



**ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**  
**SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**



**TÀI LIỆU**

# **HỎI - ĐÁP**

**Các tình huống liên quan đến tuyển dụng,  
quản lý người lao động nước ngoài làm việc  
tại Việt Nam**

**Tháng 10/2023**

## **Các tình huống liên quan đến tuyển dụng, quản lý người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam**

**Hỏi:** *Người LĐNN làm việc cho doanh nghiệp có trụ sở tại Việt Nam theo hình thức làm việc trực tuyến và không vào Việt Nam thì có phải đề nghị cấp GPLĐ hay không?*

**Đáp:** Theo quy định tại điểm d Khoản 1 Điều 151 Bộ luật Lao động, người LĐNN làm việc tại Việt Nam phải “có GPLĐ do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp quy định tại Điều 154 của Bộ luật này”. Đối chiếu với quy định, trong trường hợp người LĐNN không vào Việt Nam làm việc thì không phải đề nghị cấp GPLĐ.

**Hỏi:** *Người LĐNN chưa vào Việt Nam có được cấp GPLĐ hay không?*

**Đáp:** Tại Điều 151 Bộ luật Lao động về điều kiện người LĐNN làm việc tại Việt Nam, trong đó quy định người LĐNN phải có GPLĐ do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp. Do đó, trong trường hợp người sử dụng lao động có nhu cầu sử dụng người LĐNN và chuẩn bị đầy đủ thành phần hồ sơ theo quy định thì gửi hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ đến Sở LĐ-TBXH Thành phố Hồ Chí Minh để được tiếp nhận và xem xét, giải quyết.

**Hỏi:** *Công ty đã được Sở LĐ-TBXH chấp thuận vị trí công việc - chức danh công việc: Chuyên gia - Chuyên viên Marketing, thời hạn làm việc từ ngày 01/01/2023 đến ngày 31/12/2024; vị trí công việc này Công ty đã sử dụng đề nghị xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ. Trong tháng 12/2023, Công ty có nhu cầu sử dụng thêm*

*người LĐNN ở vị trí - chức danh công việc là Lao động kỹ thuật - Nhân viên bảo trì hệ thống điện. Như vậy Công ty sẽ thực hiện giải trình theo Mẫu 01/PLI hay Mẫu 02/PLI?*

**Đáp:** Trong trường hợp này, Công ty sẽ áp dụng Mẫu 02/PLI để giải trình cho vị trí - chức danh công việc là Lao động kỹ thuật - Nhân viên bảo trì hệ thống điện.

Lý do sử dụng Mẫu 02/PLI, do công ty đang có sử dụng 01 người lao động nước ngoài, trong tháng 12/2023 sẽ có nhu cầu tuyển thêm, điều này có nghĩa là Công ty có thay đổi về số lượng, vị trí công việc so với thời điểm đầu tháng 01/2023.

***Hỏi:** Công ty có sử dụng 01 người LĐNN kết hôn với người Việt Nam, nay Công ty muốn tuyển dụng thêm 02 lao động nước ngoài cùng chức danh công việc (chuyên gia thiết kế thời trang) thì sẽ làm Mẫu 01/PLI hay Mẫu 02/PLI*

**Đáp:** Trong trường hợp này, Công ty sẽ áp dụng Mẫu 01/PLI để giải trình cho vị trí công việc có nhu cầu sử dụng người LĐNN. Lý do, mặc dù công ty đã sử dụng 01 người LĐNN, nhưng do người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam nên theo quy định tại Khoản 2 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, công ty không phải thực hiện xác định nhu cầu sử dụng người LĐNN. Trong trường hợp này, đơn vị chưa bao giờ được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thông báo về việc chấp thuận vị trí công việc sử dụng người LĐNN, vì vậy Công ty sẽ thực hiện Mẫu 01/PLI.

