MONDAY VIETNAM
Người đồng hành tin cậy

MDVN & Associate
Legal Shield & Brand Protection

CẨM NANG
PHÁP LÝ DOANH NGHIỆP

THÁNG 10/2026



LỜI MỞ ĐẦU

Trong tháng 10 và đầu tháng 11/2026, các văn bản pháp luật mới được ban hành tập trung vào các lĩnh vực có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động của doanh nghiệp như lao động, tiền lương, quản trị doanh nghiệp, nghĩa vụ thuế và chế độ phúc lợi cho người lao động.

Nhằm hỗ trợ Quý doanh nghiệp kịp thời nắm bắt các quy định mới và chủ động chuẩn bị phương án thực hiện, MDVN tổng hợp 07 văn bản pháp luật và sự kiện pháp lý nổi bật trong kỳ, được phân nhóm theo từng lĩnh vực và đánh giá mức độ ưu tiên. Đồng thời đưa ra những điểm đáng chú ý, tác động thực tiễn và các vấn đề doanh nghiệp cần rà soát, lưu ý trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp trong những tháng cuối năm.

Thông qua cẩm nang này MDVN hy vọng mang đến nguồn thông tin pháp lý thiết thực, góp phần hỗ trợ Quý doanh nghiệp nâng cao khả năng tuân thủ và hạn chế những rủi ro pháp lý trong hoạt động quản lý, điều hành

NỘI DUNG CẨM NANG

PHẦN I

LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG VÀ NHÂN SỰ 01

PHẦN II

QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP 09

PHẦN III

LAO ĐỘNG & PHÚC LỢI 09

TỔNG QUAN 7 VĂN BẢN
PHÁP LUẬT & SỰ KIỆN NỔI BẬT

STT	Tên văn bản / Sự kiện	Loại	Số hiệu	Hiệu lực	Ưu tiên
Nhóm lĩnh vực Lao động, Tiền lương và Nhân sự					
1	V/v Phương án nghỉ một số dịp Lễ, Tết năm 2026 và năm 2027	Công văn	10065/VPCP-KGVX	2/10/2026	**Cao**
2	Quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động	Nghị định	399/2026/NĐ-CP	1/1/2027	**Cao**
3	Quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam	Nghị định	393/2026/NĐ-CP	5/12/2026	**Trung bình**
Nhóm lĩnh vực Quản trị doanh nghiệp					
4	Kiểm tra kê khai thông tin về chủ sở hữu hưởng lợi của doanh nghiệp	Công văn	3164/DNTN-GS	—	**Cao**
5	Đẩy nhanh tiến độ xử lý thủ tục giải thể doanh nghiệp	Công văn	16148/BTC-DNTN	12/10/2026	**Thấp**
6	Quy định chi tiết Nghị quyết 43/2026/QH16 về giảm thuế thu nhập cá nhân, thuế thu nhập doanh nghiệp đối với cá nhân và doanh nghiệp	Nghị quyết	398/2026/NĐ-CP	29/10/2026	**Cao**
Nhóm lĩnh vực Lao động và Phúc lợi					
7	Về báo cáo tiền lương & tiền thưởng Tết 2027	Công văn	12421/BNVCTL&BHXH	30/10/2026	**Cao**


MONDAY VIETNAM
MDVN

PHẦN I

LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG VÀ NHÂN SỰ



PHƯƠNG ÁN NGHỈ MỘT SỐ DỊP LỄ, TẾT NĂM 2026 VÀ NĂM 2027



Loại văn bản: **Công văn**	Số hiệu: **10065/VPCP-KGVX**	Cơ quan ban hành: **Chính phủ**
Ưu tiên: **Cao**	Ngày ban hành: **02/10/2026**	Ngày hiệu lực: **02/10/2026**

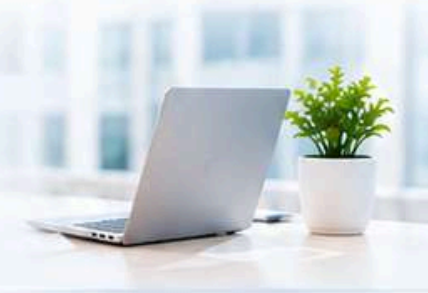
NỘI DUNG CHÍNH



Dựa trên đề xuất của Bộ Nội vụ, Công văn 10065/VPCP-KGVX chính thức đồng ý phương án người lao động được nghỉ 01 ngày nhân Ngày Văn hóa Việt Nam năm 2026 (ngày 24/11 hằng năm).

