Cập nhật quy định lao động Việt Nam 2026

Thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, mức xử phạt và giấy phép lao động cho người nước ngoài: doanh nghiệp cần làm gì trước cuối năm



Số 7
Tháng 11/2026

CADENA
A HUMANICA COMPANY

HRM Series 5

Mục lục

Tổng quan nhanh 3
Bảy thay đổi chính và lộ trình thực hiện năm 2026

01 **Thuế thu nhập cá nhân: thu nhập thực nhận tăng, hồ sơ cần quản lý nhiều hơn** 6
Giảm trừ gia cảnh tăng · Từ bảy bậc xuống năm bậc · Khoản miễn thuế và giảm trừ mới · Làm thêm giờ, làm đêm và nghỉ phép năm chưa nghỉ · Khấu trừ thuế, thu nhập vãng lai và khoản chi trả khi nghỉ việc · Người nước ngoài cư trú và không cư trú · Biểu mẫu, thời hạn và tần suất khai thuế

02 **Bảo hiểm xã hội: lương cơ sở tăng kéo theo mọi chế độ tăng** 12
Mức tham chiếu mới · Mười mức trợ cấp BHXH từ 01/07/2026 · Tham khảo: bảo hiểm cho người lao động nước ngoài

03 **Nghỉ phép và phúc lợi gia đình: nghỉ dài hơn, thêm một ngày lễ** 15
Nghỉ thai sản bảy tháng khi sinh con thứ hai · Nghỉ dưỡng sức: số ngày được nghỉ · Ngày nghỉ lễ mới hưởng lương vào 24/11

04 **Nghị định 283: mức phạt được quy định cụ thể, tổ chức bị phạt gấp đôi** 18
Cách đọc các mức phạt · Bảo hiểm xã hội · Tiền lương và kỷ luật · Khám sức khỏe và tuyển dụng · Cách tuân thủ đúng quy định

05 **Nghị định 393: chế độ mới cho lao động nước ngoài từ 05/12/2026** 22
Thuật ngữ chính · Nơi nộp hồ sơ · Gia hạn giấy phép lao động · Nghĩa vụ của người sử dụng lao động và thay đổi giấy phép · Ai đủ điều kiện · Giấy tờ và trường hợp miễn · Bảng thời hạn · Quy định chuyển tiếp

06 **Thay đổi về thủ tục hành chính: một mã định danh, hồ sơ số, tài khoản tập trung** 28
Số định danh cá nhân thay thế sổ BHXH · Sổ BHXH điện tử tại TP.HCM · Kinh phí công đoàn 2% chuyển về tài khoản tập trung · Đăng ký lao động cùng đăng ký BHXH · Luật Quản lý thuế mới

07 **Nhìn về phía trước: những thay đổi năm 2027 cần chuẩn bị** 32
Lương tối thiểu vùng · Dự thảo mức đóng bảo hiểm y tế

Kế hoạch hành động 35
Bộ phận lương và nhân sự cần làm gì, theo từng thời điểm

Tài liệu pháp lý 36
Văn bản nguồn và ngày có hiệu lực

Tổng quan nhanh

Từ tháng 1 đến tháng 12/2026, Việt Nam đã thiết lập lại các quy định về thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, xử phạt trong lĩnh vực lương và giấy phép lao động cho người nước ngoài, và hầu hết doanh nghiệp còn việc phải hoàn tất trước cuối năm.

Bảy thay đổi dưới đây chiếm phần lớn chi phí và tác động tuân thủ đối với doanh nghiệp trong năm nay. Mỗi thay đổi được trình bày trong một chương riêng, kèm căn cứ pháp lý để đội ngũ của bạn đối chiếu nguồn.

- **Tăng mức giảm trừ gia cảnh.** Từ kỳ tính thuế 2026, giảm trừ 15,5 triệu đồng/tháng cho bản thân người nộp thuế và 6,2 triệu đồng/tháng cho mỗi người phụ thuộc, tăng từ 11 triệu đồng và 4,4 triệu đồng (Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15).
- **Biểu thuế lũy tiến năm bậc.** Năm bậc thuế rộng hơn (từ 5% đến 35%) thay cho bảy bậc cũ, giúp giảm thuế ở mọi mức thu nhập (Luật Thuế thu nhập cá nhân 109/2025/QH15).
- **Mức lương cơ sở cao hơn.** Mức 2.530.000 đồng/tháng từ 01/07/2026 nâng mức đóng BHXH tối đa lên 50,6 triệu đồng và tăng cả mười mức trợ cấp BHXH (Nghị định 161/2026/NĐ-CP).
- **Khung phạt rõ ràng cho vi phạm lao động và BHXH.** Từ 10/09/2026, các hành vi chậm đóng, trốn đóng, vi phạm về tiền lương và nội quy lao động đều có khung phạt cụ thể, và tổ chức bị phạt gấp hai lần mức của cá nhân (Nghị định 283/2026/NĐ-CP).
- **Chế độ mới cho lao động nước ngoài.** Từ 05/12/2026, Nghị định 393/2026/NĐ-CP thay thế Nghị định 219/2025/NĐ-CP, với thời điểm gia hạn mới, nghĩa vụ báo cáo của người sử dụng lao động và quy định mới về điều kiện đáp ứng.
- **Thủ tục hành chính đơn giản hơn.** Số định danh cá nhân thay thế sổ BHXH, sổ BHXH điện tử thay sổ giấy, và đăng ký lao động gắn với đăng ký BHXH.
- **Thêm ngày nghỉ.** Nghỉ thai sản bảy tháng khi sinh con thứ hai và thêm một ngày nghỉ lễ hưởng lương vào 24/11.

Lộ trình năm 2026

Ngày hiệu lực	Thay đổi	Căn cứ pháp lý
01/01/2026	Tăng mức giảm trừ gia cảnh; miễn thuế thu nhập từ làm thêm giờ và tiền nghỉ phép năm chưa nghỉ đối với cá nhân cư trú	Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15; Luật Thuế TNCN 109/2025/QH15
15/04/2026	Bắt đầu khai thuế TNCN theo quý đối với tiền lương, tiền công	Nghị quyết 66.16/2026/NQ-CP
01/07/2026	Quy định mới về thuế TNCN, Luật Quản lý thuế, lương cơ sở, chế độ BHXH, đăng ký lao động, nghỉ thai sản khi sinh con thứ hai, ngày nghỉ lễ 24/11	Nghị định 253, 252, 161 và 168/2026/NĐ-CP; Thông tư 89/2026/TT-BTC; Luật Quản lý thuế 108/2025/QH15; Nghị quyết 28/2026/QH16
01/09/2026	Số định danh cá nhân thay thế số BHXH; kinh phí công đoàn 2% chuyển về tài khoản tập trung (TP.HCM)	Kế hoạch 3115/KH-BHXH; Thông báo 6877/TB-BHXH; Công văn 1363/LĐLĐ
10/09/2026	Mức xử phạt hành chính mới	Nghị định 283/2026/NĐ-CP
05/10/2026	Sổ BHXH điện tử (TP.HCM)	Thông báo 8362/TB-BHXH
05/12/2026	Quy định mới về lao động nước ngoài	Nghị định 393/2026/NĐ-CP

Lương tối thiểu vùng từ 01/01/2027 theo Nghị định 399/2026/NĐ-CP (ký ngày 02/11/2026; mức 2026 theo Nghị định 293/2025/NĐ-CP), trình bày tại Chương 7. Mức đóng BHYT năm 2027 mới ở dạng dự thảo.

TÓM TẮT TRỰC QUAN

Lộ trình năm 2026

Bảy mốc thời gian định hình công việc lương, thuế và nhân sự trong năm nay.

01 THÁNG 1/2026

Tăng mức giảm trừ gia cảnh; miễn thuế thu nhập từ làm thêm giờ và tiền nghỉ phép năm chưa nghỉ đối với cá nhân cư trú

Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15; Luật Thuế TNCN 109/2025/QH15

15 THÁNG 4/2026

Bắt đầu khai thuế TNCN theo quý đối với tiền lương, tiền công

Nghị quyết 66.16/2026/NQ-CP

01 THÁNG 7/2026

Quy định mới về thuế TNCN, Luật Quản lý thuế, lương cơ sở và chế độ BHXH, đăng ký lao động, nghỉ thai sản khi sinh con thứ hai, ngày nghỉ lễ 24/11

Nghị định 253, 252, 161 và 168/2026/NĐ-CP; Luật 108/2025/QH15; Nghị quyết 28/2026/QH16

01 THÁNG 9/2026

Số định danh cá nhân thay thế số BHXH; kinh phí công đoàn 2% chuyển về tài khoản tập trung (TP.HCM)

Kế hoạch 3115/KH-BHXH; Thông báo 6877/TB-BHXH; Công văn 1363/LĐLĐ

10 THÁNG 9/2026

Mức xử phạt hành chính mới

Nghị định 283/2026/NĐ-CP

05 THÁNG 10/2026

Sổ BHXH điện tử (TP.HCM)

Thông báo 8362/TB-BHXH

05 THÁNG 12/2026

Quy định mới về lao động nước ngoài

Nghị định 393/2026/NĐ-CP

Bắt đầu ngay: lập danh sách toàn bộ giấy phép lao động của người nước ngoài theo ngày hết hạn trước 05/12/2026.

Từ 01/01/2027, lương tối thiểu theo Nghị định 399/2026/NĐ-CP (Chương 7); mức đóng BHYT năm 2027 vẫn là dự thảo.

CHƯƠNG 1

Thuế thu nhập cá nhân

01

Thu nhập thực nhận tăng, hồ sơ cần quản lý nhiều hơn

Người lao động giữ lại nhiều thu nhập hơn trong năm 2026, còn bộ phận lương phải gánh khối lượng hồ sơ nặng hơn.

CĂN CỨ PHÁP LÝ

Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15; Luật Thuế thu nhập cá nhân 109/2025/QH15; Nghị định 253/2026/NĐ-CP; Thông tư 87, 89 và 90/2026/TT-BTC; Nghị định 252/2026/NĐ-CP.

1.1 Tăng mức giảm trừ gia cảnh (từ 01/01/2026)

Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15 nâng cả hai mức giảm trừ từ kỳ tính thuế 2026. Các mức cũ chỉ còn áp dụng cho quyết toán thuế năm 2025.

Khoản giảm trừ	Trước đây (quyết toán 2025)	Từ kỳ tính thuế 2026
Bản thân người nộp thuế	11.000.000 đồng/tháng	15.500.000 đồng/tháng (186 triệu đồng/năm)
Mỗi người phụ thuộc	4.400.000 đồng/tháng	6.200.000 đồng/tháng

Thông tư 87/2026/TT-BTC cũng mở rộng đối tượng được tính là người phụ thuộc. Thu nhập bình quân tối đa của người phụ thuộc tăng từ 1 triệu đồng lên 3 triệu đồng/tháng, tính theo thu nhập bình quân tháng trong năm tính thuế. Ví dụ, một người cha hoặc mẹ có thu nhập bình quân 2,8 triệu đồng/tháng (33,6 triệu đồng/năm) vẫn được đăng ký, tương ứng khoản giảm trừ 74,4 triệu đồng trong 12 tháng. Với mức 3,5 triệu đồng/tháng thì không được đăng ký. Các điều kiện về quan hệ, độ tuổi hoặc không có khả năng lao động vẫn được áp dụng, và hồ sơ chứng minh phải được hoàn thiện trong năm tính thuế.

1.2 Từ bảy bậc xuống năm bậc (kỳ tính thuế 2026)

Theo Luật Thuế TNCN 109/2025/QH15, biểu thuế lũy tiến từng phần đối với tiền lương, tiền công nay có năm bậc.

Bậc	Thu nhập tính thuế/tháng (triệu đồng)	Quy đổi theo năm (triệu đồng)	Thuế suất
1	Đến 10	Đến 120	5%
2	Trên 10 đến 30	Trên 120 đến 360	10%
3	Trên 30 đến 60	Trên 360 đến 720	20%
4	Trên 60 đến 100	Trên 720 đến 1.200	30%

Bậc	Thu nhập tính thuế/tháng (triệu đồng)	Quy đổi theo năm (triệu đồng)	Thuế suất
5	Trên 100	Trên 1.200	35%

Biểu thuế năm bậc không bao giờ khiến người nộp thuế đóng nhiều hơn biểu bảy bậc, và mức tiết kiệm tăng theo thu nhập. Các số liệu dưới đây là tính toán riêng của Cadena trên thu nhập tính thuế.

Thu nhập tính thuế/tháng (triệu đồng)	Thuế phải nộp mỗi tháng, 7 bậc → 5 bậc (triệu đồng)	Tiết kiệm mỗi năm (triệu đồng)
10	0,75 → 0,50	3,0
20	2,35 → 1,50	10,2
30	4,35 → 2,50	22,2
60	12,15 → 8,50	43,8
100	25,15 → 20,50	55,8

Ý nghĩa: doanh nghiệp cam kết lương thực nhận (net) sẽ giảm chi phí quy đổi lương gộp (gross-up), và thông điệp lương thực nhận rõ ràng hơn giúp ích cho tuyển dụng.

