

TRÁCH NHIỆM KỈ LUẬT CỦA CÔNG CHỨC NHÀ NƯỚC MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN, PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH¹

PHẠM HỒNG THÁI *

Tóm tắt: Bài viết phân tích khái niệm, bản chất và cấu trúc pháp lý-xã hội của trách nhiệm kỉ luật của công chức trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền tại Việt Nam. Trên cơ sở phân tích các quan điểm lí luận, bài viết làm sâu sắc thêm các phương diện của trách nhiệm kỉ luật bao gồm nghĩa vụ pháp lí và các biện pháp trách nhiệm kỉ luật. Bài viết cũng khảo sát thực trạng trách nhiệm kỉ luật thông qua số liệu vi phạm, cơ chế đánh giá trách nhiệm của công chức, chỉ ra những mâu thuẫn giữa pháp luật và thực tiễn, làm rõ nguyên nhân của vi phạm kỉ luật. Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường trách nhiệm kỉ luật, hướng tới việc xây dựng đội ngũ công chức liêm chính, chuyên nghiệp, góp phần nâng cao hiệu quả quản trị và niềm tin của xã hội.

Từ khoá: Trách nhiệm kỉ luật; công chức; pháp luật công vụ; đạo đức công vụ

Nhận bài: 15/9/2025

Hoàn thành biên tập: 30/5/2026

Duyệt đăng: 30/5/2026

DISCIPLINARY LIABILITY OF CIVIL SERVANTS: SOME THEORETICAL, LEGAL AND PRACTICAL ISSUES OF ENFORCEMENT

Abstract: The article analyses the concept, nature, and socio-legal structure of disciplinary liability of civil servants in the context of building a rule-of-law state in Vietnam. By analysing relevant theoretical perspectives, the article further elucidates the dimensions of disciplinary liability, including legal obligations and disciplinary measures. It also investigates the current state of disciplinary measures through data on violations and the mechanisms for assessing civil servants' accountability, thereby identifying inconsistencies between the law and practice and clarifying the causes of violations. Based on these findings, the article proposes solutions to strengthen disciplinary liability with the aim of building a corps of civil servants characterised by integrity and professionalism, thereby contributing to improved governance effectiveness and enhanced public trust.

Keywords: Disciplinary liability; civil servants; public service law; public ethics

Received: 15 September 2025; Editing completed: 30 May 2026; Accepted for publication: 30 May 2026

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình xây dựng nhà nước pháp quyền, bên cạnh yêu cầu đề cao tính pháp

quyền trong hoạt động của Nhà nước, xã hội, cá nhân và tổ chức cũng như củng cố pháp chế xã hội chủ nghĩa, việc tăng cường kỉ luật, kỉ cương trong các cơ quan, tổ chức và trong đội ngũ cán bộ, công chức là yêu cầu quan trọng. Trong Báo cáo tổng kết một số vấn đề lí luận và thực tiễn về công cuộc đổi mới theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong 40 năm qua ở Việt Nam tại Đại hội đại biểu

* Giáo sư, Tiến sĩ, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội. E-mail: thaihanapa201@yahoo.com

¹ Nghiên cứu này được thực hiện trong khuôn khổ đề tài “Trách nhiệm kỉ luật của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay” (mã số: ĐHL.25.13) được tài trợ bởi Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.

toàn quốc lần thứ XIV của Đảng, khi đánh giá về tình trạng pháp chế, kỉ luật, kỉ cương, Đảng đã nhận định: “*Ý thức chấp hành pháp luật của một số cán bộ, đảng viên và người dân chưa nghiêm...²*”, “*một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức suy thoái về đạo đức, lối sống và vi phạm đạo đức công vụ³*”, đồng thời nhấn mạnh “*chưa hình thành được đầy đủ ý thức và thói quen thượng tôn pháp luật trong thi hành công vụ và trong đời sống xã hội⁴*”. Những nhận định này cho thấy vấn đề kỉ luật, kỉ cương trong hoạt động công vụ vẫn đang đặt ra nhiều yêu cầu cấp thiết.

Thực tiễn trách nhiệm kỉ luật của công chức nhà nước được phản ánh qua các phương tiện thông tin đại chúng cho thấy vẫn còn một bộ phận công chức vi phạm kỉ luật, vi phạm pháp luật. Tình trạng này xảy ra ở cả cơ quan nhà nước trung ương và địa phương, trong nhiều ngành, ở nhiều cấp khác nhau. Do đó, việc nghiên cứu, làm rõ những vấn đề lí luận về trách nhiệm kỉ luật; đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện trách nhiệm kỉ luật của công chức; đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường trách nhiệm kỉ luật của đội ngũ công chức trong quá trình xây dựng nhà nước pháp quyền là rất cần thiết. Đây cũng là yêu cầu quan trọng nhằm xây dựng đội ngũ công chức ngày càng liêm chính, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỉ nguyên mới.