***Hỏi:** Công ty hiện tại chưa có người LĐNN làm việc, đầu năm 2022 Công ty dự kiến sẽ tuyển 01 người LĐNN nên thực hiện báo cáo giải trình nhu cầu và đã có văn bản chấp thuận vị trí công việc - chức danh công việc: Lao động kỹ thuật - Nhân viên tư vấn khách*

---

*Hỏi - đáp các tình huống về quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài*

*hàng, thời hạn làm việc từ ngày 01/01/2022 đến ngày 31/12/2023. Trong tháng 10/2023, Công ty dự kiến sẽ tuyển người LĐNN vào làm việc ở chức danh Nhân viên tư vấn khách hàng nhưng thời hạn làm việc trên văn bản chấp thuận chỉ còn hơn 02 tháng. Vậy Công ty có được điều chỉnh thời hạn làm việc để thực hiện GPLĐ có thời gian tối đa là 02 năm hay không?*

**Đáp:** Theo quy định tại Khoản 2 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Điều 4 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP về xác định nhu cầu sử dụng người LĐNN: “...Trong quá trình thực hiện *nếu thay đổi nhu cầu sử dụng người LĐNN 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 LĐ-TBXH hoặc Sở LĐ-TBXH 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...”

Theo quy định vừa nêu, Công ty không thể thực hiện thay đổi nhu cầu, cụ thể thay đổi thời hạn làm việc đối với chức danh Nhân viên tư vấn khách hàng do không có quy định thay đổi thời hạn làm việc.

Trong quá trình hoạt động, Công ty cần phải có kế hoạch sử dụng nhân sự ngắn hạn, trung hạn và dài hạn để kiểm soát nhu cầu sử dụng lao động phù hợp với tình hình thực tế hoạt động của mình.

**Hỏi:** *Tại thời điểm 30/9/2023 Công ty có sử dụng 02 người lao động nước ngoài (đã có giấy phép lao động) ở vị trí - chức danh công việc là chuyên gia - Trưởng phòng Nhân sự và Chuyên gia - Cố vấn tài chính. Do đến ngày 30/11/2023 giấy phép lao động của 02 người nước ngoài hết hạn làm việc. Để gia hạn (hoặc cấp mới) GPLĐ nối tiếp với thời gian hết hạn, cho hỏi Công ty sẽ thực hiện*

*Mẫu số 01/PLI hay Mẫu số 02/PLI khi thực hiện báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng người LĐNN cho 02 chức danh này?*

**Đáp:** Trong trường hợp Công ty không có thay đổi vị trí, chức danh công việc, hình thức làm việc, số lượng, địa điểm đối với 02 chức danh công việc (Trưởng phòng Nhân sự và Cố vấn tài chính) đã sử dụng để thực hiện gia hạn (cấp mới) thời hạn làm việc trên GPLĐ trước đó, khi có nhu cầu mới về thời hạn làm việc thì Công ty sẽ áp dụng Mẫu 01/PLI để giải trình đối với vị trí công việc là chuyên gia cho 02 chức danh công việc là Trưởng phòng Nhân sự và Cố vấn tài chính.

*Hỏi: Trong trường hợp Công ty có nhiều văn bản thông báo chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài do Sở LĐ-TBXH cấp, nếu Công ty có thay đổi nhu cầu sử dụng người LĐNN thì sẽ thực hiện giải trình Mẫu số 02/PLI cho tất cả các vị trí, chức danh công việc đã được chấp thuận (nghĩa là liệt kê tất cả văn bản đã được chấp thuận) hay chỉ chọn một văn bản chấp thuận làm đại diện để thực hiện giải trình cho các nội dung thay đổi ?*

**Đáp:** Tại Mẫu số 02/PLI có quy định việc kê khai thông tin, trong đó có yêu cầu kê khai “vị trí công việc đã được chấp thuận và sử dụng”, trong nội dung này yêu cầu phải thống kê tất cả các văn bản đã được cơ quan lao động chấp thuận vị trí công việc có nhu cầu sử dụng người LĐNN (các vị trí được chấp thuận còn thời hạn). Do đó, Công ty cần rà soát và thống kê đầy đủ các văn bản đã được chấp thuận nhu cầu, lưu ý chỉ thống kê các vị trí còn thời hạn tại thời điểm thống kê. Sau đó, sẽ thực hiện giải trình các vị trí công việc có nhu cầu thay đổi.

