại Nghị định số 11/2016/NĐ-CP đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 140/2018/NĐ-CP tiếp tục được sử dụng đến khi hết thời hạn;
- b) Trường hợp hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đã được ký kết và đang còn hiệu lực trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành thì tiếp tục được thực hiện cho đến khi giấy phép lao động đã được cấp theo quy định tại Nghị định số 11/2016/NĐ-CP đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 140/2018/NĐ-CP hết thời hạn.

#### **Điều 30. Trách nhiệm thi hành**

##### 1. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:

- a)<sup>35</sup> Thực hiện chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài ; xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động ; cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài thuộc một trong các trường hợp sau:

Làm việc cho người sử dụng lao động quy định tại điểm g khoản 2 Điều 2 và người sử dụng lao động quy định tại điểm c, d, e khoản 2 Điều 2 Nghị định này do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ cho phép thành lập;

Làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;

---

<sup>34</sup> Điều 3 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023 quy định như sau: “Điều 3. Điều khoản thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

2. Điều khoản chuyển tiếp:

Đối với báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài, hồ sơ đề nghị xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động ; cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép lao động mà người sử dụng lao động nước ngoài đã nộp cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban quản lý khu công nghiệp, khu kinh tế, khu công nghệ cao trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành thì áp dụng theo quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam và Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2022 của Chính phủ quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế”.

<sup>35</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 11 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

b) Người sử dụng lao động quy định tại điểm a khoản 2 Điều 2 có trụ sở chính tại một tỉnh, thành phố nhưng có văn phòng đại diện hoặc chi nhánh tại tỉnh, thành phố khác và người sử dụng lao động quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 2 Nghị định này có thể lựa chọn thực hiện việc chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài ; xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động ; cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi giấy phép lao động tại Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

c)<sup>36</sup> Thực hiện thống nhất quản lý nhà nước về tuyển dụng, quản lý người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam từ trung ương đến địa phương và quản lý người Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam;

d) Chủ trì và phối hợp với các bộ, ngành tổ chức giám sát, đánh giá, kiểm tra và thanh tra hằng năm hoặc đột xuất các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có liên quan về việc thực hiện các quy định của pháp luật về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam;

đ) Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, cơ quan trung ương và địa phương hướng dẫn, tuyên truyền, thu thập thông tin, nghiên cứu, đánh giá hiệu quả triển khai thực hiện Nghị định này;

e) Tổng hợp, báo cáo Thủ tướng Chính phủ về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài khi có yêu cầu;

g) Kiến nghị, xử lý các hành vi vi phạm đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân vi phạm các quy định của Nghị định này.

## 2. Trách nhiệm của Bộ Ngoại giao:

a) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan trung ương và địa phương hướng dẫn, tuyên truyền quy định về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam thuộc phạm vi quản lý của Bộ Ngoại giao;

b) Quản lý tổ chức được Bộ Ngoại giao phân cấp, ủy quyền, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam;

c) Hướng dẫn việc thực hiện tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài quy định tại điểm a, b, c và d khoản 3 Điều 2 Nghị định này;

d) Trước ngày 30 tháng 12 hằng năm hoặc đột xuất khi có yêu cầu, Bộ Ngoại giao gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo năm về tình hình tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài thuộc phạm vi quản lý theo Mẫu số 03/PLII Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này. Thời gian chốt số liệu báo cáo hằng năm thực hiện theo quy định của Chính phủ về chế độ báo cáo của cơ quan hành chính nhà nước.

## 3.<sup>37</sup> Trách nhiệm của Bộ Quốc phòng:

a) Phối hợp với các cơ quan có thẩm quyền quản lý người lao động nước ngoài, người lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam thực hiện các quy định của pháp luật về đảm bảo an ninh, trật tự địa bàn các vùng chiến lược, trọng điểm, địa bàn xung yếu về quốc phòng.

b) Chỉ đạo Bộ đội Biên phòng phối hợp với các lực lượng chức năng quản lý, kiểm tra người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam và người lao động nước ngoài vào làm việc ở khu vực biên giới, cửa khẩu, hải đảo, vùng biển nhằm bảo vệ vững chắc chủ quyền lãnh thổ, an ninh, biên giới quốc gia của Tổ quốc.

## 4. Trách nhiệm của Bộ Công an:

a)<sup>38</sup> Định kỳ hằng tháng cung cấp thông tin về người lao động nước ngoài được cấp thị thực ký hiệu gồm: DN1, DN2, LV1, LV2, LĐ1, LĐ2, ĐT1, ĐT2, ĐT3, ĐT4 vào làm việc cho cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tới Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

b) Phối hợp với các cơ quan có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức,

---

<sup>36</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 11 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>37</sup> Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm c khoản 11 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>38</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm d khoản 11 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

cá nhân nước ngoài tại Việt Nam và các tổ chức, cá nhân nước ngoài sử dụng người lao động Việt Nam thực hiện các quy định của pháp luật về đảm bảo an ninh, trật tự, an toàn xã hội.

5. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương:

a) Quản lý, hướng dẫn cơ quan, tổ chức tại địa phương thực hiện các quy định của pháp luật về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam;

b) Chỉ đạo các cơ quan chức năng ở địa phương tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật; kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật về việc tuyển dụng, quản lý người lao động nước ngoài và người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam trên địa bàn;

c)<sup>39</sup> **(đƯỢC BÃI BỎ)**

d)<sup>40</sup> **(đƯỢC BÃI BỎ)**

đ)<sup>41</sup> **(đƯỢC BÃI BỎ)**

6. Trách nhiệm của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội:

a)<sup>42</sup> Thực hiện chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài; xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động; cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài thuộc một trong các trường hợp sau:

Làm việc cho người sử dụng lao động quy định tại điểm a, b, h, i, k, l khoản 2 Điều 2 và cơ quan, tổ chức quy định tại điểm c, d, e khoản 2 Điều 2 Nghị định này do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Ủy ban nhân dân cấp huyện thành lập;

Làm việc cho người sử dụng lao động tại nhiều địa điểm trong cùng một tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;

b) Người sử dụng lao động quy định tại điểm a khoản 2 Điều 2 có trụ sở chính tại một tỉnh, thành phố nhưng có văn phòng đại diện hoặc chi nhánh tại tỉnh, thành phố khác và người sử dụng lao động quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 2 Nghị định này có thể lựa chọn thực hiện việc chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài; xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động; cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi giấy phép lao động tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội;

c) Khi nhận hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép lao động; xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động phải vào sổ theo dõi theo Mẫu số 14/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này và có giấy biên nhận trao cho người sử dụng lao động. Trong giấy biên nhận phải ghi rõ ngày, tháng, năm nhận hồ sơ; những giấy tờ có trong hồ sơ và thời hạn trả lời;

d) Trường hợp không xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, không cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép lao động thì trả lời bằng văn bản theo Mẫu số 15/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này;

đ) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan địa phương hướng dẫn, tuyên truyền Nghị định này;

e) Thực hiện quản lý nhà nước và người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài thuộc phạm vi quản lý của địa phương;

g)<sup>43</sup> **(đƯỢC BÃI BỎ)**

---

<sup>39</sup> Điểm này được bãi bỏ theo quy định tại điểm b khoản 14 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>40</sup> Điểm này được bãi bỏ theo quy định tại điểm b khoản 14 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>41</sup> Điểm này được bãi bỏ theo quy định tại điểm b khoản 14 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>42</sup> Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm đ khoản 11 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

<sup>43</sup> Điểm này được bãi bỏ theo quy định tại điểm b khoản 14 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.



h) Thanh tra, kiểm tra và giám sát việc thực hiện quy định pháp luật về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài thuộc phạm vi quản lý của địa phương;

i) Trước ngày 30 tháng 12 hằng năm hoặc đột xuất khi có yêu cầu, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài thuộc phạm vi quản lý theo Mẫu số 03/PLII Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này. Thời gian chốt số liệu báo cáo hằng năm thực hiện theo quy định của Chính phủ về chế độ báo cáo của cơ quan hành chính nhà nước.

6a.<sup>44</sup> Đối với lao động làm việc trong khu công nghiệp, khu kinh tế, Ban quản lý khu công nghiệp, khu kinh tế thực hiện các trách nhiệm sau đây:

a)<sup>45</sup> (**được bãi bỏ**)

b) Tổ chức thực hiện đăng ký nội quy lao động;

c) Nhận báo cáo về việc kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề hằng năm;

d) Nhận thông báo tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm của doanh nghiệp.

7. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**Nơi nhận:**

- Văn phòng Chính phủ (để đăng công báo);
- Bộ trưởng (để báo cáo);
- Cổng Thông tin điện tử Chính phủ;
- Trang Thông tin điện tử của Bộ (để đăng tải);
- Lưu: Văn thư, CVL.

**XÁC THỰC VĂN BẢN HỢP NHẤT**

**KT. BỘ TRƯỞNG  
THỨ TRƯỞNG**

**Lê Văn Thanh**

---

<sup>44</sup> Khoản này được bổ sung theo quy định tại Điều 72 của Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2022 của Chính phủ quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế, có hiệu lực kể từ ngày 15 tháng 7 năm 2022.

<sup>45</sup> Điểm này được bãi bỏ theo quy định tại điểm c khoản 14 Điều 1 của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.