Để thực hiện bài viết, các phương pháp được sử dụng bao gồm: khảo cứu các tài liệu

trong và ngoài nước, phân tích, đánh giá, tổng hợp các quan điểm khoa học về trách nhiệm kỉ luật, đưa ra quan niệm mới về trách nhiệm kỉ luật. Bài viết cũng dựa trên các đánh giá định tính và định lượng về trách nhiệm kỉ luật của công chức để chỉ ra những nguyên nhân làm phát sinh vi phạm kỉ luật, từ đó đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao trách nhiệm kỉ luật của công chức trong giai đoạn hiện nay⁵.

2. Quan niệm về trách nhiệm kỉ luật của công chức

“Trách nhiệm kỉ luật” là thuật ngữ được tạo bởi hai thành tố “kỉ luật” và “trách nhiệm”, vì vậy để hiểu về trách nhiệm kỉ luật cần phải làm rõ hai thành tố này.

Thuật ngữ “kỉ luật” trong tiếng Việt được hiểu là “*phép tắc, điều quy định bắt buộc mọi người trong tổ chức phải tuân thủ⁶*”; trong tiếng Nga, “kỉ luật” (Дисциплина) có nghĩa là “*sự tuân thủ bắt buộc một trật tự nhất định, các quyền đối với tất cả các thành viên của một tập thể nào đó⁷*”.

Trong khoa học có những góc nhìn khác nhau về kỉ luật. “Kỉ luật” dưới góc độ chung nhất là tổng thể các quy định nhằm bảo đảm trật tự, nền nếp hoạt động nội bộ của mọi cơ quan, tổ chức của nhà nước và của xã hội nói

² Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV (tập II)*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, tr. 227.

³ Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), tldđ, tr. 190.

⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), tldđ, tr. 235.

⁵ Do đặc thù của đời sống chính trị Việt Nam công chức bao gồm: công chức trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị-xã hội từ trung ương đến cấp xã. Bài viết chỉ tập trung vào kỉ luật của công chức trong bộ máy nhà nước.

⁶ Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb. Văn hoá - Thông tin, tr. 933.

⁷ Ожегова (1968), *Словарь русского языка* Издательство “Энциклопедия” Советская энциклопедия” [tạm dịch: *Từ điển tiếng Nga*, Nxb. Bách khoa thư Xô Viết], tr. 161.

chung cũng như sự tuân thủ nghiêm chỉnh các quy định đó⁸. Với quan niệm này, kỉ luật bao gồm hai bộ phận, bộ phận tĩnh là “các quy định” và bộ phận động là việc “thực hiện các quy định đó” và có hai loại kỉ luật chính là “kỉ luật nhà nước” và “kỉ luật xã hội”⁹. Các quy định về kỉ luật tạo thành chế định pháp luật về kỉ luật, gồm quy phạm pháp luật của nhiều ngành luật khác nhau: hiến pháp, hành chính, lao động, tài chính... nhưng chủ yếu là các quy phạm của ngành luật hành chính, tạo nên mô hình mẫu về kỉ luật. Tuy nhiên mô hình mẫu đó chỉ trở thành hiện thực khi được chấp hành một cách nghiêm minh trong thực tiễn bởi đội ngũ công chức.

Về thuật ngữ “trách nhiệm”, theo Đào Duy Anh đây là từ ghép được tạo bởi hai thành tố “trách” là phần việc mình phải làm, mà cầu cho làm được như thế¹⁰, “nhiệm” là nhận cái việc ấy là phần việc của mình, mà gánh lấy¹¹. Theo Từ điển tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học, “trách nhiệm” là *“1) phần việc được giao cho hoặc coi như được giao cho, phải bảo đảm làm tròn, nếu kết quả không tốt thì phải gánh chịu phần hậu quả; 2) sự ràng buộc đối với lời nói, hành vi của họ, bảo đảm đúng đắn, nếu sai trái thì phải gánh chịu phần hậu quả”*¹². Tác giả Đỗ Minh Hợp cho rằng: *“Trách nhiệm hiểu là bổn phận phải thực hiện, nó còn là điều*

*không được làm, được làm, phải làm và nên làm. Trách nhiệm là những gì mà họ buộc phải làm và phải chịu sự giám sát của người khác”*¹³. Trong khi đó, tác giả Cao Minh Công nhận định: *“Trách nhiệm là sự thực hiện bổn phận, nghĩa vụ của chủ thể đối với người khác, với xã hội một cách tự giác. Trách nhiệm đối lập với vô trách nhiệm, gắn liền với chịu trách nhiệm”*¹⁴. Với những quan niệm này, trách nhiệm được hiểu ở hai khía cạnh: 1) Trách nhiệm là bổn phận, nghĩa vụ; 2) Trách nhiệm là hậu quả phải chịu khi không thực hiện, hay thực hiện không đầy đủ bổn phận, nghĩa vụ.