Năm 2026, ngày 24/11 rơi vào thứ Ba, do đó, người lao động sẽ được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương đúng 01 ngày thứ Ba này

TÁC ĐỘNG



Doanh nghiệp có thể quyết định cho người lao động nghỉ đúng 1 ngày (thứ Ba, 24/11) hoặc tự xây dựng phương án hoán đổi ngày làm việc linh hoạt.

LƯU Ý QUAN TRỌNG



- Nếu xưởng sản xuất/doanh nghiệp buộc phải hoạt động vào ngày 24/11 để kịp tiến độ đơn hàng
- Doanh nghiệp cần chuẩn bị quỹ lương làm thêm giờ với mức chi trả ít nhất bằng 300% (chưa kể tiền lương ngày lễ) cho những nhân sự đi làm ngày này.

QUY ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Loại: **Nghị định** | **399/2026/NĐ-CP** | **Chính phủ** | Ưu tiên: **Cao**

Ngày ban hành: **02/11/2026** | Ngày hiệu lực: **01/01/2027**

NỘI DUNG CHÍNH

Mức lương tối thiểu tháng sẽ tăng thêm từ 310.000 đồng đến 390.000 đồng tùy từng vùng. Cụ thể:

Vùng I	5.700.000 đồng/tháng
Vùng II	5.080.000 đồng/tháng
Vùng III	4.450.000 đồng/tháng
Vùng IV	4.040.000 đồng/tháng

Mức lương tối thiểu giờ cũng tăng tương ứng
(Vùng I lên 27.400 đồng/giờ)



TÁC ĐỘNG

Mặc dù không bắt buộc doanh nghiệp phải tăng lương cùng lúc cho toàn bộ nhân viên nếu họ đã nhận mức lương cao hơn quy định mới, sự thay đổi này vẫn tác động trực tiếp đến chi phí đóng bảo hiểm xã hội, quỹ công đoàn và các khoản trích theo lương

LƯU Ý QUAN TRỌNG

Doanh nghiệp cần rà soát lại thang bảng lương, cập nhật dự toán chi phí nhân sự vào kế hoạch tài chính năm 2027 và tiến hành ký phụ lục thỏa thuận lại hợp đồng đối với những nhân sự đang có mức lương cơ bản thấp hơn mức tối thiểu mới.

NGHỊ ĐỊNH 393/2026/NĐ-CP

QUY ĐỊNH VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI ĐANG LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

Chính phủ | Ưu tiên: Trung bình | Ngày ban hành: 20/10/2026 | Ngày hiệu lực: 05/12/2026

NỘI DUNG CHÍNH

Nghị định 393/2026/NĐ-CP thay thế Nghị định 219/2025/NĐ-CP, sửa đổi nhiều quy định về điều kiện, hồ sơ và thủ tục cấp, gia hạn giấy phép lao động cũng như các trường hợp người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

Một số điểm thay đổi đáng chú ý gồm:

Mở rộng tiêu chí xác định chuyên gia

Bổ sung các trường hợp được công nhận là chuyên gia, trong đó có người có ít nhất 05 năm kinh nghiệm phù hợp mà không bắt buộc phải có bằng đại học.

Rút ngắn thủ tục gia hạn

Thời gian giải quyết hồ sơ gia hạn giấy phép lao động giảm từ 10 ngày xuống còn 05 ngày làm việc; thời hạn nộp hồ sơ được mở rộng lên tối đa 90 ngày trước ngày giấy phép hết hạn.