**Hỏi:** *Người nước ngoài làm người Đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp nhưng không có mặt tại Việt Nam, điều hành công ty từ xa, các văn bản giấy tờ của doanh nghiệp được gửi sang nước ngoài ký thì có cần làm GPLĐ không?*

**Đáp:** Theo quy định tại Điều 12, Luật Doanh nghiệp 2020, doanh nghiệp phải bảo đảm luôn có ít nhất một người Đại diện theo pháp luật cư trú tại Việt Nam; theo đó, nếu doanh nghiệp chỉ có một người Đại diện theo pháp luật thì người đó phải cư trú ở Việt Nam và phải ủy quyền bằng văn bản cho người khác thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình khi vắng mặt tại Việt Nam quá 30 ngày, nhưng vẫn phải chịu trách nhiệm về việc thực hiện quyền và nghĩa vụ đã ủy quyền.

Với yêu cầu này của pháp luật doanh nghiệp thì nếu doanh nghiệp chỉ có một người Đại diện theo pháp luật thì bắt buộc phải đề nghị cấp giấy phép lao động cho người Đại diện theo pháp luật này bởi vì người Đại diện theo pháp luật luôn phải có địa chỉ cư trú tại Việt Nam để đáp ứng quy định của pháp luật về doanh nghiệp; trên cơ sở đó, cơ quan lao động xác định người Đại diện theo pháp luật này có cư trú và làm việc tại Việt Nam nên phải đề nghị cấp giấy phép lao động.

Hiện nay, Luật Doanh nghiệp đã cho phép doanh nghiệp (gồm công ty TNHH và công ty CP) có thể có nhiều người Đại diện theo pháp luật. Do đó, những doanh nghiệp có duy nhất một người Đại diện theo pháp luật như đã đề cập có thể đăng kí bổ sung thêm một người Đại diện theo pháp luật thứ 2 là người Việt Nam hoặc là người nước ngoài có điều kiện thường xuyên cư trú tại Việt Nam. Theo đó, doanh nghiệp không phải thay đổi người Đại diện theo pháp luật nhưng đáp ứng được quy định là có ít nhất một người Đại diện theo pháp luật cư trú tại Việt Nam và cũng không phải đề nghị cấp giấy phép lao động cho người Đại diện theo pháp luật thứ 1 (tức là cho

phép người Đại diện theo pháp luật thứ 1 tiếp tục giữ chức danh người Đại diện theo pháp luật mà không vi phạm pháp luật lao động). Tuy nhiên, việc có nhiều người Đại diện theo pháp luật đòi hỏi doanh nghiệp phải có những quy định chặt chẽ trong Điều lệ của doanh nghiệp về việc người Đại diện theo pháp luật thứ 1 không có mặt ở Việt Nam, không trực tiếp điều hành hoạt động của doanh nghiệp kể từ khi thành lập doanh nghiệp nhưng có quyền giám sát và quyết định đối với việc quản lý của người Đại diện theo pháp luật thứ 2 để vừa tuân thủ pháp luật Việt Nam vừa phù hợp với yêu cầu kiểm soát nội bộ của doanh nghiệp.

Tương tự đối với trường hợp người đứng đầu VPĐD của thương nhân nước ngoài được quy định tại Điều 33 Nghị định 07/2016/NĐ-CP ngày 25/01/2016 của Chính phủ.