Trách nhiệm kỉ luật của công chức có thể được hiểu theo hai nghĩa. Theo nghĩa tích cực, đây là trách nhiệm, bổn phận của công chức, theo đó khi tham gia công vụ, công chức phải tuân thủ thực hiện các trách nhiệm của mình một cách nghiêm chỉnh. Với cách hiểu này, có thể thấy trách nhiệm kỉ luật ở đây không phải là một chế tài mà là một nghĩa vụ, bổn phận. Theo nghĩa tiêu cực, trách nhiệm kỉ luật là các biện pháp chế tài của Nhà nước mang tính chất bất lợi, được áp dụng đối với công chức vi phạm các quy định của Nhà nước về chế độ công vụ. Đây là cách hiểu khá phổ biến hiện nay trong các văn bản pháp lí cũng như các công trình nghiên cứu khoa học về xử lí kỉ luật công chức¹⁵.

⁸ Nguyễn Cửu Việt (2013), *Luật Hành chính Việt Nam*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 586.

⁹ Nguyễn Cửu Việt (2013), *ltdđ*, tr. 586.

¹⁰ Đào Duy Anh (2005), *Hán Việt từ điển*, Nxb. Văn hoá - Thông tin, tr. 847.

¹¹ Đào Duy Anh (2005), *ltdđ*, tr. 847.

¹² Viện Ngôn ngữ học, Trung tâm từ điển học (2002), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng, tr. 1020.

¹³ Đỗ Minh Hợp (2007), “Tự do và trách nhiệm trong đạo đức học hiện sinh”, *Tạp chí Triết học*, số 12, tr. 27 - 33.

¹⁴ Cao Minh Công (2012), *Trách nhiệm công vụ và đạo đức công chức ở nước ta hiện nay*, Luận án tiến sĩ triết học, Viện Triết học, Hà Nội, tr. 43.

¹⁵ Cao Vũ Minh, Nguyễn Thị Thiện Trí (2013), “Một số vấn đề về trách nhiệm kỉ luật của viên chức”, *Tạp chí Khoa học pháp lí*, số 6, tr. 15 - 21; Vũ Thư (2020), “Một số vấn đề về hoàn thiện chế định trách

Hầu hết các nghiên cứu trong lĩnh vực khoa học luật hành chính ở trong và ngoài nước cho rằng: “trách nhiệm kỉ luật là một loại trách nhiệm pháp lí”¹⁶; “trách nhiệm kỉ luật là một loại trách nhiệm pháp lí, đồng thời là một bộ phận của cưỡng chế hành chính”¹⁷. Quan niệm trách nhiệm kỉ luật là một loại trách nhiệm pháp lí vì các quy định về kỉ luật, thủ tục áp dụng các biện pháp kỉ luật, các cơ quan, người có thẩm quyền ra quyết định xử lí kỉ luật được quy định trong Hiến pháp, luật, văn bản quy phạm pháp luật dưới luật, quy tắc nội bộ của cơ quan, tổ chức; cơ sở của trách nhiệm kỉ luật là vi phạm kỉ luật - một loại vi phạm pháp luật. Để làm rõ bản chất của trách nhiệm kỉ luật - một loại trách nhiệm pháp lí, các nhà khoa học quan niệm trách nhiệm kỉ luật “là việc áp dụng những hậu quả bất lợi đối với những cán bộ, công chức, viên chức thực hiện hành vi vi phạm pháp luật mà theo quy định phải bị xử lí kỉ luật”¹⁸; hay “là việc áp dụng các biện pháp trừng phạt trên cơ sở các quy phạm pháp luật của các chủ thể quyền lực kỉ luật đối với những thành viên trực thuộc tổ chức do vi phạm các quy tắc kỉ luật hay vi phạm pháp luật”¹⁹ hoặc “là hậu

quả bất lợi (sự phản ứng mang tính trừng phạt của Nhà nước) mà công chức phải chịu khi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng nghĩa vụ được giao phó, tức là khi vi phạm trách nhiệm theo nghĩa tích cực. Trách nhiệm tiêu cực thể hiện trong việc áp dụng các biện pháp xử lí những chủ thể vi phạm các nghĩa vụ và quyền”²⁰.