1.3 Khoản miễn thuế và giảm trừ mới (từ 01/07/2026)

Nghị định 253/2026/NĐ-CP và Thông tư 87/2026/TT-BTC bổ sung các nội dung sau. Giảm trừ chi phí khám chữa bệnh và giáo dục chỉ áp dụng cho cá nhân cư trú.

Khoản mục	Quy định từ 01/07/2026
Tiền ăn ca	Miễn thuế tối đa 1,2 triệu đồng/người/tháng
Chi phí khám chữa bệnh	Được trừ tối đa 23 triệu đồng/năm, đối với điều trị tại cơ sở trong nước thuộc danh sách bảo hiểm y tế
Chi phí giáo dục	Được trừ tối đa 24 triệu đồng/năm, đối với học phí tại cơ sở mầm non, phổ thông, giáo dục nghề nghiệp, đại học hoặc đào tạo chuyên môn trong nước
Quỹ hưu trí tự nguyện và bảo hiểm nhân thọ	Được trừ tối đa 3 triệu đồng/tháng (trước đây là 1 triệu đồng)
Khoản chi từ nguồn công đoàn	Không chịu thuế TNCN nếu không mang tính chất tiền lương, tiền công và được chi theo Luật Công đoàn

Các khoản giảm trừ chi phí khám chữa bệnh và giáo dục cần có hóa đơn, chứng từ và bảng kê chi phí đứng tên người nộp thuế hoặc người phụ thuộc. Người lao động phải tự quyết toán các khoản giảm trừ này và không được ủy quyền cho doanh nghiệp (Nghị định 253/2026/NĐ-CP, Điều 51 khoản 3). Hồ sơ người phụ thuộc vẫn nộp cho đơn vị trả thu nhập.

TÓM TẮT TRỰC QUAN

01 Miễn thuế và khấu trừ

Thực tế thay đổi gì về giảm trừ, làm thêm giờ, khoản chi trả khi nghỉ việc và nhân sự nước ngoài.

1.3 Khoản miễn thuế và giảm trừ mới (từ 01/07/2026)

TIỀN ĂN CA
1,2 triệu / tháng
Miễn thuế mỗi người

CHI PHÍ KHÁM CHỮA BỆNH
23 triệu / năm
Cơ sở trong nước thuộc danh sách BHYT

CHI PHÍ GIÁO DỤC
24 triệu / năm
Từ mầm non đến đại học hoặc đào tạo nghề

HƯU TRÍ VÀ BẢO HIỂM NHÂN THỌ
3 triệu / tháng
Trước đây là 1 triệu

Giảm trừ chi phí khám chữa bệnh và giáo dục chỉ dành cho cá nhân cư trú. Cần có hóa đơn đứng tên người nộp thuế hoặc người phụ thuộc, và người lao động phải tự quyết toán (Nghị định 253/2026/NĐ-CP, Điều 51 khoản 3).

1.4 Làm thêm giờ, làm đêm và nghỉ phép năm chưa nghỉ

Miễn toàn bộ
Làm thêm giờ
Miễn toàn bộ tiền lương làm thêm giờ, không chỉ phần trả cao hơn mức lương ban ngày, khi trả đúng mức luật định và có bảng kê chứng minh. Phần trả vượt mức luật định không được miễn.

Miễn toàn bộ
Làm đêm
Miễn toàn bộ tiền lương làm việc ban đêm (22h–6h) đúng pháp luật lao động; phần trả vượt mức luật định chịu thuế. Lập bảng kê thời gian và tiền làm đêm, làm thêm giờ.

Khi nghỉ việc
Tiền nghỉ phép năm chưa nghỉ
Được miễn trong phạm vi luật định khi người lao động nghỉ việc hoặc mất việc. Khoản chi trả cho người lao động đang làm việc thì vẫn chịu thuế.

Áp dụng cho cá nhân cư trú từ 01/01/2026, cá nhân không cư trú từ 01/07/2026.

1.5 Ngưỡng khấu trừ (cá nhân cư trú, từ 01/07/2026)

NGƯỠNG KHẤU TRỪ 10%, MỖI LẦN CHI TRẢ
~~2 triệu đồng~~ → **5 triệu**

THU NHẬP VÃNG LAI ĐƯỢC MIỄN QUYẾT TOÁN
~~10 triệu đồng~~ → **15 triệu**

Với khoản chi trả khi nghỉ việc, mức 10% áp dụng trên phần thu nhập chịu thuế, không phải toàn bộ khoản chi. Trừ các khoản được miễn thuế trước (làm thêm giờ, tiền phép năm, trợ cấp thôi việc).

1.6 Người nước ngoài cư trú và không cư trú

	Cư trú	Không cư trú
Giảm trừ	15,5 triệu đồng/tháng; 6,2 triệu đồng/người phụ thuộc	Không áp dụng
Thuế TNCN trên tiền lương	Biểu thuế năm bậc	Thuế suất cố định 20% trên thu nhập phát sinh tại Việt Nam
Khám chữa bệnh và giáo dục	Tối đa 23 triệu và 24 triệu đồng/năm	Không áp dụng
Miễn thuế làm thêm giờ và nghỉ phép	Từ 01/01/2026	Từ 01/07/2026

Khai thuế: thuế TNCN trên tiền lương, tiền công được khai theo quý từ 15/04/2026 (Nghị quyết 66.16/2026/NQ-CP, có hiệu lực đến 28/02/2027).

1.4 Làm thêm giờ, làm đêm và nghỉ phép năm chưa nghỉ

Từ 01/01/2026 đối với cá nhân cư trú và từ 01/07/2026 đối với cá nhân không cư trú, phạm vi miễn thuế được mở rộng.

- **Làm thêm giờ:** miễn toàn bộ, không chỉ phần trả cao hơn mức lương ban ngày, khi trả theo mức luật định và có bảng kê (hoặc bảng lương, chấm công, hợp đồng lao động) chứng minh. Phần trả vượt mức luật định không được miễn.
- **Làm đêm:** miễn toàn bộ tiền lương, tiền công cho thời gian làm việc ban đêm (22h–6h) đúng pháp luật lao động; phần trả vượt mức luật định chịu thuế. Đơn vị trả thu nhập lập bảng kê thời gian và tiền làm đêm, làm thêm giờ để lưu và xuất trình khi cơ quan thuế yêu cầu; không cần tách tiền lương làm đêm thành hai phần.
- **Tiền thanh toán nghỉ phép năm chưa nghỉ** (Bộ luật Lao động 2019, Điều 113 khoản 3): được miễn trong phạm vi luật định khi người lao động nghỉ việc hoặc mất việc. Khoản chi trả cho người lao động đang làm việc, hoặc phần vượt mức luật định, vẫn chịu thuế.

1.5 Khấu trừ thuế, thu nhập vãng lai và khoản chi trả khi nghỉ việc

Đối với cá nhân cư trú, Nghị định 253/2026/NĐ-CP (Điều 50 khoản 2) thay đổi hai ngưỡng.

Khoản mục	Trước đây	Từ 01/07/2026
Ngưỡng khấu trừ 10%	2 triệu đồng mỗi lần chi trả	5 triệu đồng mỗi lần chi trả
Thu nhập vãng lai được miễn quyết toán trực tiếp	10 triệu đồng/tháng	15 triệu đồng/tháng

Quy định áp dụng cho cá nhân không ký hợp đồng lao động, hợp đồng lao động dưới ba tháng và các khoản chi trả sau khi hợp đồng đã chấm dứt. Dưới 5 triệu đồng mỗi lần chi trả, việc khấu trừ không bắt buộc, tuy nhiên cá nhân có thể yêu cầu khấu trừ. Cá nhân không cư trú chịu thuế suất cố định 20%.

Với các khoản chi trả khi nghỉ việc, mức 10% áp dụng trên thu nhập chịu thuế, không phải trên tổng số tiền chi trả. Hãy loại trừ trước các khoản được miễn thuế (làm thêm giờ, tiền nghỉ phép năm, trợ cấp thôi việc), và lưu ý tiền phép năm chưa nghỉ phải được thanh toán khi nghỉ việc theo Điều 113 Bộ luật Lao động.

1.6 Người nước ngoài cư trú và không cư trú

Cá nhân cư trú là người có mặt tại Việt Nam từ 183 ngày trở lên trong một năm dương lịch (hoặc trong 12 tháng đầu kể từ ngày đến), hoặc có nơi ở thường xuyên tại đây. Bộ phận lương phải vận hành hai cách tính thuế cho nhân sự nước ngoài.

Khoản mục	Cư trú	Không cư trú
Giảm trừ bản thân và người phụ thuộc	15,5 triệu đồng/tháng; 6,2 triệu đồng/người phụ thuộc	Không áp dụng
Thuế TNCN trên tiền lương	Biểu thuế năm bậc	Thuế suất cố định 20% trên tiền lương phát sinh tại Việt Nam
Giảm trừ khám chữa bệnh và giáo dục	Tối đa 23 triệu và 24 triệu đồng/năm	Không áp dụng
Miễn thuế làm thêm giờ, làm đêm và nghỉ phép năm	Từ 01/01/2026	Từ 01/07/2026

Khoản mục	Cư trú	Không cư trú
Mức tham chiếu và mức trần BHXH/BHYT	2,53 triệu đồng; mức trần 50,6 triệu đồng	Như cá nhân cư trú
Lương tối thiểu vùng	Áp dụng như nhau	Như cá nhân cư trú

1.7 Biểu mẫu, thời hạn và tần suất khai thuế

Biểu mẫu. Thông tư 90/2026/TT-BTC cập nhật các biểu mẫu đăng ký thuế, gồm mẫu đăng ký tổng hợp (05-ĐK-TH-TCT, 05-ĐKT-TH) và mẫu đăng ký người phụ thuộc (20-ĐK-TH-TCT, 20-ĐKT-TH). Mẫu 20-ĐKT-TH nay tách riêng trường hợp đăng ký lần đầu với trường hợp thay đổi, đồng thời bổ sung các chỉ tiêu về khuyết tật, mất năng lực hành vi dân sự, mức độ suy giảm khả năng lao động và thu nhập bình quân tháng. Thông tư 89/2026/TT-BTC cập nhật các tờ khai thuế TNCN 02/KK-TNCN, 05/KK-TNCN, 02/QTT-TNCN và 05/QTT-TNCN với các chỉ tiêu về thu nhập miễn thuế và thuế được miễn, đồng thời ban hành lại hoặc cập nhật các phụ lục 05-1/BK-QTT-TNCN và 05-2/BK-QTT-TNCN.

Thời hạn đăng ký (Nghị định 252/2026/NĐ-CP, thay thế Nghị định 126/2020/NĐ-CP):

Khoản mục	Trước 01/07/2026	Từ 01/07/2026
Đơn vị đăng ký thay cho người lao động	10 ngày làm việc	Chậm nhất là hạn nộp tờ khai thuế TNCN của kỳ trả thu nhập đầu tiên
Cá nhân tự đăng ký	10 ngày làm việc	Không đổi
Đăng ký người phụ thuộc	10 ngày làm việc (đơn vị đăng ký)	Chậm nhất ngày 31/12 của năm tính thuế
Phát sinh nghĩa vụ thuế đối với tiền lương	Chưa quy định	Khi thu nhập được trả hoặc nhận (Luật Thuế TNCN 2025, Điều 8)

Khai thuế theo quý. Theo Nghị quyết 66.16/2026/NQ-CP, thuế TNCN trên tiền lương, tiền công chuyển từ khai theo tháng sang khai theo quý, áp dụng từ 15/04/2026; từ 01/07/2026, Thông tư 89/2026/TT-BTC cũng quy định khai theo quý. Nghị quyết hết hiệu lực vào 28/02/2027 nếu chưa được thay thế sớm hơn. Trước đây khai theo tháng, doanh nghiệp đủ điều kiện được khai theo quý.

Tần suất khai thuế qua một cái nhìn

TRƯỚC 15/04/2026

Khai theo tháng (chỉ doanh nghiệp đủ điều kiện được khai theo quý)

→

TỪ 15/04/2026

Q1 Q2 Q3 Q4

Khai theo quý đối với tiền lương, tiền công

BIỂU MẪU ĐƯỢC CẬP NHẬT

Thông tư 90/2026/TT-BTC · đăng ký thuế

05-ĐK-TH-TCT · 05-ĐKT-TH · 20-ĐK-TH-TCT · 20-ĐKT-TH

Thông tư 89/2026/TT-BTC · tờ khai thuế TNCN

02/KK-TNCN · 05/KK-TNCN · 02/QTT-TNCN · 05/QTT-TNCN

MỐC QUAN TRỌNG

28/02/2027

Nghị quyết khai thuế theo quý 66.16/2026/NQ-CP hết hiệu lực nếu chưa được thay thế sớm hơn

CHƯƠNG 1 · TÓM TẮT TRỰC QUAN

Thuế thu nhập cá nhân

01

Thu nhập thực nhận tăng, hồ sơ cần quản lý nhiều hơn.