**Hỏi:** Công ty có trụ sở tại Hà Nội, chi nhánh công ty tại TP Hồ Chí Minh. Vậy khi thực hiện báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng lao động và xin cấp GPLĐ cho người LĐNN làm việc tại chi nhánh TP Hồ Chí Minh thì giám đốc công ty hay người đứng đầu chi nhánh ký văn bản đề nghị. Công ty mẹ có được ủy quyền cho Chi nhánh công ty thực hiện hồ sơ hay không? Ngoài ra, trường hợp Công ty mẹ ủy quyền cho Giám đốc Nhân sự ký hồ sơ cho cả trụ sở chính lẫn chi nhánh TP Hồ Chí Minh thì có được hay không? Hay vẫn phải có ủy quyền của Công ty mẹ cho Giám đốc Chi nhánh rồi Giám đốc Chi nhánh ủy quyền cho Giám đốc Nhân sự?

**Đáp:** Tại Điều 4 về xác định nhu cầu sử dụng người LĐNN, Điều 9 về hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định người sử dụng lao động phải thực hiện các nội dung có liên quan. Do đó, Công ty cần phải xác định chủ thể sử dụng lao động để tiến hành thực hiện các thủ tục. Đối với việc ủy quyền, là sự thỏa thuận giữa các bên, theo đó bên được ủy quyền có nghĩa vụ thực

hiện công việc nhân danh bên ủy quyền. Tuy nhiên, cần lưu ý nếu Giám đốc chi nhánh được Công ty mẹ ủy quyền và không có đề cập đến ủy quyền cho bên thứ ba thì Giám đốc Chi nhánh không được ủy quyền tiếp cho người khác.

**Hỏi:** *Người LĐNN làm việc ở vị trí công việc là NQL, giám đốc điều hành thì cần các loại giấy tờ gì chứng minh đảm bảo điều kiện đối với các vị trí công việc đó?*

**Đáp:** Tại điểm b Khoản 5 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP quy định giấy tờ chứng minh là NQL, giám đốc điều hành bao gồm 3 loại giấy tờ sau:

(1) Điều lệ công ty hoặc quy chế hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp;

(2) 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;

(3) Nghị quyết hoặc Quyết định bổ nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp

Do đó, doanh nghiệp cần phải chuẩn bị đủ 03 loại giấy tờ khi thực hiện hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ hoặc xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ.

**Hỏi:** *Công ty dự định đề nghị cấp GPLĐ cho người LĐNN là Trưởng phòng kinh doanh ở vị trí giám đốc điều hành có được hay không?*

**Đáp:** Tại điểm b Khoản 1 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Khoản 5 Điều 3 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định:



“5. 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.”

Trong trường hợp công ty xác định chức danh công việc Trưởng phòng kinh doanh thuộc vị trí giám đốc điều hành thì cần đảm bảo vị trí này chịu sự chỉ đạo, điều hành trực tiếp từ người đứng đầu công ty; đồng thời cơ cấu tổ chức bộ máy này phải được quy định cụ thể trong Điều lệ công ty hoặc quy chế hoạt động của doanh nghiệp.

**Hỏi:** *Đối với vị trí công việc là chuyên gia, LĐKT có quy định người LDNN phải có chuyên ngành đào tạo phù hợp với công việc sẽ thực hiện tại Việt Nam khi được doanh nghiệp tuyển dụng hay không?*

**Đáp:** Tại điểm a, điểm c Khoản 1 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP sửa đổi bổ sung điểm a, Khoản 3 và điểm a Khoản 6 Điều 3 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP có quy định:

Vị trí công việc chuyên gia: “a) 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 LDNN dự kiến làm việc tại Việt Nam.”

Vị trí công việc LĐKT: “a) Được đào tạo ít nhất 1 năm và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm phù hợp với vị trí công việc mà người LDNN dự kiến làm việc tại Việt Nam.”

Như vậy, không quy định chuyên ngành đào tạo phù hợp với công việc sự thực hiện; tuy nhiên khuyến nghị các tổ chức, doanh

nghiệp khi đưa ra yêu cầu tuyển dụng thì phải xem xét đến trình độ chuyên môn cần đảm bảo thực hiện các nội dung theo mô tả công việc khi thực hiện báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng người LĐNN.