Quan niệm trách nhiệm kỉ luật của công chức là một loại trách nhiệm pháp lí, nếu hiểu theo nghĩa là hậu quả phải gánh chịu do vi phạm kỉ luật hay vi phạm pháp luật là quan niệm hẹp, chưa phản ánh đầy đủ nội hàm của “trách nhiệm kỉ luật”, chưa phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam. Điều này xuất phát từ lí do là ngoài các biện pháp kỉ luật, pháp luật còn quy định nghĩa vụ của công chức, những việc không được làm - trách nhiệm kỉ luật theo nghĩa tích cực. Khi công chức không thực hiện, thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ sẽ bị “truy cứu trách nhiệm” theo nghĩa “tiêu cực”. Do đó, trách nhiệm tích cực và tiêu cực là hai mặt của trách nhiệm kỉ luật.

Từ đó có thể thấy trách nhiệm kỉ luật của công chức là khái niệm rộng, được xem xét ở hai phương diện khác nhau: 1) Trách nhiệm kỉ luật là nghĩa vụ, bổn phận mà công chức phải thực hiện theo quy định; 2) Trách nhiệm kỉ luật là hậu quả pháp lí mà công chức phải chịu khi không thực hiện, thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ, bổn phận đã được quy định, vi phạm kỉ luật nội bộ của cơ quan, tổ chức, vi phạm đạo đức, lối sống, hay vi phạm pháp luật, theo quy định phải bị kỉ luật.

nhệm kỉ luật hành chính ở Việt Nam”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật*, số 6, tr. 10 - 19.

¹⁶ Nguyễn Cửu Việt (2013), tldđ, tr. 586.

¹⁷ Д. Н. Бахрах (2010), Административное право России допущено Министерством образования Российской Федерации (пятое издание с исправлениями и дополнениями). Издательство Эксмо. Москва [tạm dịch: Đ. N. Bakhrakh (2010), *Luật hành chính Nga*, Bộ Giáo dục Liên bang Nga ấn hành (tái bản lần thứ năm có sửa chữa, bổ sung), Nxb. OMEGA], tr. 594.

¹⁸ Nguyễn Cửu Việt (2013), tldđ, tr. 586.

¹⁹ Д. Н. Бахрах (2010), tldđ, tr. 594.

²⁰ Lê Như Thanh (2009), *Cơ sở lí luận và thực tiễn về nghĩa vụ, quyền, trách nhiệm của công chức ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ quản lí hành chính công, Học viện Hành chính, Hà Nội, tr. 43.

Trách nhiệm kỉ luật của công chức hiểu theo nghĩa tích cực phát sinh từ thời điểm một người được tuyển dụng vào cơ quan, tổ chức và được bổ nhiệm vào ngạch hay theo vị trí việc làm thì người đó phải thực hiện các nghĩa vụ theo quy định của pháp luật. Từ thời điểm đó phát sinh quan hệ pháp luật, cơ quan nhà nước, người có thẩm quyền có quyền yêu cầu công chức thực hiện nghĩa vụ của họ theo quy định của pháp luật. Trong quá trình thực thi công vụ, công chức không thực hiện, thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ, vi phạm kỉ luật, vi phạm pháp luật hay vi phạm đạo đức, lối sống, theo quy định bị xử lí kỉ luật - là một sự kiện pháp lí làm phát sinh quan hệ pháp luật; trong đó, cơ quan, người có thẩm quyền áp dụng biện pháp kỉ luật đối với người vi phạm, kết quả là người đó phải chịu một hậu quả bất lợi về tinh thần hay vật chất.

Từ nhận thức như trên, có thể hiểu: Trách nhiệm kỉ luật của công chức là một loại quan hệ pháp luật đặc biệt, trong đó công chức phải thực hiện các nghĩa vụ trong hoạt động công vụ theo quy định của pháp luật, quy chế nội bộ của cơ quan, tổ chức hoặc phải chịu hậu quả bất lợi về tinh thần hay vật chất do vi phạm kỉ luật, vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức, lối sống, theo quy định bị xử lí kỉ luật, do cơ quan nhà nước, người có thẩm quyền áp dụng.

Từ quan niệm này, có thể thấy trách nhiệm kỉ luật của công chức hàm chứa khía cạnh chính trị, pháp lí, kinh tế, tâm lí và các khía cạnh khác, có cấu trúc khá phức tạp thể hiện mối quan hệ qua lại, sự tương tác giữa công chức với cơ quan, tổ chức, nhà nước, xã hội, quốc gia, dân tộc, thậm chí với dân

tộc khác. Trách nhiệm kỉ luật hình thành trên cơ sở sự tương tác thống nhất của ba yếu tố hợp thành: 1) ý thức nghĩa vụ, bổn phận; 2) sự đánh giá hành vi; 3) sự áp đặt các chế tài. Yếu tố chủ đạo trong trách nhiệm là sự đánh giá quyết định, hành động của công chức dựa trên quan điểm những lí tưởng, giá trị, nguyên tắc, quy phạm và lợi ích đã được thừa nhận và hiện hành đối với sự phát triển xã hội. Kết quả của sự đánh giá tương ứng có thể là tích cực, khi đó các hành động của hợp phần này hay khác được đánh giá tốt và được khuyến khích, được lấy làm mẫu mực, được phổ biến, trở nên phổ quát; đồng thời, điều đó cũng có thể là đánh giá “phủ nhận”, dẫn đến hệ quả là người có lỗi phải chịu những hậu quả bất lợi nhất định về tinh thần hay vật chất. Vì vậy, không nên chỉ gán trách nhiệm vào những chế tài dưới hình thức xử phạt hoặc trừng trị. Trách nhiệm kỉ luật rộng hơn và có ý nghĩa hơn về mặt xã hội.