1.1 Tăng mức giảm trừ gia cảnh (từ 01/01/2026)

BẢN THÂN NGƯỜI NỘP THUẾ · MỖI THÁNG

~~11.000.000 đồng~~

15,5 triệu

186 triệu đồng/năm · +4,5 triệu đồng

MỖI NGƯỜI PHỤ THUỘC · MỖI THÁNG

~~4.400.000 đồng~~

6,2 triệu

+1,8 triệu đồng mỗi người phụ thuộc

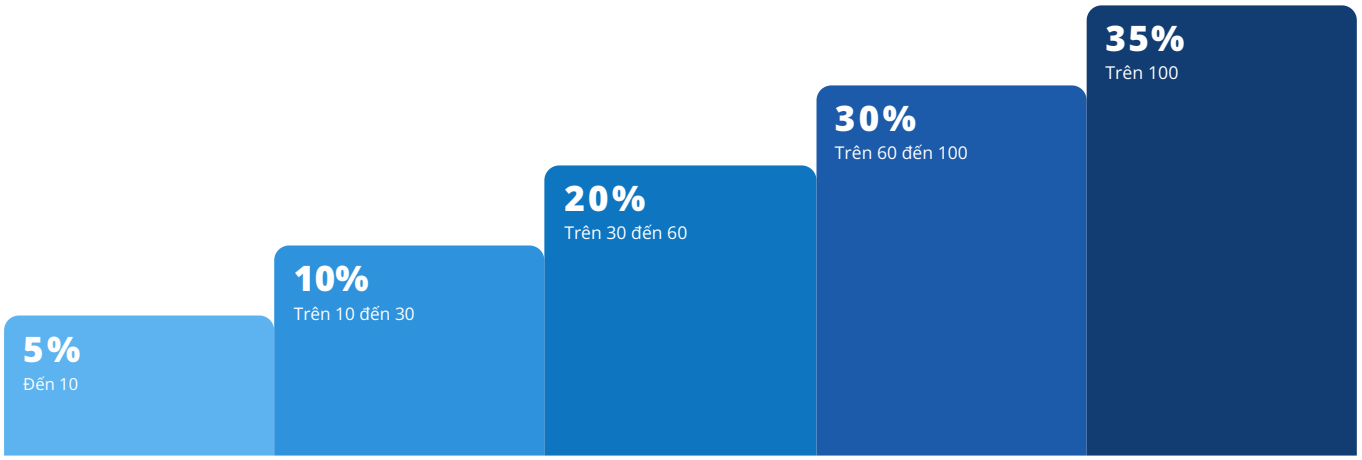
AI ĐƯỢC TÍNH LÀ NGƯỜI PHỤ THUỘC

Thu nhập tối đa của người phụ thuộc tăng từ **1 triệu đồng** lên **3 triệu đồng** mỗi tháng (bình quân năm, Thông tư 87/2026/TT-BTC).

Người cha hoặc mẹ có thu nhập bình quân 2,8 triệu đồng/tháng vẫn được đăng ký (giảm trừ 74,4 triệu đồng trong 12 tháng). Ở mức 3,5 triệu đồng thì không được.

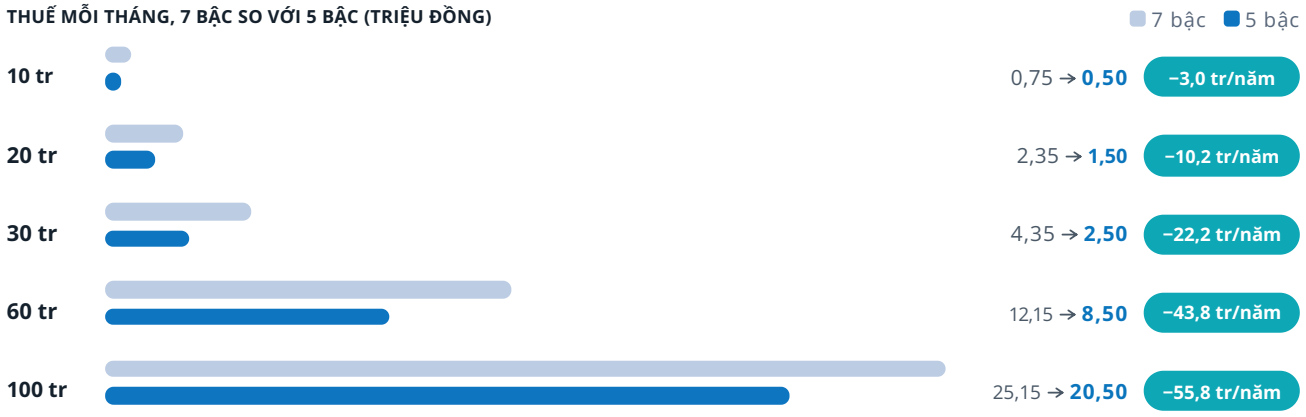
Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15. Các mức cũ chỉ còn áp dụng cho quyết toán thuế năm 2025.

1.2 Từ bảy bậc xuống năm bậc (kỳ tính thuế 2026)



Thu nhập tính thuế mỗi tháng, triệu đồng. Luật Thuế TNCN 109/2025/QH15.

THUẾ MỖI THÁNG, 7 BẬC SO VỚI 5 BẬC (TRIỆU ĐỒNG)



Tính toán riêng của Cadena trên thu nhập tính thuế mỗi tháng.

Ý nghĩa: doanh nghiệp cam kết lương thực nhận (net) sẽ giảm chi phí quy đổi lương gộp, và thông điệp lương thực nhận rõ ràng hơn giúp ích cho tuyển dụng.

CHƯƠNG 2

Bảo hiểm xã hội

02

Lương cơ sở tăng kéo theo mọi chế độ tăng

Lương cơ sở tăng 8,12% từ 01/07/2026, và mọi mức trợ cấp BHXH tính từ lương cơ sở cũng tăng theo.

CĂN CỨ PHÁP LÝ

Nghị định 161/2026/NĐ-CP (ban hành ngày 15/05/2026, có hiệu lực từ 01/07/2026, thay thế mức quy định tại Nghị định 73/2024/NĐ-CP); Luật Bảo hiểm xã hội 2024; Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015.

2.1 Mức tham chiếu mới

Nghị định 161/2026/NĐ-CP quy định mức lương cơ sở là 2.530.000 đồng/tháng, tăng 190.000 đồng so với mức 2.340.000 đồng. Theo Luật BHXH 2024, khi chưa bãi bỏ lương cơ sở thì mức tham chiếu BHXH bằng mức lương cơ sở. Ba mức sau đây thay đổi trực tiếp:

Khoản mục	Trước 01/07/2026	Từ 01/07/2026
Lương cơ sở / mức tham chiếu BHXH	2.340.000 đồng	2.530.000 đồng
Mức lương tối đa tính đóng BHXH hằng tháng	46,8 triệu đồng	50,6 triệu đồng (gấp 20 lần lương cơ sở)
Các chế độ tính theo lương cơ sở	Mức cũ	Cả mười chế độ dưới đây

Mức trần cao hơn nghĩa là người có thu nhập cao đóng nhiều hơn và quyền lợi trong tương lai của họ cũng cao hơn. Vì các chế độ đều theo một công thức gắn với lương cơ sở, doanh nghiệp có thể lập ngân sách cho thay đổi này một cách chắc chắn.

2.2 Mười mức trợ cấp BHXH từ 01/07/2026

#	Chế độ	Mức từ 01/07/2026	Căn cứ pháp lý
1	Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau	759.000 đồng/ngày, tối đa 5–10 ngày	Luật BHXH 2024, Điều 46 khoản 3
2	Trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi	5.060.000 đồng/con	Luật BHXH 2024, Điều 58 khoản 4
3	Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản	759.000 đồng/ngày, tối đa 5–10 ngày	Luật BHXH 2024, Điều 60 khoản 3

#	Chế độ	Mức từ 01/07/2026	Căn cứ pháp lý
4	Suy giảm khả năng lao động 5% (trợ cấp một lần)	12.650.000 đồng, cộng 1.265.000 đồng cho mỗi 1% suy giảm tăng thêm	Luật ATVSLĐ 2015, Điều 48
5	Suy giảm khả năng lao động 31% (trợ cấp hằng tháng)	759.000 đồng, cộng 50.600 đồng cho mỗi 1% tăng thêm	Luật ATVSLĐ 2015, Điều 49
6	Trợ cấp phục vụ (tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp)	2.530.000 đồng	Luật ATVSLĐ 2015, Điều 52
7	Trợ cấp khi chết (tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp)	91.080.000 đồng	Luật ATVSLĐ 2015, Điều 53 khoản 1
8	Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau điều trị thương tật, bệnh tật	759.000 đồng/ngày, tối đa 5–10 ngày	Luật ATVSLĐ 2015, Điều 54 khoản 3
9	Trợ cấp mai táng (BHXH bắt buộc)	25.300.000 đồng	Luật BHXH 2024, Điều 85 khoản 2
10	Trợ cấp tuất hằng tháng, mỗi thân nhân (mức chung)	1.265.000 đồng	Luật BHXH 2024, Điều 87 khoản 1

Trợ cấp khi chết do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, ở mức 91,08 triệu đồng, là chế độ lớn nhất.

Hình thức chi trả. Các chế độ ốm đau và thai sản có thể được chi trả qua người sử dụng lao động hoặc trực tiếp vào tài khoản ngân hàng của cá nhân. Chi trả trực tiếp được khuyến khích, nhưng hiện chưa có quy định nào bắt buộc.

2.3 Tham khảo: bảo hiểm cho người lao động nước ngoài

Các quy định này không đổi trong năm 2026 và áp dụng như nhau cho người lao động nước ngoài cư trú và không cư trú.

Khoản mục	Người lao động nước ngoài	Người lao động Việt Nam
BHXH bắt buộc	Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên; loại trừ trường hợp điều chuyển nội bộ doanh nghiệp, người quá tuổi nghỉ hưu tại thời điểm ký hợp đồng và các trường hợp theo điều ước quốc tế	Hợp đồng từ đủ một tháng trở lên, hoặc hợp đồng không xác định thời hạn, theo phạm vi luật quy định
BHYT bắt buộc	Hợp đồng từ đủ một tháng trở lên	Hợp đồng từ đủ một tháng trở lên
Tỷ lệ đóng	Người lao động 9,5% (BHXH 8% + BHYT 1,5%); người sử dụng lao động 20,5% (BHXH 17%, tai nạn lao động 0,5%, BHYT 3%)	Như nhau
Bảo hiểm thất nghiệp	Không thuộc diện; người sử dụng lao động trả cho người lao động, cùng kỳ lương, khoản tiền tương đương 1% (mức NSDLĐ đóng BHTN)	Người lao động 1% và người sử dụng lao động 1%

Hãy dự trù khoản 1% tiền lương trả thay cho bảo hiểm thất nghiệp, và kiểm tra xem các khoản chi trả thay thế có áp dụng ở những trường hợp không thuộc diện BHXH hoặc BHYT hay không.

CHƯƠNG 2 · TÓM TẮT TRỰC QUAN

Bảo hiểm xã hội

02

Lương cơ sở tăng kéo theo mọi chế độ tăng. Lương cơ sở tăng 8,12% từ 01/07/2026.

2.1 Mức tham chiếu mới

LƯƠNG CƠ SỞ / MỨC THAM CHIẾU BHXH

~~2.340.000 đồng~~

2.530.000

MỨC LƯƠNG TỐI ĐA TÍNH ĐÓNG BHXH HẰNG THÁNG

~~46,8 triệu đồng~~

50,6 triệu

Gấp 20 lần lương cơ sở

CÁC CHẾ ĐỘ THEO MỘT CÔNG THỨC

+8,12%

Cả mười mức trợ cấp BHXH đều tăng theo

2.2 Mười mức trợ cấp BHXH từ 01/07/2026

1. Dưỡng sức sau ốm đau
   759.000 / ngày
   tối đa 5–10 ngày · Luật BHXH Điều 46(3)

2. Trợ cấp một lần khi sinh hoặc nhận nuôi con
   5.060.000
   mỗi con · Luật BHXH Điều 58(4)

3. Dưỡng sức sau thai sản
   759.000 / ngày
   tối đa 5–10 ngày · Luật BHXH Điều 60(3)

4. Suy giảm khả năng lao động 5% (một lần)
   12.650.000
   +1.265.000 cho mỗi 1% tăng thêm · ATVSLĐ Điều 48

5. Suy giảm khả năng lao động 31% (hằng tháng)
   759.000
   +50.600 cho mỗi 1% tăng thêm · ATVSLĐ Điều 49

6. Trợ cấp phục vụ (tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp)
   2.530.000
   ATVSLĐ Điều 52

7. Trợ cấp khi chết (tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp)
   91.080.000
   ATVSLĐ Điều 53(1)

8. Dưỡng sức sau điều trị thương tật, bệnh tật
   759.000 / ngày
   tối đa 5–10 ngày · ATVSLĐ Điều 54(3)

9. Trợ cấp mai táng (BHXH bắt buộc)
   25.300.000
   Luật BHXH Điều 85(2)

10. Trợ cấp tuất hằng tháng, mỗi thân nhân (mức chung)
    Luật BHXH Điều 87(1)

Chế độ lớn nhất: trợ cấp khi chết do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, ở mức 91,08 triệu đồng.