Điều chỉnh đối tượng di chuyển nội bộ

Không còn bao gồm lao động kỹ thuật; đồng thời kéo dài thời hạn giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động lên tối đa 03 năm đối với một số trường hợp thuộc 11 ngành dịch vụ theo cam kết WTO.



Làm rõ trường hợp làm việc ngắn hạn

Thời gian làm việc dưới 90 ngày được tính cộng dồn trong năm dương lịch; trường hợp phát sinh quan hệ thuê mướn, sử dụng lao động và trả lương vẫn phải thực hiện thủ tục cấp giấy phép lao động.

Đơn giản hóa thành phần hồ sơ

Bỏ yêu cầu giấy khám sức khỏe khi gia hạn giấy phép lao động; hộ chiếu được miễn hợp pháp hóa lãnh sự.

Mở rộng trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép

Bổ sung một số nhóm chuyên gia công nghệ chiến lược, nhân lực trí tuệ nhân tạo và đối tượng được hưởng cơ chế thu hút nhân tài.

Tăng cường trách nhiệm quản lý

Quy định cụ thể hơn về việc lưu trữ thông tin, báo cáo tình hình sử dụng lao động nước ngoài của doanh nghiệp.

TÁC ĐỘNG VỚI DOANH NGHIỆP



Nghị định tạo điều kiện thuận lợi hơn cho doanh nghiệp trong tuyển dụng và sử dụng lao động nước ngoài thông qua việc mở rộng đối tượng chuyên gia, đơn giản hóa hồ sơ và rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục gia hạn giấy phép lao động.

Tuy nhiên, doanh nghiệp cần rà soát lại điều kiện pháp lý của từng vị trí tuyển dụng, đặc biệt đối với lao động kỹ thuật di chuyển nội bộ, chuyên gia không có bằng đại học và người nước ngoài làm việc ngắn hạn. Đồng thời, trách nhiệm quản lý hồ sơ và báo cáo tình hình sử dụng lao động nước ngoài cũng cần được thực hiện đầy đủ.

⚠ LƯU Ý QUAN TRỌNG

01



Rà soát danh sách, vị trí công việc và tình trạng giấy phép của người lao động nước ngoài.

02



Theo dõi thời hạn giấy phép để thực hiện thủ tục gia hạn đúng thời hạn.

03



Kiểm tra điều kiện miễn giấy phép lao động, tránh nhầm lẫn giữa trường hợp được miễn và trường hợp vẫn phải thực hiện thủ tục xác nhận.

04



Cập nhật biểu mẫu, thành phần hồ sơ và quy trình quản lý, báo cáo theo quy định mới.



PHẦN II

QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP



KIỂM TRA KÊ KHAI THÔNG TIN VỀ CHỦ SỞ HỮU HƯỞNG LỢI CỦA DOANH NGHIỆP



NỘI DUNG CHÍNH



Rà soát sơ đồ cấu trúc vốn, xác định cá nhân Chủ sở hữu hưởng lợi (CSHHL) và nộp hồ sơ kê khai/cập nhật thông tin lên Hệ thống quốc gia.

TÁC ĐỘNG



Doanh nghiệp đã thực hiện việc đăng ký thành lập mới hoặc thay đổi nội dung đăng ký doanh nghiệp trong giai đoạn từ ngày 01/07/2025 đến ngày 07/10/2026 nhưng hệ thống chưa ghi nhận bất kỳ thông tin nào về "Chủ sở hữu hưởng lợi"

⚠ LƯU Ý QUAN TRỌNG



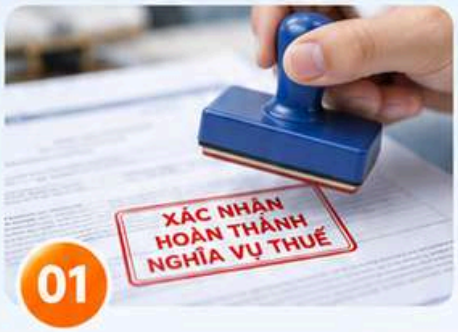
Công văn không đặt ra chế tài mới. Theo Nghị định 122/2021/NĐ-CP, được sửa đổi bởi Nghị định 288/2026/NĐ-CP:

- Không kê khai khi thành lập: phạt 50–100 triệu đồng.
- Không thông báo thay đổi thông tin CSHHL: phạt 30–70 triệu đồng.
- Doanh nghiệp thành lập trước 01/7/2025 không bổ sung thông tin theo quy định khi làm thủ tục thay đổi đăng ký doanh nghiệp gần nhất: phạt 70–100 triệu đồng.



ĐẨY NHANH TIẾN ĐỘ XỬ LÝ
THỦ TỤC GIẢI THỂ DOANH NGHIỆP

NỘI DUNG CHÍNH



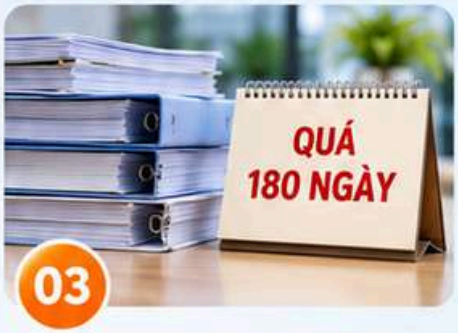
CÓ XÁC NHẬN THUẾ

Chuyển tình trạng pháp lý của doanh nghiệp trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về đăng ký doanh nghiệp sang trạng thái "Đã giải thể" trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ ngày nhận được ý kiến.



KHÔNG CÓ Ý KIẾN THUẾ

Sau 02 ngày làm việc không có ý kiến, chuyển trạng thái trong 01 ngày làm việc từ khi hết hạn cho ý kiến.



KHÔNG CÓ Ý KIẾN THUẾ

Quá 180 ngày chưa nộp hồ sơ: xử lý chuyển tình trạng pháp lý theo Nghị định 168/2025/NĐ-CP và Nghị định số 296/2026/NĐ-CP

TÁC ĐỘNG Doanh nghiệp đang trong quá trình thực hiện thủ tục giải thể

LƯU Ý QUAN TRỌNG



Khuyến nghị bộ phận kế toán cần chủ động quyết toán xong mọi khoản nợ thuế trước khi nộp hồ sơ giải thể để được hệ thống tự động duyệt nhanh chóng trong 1-2 ngày để tránh việc hồ sơ bị treo



QUY ĐỊNH VỀ GIẢM THUẾ TNCN, THUẾ TNDN
ĐỐI VỚI CÁ NHÂN VÀ DOANH NGHIỆP

NỘI DUNG CHÍNH



Giảm 30% số thuế TNCN và TNDN năm 2026, 2027 đối với cá nhân kinh doanh, hộ kinh doanh và doanh nghiệp có doanh thu hằng năm không quá 10 tỷ đồng.

≤ 10 TỶ ĐỒNG/NĂM

TÁC ĐỘNG

Cá nhân kinh doanh, hộ kinh doanh và doanh nghiệp quy mô nhỏ.

LƯU Ý QUAN TRỌNG



ĐIỀU KIỆN DOANH THU

Tổ chức và cá nhân cư trú có hoạt động sản xuất, kinh doanh phải có tổng doanh thu hằng năm không vượt quá 10 tỷ đồng



THU NHẬP ĐƯỢC GIẢM

Giảm thuế TNCN chỉ áp dụng với thu nhập từ sản xuất, kinh doanh; không áp dụng với tiền lương, tiền công



TẠM NỘP THUẾ TNDN

Doanh nghiệp có doanh thu dự kiến không quá 10 tỷ đồng tự xác định số thuế TNDN được giảm khi tạm nộp hằng quý



KHẤU TRỪ, KHAI THAY

Tổ chức khấu trừ, khai thuế TNCN cho cá nhân kinh doanh đủ điều kiện sử dụng Mẫu số 02 kèm Nghị định để giảm trực tiếp 30% số thuế phải khấu trừ