**Hỏi:** *Có hình thức làm việc nào phù hợp với người LĐNN vừa là Chủ sở hữu vừa tham gia điều hành công ty ở vị trí giám đốc nhưng không hưởng lương khi thực hiện GPLĐ hay không?*

**Đáp:** Tại điểm d Khoản 5 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung điểm e khoản 8 Điều 9 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định “e) Đối với người LĐNN 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 LĐNN sang làm việc tại Việt Nam và phù hợp với vị trí công việc dự kiến làm việc hoặc giấy tờ chứng minh là NQL theo quy định tại khoản 4 Điều 3 Nghị định này.”. Do vậy, người LĐNN vừa là Chủ sở hữu vừa tham gia điều hành công ty ở vị trí giám đốc thì hình thức làm việc được xác định là NQL.

**Hỏi:** *Tại sao trong thành phần hồ sơ cấp giấy phép lao động, Công ty có cung cấp giấy khám sức khỏe tại bệnh viện cho phép khám người nước ngoài, trong đó có ghi nhận tại kết luận là sức khỏe loại 2 nhưng vẫn nhận được phản hồi của cơ quan lao động yêu cầu cung cấp lại giấy khám sức khỏe theo đúng quy định?*

**Đáp:** Tại Khoản 2 Điều 9 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định thành phần hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ, trong đó có: “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.”.

Do Công ty cung cấp giấy khám sức khỏe chưa có kết luận “có đủ sức khỏe”, vì vậy chưa đảm bảo quy định vừa nêu, đề nghị Công ty liên hệ với bệnh viện để bổ sung thông tin kết luận về sức khỏe của người nước ngoài.

*Hỏi: Người LĐNN đã được gia hạn GPLĐ một lần, người sử dụng lao động mong muốn tiếp tục sử dụng lại người nước ngoài này và thực hiện hồ sơ cấp mới GPLĐ; vậy có bắt buộc phải chuẩn bị đầy đủ hồ sơ tài liệu như đã chuẩn bị cho hồ sơ cấp mới trước đây hay không?*

**Đáp:** Theo quy định tại điểm d Khoản 5 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP bổ sung điểm c Khoản 9 Điều 9 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, người LĐNN đã được gia hạn GPLĐ một lần: khi có nhu cầu tiếp tục làm việc với cùng vị trí công việc và chức danh công việc ghi trong GPLĐ ở vị trí chuyên gia, lao động kỹ thuật, không yêu cầu nộp lại tài liệu chứng minh TĐCM và KNLV.

*Hỏi: Người LĐNN kết hôn với người Việt Nam, khi làm việc tại doanh nghiệp thì có được miễn GPLĐ không?*

**Đáp:** Theo quy định tại Khoản 2 Điều 8 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP được sửa đổi bổ sung tại điểm b Khoản 13 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, người sử dụng lao động đề nghị Bộ LĐ-TBXH hoặc Sở LĐ-TBXH nơi người LĐNN dự kiến làm việc xác nhận người LĐNN không thuộc diện cấp GPLĐ trước ít nhất 10 ngày, kể từ ngày người LĐNN bắt đầu làm việc.

Theo quy định trước đây, người LĐNN kết hôn với người Việt Nam, doanh nghiệp sẽ thực hiện báo cáo các thông tin có liên quan

đến người LĐNN sẽ làm việc, thì theo quy định tại Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, doanh nghiệp phải tiến hành nộp hồ sơ đề nghị xác nhận người LĐNN không thuộc diện cấp GPLĐ. Lưu ý, doanh nghiệp không phải thực hiện báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng người LĐNN như trước đây.