Hình thức chi trả. Các chế độ ốm đau và thai sản có thể được chi trả qua người sử dụng lao động hoặc trực tiếp vào tài khoản ngân hàng của cá nhân. Chi trả trực tiếp được khuyến khích nhưng không bắt buộc.

CHƯƠNG 3

Nghỉ phép và phúc lợi gia đình

Nghỉ dài hơn, thêm một ngày lễ

Ba thay đổi giúp người lao động có thêm thời gian nghỉ hưởng lương và mang lại cho doanh nghiệp một lý do giữ chân nhân sự với chi phí thấp.

CĂN CỨ PHÁP LÝ

Luật Dân số 113/2025/QH15; Nghị định 168/2026/NĐ-CP; Nghị quyết 28/2026/QH16; Luật Bảo hiểm xã hội 2024 (Điều 46, 60); Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 (Điều 54).

3.1 Nghỉ thai sản bảy tháng khi sinh con thứ hai (từ 01/07/2026)

Lao động nữ đã có một con đẻ còn sống và đáp ứng điều kiện hưởng chế độ thai sản BHXH được nghỉ bảy tháng khi sinh con thứ hai, thay vì sáu tháng. Bảy tháng này cũng được tính hưởng bảy tháng trợ cấp thai sản do quỹ BHXH chi trả. Lao động nam trong trường hợp tương tự được nghỉ 10 ngày làm việc khi vợ sinh, trong khi trước đây số ngày phụ thuộc vào hình thức sinh.

Trường hợp	Lao động nữ	Lao động nam
Trước 01/07/2026	6 tháng	Số ngày theo Luật BHXH, tùy hình thức sinh
Con thứ hai, từ 01/07/2026	7 tháng	10 ngày làm việc
Con thứ ba trở đi (sinh một con)	6 tháng theo Bộ luật Lao động	Không thuộc phạm vi bản cập nhật này
Sinh nhiều con một lần	Cộng thêm 1 tháng cho mỗi con từ con thứ hai trở đi	Không thuộc phạm vi bản cập nhật này

Việc kéo dài chỉ áp dụng cho con thứ hai. Doanh nghiệp nên áp dụng theo từng trường hợp, đối chiếu với Luật Dân số 2025 và Bộ luật Lao động 2019.

3.2 Nghỉ dưỡng sức: số ngày được nghỉ

Mức hưởng dưỡng sức bằng 30% mức tham chiếu, tức 759.000 đồng/ngày từ 01/07/2026. Người sử dụng lao động quyết định số ngày cụ thể cùng công đoàn cơ sở, trong giới hạn tối đa theo luật.

Trường hợp	Điều kiện	Tối đa 10 ngày	Tối đa 7 ngày	Tối đa 5 ngày
Sau nghỉ ốm	Đã nghỉ ốm từ 30 ngày trở lên trong năm, sức khỏe chưa phục hồi	Bệnh dài ngày	Sau phẫu thuật	Các trường hợp khác
Sau nghỉ thai sản	Sức khỏe chưa phục hồi	Sinh nhiều con	Sinh mổ hoặc có can thiệp phẫu thuật	Các trường hợp khác
Tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp	Chưa phục hồi sau 30 ngày đi làm trở lại sau điều trị	Suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên	Suy giảm từ 31% đến 50%	Suy giảm từ 15% đến 30%

3.3 Ngày nghỉ lễ mới hưởng lương vào 24/11 (từ 01/07/2026)

Theo Điều 2 Nghị quyết 28/2026/QH16, người lao động được nghỉ hưởng nguyên lương vào ngày 24/11 hằng năm. Đây là một ngày nghỉ lễ hưởng lương bổ sung mỗi năm, vào ngày cố định, giúp việc lập kế hoạch nhân sự đơn giản hơn.

Ý nghĩa: ngày nghỉ cố định hỗ trợ việc sắp xếp lịch làm việc, và thời gian nghỉ thêm hỗ trợ tinh thần làm việc và giữ chân nhân sự. Doanh nghiệp cũng có thể đưa chế độ nghỉ thai sản bảy tháng và ngày nghỉ 24/11 vào thương hiệu nhà tuyển dụng.



TÓM TẮT TRỰC QUAN

03 Nghỉ phép và phúc lợi gia đình

Nghỉ dài hơn, thêm một ngày lễ. Cả ba thay đổi có hiệu lực từ 01/07/2026.

3.1 Nghỉ thai sản bảy tháng khi sinh con thứ hai

LAO ĐỘNG NỮ, SỐ THÁNG NGHỈ

Trước 01/07/2026

1	2	3	4	5	6

Con thứ hai, từ 01/07/2026 +1 tháng

1	2	3	4	5	6	7

Bảy tháng này cũng được tính hưởng bảy tháng trợ cấp thai sản do quỹ BHXH chi trả. Áp dụng khi lao động có một con đẻ còn sống và đáp ứng điều kiện hưởng thai sản BHXH.

LAO ĐỘNG NAM, CON THỨ HAI

10

ngày làm việc nghỉ khi vợ sinh

CON THỨ BA TRỞ ĐI

6

tháng, theo Bộ luật Lao động (sinh một con)

SINH NHIỀU CON MỘT LẦN

+1

tháng cho mỗi con từ con thứ hai trở đi

3.2 Nghỉ dưỡng sức: số ngày được nghỉ

759.000 đồng/ngày, bằng 30% mức tham chiếu. Người sử dụng lao động quyết định số ngày cụ thể cùng công đoàn cơ sở, trong giới hạn tối đa theo luật.

Trường hợp	Điều kiện	Tối đa 10 ngày	Tối đa 7 ngày	Tối đa 5 ngày
Sau nghỉ ốm	Nghỉ ốm từ 30 ngày trở lên trong năm, sức khỏe chưa phục hồi	Bệnh dài ngày	Sau phẫu thuật	Các trường hợp khác
Sau nghỉ thai sản	Sức khỏe chưa phục hồi	Sinh nhiều con	Sinh mổ hoặc có phẫu thuật	Các trường hợp khác
Tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp	Chưa phục hồi sau 30 ngày đi làm lại	Suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên	Suy giảm 31%–50%	Suy giảm 15%–30%

3.3 Ngày nghỉ lễ mới hưởng lương vào 24/11

THÁNG 11

24

hưởng nguyên lương hằng năm

Nghị quyết 28/2026/QH16, Điều 2. Thêm một ngày nghỉ lễ hưởng lương vào ngày cố định, giúp việc lập kế hoạch nhân sự đơn giản hơn. Ngày cố định hỗ trợ việc sắp xếp lịch làm việc, và thời gian nghỉ thêm hỗ trợ tinh thần và giữ chân nhân sự. Doanh nghiệp có thể đưa chế độ nghỉ thai sản bảy tháng và ngày nghỉ 24/11 vào thương hiệu nhà tuyển dụng.

CHƯƠNG 4

Nghị định 283

Mức phạt được quy định cụ thể, tổ chức bị phạt gấp đôi

Từ 10/09/2026, chi phí của một sai sót về lương hoặc BHXH đã được quy định trong luật, và cùng một vi phạm khiến doanh nghiệp (tổ chức) chịu mức phạt gấp đôi so với người sử dụng lao động là cá nhân.

CĂN CỨ PHÁP LÝ

Nghị định 283/2026/NĐ-CP ngày 15/07/2026 về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có hiệu lực từ 10/09/2026; Bộ luật Lao động 2019 (các Điều 97, 102, 113, 118, 119, 124, 127, 129); Thông tư 25/2026/TT-BYT.

4.1 Cách đọc các mức phạt

Các khung phạt trong chương này là mức dành cho cá nhân, gồm người sử dụng lao động là cá nhân, hộ kinh doanh và hộ gia đình, không phải người đại diện theo pháp luật của công ty. Theo Điều 7, mọi doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp tư nhân, cùng với hợp tác xã và đơn vị công lập là tổ chức và bị phạt gấp 2 lần mức của cá nhân. Nghị định cụ thể hóa định nghĩa chậm đóng và trốn đóng của Luật Bảo hiểm xã hội 2024 thành hai điều riêng (Điều 43, 44).

Vi phạm	Cá nhân	Tổ chức (gấp 2 lần)	Biện pháp khắc phục
Chậm đóng BHXH bắt buộc (Điều 43)	12%–15% số tiền chậm đóng, tối đa 75 triệu đồng	Tối đa 150 triệu đồng	Nộp đủ số tiền còn thiếu cùng tiền lãi 0,03%/ngày
Trốn đóng BHXH bắt buộc (Điều 44)	18%–20% số tiền trốn đóng, tối đa 75 triệu đồng	Tối đa 150 triệu đồng	Nộp đủ cùng tiền lãi 0,03%/ngày
Không đăng ký hoặc đăng ký thiếu người lao động tham gia BHXH	5–75 triệu đồng, tùy số lao động	Tối đa 150 triệu đồng	Hoàn thiện hồ sơ; nộp số tiền còn thiếu cùng tiền lãi 0,03%/ngày
Bảo hiểm thất nghiệp	Chậm đóng và trốn đóng bị xử phạt riêng	Gấp 2 lần	Nộp số tiền còn thiếu cùng tiền lãi 0,03%/ngày
Vi phạm về tiền lương (Điều 23)	Tối đa 50 triệu đồng	Tối đa 100 triệu đồng	Trả đủ, kèm tiền lãi
Phạt tiền hoặc cắt lương do đi muộn (Điều 25)	20–40 triệu đồng	40–80 triệu đồng	Hoàn trả toàn bộ khoản đã khấu trừ
Không đăng ký nội quy lao động (Điều 25)	5–10 triệu đồng	10–20 triệu đồng	Ban hành và đăng ký nội quy

Vi phạm	Cá nhân	Tổ chức (gấp 2 lần)	Biện pháp khắc phục
Thiếu khám sức khỏe định kỳ (Điều 33)	1–3 triệu đồng cho mỗi người lao động bị ảnh hưởng, tối đa 75 triệu đồng	2–6 triệu đồng/người, tối đa 150 triệu đồng	Tổ chức khám theo quy định
Tuyển dụng bằng thủ đoạn gian dối để bóc lột hoặc cưỡng bức lao động	50–75 triệu đồng đối với một số hành vi, chưa đến mức truy cứu hình sự	Gấp 2 lần	Theo quy định tại Nghị định 283

4.2 Bảo hiểm xã hội

Chậm đóng 12–15% · Trốn đóng 18–20%

Chậm đóng (Điều 43). Mức phạt là 12%–15% tổng số tiền chậm đóng tại thời điểm lập biên bản vi phạm. Nghị định 283 cụ thể hóa định nghĩa chậm đóng và trốn đóng của Luật BHXH 2024 thành hai điều riêng (Điều 43, 44).

Trốn đóng (Điều 44). Trốn đóng là khai mức lương đóng thấp hơn quy định, hoặc không đóng hay đóng thiếu sau 60 ngày kể từ ngày đến hạn dù đã được nhắc nhở, khi hành vi chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự. Mức phạt là 18%–20% số tiền trốn đóng.

Không đăng ký hoặc đăng ký thiếu người lao động. Mức phạt tăng theo số lao động bị ảnh hưởng (mức của cá nhân theo Điều 43 khoản 2, trong 60 ngày; sau 60 ngày là trốn đóng theo Điều 44 khoản 1, khung cao hơn; tổ chức bị phạt gấp 2 lần, tối đa 150 triệu đồng):

Số lao động bị ảnh hưởng	Mức phạt (cá nhân)
Dưới 10	5–10 triệu đồng
Từ 10 đến dưới 50	10–15 triệu đồng
Từ 50 đến dưới 100	15–20 triệu đồng
Từ 100 đến dưới 300	20–30 triệu đồng
Từ 300 đến dưới 500	30–40 triệu đồng
Từ 500 đến dưới 700	40–50 triệu đồng
Từ 700 đến dưới 1.000	50–60 triệu đồng
Từ 1.000 trở lên	60–75 triệu đồng

Bảo hiểm thất nghiệp. Chậm đóng và trốn đóng nay được tách riêng. Trốn đóng áp dụng cùng tiêu chí như BHXH: mức lương đăng ký thấp hơn quy định, hoặc không đóng từ 60 ngày trở lên dù đã được nhắc nhở.

4.3 Tiền lương và kỷ luật

Trả đủ, kèm tiền lãi

Vi phạm về tiền lương (Điều 23). Các mức phạt áp dụng với việc trả lương chậm, không trả hoặc trả thiếu tiền lương theo hợp đồng, tiền lương làm thêm giờ và làm đêm, và tiền lương ngừng việc. Người sử dụng lao động phải trả đủ kèm tiền lãi theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước tại thời điểm xử phạt. Tiền lương bị trả chậm từ 15 ngày trở lên phải được trả kèm lãi tối thiểu bằng lãi suất tiền gửi kỳ hạn một tháng (Bộ luật Lao động 2019, Điều 97).

Phạt tiền, cắt lương do đi muộn (Điều 25). Việc phạt tiền người lao động vì đi muộn hoặc cắt lương thay việc xử lý kỷ luật bị phạt 20–40 triệu đồng, không đổi so với Nghị định 12/2022/NĐ-CP; khấu trừ lương không đúng Điều 102 Bộ luật Lao động bị phạt riêng (Điều 23). Những việc vẫn hợp pháp:

- Không trả lương cho thời gian thực tế không làm việc, đây không phải là phạt tiền.
- Khấu trừ để bồi thường thiệt hại tài sản tối đa 30% tiền lương thực nhận hằng tháng.
- Bốn hình thức kỷ luật: khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương (tối đa 6 tháng), cách chức, sa thải.

