

Số: 10861 /BNV-CVL

Hà Nội, ngày 19 tháng 11 năm 2025

V/v thanh toán tiền lương trong nước
đối với người lao động nước ngoài di
chuyển trong nội bộ doanh nghiệp

Kính gửi: Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam (JCCI)

Bộ Nội vụ nhận được Công văn số 166/HĐTV ngày 11/11/2025 của Hội đồng tư vấn cải cách thủ tục hành chính của Thủ tướng Chính phủ và Công văn số 36/2025JCCI ngày 31/10/2025 của Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam (JCCI) về việc khó khăn, vướng mắc trong thanh toán tiền lương trong nước đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam thông qua hình thức di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp, Bộ Nội vụ có ý kiến như sau:

1. Về quan hệ lao động, hợp đồng lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội

- Khoản 5 Điều 3 của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 quy định: “**Quan hệ lao động** là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể”.

- Khoản 1 Điều 13 của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 quy định: “**Hợp đồng lao động** là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”. Đồng thời, điểm đ khoản 1 Điều 21 của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 quy định một trong các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động là: “Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”.

- Khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 quy định: “**Tiền lương** là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”.

Mặt khác, điểm a khoản 2 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 quy định về người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam **thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc** khi làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam, **trừ trường hợp “di chuyển trong nội bộ**

doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam”.

Điều a khoản 1 Điều 2 của Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam quy định về hình thức làm việc của người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là ***“thực hiện hợp đồng lao động”***. Đồng thời, khoản 4 Điều 22 của Nghị định số 219/2025/NĐ-CP quy định: ***“Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại các điểm a và m khoản 1 Điều 2 Nghị định này, sau khi người lao động nước ngoài được cấp giấy phép lao động thì người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam trước ngày dự kiến làm việc...”***.

Trường hợp người lao động nước ngoài làm việc **được trả lương** tại Việt Nam thì trước ngày dự kiến làm việc, người sử dụng lao động phải **đề nghị cấp giấy phép lao động** cho người lao động nước ngoài và thực hiện **ký kết hợp đồng lao động** theo quy định của pháp luật về lao động, tham gia bảo hiểm xã hội tại Việt Nam theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

2. Về hình thức làm việc “di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp”

Điều b khoản 13 Điều 7 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP quy định trường hợp **người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động** là: ***“di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp: Di chuyển có thời hạn trong nội bộ doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ theo biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với tổ chức thương mại thế giới và đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng liên tục”***.

Trường hợp người lao động nước ngoài làm việc theo hình thức **“di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp”** thì người sử dụng lao động phải **đề nghị cấp giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động** theo quy định tại Điều 8 của Nghị định số 219/2025/NĐ-CP, trong đó, điểm c khoản 5 Điều 8 đã quy định về giấy tờ chứng minh đối với trường hợp này là: ***“văn bản chứng minh là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật theo quy định tại Điều 19 Nghị định này kèm theo văn bản của người sử dụng lao động tại nước ngoài cử người lao động nước ngoài sang làm việc có thời hạn tại hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam và xác nhận đã được người sử dụng lao động tại nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng liên tục ngay trước khi vào Việt Nam làm việc”***.

Do đó, trường hợp **“người lao động nước ngoài được trả lương” (thực hiện đề nghị cấp giấy phép lao động)** và trường hợp **“người lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp” (thực hiện đề nghị cấp giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động)** là hai trường hợp khác nhau

theo quy định của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 và các văn bản hướng dẫn về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Trên đây là ý kiến của Bộ Nội vụ đề quý Hiệp hội biết, thực hiện./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- VPCP (để tổng hợp);
- Bộ trưởng (để b/c);
- TT Nguyễn Mạnh Khương (để b/c);
- Lưu: VT, CVL (2).

**TL. BỘ TRƯỞNG
CỤC TRƯỞNG CỤC VIỆC LÀM**



Vũ Trọng Bình