PHẦN III

LAO ĐỘNG & PHÚC LỢI



BÁO CÁO
TIỀN LƯƠNG & TIỀN THƯỞNG TẾT 2027

NỘI DUNG CHÍNH

Văn bản này chủ yếu hướng đến Sở Nội vụ các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương với các nội dung trọng tâm sau:

Yêu cầu các địa phương **rà soát và báo cáo** chi tiết về tình hình lao động, **tiền lương, tiền thưởng** và quan hệ lao động trong năm 2026, đặc biệt chú trọng vào kế hoạch thưởng **Tết Dương lịch** và **Tết Nguyên đán Đinh Mùi 2027** cho người lao động.



TÁC ĐỘNG

Các hạng mục doanh nghiệp cần thực hiện:

1. Đối soát hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể về các
2. Kiểm tra quy chế trả lương, thưởng hiện hành để đảm bảo tính
3. Xây dựng phương án thưởng tết 2027 dựa trên kết quả kinh doanh năm 2026 theo quy định tại Điều 104 Bộ luật Lao động 2019.
4. Thông báo công khai kế hoạch thưởng tại nơi làm việc để người lao động nắm bắt thông tin.

LƯU Ý QUAN TRỌNG



- Tiền thưởng được xác định căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
- Trường hợp hợp đồng lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể có thỏa thuận về thưởng Tết, doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện theo đúng nội dung đã cam kết.
- Đồng thời, doanh nghiệp phải ban hành và công khai quy chế thưởng tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có).

KẾT LUẬN

Các văn bản pháp luật và sự kiện được cập nhật trong tháng 10 và đầu tháng 11/2026 đặt ra một số yêu cầu mà doanh nghiệp cần quan tâm, đặc biệt trong việc điều chỉnh chính sách tiền lương, quản lý lao động nước ngoài, rà soát thông tin chủ sở hữu hưởng lợi, thực hiện nghĩa vụ thuế và xây dựng phương án thưởng Tết năm 2027.

Trước những thay đổi này, doanh nghiệp cần chủ động đối chiếu quy định mới với tình hình hoạt động thực tế, xác định các nghĩa vụ cần thực hiện và xây dựng kế hoạch triển khai phù hợp với từng mốc thời gian. Việc cập nhật và thực hiện đúng quy định không chỉ giúp hạn chế rủi ro xử phạt mà còn góp phần bảo đảm tính ổn định, minh bạch trong công tác quản trị và vận hành doanh nghiệp.

MDVN hy vọng cẩm nang sẽ là tài liệu tham khảo hữu ích, đồng hành cùng Quý doanh nghiệp trong quá trình cập nhật chính sách và thực hiện các quy định pháp luật.

Chúng tôi sẽ tiếp tục tổng hợp, cập nhật những vấn đề pháp lý đáng chú ý trong các kỳ tiếp theo.

THANK YOU

Cảm ơn Quý khách hàng đã tin tưởng và đồng hành cùng Văn phòng Luật sư MDVN & Associate!

Chúng tôi luôn sẵn sàng đồng hành, tư vấn và cung cấp giải pháp pháp lý phù hợp, hiệu quả, góp phần bảo vệ và phát triển thương hiệu của Quý khách hàng.

Văn phòng luật sư MDVN & Associate

Toà nhà Thuỷ Lợi 4, 205A Nguyễn Xí, Bình Thạnh, Hồ Chí Minh

08.1900.2600

vpls.mdvn@gmail.com

QUÉT MÃ QR

Zalo

KẾT NỐI VỚI CHÚNG TÔI



MONDAY VIETNAM®
Người đồng hành tin cậy

MDVN & Associate
Legal Shield & Brand Protection

VĂN PHÒNG LUẬT SƯ MDVN & ASSOCIATE

phaplycongty.com

08. 1900 2600

vpls.mdvn@gmail.com

Trụ sở: Tầng 5, 205A Nguyễn Xí, Phường Bình Thạnh