Quy định áp dụng với mọi người lao động có hợp đồng lao động, kể cả lao động thử việc và làm việc bán thời gian. Các khoảng nghỉ được tính là thời gian làm việc, như nghỉ của lao động nữ trong kỳ kinh nguyệt hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi, không bị coi là đi muộn.

Đăng ký nội quy lao động (Điều 25). Người sử dụng lao động có từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản, đăng ký với cơ quan lao động cấp tỉnh trong vòng 10 ngày kể từ ngày ban hành và đăng ký lại sau mỗi lần sửa đổi. Dưới 10 người lao động, việc kỷ luật và trách nhiệm vật chất được thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Nội quy phải bao gồm thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, trật tự tại nơi làm việc, an toàn và vệ sinh lao động, phòng chống quấy rối tình dục, bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác, hành vi vi phạm và xử lý kỷ luật, trách nhiệm vật chất, và những người có thẩm quyền xử lý kỷ luật.

4.4 Khám sức khỏe và tuyển dụng

Khám sức khỏe định kỳ (Điều 33). Các vi phạm gồm không tổ chức khám sức khỏe định kỳ hoặc khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, khám thiếu nội dung theo yêu cầu của Thông tư 25/2026/TT-BYT, hoặc không khám 6 tháng một lần đối với công việc nặng nhọc, độc hại, người chưa thành niên, người lao động cao tuổi và người lao động khuyết tật. Giấy khám sức khỏe có giá trị 12 tháng, và khi người lao động tự đi khám, người sử dụng lao động hoàn trả chi phí. Mốc 31/10/2026 do TP.HCM đặt ra để 100% người lao động được khám sức khỏe đã qua, vì vậy doanh nghiệp cần rà soát tình trạng thực hiện của mình với cơ quan chức năng địa phương.

Tuyển dụng (Điều 11). Hành vi dụ dỗ, lôi kéo, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc dùng thủ đoạn khác để tuyển người nhằm bóc lột hoặc cưỡng bức lao động bị phạt 50–75 triệu đồng đối với một số hành vi chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

4.5 Cách tuân thủ đúng quy định

- Đóng BHXH và bảo hiểm thất nghiệp đầy đủ, đúng hạn, và kê khai đúng mức lương đóng thực tế.
- Giữ hồ sơ số lao động nộp cho cơ quan BHXH luôn chính xác và cập nhật.
- Thay việc cắt lương do đi muộn bằng dữ liệu chấm công và bốn hình thức kỷ luật hợp pháp.
- Ban hành và đăng ký nội quy lao động trong 10 ngày, và đăng ký lại sau khi sửa đổi.
- Lên lịch khám sức khỏe, và hoàn trả chi phí cho người lao động tự đi khám.
- Rà soát hồ sơ BHXH, bảo hiểm thất nghiệp và tiền lương theo các quy định này ít nhất một lần trước cuối năm.

CHƯƠNG 4 · TÓM TẮT TRỰC QUAN

Nghị định 283

04

Mức phạt được quy định cụ thể, tổ chức bị phạt gấp đôi. Có hiệu lực từ 10/09/2026.

2×

Tổ chức bị phạt gấp hai lần mức của cá nhân (Điều 7).

CÁCH ĐỌC CÁC CON SỐ

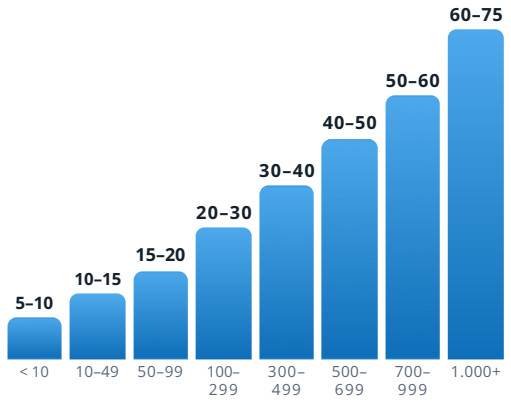
Các khung phạt dành cho cá nhân, tức hộ kinh doanh và hộ gia đình. Mọi doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp tư nhân), hợp tác xã và đơn vị công lập bị phạt gấp 2 lần. Nghị định tách riêng điều khoản chậm đóng (Điều 43) và trốn đóng (Điều 44).

4.1 Khung phạt: cá nhân và tổ chức



Chậm đóng BHXH: 12%–15% số tiền chậm đóng. Trốn đóng: 18%–20% số tiền trốn đóng. Cả hai có mức trần như trên. Biện pháp khắc phục: nộp số tiền còn thiếu cùng tiền lãi 0,03%/ngày.

Mức phạt đăng ký theo số lao động



Mức phạt cá nhân, triệu đồng. Tổ chức bị phạt gấp 2 lần, tối đa 150.

NHỮNG VIỆC VẪN HỢP PHÁP (ĐIỀU 25)

- Không trả lương cho thời gian không làm việc
- Khấu trừ bồi thường thiệt hại tối đa 30% lương thực nhận hằng tháng
- Bốn hình thức kỷ luật: khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương (tối đa 6 tháng), cách chức, sa thải

CÁCH TUÂN THỦ ĐÚNG QUY ĐỊNH

- ✓ Đóng BHXH và bảo hiểm thất nghiệp đầy đủ, đúng hạn
- ✓ Giữ hồ sơ số lao động chính xác
- ✓ Đăng ký nội quy lao động trong 10 ngày
- ✓ Lên lịch khám sức khỏe; rà soát trước cuối năm

CHƯƠNG 5

Nghị định 393

Chế độ mới cho lao động nước ngoài từ 05/12/2026

05

Nghị định 393/2026/NĐ-CP thay đổi cách doanh nghiệp tại Việt Nam gia hạn giấy phép, báo cáo về nhân sự nước ngoài và xác định ai đủ điều kiện.

CĂN CỨ PHÁP LÝ

Nghị định 393/2026/NĐ-CP ngày 20/10/2026 (5 chương, 37 điều), có hiệu lực từ 05/12/2026 và thay thế Nghị định 219/2025/NĐ-CP; Nghị định 221/2025/NĐ-CP về thẻ miễn thị thực đặc biệt; Nghị quyết 24/2026/NQ-CP; Bộ luật Lao động 2019.

Nghị định thay đổi mười một điểm thuộc bốn nhóm: gia hạn giấy phép lao động, nghĩa vụ của người sử dụng lao động, đối tượng đủ điều kiện, và giấy tờ cùng các trường hợp miễn. Nghị định cũng liệt kê 18 trường hợp người lao động nước ngoài không cần giấy phép lao động, trong đó có ba nhóm được bổ sung mới (Mục 5.6).

5.1 Thuật ngữ chính

Thuật ngữ	Ý nghĩa	Liên hệ thực tế
Thị thực (visa)	Tem hoặc thị thực điện tử cho phép nhập cảnh và lưu trú trong một thời hạn nhất định. Thị thực chỉ cho phép nhập cảnh và lưu trú, không cho phép làm việc.	Cần có trước khi đến Việt Nam trừ trường hợp được miễn. Chỉ có thị thực thì không được phép làm việc.
Giấy phép lao động và giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động	Giấy phép cho phép làm việc cho một người sử dụng lao động tại một vị trí xác định. Giấy xác nhận chứng nhận người lao động thuộc trường hợp được miễn.	Cả hai do tỉnh nơi người đó sẽ làm việc cấp. Được miễn không phải lúc nào cũng nghĩa là không cần thủ tục, vì người sử dụng lao động thường vẫn phải xin giấy xác nhận.
Thẻ miễn thị thực đặc biệt	Thẻ nhiều lần có giá trị tối đa 5 năm dành cho chuyên gia cao cấp, nhà khoa học và nhà đầu tư được mời, thời gian lưu trú 90 ngày mỗi lần nhập cảnh.	Do Bộ Công an cấp (Nghị định 221/2025/NĐ-CP). Từ 05/12/2026, người giữ thẻ cũng không cần giấy phép lao động (Điều 8.16).
Hợp pháp hóa lãnh sự	Việc đại sứ quán hoặc lãnh sự quán Việt Nam xác nhận chữ ký và con dấu trên giấy tờ nước ngoài là thật.	Thường thực hiện tại nước cấp giấy tờ sau khi bộ ngoại giao nước đó chứng thực. Từ 05/12/2026, hộ chiếu được miễn.
Làm việc tại Việt Nam so với ở nước ngoài	Công việc thực tế được thực hiện tại Việt Nam, ví dụ theo hợp đồng lao động Việt Nam, điều chuyển nội bộ hoặc hợp đồng dịch vụ, so với công việc thực hiện bên ngoài Việt Nam.	Quy định về giấy phép áp dụng cho công việc làm tại Việt Nam. Công việc thực hiện hoàn toàn ở nước ngoài không cần giấy phép của Việt Nam, nhưng thuế và BHXH cần được kiểm tra theo từng trường hợp.

Thị thực cho phép một người nhập cảnh; giấy phép cho phép họ làm việc. Không bao giờ coi thị thực là bằng chứng của quyền làm việc.

5.2 Nơi nộp hồ sơ

Thủ tục	Nơi nộp	Ai nộp và nộp như thế nào
Giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép	Ủy ban nhân dân tỉnh hoặc thành phố nơi người lao động sẽ làm việc	Người sử dụng lao động, không phải người lao động, nộp hồ sơ cấp, cấp lại, gia hạn hoặc thu hồi, trực tuyến ở nơi đã kết nối cơ sở dữ liệu quốc gia
Thị thực và thẻ tạm trú	Đại sứ quán hoặc lãnh sự quán ở nước ngoài đối với thị thực; Cục Quản lý xuất nhập cảnh, Bộ Công an, tại Việt Nam	Người lao động nước ngoài hoặc người sử dụng lao động bảo lãnh, nộp riêng với giấy phép lao động
Thẻ miễn thị thực đặc biệt	Cục Quản lý xuất nhập cảnh, Bộ Công an	Bộ, cơ quan hoặc tổ chức nộp thay cho người nước ngoài
Hợp pháp hóa và lý lịch tư pháp	Hợp pháp hóa: đại sứ quán hoặc lãnh sự quán Việt Nam tại nước cấp giấy tờ. Lý lịch tư pháp: cơ quan cấp	Người lao động tự chuẩn bị giấy tờ; người sử dụng lao động nộp kèm hồ sơ, đã dịch và chứng thực khi cần

5.3 Gia hạn giấy phép lao động (Nghị định 393, Điều 17, 29)

Trước đây thực hiện theo Nghị định 219/2025/NĐ-CP, Điều 16, 28, được sửa đổi bởi Nghị quyết 24/2026/NQ-CP.

	Trước 05/12/2026	Từ 05/12/2026
Thời hạn nộp hồ sơ	10 đến 45 ngày trước khi hết hạn	Từ 10 ngày làm việc đến 90 ngày trước khi hết hạn
Thời gian giải quyết	10 ngày làm việc	5 ngày làm việc
Giấy khám sức khỏe	Là một phần của hồ sơ	Không bắt buộc

Hồ sơ gia hạn nay gồm năm mục: báo cáo và đề nghị (Mẫu 03), bản sao hộ chiếu, hai ảnh, giấy tờ chứng minh hình thức làm việc, và bản sao giấy phép còn hiệu lực. Khoảng thời gian 90 ngày cho phép chỉnh sửa và nộp lại nếu hồ sơ bị trả về.

5.4 Nghĩa vụ của người sử dụng lao động và thay đổi giấy phép

Nghị định 393, Điều 3.5, 8.13.a, 12.3, 24.3 và 37.6.

Nội dung	Trước 05/12/2026	Từ 05/12/2026
Báo cáo định kỳ	Người sử dụng lao động chưa có nghĩa vụ; Nghị định 219 chỉ quy định nghĩa vụ cho các bộ và tỉnh	Người sử dụng lao động báo cáo về lao động nước ngoài của mình trước ngày 05/06 và 05/12 hằng năm (Phụ lục IV), hoặc theo yêu cầu hoặc khi có thay đổi. Không cần nếu dữ liệu đã có trong cơ sở dữ liệu quốc gia

Nội dung	Trước 05/12/2026	Từ 05/12/2026
Cho thuê lại, cử sang đơn vị khác	Chưa có quy định	Không được phép. Cho mượn hoặc cử người lao động nước ngoài sang công ty khác bị cấm; người lao động chỉ làm việc cho người sử dụng lao động ghi trên giấy phép
Làm việc ngắn hạn	Dưới 90 ngày trong một năm dương lịch	Tối đa 90 ngày tổng cộng trong một năm dương lịch, tính chung tất cả người sử dụng lao động, được miễn nếu không có quan hệ tuyển dụng, trả lương hoặc lao động tại Việt Nam. Nếu người đó được thuê hoặc được trả lương tại đây thì cần giấy phép lao động theo hình thức hợp đồng lao động
Thay đổi trụ sở chính, chi nhánh, văn phòng đại diện hoặc địa điểm kinh doanh	Chỉ cấp lại khi mất, hư hỏng, hoặc thay đổi tên, quốc tịch, hộ chiếu hay tên người sử dụng lao động	Cấp lại giấy phép hoặc giấy xác nhận cả khi trụ sở chính, chi nhánh, văn phòng đại diện hoặc địa điểm kinh doanh thay đổi
Làm việc tại địa điểm mới	Nhiều tỉnh: thông báo trước ít nhất 3 ngày	Địa điểm làm việc thường xuyên mới hoặc thay đổi: thông báo cho địa điểm mới và cơ quan cấp phép trước 3 ngày làm việc; giấy phép phải phù hợp với nơi người đó thực sự làm việc

Để rõ hơn: chi nhánh là đơn vị phụ thuộc có hoạt động kinh doanh, văn phòng đại diện là đơn vị phụ thuộc chỉ làm nhiệm vụ liên lạc và không tạo ra doanh thu, còn địa điểm kinh doanh là nơi hoạt động bổ sung.