3. Pháp luật về trách nhiệm kỉ luật của công chức

Pháp luật về trách nhiệm kỉ luật của công chức tạo thành một “chế định pháp luật” có tính hỗn hợp, gồm các quy phạm pháp luật, được quy định trong Hiến pháp, Luật Cán bộ, công chức, nghị định của Chính phủ, các văn bản quy phạm pháp luật của bộ, cơ quan ngang bộ, của hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân và một số văn bản quy phạm pháp luật khác có liên quan đến trách nhiệm của công chức, gồm các bộ phận quy định về: 1) nghĩa vụ, bổn phận/trách nhiệm tích cực của công chức; 2) xử lí kỉ luật đối với công chức/theo nghĩa hệ quả pháp lí phải chịu khi không thực hiện, thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ, hoặc vi phạm

kỷ luật, vi phạm pháp luật, đạo đức, lối sống, theo quy định bị kỷ luật.

Pháp luật về nghĩa vụ của công chức ở Việt Nam được hình thành và phát triển qua nhiều giai đoạn lịch sử, trước hết được ghi nhận trong các bản Hiến pháp. Hiến pháp năm 1946 chưa trực tiếp quy định nghĩa vụ của công chức nhưng đã đặt nền tảng cho việc xác định trách nhiệm của một số chức vụ trong bộ máy nhà nước. Đến Hiến pháp năm 1959, lần đầu tiên nghĩa vụ của những người làm việc trong cơ quan nhà nước được quy định rõ: *“Tất cả các nhân viên cơ quan nhà nước đều phải trung thành với chế độ dân chủ nhân dân, tuân theo Hiến pháp và pháp luật, hết lòng hết sức phục vụ nhân dân”* (Điều 6).

Các bản Hiến pháp sau đó tiếp tục kế thừa và phát triển nội dung này. Hiến pháp năm 1980 quy định tất cả các cơ quan nhà nước và nhân viên nhà nước phải hết lòng phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; đồng thời nghiêm cấm các biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền. Hiến pháp năm 1992, được sửa đổi, bổ sung năm 2001, tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu cán bộ, viên chức nhà nước phải tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu, hách dịch, cửa quyền. Trên tinh thần đó, Hiến pháp năm 2013, được sửa đổi, bổ sung năm 2025, quy định các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức phải tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; đồng thời kiên quyết đấu

tranh chống tham nhũng, lãng phí và mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền.

Trên cơ sở Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025), Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã cụ thể hoá nghĩa vụ của cán bộ, công chức thành các nhóm nghĩa vụ cơ bản, bao gồm: nghĩa vụ đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân; nghĩa vụ trong thi hành công vụ; và nghĩa vụ của người đứng đầu trong thi hành công vụ. Đây là cơ sở hiến định và luật định quan trọng để tiếp tục cụ thể hoá nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong các văn bản dưới luật.

Ngày 21/12/2025, Chính phủ ban hành Nghị định số 335/2025/NĐ-CP quy định nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị-xã hội từ trung ương đến cấp xã. Về bản chất, Nghị định này không chỉ là văn bản quy định về đánh giá, xếp loại công chức mà còn là căn cứ quan trọng để xác định mức độ thực hiện nghĩa vụ của công chức trong thi hành công vụ. Mặc dù có nhiều nội dung tương đồng, giao thoa với Luật Cán bộ, công chức năm 2025 về nghĩa vụ của công chức đối với Nhà nước, xã hội và trong thực hiện nhiệm vụ công vụ, đồng thời đã cụ thể hoá một số nghĩa vụ thành các tiêu chí đánh giá, xếp loại, Nghị định số 335/2025/NĐ-CP vẫn chưa phản ánh đầy đủ một số nghĩa vụ quan trọng đã được luật định. Điển hình phải kể đến nghĩa vụ tôn trọng và bảo vệ quyền con người, quyền công dân; tận tụy phục vụ nhân dân; liên hệ chặt chẽ với nhân dân; tôn trọng, lắng nghe ý

kiến và chịu sự giám sát của nhân dân. Dù vậy, điểm tích cực của Nghị định là đã lượng hoá các tiêu chí đánh giá, xếp loại công chức thành thang điểm cụ thể, trong đó việc thực hiện nghĩa vụ chung chiếm 30 điểm, còn việc thực hiện các nghĩa vụ, nhiệm vụ cụ thể chiếm 70 điểm. Cách tiếp cận này góp phần làm cho hoạt động đánh giá, xếp loại công chức hằng năm trở nên rõ ràng, minh bạch và có căn cứ hơn, đồng thời tạo cơ sở để đo lường mức độ thực hiện nghĩa vụ của công chức trong thực tiễn thi hành công vụ.