**Hỏi:** Công ty có đăng ký ngành nghề kinh doanh hoạt động giáo dục, cụ thể là đào tạo ngoại ngữ, Công ty có nhiều trung tâm ngoại ngữ đặt ở nhiều tỉnh, thành phố; trong trường hợp Công ty điều động người LĐNN thực hiện giảng dạy tại các trung tâm ngoại ngữ này (Ví dụ: trung tâm tại TP Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai) ở các khung giờ khác nhau có được không? Công ty đề nghị cấp GPLĐ ở đâu để giáo viên được giảng dạy hợp pháp?

**Đáp:** Theo quy định tại điểm a Khoản 5 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, trường hợp người LĐNN làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều địa điểm thì trong văn bản đề nghị cấp GPLĐ phải liệt kê đầy đủ các địa điểm làm việc.

Và tại điểm a, Khoản 11 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, quy định Bộ LĐ-TBXH thực hiện chấp thuận nhu cầu sử dụng người LĐNN; xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ; cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi GPLĐ đối với người LĐNN làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương

Đối chiếu với quy định nêu trên, người LĐNN có thể làm việc cho cùng một người sử dụng lao động nhưng tại nhiều địa điểm khác nhau (các địa điểm kinh doanh hợp pháp) và Công ty sẽ nộp hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ đến Bộ LĐ-TBXH (Cục Việc làm) để được xem xét, giải quyết.

**Hỏi:** Người LĐNN đã được cấp GPLĐ, có thay đổi thông tin về số hộ chiếu trên GPLĐ đã được cấp; trước 45 ngày trước khi giấy phép hết hạn thì công ty làm hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ nhưng không được chấp thuận, xin cho biết lý do tại sao, công ty sẽ làm gì để được cấp GPLĐ?

**Đáp:** Tại Khoản 3, Điều 12 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP được sửa đổi bổ sung tại Khoản 7, Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP quy định các trường hợp cấp lại GPLĐ, trong đó có cấp lại do thay đổi số hộ chiếu. Do đó, khi có thông tin thay đổi trên GPLĐ thì người sử dụng lao động phải thực hiện hồ sơ đề nghị cấp lại GPLĐ trước khi đề nghị gia hạn GPLĐ.

**Hỏi:** Trường hợp lao động người nước ngoài làm việc theo mùa vụ (mỗi năm làm việc từ 3-5 tháng) thì có đề nghị thời hạn làm việc trên GPLĐ tối đa 02 năm có được hay không. Sau khi người LĐNN nghỉ việc thì người sử dụng lao động có phải nộp lại GPLĐ cho cơ quan cấp giấy phép hay không?

**Đáp:** Theo quy định tại Khoản 2 Điều 151 Bộ luật Lao động quy định “Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người LĐNN làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của GPLĐ. Khi sử dụng người LĐNN làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.”

Thời hạn của GPLĐ được cấp theo một trong các trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 10 Nghị định 152/2020/NĐ-CP, nhưng không quá 02 năm, cụ thể “Thời hạn của hợp đồng lao động dự kiến sẽ ký kết”.

Theo đó, trong trường hợp người nước ngoài và người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động với thời hạn từ 3-5 tháng thì doanh nghiệp thực hiện thủ tục đề nghị cấp GPLĐ đúng với thời

gian dự kiến nêu trên, sau khi GPLĐ hết hiệu lực và không có nhu cầu tiếp tục sử dụng người LĐNN thì thực hiện thủ tục thu hồi và nộp lại GPLĐ cho Sở LĐ-TBXH theo quy định tại Khoản 1 Điều 21 Nghị định 152/2020/NĐ-CP.

**Hỏi:** Công ty nộp hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ, trong đó bằng cấp và giấy xác nhận kinh nghiệm của cơ quan nước ngoài đã được HPHLS và Phòng Tư pháp đã thực hiện dịch sang tiếng Việt theo quy định nhưng vẫn bị từ chối giải quyết hồ sơ, đề nghị cho biết nguyên nhân và hướng xử lý tình huống này để công ty tiếp tục hoàn chỉnh hồ sơ theo đúng quy định?