5.5 Ai đủ điều kiện

Nghị định 393, Điều 3.1, 4.2, 4.3 và 11.3 (trước đây là Nghị định 219/2025/NĐ-CP, Điều 3.2, 3.3, 7.13 và 10).

Nhóm	Trước đây	Từ 05/12/2026
Chuyên gia	Bằng đại học cùng kinh nghiệm, ví dụ một năm trong lĩnh vực tài chính, khoa học, công nghệ hoặc các lĩnh vực ưu tiên khác	Giữ các trường hợp cũ, bổ sung năm trường hợp mới: (1) năm năm kinh nghiệm liên quan, không cần bằng cấp; (2) bằng về công nghệ chiến lược; (3) bằng khoa học, công nghệ loại giỏi tại trường đại học top 500 cộng một năm kinh nghiệm; (4) lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể thao; (5) giảng dạy, nghiên cứu khoa học tại cơ sở giáo dục.
Giám đốc điều hành phụ trách một lĩnh vực	Tối thiểu 3 năm kinh nghiệm liên quan	Tối thiểu 2 năm kinh nghiệm liên quan
Di chuyển nội bộ doanh nghiệp, 11 ngành dịch vụ	Bao gồm cả lao động kỹ thuật; giấy xác nhận có giá trị tối đa 2 năm	Chỉ quản lý, giám đốc điều hành và chuyên gia, đã làm việc cho công ty nước ngoài liên tục 12 tháng trước khi đến; giấy xác nhận có giá trị tối đa 3 năm

Tuyển dụng trực tiếp so với di chuyển nội bộ doanh nghiệp. Khi tuyển dụng trực tiếp, công ty Việt Nam ký hợp đồng lao động Việt Nam và trả lương, và người lao động cần giấy phép lao động (hình thức hợp đồng lao động). Khi di chuyển nội bộ doanh nghiệp, người đó vẫn là nhân viên của công ty thuộc tập đoàn nước ngoài và được cử tạm thời sang hiện diện thương mại tại Việt Nam. Trường hợp này không có giấy phép lao động mà có giấy xác nhận miễn giấy phép với giá trị tối đa 3 năm, chỉ dành cho quản lý, giám đốc điều hành và chuyên gia thuộc 11 ngành dịch vụ Việt Nam đã cam kết với WTO. Hãy tuyển dụng trực tiếp cho các vị trí địa phương lâu dài, và chỉ dùng hình thức di chuyển nội bộ khi đáp ứng điều kiện 12 tháng và 11 ngành.

5.6 Giấy tờ và các trường hợp miễn

Giấy tờ nước ngoài (Điều 6, 7.1, 9.6 và 19; trước đây là Nghị định 219/2025/NĐ-CP, Điều 5 và 18.4):

- Hộ chiếu được miễn hợp pháp hóa lãnh sự. Trước đây, mọi giấy tờ nước ngoài, kể cả hộ chiếu, đều phải hợp pháp hóa.
- Các giấy tờ nước ngoài khác vẫn phải hợp pháp hóa trừ khi được miễn theo điều ước, nguyên tắc có đi có lại hoặc theo luật, sau đó được dịch và chứng thực. Bỏ yêu cầu chứng thực bản sao trước khi dịch.
- Phiếu lý lịch tư pháp không còn cần khi nộp hồ sơ trực tuyến nếu dữ liệu có thể được lấy từ cơ sở dữ liệu lý lịch tư pháp. Nay phiếu này cũng được yêu cầu trong hồ sơ giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép, trước đây không cần. Với hồ sơ giấy phép lao động, phiếu phải được cấp trong vòng 6 tháng.

Ba nhóm được bổ sung vào danh sách không cần giấy phép (Điều 8.16–8.18; trước đây là Điều 7.15, theo đó chuyên gia khoa học và công nghệ cần xác nhận của bộ hoặc tỉnh):

- Người giữ thẻ miễn thị thực đặc biệt (Nghị định 221/2025/NĐ-CP).
- Chuyên gia thuộc các công nghệ chiến lược được liệt kê, và người thân của họ.
- Người lao động được tuyển theo chương trình thu hút nhân tài trí tuệ nhân tạo (AI) quốc gia.

Người sử dụng lao động nên đối chiếu từng nhân sự mới với các nhóm này trước khi chuẩn bị hồ sơ xin giấy phép.

5.7 Bảng thời hạn

Thủ tục	Nghị định 219/2025 (trước đây)	Nghị định 393/2026 (từ 05/12/2026)
Cấp mới giấy phép hoặc giấy xác nhận	Trong vòng 60 ngày, ít nhất 10 ngày trước ngày bắt đầu làm việc (Điều 9.1, 22.1)	Ít nhất 10 ngày làm việc và tối đa 60 ngày trước (Điều 10.1, 23.1)
Nộp hồ sơ gia hạn	10 đến 45 ngày trước khi hết hạn (Điều 16.1, 28.1)	10 ngày làm việc đến 90 ngày trước khi hết hạn (Điều 17.1, 29.1)
Thời gian giải quyết gia hạn	10 ngày làm việc (Điều 28.3)	5 ngày làm việc (Điều 29.3)
Cấp mới sau một lần gia hạn, cùng vị trí và lĩnh vực	Chưa quy định thời hạn nộp (Điều 20.3)	10 ngày làm việc đến 60 ngày trước khi hết hạn (Điều 9.8, 21.3)
Nộp lại giấy phép hoặc giấy xác nhận hết hạn	15 ngày kể từ ngày hết hạn (Điều 31.1, 33.1)	10 ngày làm việc kể từ ngày hết hạn (Điều 32.1, 34.1)
Làm việc tại địa điểm mới	Nhiều tỉnh: thông báo trước ít nhất 3 ngày (Điều 22.5)	Thông báo cho địa điểm mới và cơ quan cấp phép trước 3 ngày làm việc (Điều 23.5)

5.8 Quy định chuyển tiếp (Điều 35)

- **Giấy phép đã cấp.** Giấy phép lao động và giấy xác nhận được cấp theo Nghị định 219/2025/NĐ-CP và Nghị định 70/2023/NĐ-CP vẫn có giá trị đến khi hết hạn. Việc cấp mới, cấp lại và gia hạn về sau thực hiện theo Nghị định 393 (Điều 35.1).
- **Hồ sơ đã nộp.** Hồ sơ nộp trước 05/12/2026 tiếp tục được giải quyết theo Nghị định 219/2025/NĐ-CP, và hồ sơ gia hạn đã nộp theo Nghị quyết 24/2026/NQ-CP tiếp tục theo Nghị quyết đó (Điều 35.2, 35.5).
- **Lao động kỹ thuật di chuyển nội bộ.** Giấy tờ đã cấp vẫn có giá trị đến khi hết hạn. Việc cấp lại hoặc gia hạn có thể thực hiện với tư cách chuyên gia nếu người lao động có ít nhất năm năm kinh nghiệm liên quan (Điều 35.3).

Hồ sơ nộp từ 05/12/2026 thực hiện theo Nghị định 393/2026/NĐ-CP, còn hồ sơ nộp trước đó được hoàn tất theo quy định cũ. Không ai cần phải nộp lại sớm.

Doanh nghiệp cần làm gì ngay: lập danh sách thời điểm hết hạn của từng giấy phép và các hồ sơ đang chờ giải quyết; chuyển lời nhắc gia hạn về mốc 90 ngày; đưa các ngày báo cáo 05/06 và 05/12 vào lịch tuân thủ; cấp lại giấy phép khi trụ sở chính, chi nhánh hoặc địa điểm làm việc thay đổi; theo dõi tổng số 90 ngày của từng người trên tất cả người sử dụng lao động; và rà soát lại lao động kỹ thuật di chuyển nội bộ để xác định ai phải đáp ứng lại tiêu chuẩn chuyên gia.

CHƯƠNG 5 · TÓM TẮT TRỰC QUAN

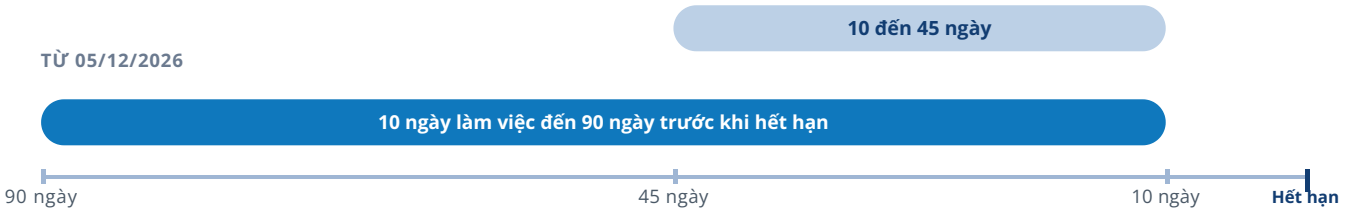
Nghị định 393

05

Chế độ mới cho lao động nước ngoài từ 05/12/2026. Thay thế Nghị định 219/2025/NĐ-CP.

5.3 Gia hạn giấy phép lao động (Nghị định 393, Điều 17, 29)

THỜI ĐIỂM CÓ THỂ NỘP HỒ SƠ GIA HẠN, TÍNH NGƯỢC TỪ NGÀY HẾT HẠN



THỜI GIAN GIẢI QUYẾT

~~10~~ → **5**

ngày làm việc

GIẤY KHÁM SỨC KHỎE

Không còn bắt buộc

trước đây là một phần hồ sơ

HỒ SƠ GIA HẠN

5 mục

Mẫu 03, hộ chiếu, 2 ảnh, giấy tờ chứng minh hình thức làm việc, giấy phép còn hiệu lực

5.5 Tuyển dụng trực tiếp so với di chuyển nội bộ doanh nghiệp

TUYỂN DỤNG TRỰC TIẾP

Công ty Việt Nam ký hợp đồng lao động Việt Nam và trả lương. Người lao động cần **giấy phép lao động** (hình thức hợp đồng lao động). Dùng cho các vị trí địa phương lâu dài.

DI CHUYỂN NỘI BỘ DOANH NGHIỆP

Người lao động vẫn là nhân viên của công ty thuộc tập đoàn nước ngoài. **Không có giấy phép**, nhưng có giấy xác nhận miễn giấy phép với giá trị tối đa 3 năm, dành cho quản lý, giám đốc điều hành và chuyên gia thuộc 11 ngành dịch vụ cam kết WTO, sau 12 tháng làm việc liên tục ở nước ngoài.

5.6 Ba nhóm được bổ sung vào danh sách không cần giấy phép

Người giữ thẻ miễn thị thực đặc biệt

Nghị định 221/2025/NĐ-CP · Điều 8.16

Chuyên gia thuộc các công nghệ chiến lược được liệt kê, và người thân của họ

Điều 8.17

Người lao động được tuyển theo chương trình nhân tài AI quốc gia

Điều 8.18

5.4 NGHĨA VỤ MỚI CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG: BÁO CÁO ĐỊNH KỲ

TRƯỚC **05/06** · TRƯỚC **05/12**

Hằng năm (Phụ lục IV), khi có yêu cầu hoặc khi có thay đổi. Không cần nếu dữ liệu đã có trong cơ sở dữ liệu quốc gia.

5.8 QUY ĐỊNH CHUYỂN TIẾP (ĐIỀU 35)

Giấy phép đã cấp vẫn có giá trị đến khi hết hạn. Hồ sơ nộp trước 05/12/2026 được hoàn tất theo quy định cũ. Không ai cần nộp lại sớm.

CHƯƠNG 6

Thay đổi về thủ tục hành chính

Một mã định danh, hồ sơ số, tài khoản tập trung

Một số thay đổi nhỏ hơn có chung một chủ đề: ít hồ sơ giấy hơn và một mã định danh duy nhất cho nhân sự, thuế và BHXH.

CĂN CỨ PHÁP LÝ

Kế hoạch 3115/KH-BHXH và Thông báo 6877/TB-BHXH; Thông báo 8362/TB-BHXH; Công văn 1363/LĐLĐ; Luật Bảo hiểm xã hội 2024 (Điều 27); Luật Việc làm 74/2025/QH15; Nghị định 318/2025/NĐ-CP; Quyết định 645/QĐ-BNV; Luật Quản lý thuế 108/2025/QH15.