Về các biện pháp xử lý kỉ luật công chức, ngay sau thắng lợi của Cách mạng tháng Tám năm 1945 và sự ra đời của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà, việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức mới đã được Đảng, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Chính phủ lâm thời đặc biệt quan tâm. Các ngạch quan lại của chế độ cũ không còn phù hợp với chế độ dân chủ nhân dân lần lượt bị bãi bỏ; đồng thời, các công sở, cơ quan thuộc Phủ Toàn quyền Đông Dương cũng bị xoá bỏ. Trong bối cảnh chính quyền cách mạng còn non trẻ, đội ngũ cán bộ, công chức mới từng bước được hình thành, khẳng định vai trò quan trọng trong tổ chức và vận hành bộ máy nhà nước.

Dấu mốc pháp lí quan trọng đầu tiên là Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 ban hành Quy chế công chức Việt Nam. Văn bản này không chỉ ghi nhận sự tồn tại của “công chức Việt Nam” trong Nhà nước độc lập mà còn xác lập những nguyên tắc cơ bản về trách nhiệm, địa vị pháp lí và chế độ kỉ luật của công chức. Theo đó, tùy tính chất, mức độ vi phạm, công chức có thể bị áp dụng các hình thức kỉ luật như cảnh cáo, khiển trách, hoãn

thăng thưởng, xoá tên trong bảng thăng thưởng, giáng trật, từ chức bắt buộc hoặc cách chức.

Trong các giai đoạn tiếp theo, chế độ kỉ luật đối với đội ngũ làm việc trong cơ quan nhà nước tiếp tục được hoàn thiện thông qua Nghị định số 195-CP năm 1964 và Nghị định số 217-CP năm 1979. Các văn bản này đã mở rộng và cụ thể hoá các hình thức xử lý kỉ luật, gắn trách nhiệm của cán bộ, nhân viên Nhà nước với yêu cầu chấp hành kỉ luật lao động, bảo vệ tài sản công và phục vụ nhân dân.

Từ sau Đại hội Đảng lần thứ VI năm 1986, quá trình đổi mới, xây dựng nhà nước pháp quyền và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đặt ra yêu cầu hoàn thiện thể chế công vụ theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp và phục vụ nhân dân. Trong bối cảnh đó, Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 được ban hành, đánh dấu bước phát triển quan trọng khi điều chỉnh cán bộ, công chức như một nhóm chủ thể pháp lí riêng, tách biệt với người lao động nói chung. Pháp lệnh này quy định sáu hình thức kỉ luật đối với công chức, gồm khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, hạ ngạch, cách chức và buộc thôi việc.

Tuy nhiên, các văn bản hướng dẫn thi hành sau đó, như Nghị định số 35/2005/NĐ-CP và Thông tư số 03/2006/TT-BNV vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Đáng chú ý là việc thiết kế chung hệ thống kỉ luật cho cả cán bộ và công chức chưa thật sự hợp lí; nhiều quy định còn khái quát, chưa bao quát đầy đủ các hành vi vi phạm và hình thức kỉ luật tương ứng, gây khó khăn cho quá trình áp dụng pháp luật.

Sự ra đời của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đánh dấu bước phát triển mới

trong kỹ thuật lập pháp về công vụ và xử lý kỷ luật công chức. Trên cơ sở đó, Chính phủ ban hành Nghị định số 34/2011/NĐ-CP nhằm cụ thể hoá việc xử lý kỷ luật đối với công chức. Tuy nhiên, sau gần 10 năm thực hiện, các quy định này tiếp tục bộc lộ bất cập, nhất là về hình thức kỷ luật và thời hiệu xử lý kỷ luật. Vì vậy, Luật sửa đổi, bổ sung năm 2019 và Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức đã được ban hành nhằm hoàn thiện hơn cơ chế xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức.

Đến năm 2023, Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20/9/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP tiếp tục sửa đổi, bổ sung một số quy định về xử lý kỷ luật, trong đó có việc điều chỉnh nguyên tắc xử lý, quy định về một số trường hợp đặc thù và tăng thời hiệu xử lý kỷ luật để bảo đảm sự tương thích với kỷ luật Đảng. Những sửa đổi này cho thấy pháp luật về kỷ luật công chức ngày càng được hoàn thiện theo hướng chặt chẽ, đồng bộ hơn.