**Đáp:** Theo quy định tại Khoản 10 Điều 9 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung tại điểm đ Khoản 13 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP:

“Điều 9. Hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ

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 HPHLS, trừ trường hợp được miễn HPHLS theo điều ước quốc tế mà nước CHXHCN 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 theo quy định của pháp luật Việt Nam.”

Đối chiếu với quy định nêu trên Công ty chỉ nộp bản dịch của bằng cấp và giấy xác nhận kinh nghiệm do Phòng Tư pháp thực hiện là chưa đủ, trong trường hợp này cần bổ sung bản gốc hoặc bản sao công chứng hoặc chứng thực của bằng cấp và giấy xác nhận kinh nghiệm của người nước ngoài.

**Hỏi:** *Đối với các trường hợp một số quốc gia được miễn hợp pháp hóa lãnh sự thì giấy tờ, tài liệu chỉ cần dịch thuật công chứng hoặc chứng thực là được sử dụng trong hồ sơ đề nghị cấp GPLD phải không?*

**Đáp:** Việc miễn hợp pháp hóa lãnh sự và chứng nhận lãnh sự được quy định tại Nghị định số 111/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ và các thỏa thuận và hiệp định giữa Việt Nam và các quốc gia.

Miễn hợp pháp hóa lãnh sự là việc một loại giấy tờ cụ thể được miễn bước xác nhận lãnh sự của cơ quan ngoại giao có thẩm quyền của nước sử dụng. *Giấy tờ nào chỉ được miễn hợp pháp hóa lãnh sự sẽ vẫn phải chứng nhận lãnh sự theo quy định.*

Thông thường, các tài liệu được miễn hợp pháp hóa lãnh sự là một số loại giấy tờ cụ thể về hình sự, dân sự, thương mại do Cơ quan tư pháp, Cơ quan có thẩm quyền của 2 bên cấp Các giấy tờ thuộc thẩm quyền của viên chức lãnh sự do Cơ quan đại diện của nước này tại nước kia cấp.

Ví dụ hồ sơ của Nga, để đảm bảo điều kiện được miễn hợp pháp hóa lãnh sự thì các giấy tờ phải được cấp bởi Bộ tư pháp Nga (cụ thể lý lịch tư pháp), đối với các tài liệu như bằng cấp, kinh nghiệm phải được chứng thực bởi Cơ quan tư pháp có thẩm quyền của Nga (Phòng Tư pháp, Văn phòng công chứng liên bang tại Nga) hoặc được chứng thực tài liệu bởi Viên chức lãnh sự có thẩm quyền của Nga tại Việt Nam (Đại sứ quán Nga tại Hà Nội, Tổng lãnh sự quán Nga tại Đà Nẵng/ TPHCM) thì được miễn bước hợp pháp hóa lãnh sự tại cơ quan ngoại giao của Việt Nam (bước dán tem chứng nhận HPHLS của Đại sứ quán Việt Nam tại Nga hoặc Cục lãnh sự, Sở ngoại vụ tại Việt Nam).

**Hỏi:** Việc dịch công chứng hoặc chứng thực giấy tờ của một số quốc gia sử dụng ngôn ngữ hiếm, ít phổ biến hiện nay được xử lý như thế nào?

**Đáp:** Theo quy định của pháp luật Việt Nam, đối với hồ sơ tài liệu của nước ngoài phải được hợp pháp hóa lãnh sự (trừ các trường hợp được miễn HPHLS theo quy định), dịch thuật công chứng hoặc chứng thực.

Căn cứ quy định tại Luật công chứng năm 2014; Luật sửa đổi, bổ sung Luật công chứng năm 2018 thì Phòng công chứng/Văn phòng công chứng có thẩm quyền công chứng bản dịch của tài liệu tiếng nước ngoài

Căn cứ theo quy định tại Nghị định 23/2015/NĐ-CP về cấp bản sao từ sổ gốc, chứng thực bản sao từ bản chính, chứng thực chữ ký và chứng thực hợp đồng, giao dịch thì Phòng tư pháp cấp huyện hoặc Cơ quan đại diện ngoại giao, Cơ quan khác được ủy quyền thực hiện chức năng lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài có thẩm quyền chứng thực bản dịch tài liệu tiếng nước ngoài.