6.1 Số định danh cá nhân thay thế số BHXH (01/09/2026)

Trước 01/09/2026, việc kê khai và tra cứu chủ yếu dựa vào số BHXH 10 chữ số. Từ ngày đó, phần mềm doanh nghiệp sử dụng số định danh cá nhân, tức số trên thẻ căn cước công dân, thay cho số BHXH. Bảo hiểm xã hội Việt Nam tự động chuyển đổi dữ liệu, vì vậy doanh nghiệp và người lao động không phải làm thủ tục chuyển đổi nào. Lợi ích thực tế là một mã định danh thống nhất cho mọi kê khai, giúp dữ liệu gốc sạch hơn, đối chiếu giữa nhân sự, thuế và BHXH dễ hơn, và ít phải chỉnh sửa hồ sơ hơn. (Kế hoạch 3115/KH-BHXH; Thông báo 6877/TB-BHXH)

6.2 Sổ BHXH điện tử tại TP.HCM (05/10/2026)

Thông báo 8362/TB-BHXH ngày 05/10/2026 đặt ra định hướng sổ BHXH điện tử dần thay thế sổ giấy và tờ rời. Sổ BHXH điện tử có giá trị pháp lý như sổ giấy theo Luật Bảo hiểm xã hội 2024, và khi đã được cấp thì không cần sổ giấy hay tờ rời để thực hiện giao dịch hoặc hưởng các chế độ BHXH và bảo hiểm thất nghiệp.

	Trước đây	Từ thông báo này
Hồ sơ lưu giữ	Sổ BHXH giấy và tờ rời	Sổ BHXH điện tử, nhận qua VNeID mức độ 2, VssID hoặc email cá nhân
Giải quyết chế độ	Cần sổ giấy	Không cần sổ giấy khi đã được cấp sổ điện tử

Việc người sử dụng lao động cần làm:

- Hướng dẫn người lao động đăng ký VNeID mức độ 2 và VssID, và cung cấp email cá nhân chính xác.
- Nếu người lao động chưa có email cập nhật, nộp hồ sơ điện tử 608 (cấp lại sổ BHXH) để cơ quan BHXH cập nhật dữ liệu.
- Lưu hồ sơ rõ ràng về những người đã có sổ điện tử.



Người lao động có thể kiểm tra quá trình đóng bảo hiểm bất cứ lúc nào trên VssID hoặc VNeID và nộp hồ sơ hưởng chế độ nhanh hơn. Phạm vi của Thông báo 8362/TB-BHXH cần được xác nhận lại theo toàn văn của thông báo.

6.3 Kinh phí công đoàn 2% chuyển về tài khoản tập trung (01/09/2026, TP.HCM)

Theo Công văn 1363/LĐLĐ, trước đây doanh nghiệp tại TP.HCM có thể nộp kinh phí công đoàn 2% vào tài khoản thu của Liên đoàn Lao động TP.HCM. Từ 01/09/2026, Liên đoàn không còn nhận khoản này qua tài khoản riêng, và doanh nghiệp phải chuyển vào tài khoản thu tập trung của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Thu nhập thực nhận của người lao động không bị ảnh hưởng.

Số tài khoản gồm tiền tố của ngân hàng cộng với mã số thuế của đơn vị nộp, và mỗi pháp nhân có tài khoản riêng.

Ngân hàng	Số tài khoản	Nội dung chuyển khoản
Vietinbank	1TLD + mã số thuế	[Tên công ty] nộp 2% KPCĐ tháng .../...
BIDV	V2TT + mã số thuế	[Tên công ty] nộp 2% KPCĐ tháng .../...
Vietcombank	VCBTLD + mã số thuế	[Tên công ty] nộp 2% KPCĐ tháng .../...
Đơn vị phụ thuộc	Mã số thuế 13 số riêng	Mỗi pháp nhân có tài khoản riêng

Luôn dùng mã số thuế của chính pháp nhân và nội dung chuyển khoản như trên, và xác nhận chi tiết với Liên đoàn Lao động TP.HCM theo Công văn 1363/LĐLĐ.

6.4 Đăng ký lao động cùng đăng ký BHXH (01/07/2026)

Trước 01/07/2026, việc đăng ký lao động tích hợp chưa bắt buộc. Từ ngày đó, người lao động thuộc diện BHXH bắt buộc phải đăng ký lao động cùng lúc với đăng ký BHXH, trong cùng một bộ hồ sơ nộp cho cơ quan BHXH (Luật Việc làm 74/2025/QH15; Luật BHXH 2024, Điều 27; Nghị định 318/2025/NĐ-CP; thủ tục theo Quyết định 645/QĐ-BNV).

- **Người sử dụng lao động:** đăng ký thông tin lao động và cập nhật khi có thay đổi.
- **Người lao động:** cung cấp thông tin đầy đủ và chính xác.
- **Xử lý:** 5 ngày làm việc, miễn phí đối với đăng ký lần đầu, dữ liệu được đồng bộ với cơ sở dữ liệu lao động quốc gia.
- **Báo cáo (nghĩa vụ riêng theo Bộ luật Lao động):** sử dụng lao động gửi Sở Nội vụ cấp tỉnh 6 tháng một lần và hằng năm.
- **Người lao động ngoài diện BHXH bắt buộc** thực hiện từ 01/01/2027.

Hãy đưa đăng ký lao động vào quy trình tiếp nhận nhân sự để một lần nộp hồ sơ là xong cả hai.

6.5 Luật Quản lý thuế mới (01/07/2026)

Luật 108/2025/QH15 thay thế Luật 38/2019/QH14. Các tác động chính đối với doanh nghiệp:

- **Ưu tiên dữ liệu điện tử.** Dữ liệu đăng ký, khai thuế, khấu trừ, nộp thuế và hoàn thuế được sử dụng rộng rãi hơn để đánh giá mức độ tuân thủ.
- **Mã số thuế liên kết với số định danh cá nhân**, đồng bộ dữ liệu thuế và dân cư và giảm sai sót thông tin.
- **Rút ngắn thời hạn khai bổ sung**, từ 10 năm xuống 5 năm, tính từ hạn nộp hồ sơ khai thuế của kỳ tính thuế có sai sót.
- **Giao dịch xuyên biên giới.** Tăng cường quản lý thương mại điện tử và các nền tảng số, bao gồm tổ chức và cá nhân nước ngoài có nghĩa vụ thuế tại Việt Nam.
- **Hành vi bị cấm.** Tạo hoặc sử dụng hóa đơn điện tử hoặc chứng từ trái pháp luật, làm giả hoặc lạm dụng dữ liệu thuế, tiết lộ thông tin người nộp thuế, và không cung cấp thông tin phục vụ thanh tra, kiểm tra theo yêu cầu.

TÓM TẮT TRỰC QUAN

Thay đổi về thủ tục hành chính

06

Một mã định danh, hồ sơ số, tài khoản tập trung. Ít hồ sơ giấy hơn và một mã định danh cho nhân sự, thuế và BHXH.

Bốn thay đổi, bốn mốc thời gian

01/07/2026

Đăng ký lao động cùng đăng ký BHXH

Người lao động thuộc diện BHXH bắt buộc đăng ký lao động trong cùng bộ hồ sơ nộp cho cơ quan BHXH. Xử lý trong **5 ngày làm việc**, miễn phí đối với đăng ký lần đầu. Báo cáo sử dụng lao động gửi Sở Nội vụ cấp tỉnh 6 tháng một lần và hằng năm. Người lao động ngoài diện BHXH bắt buộc thực hiện từ 01/01/2027.

01/09/2026

Số định danh cá nhân thay thế số BHXH

Bảo hiểm xã hội Việt Nam tự động chuyển đổi dữ liệu. Doanh nghiệp và người lao động không phải làm thủ tục chuyển đổi.

~~Số BHXH 10 chữ số~~ → **Số căn cước công dân**

05/10/2026 · TP.HCM

Sổ BHXH điện tử

Sổ BHXH điện tử có giá trị pháp lý như sổ giấy. Nhận qua VNeID mức độ 2, VssID hoặc email cá nhân. Khi đã được cấp thì không cần sổ giấy hay tờ rời để giải quyết chế độ.

- ✓ Hướng dẫn nhân viên đăng ký VNeID mức độ 2 và VssID
- ✓ Nộp hồ sơ 608 nếu người lao động chưa có email cập nhật
- ✓ Lưu hồ sơ những người đã có sổ điện tử

01/09/2026 · TP.HCM

Kinh phí công đoàn 2% về tài khoản tập trung

Liên đoàn Lao động TP.HCM không còn nhận khoản này qua tài khoản riêng. Doanh nghiệp chuyển vào tài khoản thu tập trung của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Thu nhập thực nhận của người lao động không bị ảnh hưởng.

Nơi chuyển kinh phí công đoàn 2% (TP.HCM)

Ngân hàng	Số tài khoản	Nội dung chuyển khoản
Vietinbank	1TLD + mã số thuế	[Tên công ty] nộp 2% KPCĐ tháng .../...
BIDV	V2TT + mã số thuế	[Tên công ty] nộp 2% KPCĐ tháng .../...
Vietcombank	VCBTLD + mã số thuế	[Tên công ty] nộp 2% KPCĐ tháng .../...
Đơn vị phụ thuộc	Mã số thuế 13 số riêng	Mỗi pháp nhân có tài khoản riêng

Luôn dùng mã số thuế của chính pháp nhân và xác nhận chi tiết với Liên đoàn Lao động TP.HCM theo Công văn 1363/LĐLĐ.

6.5 Luật Quản lý thuế mới (01/07/2026)

THỜI HẠN KHAI BỔ SUNG

~~10 năm~~ →

5 năm

Luật 108/2025/QH15 thay thế Luật 38/2019/QH14.

- Ưu tiên dữ liệu điện tử, dùng nhiều hơn để đánh giá mức độ tuân thủ
- Mã số thuế liên kết với số định danh cá nhân
- Tăng cường quản lý thương mại điện tử và giao dịch xuyên biên giới
- Hành vi bị cấm: lạm dụng hóa đơn điện tử hoặc dữ liệu thuế, không cung cấp thông tin phục vụ thanh tra, kiểm tra

CHƯƠNG 7

Nhìn về phía trước

Những thay đổi năm 2027 cần chuẩn bị

07

Hai thay đổi có thể làm tăng chi phí lương năm 2027. Lương tối thiểu vùng đã được ban hành (Nghị định 399/2026/NĐ-CP); mức đóng bảo hiểm y tế vẫn là dự thảo, chỉ nên dùng để lập ngân sách và chuẩn bị sớm.

NGUỒN

Lương tối thiểu vùng: Nghị định 399/2026/NĐ-CP (Cổng thông tin điện tử Chính phủ, chinhphu.vn). Mức đóng BHYT: dự thảo do baochinhphu.vn và xaydungchinhsach.chinhphu.vn đưa tin; cần đối chiếu với nghị định chính thức trước khi áp dụng.

7.1 Lương tối thiểu vùng (từ 01/01/2027)

Nghị định 399/2026/NĐ-CP (ký ngày 02/11/2026, thay thế Nghị định 293/2025/NĐ-CP) quy định mức tăng bình quân khoảng 7,8% từ 01/01/2027. Số liệu theo giờ năm 2027 được tính từ mức theo tháng (số tiền tháng chia cho 208).

Vùng	Lương tối thiểu tháng 2026	Lương tối thiểu giờ 2026 (đồng)	Lương tối thiểu tháng 2027	Lương tối thiểu giờ 2027 (đồng)	Mức tăng theo tháng
I	5,31 triệu đồng	25.500	5,70 triệu đồng	27.400	+7,3%
II	4,73 triệu đồng	22.700	5,08 triệu đồng	24.400	+7,4%
III	4,14 triệu đồng	20.000	4,45 triệu đồng	21.400	+7,5%
IV	3,70 triệu đồng	17.800	4,04 triệu đồng	19.400	+9,2%

Để tham khảo, mức lương tối thiểu tháng trước năm 2026 là 4,96 triệu đồng (Vùng I), 4,41 triệu đồng (Vùng II), 3,86 triệu đồng (Vùng III) và 3,45 triệu đồng (Vùng IV).

Thay đổi vùng (danh sách theo giai đoạn dự thảo, cần đối chiếu Phụ lục Nghị định 399/2026/NĐ-CP). Chỉ một số phường, xã được chọn tại bảy tỉnh, thành phố sẽ chuyển vùng, không phải toàn bộ tỉnh.

Chuyển vùng	Địa phương
Từ Vùng II lên Vùng I	Hải Phòng, Đồng Nai, TP.HCM, Quảng Ninh
Từ Vùng III lên Vùng II	Đà Nẵng, Đồng Nai, TP.HCM, Quảng Ninh, Gia Lai
Từ Vùng IV lên Vùng III	Hưng Yên, Quảng Ninh, Gia Lai

Doanh nghiệp sẽ bị ảnh hưởng như thế nào:

- Phải tăng lương cho người lao động đang hưởng mức lương tối thiểu vùng.
- Chi phí đóng BHXH, BHYT và bảo hiểm thất nghiệp có thể tăng.
- Kinh phí công đoàn có thể tăng.
- Tiền lương ngừng việc phải trả cho người lao động sẽ cao hơn.
- Tiền lương khi tạm thời chuyển người lao động sang công việc khác sẽ cao hơn.