Khi ban hành Luật Cán bộ, công chức năm 2025 thay thế Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Quốc hội không còn quy định hai hình thức kỷ luật là hạ bậc lương và giáng chức. Như vậy, theo Luật Cán bộ, công chức năm 2025 chỉ còn 4 hình thức kỷ luật được áp dụng đối với công chức: khiển trách, cảnh cáo, cách chức (áp dụng đối với công chức lãnh đạo, quản lý) và buộc thôi việc. Việc tinh giản các hình thức kỷ luật công chức là nhằm bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định kỷ luật Đảng, đồng bộ với sử dụng kết quả đánh giá

công chức. Trên cơ sở đó, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức và Nghị định số 251/2025/NĐ-CP ngày 23/9/2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 172/2025/NĐ-CP đã tiếp tục cụ thể hoá các quy định về trách nhiệm kỷ luật, trong đó đáng chú ý là việc phân định các trường hợp loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật; xác định mức độ vi phạm làm căn cứ áp dụng hình thức kỷ luật; đồng thời bổ sung quy định về thẩm quyền, thủ tục xử lý kỷ luật đối với người đã thôi việc, nghỉ hưu.

Như vậy, nhìn chung, pháp luật về trách nhiệm kỷ luật của công chức theo Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã có bước tiến quan trọng trong việc hoàn thiện khung pháp lý về kỷ luật công vụ. Các quy định ngày càng rõ ràng, chặt chẽ và phù hợp hơn với yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước và xây dựng đội ngũ công chức liêm chính, chuyên nghiệp, có trách nhiệm.

Tuy vậy vẫn còn những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện như:

1) Cần cụ thể hoá hơn nữa các tiêu chí xác định mức độ, tính chất vi phạm, xác định rõ những hành vi nào là hành vi “vi phạm gây hậu quả ít nghiêm trọng”, “vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng”, “vi phạm gây hậu quả rất nghiêm trọng”; mức độ tác hại không lớn, tác hại lớn, tác hại rất lớn, gây dư luận xấu, gây dư luận bức xúc... đều là những thuật ngữ không mang tính định lượng để xác định mức độ vi phạm kỷ luật²¹. Vì không

²¹ Cao Vũ Minh (2021), “Bất cập trong quy định pháp luật về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, số 3, tr. 5 - 6.

xác định nên có thể dẫn đến việc xử lý kỉ luật tùy thuộc vào đánh giá chủ quan của hội đồng kỉ luật, của người có thẩm quyền kỉ luật, có thể bao che cho người vi phạm hoặc vì những nguyên nhân khách quan, chủ quan khác nhau lại xử lý nặng đối với người vi phạm.

2) Số lượng các biện pháp kỉ luật đối với công chức có xu hướng giảm dần qua các giai đoạn pháp luật. Chẳng hạn, các hình thức kỉ luật như hạ bậc lương, hạ ngạch công chức hiện nay không còn được áp dụng. Đây có thể được xem là một hạn chế nhất định, bởi việc duy trì nhiều hình thức xử lý kỉ luật sẽ tạo ra khuôn khổ pháp lí linh hoạt hơn, giúp người có thẩm quyền có thêm căn cứ và sự lựa chọn để áp dụng biện pháp xử lý phù hợp với tính chất, mức độ của hành vi vi phạm. Mặt khác, các hình thức kỉ luật như hạ bậc lương, hạ ngạch không chỉ tác động đến danh dự, uy tín và tâm lí của công chức vi phạm mà còn tạo ra hệ quả kinh tế trực tiếp đối với họ. Do đó, các biện pháp này vừa có ý nghĩa răn đe, giáo dục đối với người vi phạm, vừa góp phần nâng cao ý thức chấp hành kỉ luật của công chức.

3) Các biện pháp kỉ luật hiện nay cũng chỉ mang tính tình thần là chủ yếu, chưa có ý nghĩa về kinh tế đối với người vi phạm, do đó cần tính đến điều này. Một số quốc gia bên cạnh các biện pháp tác động mang tính tình thần còn áp dụng biện pháp tác động kinh tế đối với người vi phạm. Chẳng hạn như ở Cộng hoà Liên bang Đức còn áp dụng biện pháp giảm lương hưu (Kürzung des Ruhegehalts) hoặc tước bỏ lương hưu (Aberkennung des Ruhegehalts)²².