Do đó, đối với giấy tờ của các quốc gia sử dụng ngôn ngữ hiếm, các doanh nghiệp có thể thực hiện dịch thuật tiếng Việt và chứng thực bản dịch tại Đại sứ quán Việt Nam ở nước sở tại (hoặc nước trung gian có Cơ quan đại diện ngoại giao của Việt Nam và quốc gia đó)

Với một số trường hợp như Ả Rập, Hy Lạp: để đảm bảo điều kiện về ngôn ngữ theo quy định tại Điều 14 Nghị định 111/2011/NĐ-CP về hợp pháp hóa lãnh sự, tài liệu sẽ được phiên dịch sang tiếng Anh, chứng thực bản dịch tại Cơ quan tư pháp có thẩm quyền của quốc gia về việc cam đoan tài liệu được phiên dịch đúng và đầy đủ nội dung từ ngôn ngữ hiếm sang tiếng Anh, sau đó thực hiện chứng nhận lãnh sự tại Cơ quan ngoại giao và cuối cùng chứng nhận hợp



pháp hóa lãnh sự tại Đại sứ quán Việt Nam. Theo đó, giấy tờ khi mang đến Việt Nam có thể dịch thuật công chứng hoặc chứng thực từ tiếng Anh sang tiếng Việt tại Phòng Tư pháp/Văn phòng công chứng theo đúng quy định.

**Hỏi:** *Người LĐNN đã được cấp GPLĐ với hình thức làm việc là hợp đồng lao động, sau khi có GPLĐ thì công ty có phải thực hiện các quy định gì liên quan đến pháp luật lao động hay không?*

**Đáp:** Tại Khoản 3 Điều 11 và Khoản 3 Điều 18 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, sau khi người LĐNN được cấp giấy phép lao động thì người sử dụng lao động và người LĐNN 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, đồng thời phải gửi hợp đồng lao động đã ký kết theo yêu cầu tới cơ quan có thẩm quyền đã cấp GPLĐ đó ( hợp đồng lao động là bản gốc hoặc bản sao có chứng thực).

Tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc khi có GPLĐ hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam.

**Hỏi:** *Người LĐNN đã được cấp GPLĐ với chức danh công việc là nhân viên kinh doanh, để thuận lợi khi đối ngoại với các khách hàng của Công ty trong quá trình làm việc, Công ty đã giới thiệu người nước ngoài với chức danh giám đốc kinh doanh và ghi nhận trên các biên bản làm việc giữa các bên. Cho hỏi GPLĐ đã được cấp còn hiệu lực hay không?*

**Đáp:** Tại Khoản 1 Điều 20 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định các trường hợp GPLĐ hết hiệu lực, trong đó quy định trường hợp “làm việc không đúng với nội dung trong GPLĐ đã được cấp”. Trong trường hợp này người LĐNN sẽ bị thu hồi GPLĐ.

Tại Khoản 2 Điều 32 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP về vi phạm quy định về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam: “Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi sử dụng LĐNN không đúng với nội dung ghi trên GPLĐ hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.”

Và tại Khoản 5 Điều 32 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP về hình thức xử phạt bổ sung “Trục xuất người LĐNN làm việc tại Việt Nam khi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này.”.

**Từ ngữ viết tắt**

LĐNN	LĐNN
GPLĐ	GPLĐ
CHXHCN	Cộng Hòa Xã hội Chủ nghĩa
HPHLS	Hợp pháp hóa lãnh sự
NQL	NQL
GĐĐH	Giám đốc điều hành
LĐKT	LĐKT
Bộ LĐ-TBXH	Bộ LĐ-TBXH
Sở LĐ-TBXH	Sở LĐ-TBXH