Biết sớm những địa điểm nào bị ảnh hưởng giúp doanh nghiệp chủ động lên kế hoạch tăng lương thay vì bị động ứng phó.

7.2 Dự thảo mức đóng bảo hiểm y tế (từ 01/07/2027)

Một dự thảo nghị định đề xuất tăng dần mức đóng bảo hiểm y tế và mở rộng quyền lợi.

	Hiện hành	Đề xuất trong dự thảo
Mức đóng	4,5% tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH (người sử dụng lao động 3%, người lao động 1,5%)	5,1% (+0,6 điểm phần trăm): từ 01/07/2027 đối với một số nhóm; có thể từ 01/07/2028 với lao động doanh nghiệp
Quyền lợi	Mức hiện tại	Mức quyền lợi cao hơn và phạm vi bao phủ rộng hơn

Đây mới là dự thảo: hãy theo dõi văn bản chính thức vì các nhóm bị ảnh hưởng và mốc áp dụng (01/07/2027 hoặc 01/07/2028 tùy nhóm) có thể thay đổi, và chưa nên lập ngân sách từ 2027 cho toàn bộ người lao động doanh nghiệp.



TÓM TẮT TRỰC QUAN

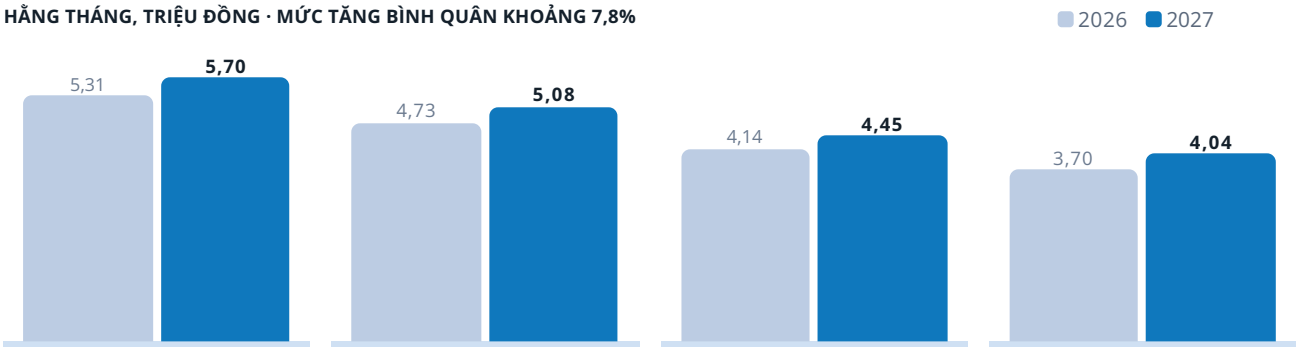
7 Những thay đổi năm 2027 cần chuẩn bị

Hai thay đổi làm tăng chi phí lương năm 2027: lương tối thiểu đã ban hành, mức đóng BHYT vẫn là dự thảo.

Lương tối thiểu vùng: đã ban hành (NĐ 399/2026/NĐ-CP). Mức đóng BHYT: CHỈ LÀ DỰ THẢO, cần đối chiếu văn bản chính thức.

7.1 Lương tối thiểu vùng (từ 01/01/2027)

HẰNG THÁNG, TRIỆU ĐỒNG · MỨC TĂNG BÌNH QUÂN KHOẢNG 7,8%



Số liệu theo giờ được tính từ mức theo tháng (số tiền tháng chia cho 208).

THAY ĐỔI VÙNG (THEO DỰ THẢO)

Vùng II → I: Hải Phòng, Đồng Nai, TP.HCM, Quảng Ninh

Vùng III → II: Đà Nẵng, Đồng Nai, TP.HCM, Quảng Ninh, Gia Lai

Vùng IV → III: Hưng Yên, Quảng Ninh, Gia Lai

Chỉ một số phường, xã được chọn sẽ chuyển vùng, không phải toàn bộ tỉnh.

DOANH NGHIỆP SẼ BỊ ẢNH HƯỞNG NHƯ THẾ NÀO

- Tăng lương cho người lao động hưởng lương tối thiểu
- Chi phí BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp
- Kinh phí công đoàn
- Tiền lương ngừng việc và chuyển công việc khác

7.2 Dự thảo mức đóng bảo hiểm y tế (từ 01/07/2027)

MỨC ĐÓNG, TÍNH TRÊN TIỀN LƯƠNG ĐÓNG BHXH

~~4,5%~~ → **5,1%**

+0,6 điểm phần trăm đối với một số nhóm (có thể từ 01/07/2028 với lao động doanh nghiệp). Cơ cấu hiện hành: người sử dụng lao động 3%, người lao động 1,5%.

Dự thảo cũng đề xuất quyền lợi cao hơn và phạm vi bao phủ rộng hơn. Mốc 5,1% có thể là 01/07/2027 hoặc 01/07/2028 tùy nhóm; hãy theo dõi văn bản chính thức và chưa nên lập ngân sách từ 2027 cho toàn bộ người lao động.

Kế hoạch hành động

Các thay đổi về tuân thủ cũng là cơ hội để nâng cao sức cạnh tranh về lương, niềm tin của người lao động và vai trò chiến lược của bộ phận nhân sự. Kế hoạch dưới đây phân nhóm công việc theo bộ phận và theo thời điểm.

Bộ phận	Đã có hiệu lực (tháng 7/2026)	Tháng 9/2026	Tháng 10/2026 trở đi
Bộ phận lương	Áp dụng miễn thuế làm thêm giờ; xác nhận các mức giảm trừ gia cảnh mới; cập nhật biểu mẫu thuế TNCN và lịch khai thuế; chuyển sang khai thuế theo quý nếu đủ điều kiện	Kiểm tra lương và BHXH được đóng đầy đủ, đúng hạn; dùng số định danh cá nhân trong các kê khai; nộp kinh phí công đoàn 2% vào tài khoản tập trung (TP.HCM)	Bổ sung bước kiểm tra khấu trừ thuế đối với các khoản chi trả khi nghỉ việc; số hóa dữ liệu nhân sự và tự động hóa báo cáo lương, thuế và BHXH
Nhân sự	Phổ biến các thay đổi cho nhân viên; đào tạo đội ngũ nhân sự và bộ phận lương về Thông tư 87, 89, 90 và Nghị định 253; truyền thông lương thực nhận, nghỉ thai sản 7 tháng và ngày nghỉ 24/11 trong thương hiệu nhà tuyển dụng	Rà soát hồ sơ BHXH, bảo hiểm thất nghiệp và tiền lương theo Nghị định 283; xây dựng lịch tuân thủ; thông tin cho lãnh đạo về rủi ro bị phạt	Hướng dẫn nhân viên thiết lập VNeID mức độ 2 và VssID; chuyển hồ sơ BHXH sang sổ điện tử (hồ sơ 608 nếu chưa có email); bổ sung đăng ký lao động vào quy trình tiếp nhận nhân sự

Bắt đầu ngay: lập danh sách toàn bộ giấy phép lao động của người nước ngoài theo ngày hết hạn trước 05/12/2026, chuẩn bị cho mức lương tối thiểu vùng mới từ 01/01/2027 (Nghị định 399/2026/NĐ-CP, tăng bình quân khoảng 7,8%), và theo dõi dự thảo tăng mức đóng bảo hiểm y tế từ 4,5% lên 5,1%.



Tài liệu pháp lý

Văn bản	Nội dung	Hiệu lực
Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15	Giảm trừ gia cảnh thuế TNCN	01/01/2026 (kỳ tính thuế 2026)
Luật Thuế thu nhập cá nhân 109/2025/QH15	Biểu thuế năm bậc, các khoản miễn thuế, nghĩa vụ thuế	Hiệu lực chung 01/07/2026; biểu thuế áp dụng từ kỳ tính thuế 2026
Nghị định 253/2026/NĐ-CP	Hướng dẫn Luật Thuế TNCN: giảm trừ, miễn thuế, khấu trừ	01/07/2026
Nghị định 252/2026/NĐ-CP	Thời hạn đăng ký thuế (thay thế Nghị định 126/2020/NĐ-CP)	01/07/2026
Thông tư 87/2026/TT-BTC	Hướng dẫn thuế TNCN, điều kiện người phụ thuộc	Hướng dẫn từ 01/07/2026
Thông tư 89/2026/TT-BTC	Tờ khai thuế TNCN; khai thuế theo quý	01/07/2026
Thông tư 90/2026/TT-BTC	Biểu mẫu đăng ký thuế (thay TT 86/2024/TT-BTC)	01/07/2026
Nghị quyết 66.16/2026/NQ-CP	Khai thuế TNCN theo quý	15/04/2026, đến 28/02/2027
Luật Quản lý thuế 108/2025/QH15	Thay thế Luật 38/2019/QH14	01/07/2026
Nghị định 161/2026/NĐ-CP (ban hành 15/05/2026)	Lương cơ sở 2.530.000 đồng	01/07/2026
Luật Bảo hiểm xã hội 2024; Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015	Căn cứ của mười mức trợ cấp BHXH	Đang có hiệu lực
Luật Dân số 113/2025/QH15; Nghị định 168/2026/NĐ-CP	Nghỉ thai sản bảy tháng khi sinh con thứ hai	01/07/2026
Nghị quyết 28/2026/QH16, Điều 2	Ngày nghỉ lễ hưởng lương 24/11	01/07/2026
Nghị định 318/2025/NĐ-CP; Quyết định 645/QĐ-BNV	Đăng ký lao động cùng đăng ký BHXH	01/07/2026
Kế hoạch 3115/KH-BHXH; Thông báo 6877/TB-BHXH	Số định danh cá nhân thay thế số BHXH	01/09/2026
Công văn 1363/LĐLĐ	Kinh phí công đoàn 2% về tài khoản tập trung (TP.HCM)	01/09/2026
Nghị định 283/2026/NĐ-CP (ban hành 15/07/2026)	Xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động và BHXH	10/09/2026
Thông tư 25/2026/TT-BYT	Nội dung khám sức khỏe định kỳ	Được Nghị định 283 viện dẫn
Thông báo 8362/TB-BHXH (05/10/2026)	Sổ BHXH điện tử tại TP.HCM	05/10/2026
Nghị định 393/2026/NĐ-CP (ban hành 20/10/2026)	Lao động nước ngoài; thay thế Nghị định 219/2025/NĐ-CP	05/12/2026
Nghị định 221/2025/NĐ-CP	Thẻ miễn thị thực đặc biệt	Đang có hiệu lực
Nghị định 293/2025/NĐ-CP	Lương tối thiểu vùng năm 2026 (nền cho mức 2027)	01/01/2026
Nghị định 399/2026/NĐ-CP (ký 02/11/2026)	Lương tối thiểu vùng; thay NĐ 293/2025/NĐ-CP	01/01/2027

Tài liệu này tổng hợp các diễn biến pháp lý nhằm cung cấp thông tin chung và không phải là tư vấn pháp lý hay thuế. Hãy đối chiếu các quyết định quan trọng với văn bản chính thức hoặc với chuyên gia tư vấn có chuyên môn.

CADENA
A HUMANICA COMPANY

VỀ CHÚNG TÔI

Cadena là nhà cung cấp hàng đầu các hệ thống thông tin quản lý nhân sự (HRIS) tại Đông Nam Á và là thành viên cốt lõi của Humanica Group. Có trụ sở chính tại Singapore và trung tâm vận hành mạnh tại Việt Nam, đội ngũ khoảng 120 chuyên gia của chúng tôi tại TP. Hồ Chí Minh và Hà Nội cung cấp hỗ trợ chuyên sâu và công nghệ được bản địa hóa.

Nền tảng chủ lực của chúng tôi, **Cadena HRM Series 5**, cung cấp các giải pháp nhân sự, chấm công và tính lương trên nền web, được bản địa hóa đầy đủ, phù hợp với luật lao động phức tạp và thông lệ kinh doanh tại Đông Nam Á. Chúng tôi giúp các công ty đa quốc gia và tập đoàn lớn trong nước quản lý tuân thủ tiền lương cho nhiều quốc gia hoặc pháp nhân thông qua một tài khoản đăng nhập thống nhất.



LIÊN HỆ

sales@cadena.com.sg

cadena-hrmseries.com

+84 (0)9 3131 3598

TRỤ SỞ CHÍNH

Cadena International Pte. Ltd.
146 Robinson Road, #10-01,
Singapore (068909)

TP.HCM, Việt Nam

Cadena Vietnam Co., Ltd.
Tòa nhà Aloha, Tầng 2
68 Hồng Hà, Phường Tân Sơn Hòa
TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam
Điện thoại: +84 (0)9 3131 3598

Hà Nội, Việt Nam

Chi nhánh Hà Nội
Tòa nhà Thạch Bàn, Tầng 3
183 Thạch Bàn, Phường Long Biên
Hà Nội, Việt Nam