4) Trong điều kiện ở Việt Nam, công chức là đảng viên vi phạm kỉ luật của đảng liên quan đến hoạt động công vụ, ngoài kỉ luật của Đảng còn chịu kỉ luật hành chính (các biện pháp tương đồng, người bị kỉ luật đảng khiển trách, cảnh cáo thì về hành chính cũng áp dụng hình thức đó để kỉ luật), đối với công chức lãnh đạo, quản lí đã nghỉ công tác, bị kỉ luật của Đảng ở mức tước tất cả các chức vụ trong đảng nhưng không có quy định tước các chức vụ nhà nước, đây là điều cần được tính đến.

4 Thực trạng trách nhiệm kỉ luật của công chức và nguyên nhân

Đánh giá trách nhiệm kỉ luật của công chức trong điều kiện Việt Nam hiện nay là rất phức tạp, khó khăn bởi trách nhiệm được xem xét từ nhiều phương diện khác nhau: trách nhiệm tích cực, trách nhiệm thụ động/trách nhiệm pháp lí theo nghĩa hẹp; hành vi bị xử lý kỉ luật rất đa dạng, bao gồm hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động công vụ chưa đến mức phải truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc phạm tội hình sự, kèm theo biện pháp kỉ luật hoặc vi phạm hành chính không gắn với hoạt động công vụ nhưng bị kỉ luật hoặc có hành vi vi phạm “nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị; vi phạm đạo đức, lối sống”. Hơn nữa, số liệu về áp dụng các biện pháp kỉ luật đối với công chức thường không được công khai, do đó tác giả cũng chỉ thu thập được một số số liệu qua phương tiện thông tin đại chúng và một số tài liệu khoa học đã được công bố.

Civil Servants in Certain Countries of the European Union and the World”, *Право України*, No. 12, tr. 40 - 50.

²² Yuliia Volkova (2023), “Disciplinary Liability of

Vì vậy, việc đánh giá thực hiện nghĩa vụ của công chức cũng chỉ được xem xét thông qua đánh giá chất lượng, xếp loại công chức hằng năm, việc thực hiện nghĩa vụ của công chức thông qua đánh giá chỉ số hài lòng của người dân và một số tài liệu thứ cấp khác về vi phạm kỉ luật, xử lí kỉ luật đối với công chức.

Thứ nhất, đánh giá việc thực hiện trách nhiệm của công chức thông qua đánh giá chất lượng, xếp loại hằng năm của công chức và sự hài lòng của người dân.

Như đã nêu ở trên, các quy định nghĩa vụ của công chức và các tiêu chí đánh giá chất lượng, xếp loại hằng năm của công chức có nhiều điểm tương đồng, vì vậy có thể thấy được việc thực hiện nghĩa vụ của công chức thông qua đánh giá chất lượng, xếp loại hằng năm của công chức. Việc đánh giá chất lượng, xếp loại hằng năm của công chức dựa trên cơ sở các tiêu chí cụ thể²³, được quy định trong Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức (sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 48/2023/NĐ-CP). Hiện nay việc đánh giá, xếp loại hằng năm của công chức được thực hiện trên cơ sở Nghị định số 335/2025/NĐ-CP ngày 21/12/2025 của Chính phủ quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức.

Theo báo cáo của Bộ Nội vụ, năm 2023 có 254.757 công chức, trong đó có 45.696 người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (tỉ lệ 17,93%), 165.939 người hoàn thành tốt

nhiệm vụ (tỉ lệ 65,13%), có 28.689 người hoàn thành nhiệm vụ (tỉ lệ 11,26%) và 14.733 người không hoàn thành nhiệm vụ (tỉ lệ 5,78%)²⁴.

Qua số liệu này, có thể có nhận định công chức thực hiện tốt nghĩa vụ trong công vụ nhưng lại bộc lộ mâu thuẫn là khi đánh giá, xếp loại công chức lại dựa vào tỉ lệ được ấn định trước, tỉ lệ được đánh giá xuất sắc là 20%, có thể được nâng lên nhưng không quá 25%.

Qua khảo sát 1580 công chức trong cơ quan hành chính nhà nước, khi được hỏi về đánh giá kết quả thực hiện trách nhiệm kỉ luật đối với công chức hiện nay, kết quả cho thấy: có 58% số người được hỏi đánh giá ở mức “tốt”, 8,86% đánh giá ở mức “rất tốt”; 25,32% đánh giá “bình thường”; có 7,68% số công chức đánh giá việc thực hiện trách nhiệm kỉ luật “chưa tốt”²⁵.

Việc thực hiện nghĩa vụ của công chức có thể được phản ánh thông qua chỉ số hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS). Kết quả cho thấy, chỉ số SIPAS năm 2022 đạt trung bình cả nước là 80,08%. Đến năm 2023, chỉ số này đạt 82,66%, tăng 2,58% so với năm 2022. Năm 2024, chỉ số SIPAS tiếp tục tăng, đạt mức trung bình 83,94%, tăng 1,28% so với năm 2023²⁶. Chỉ số SIPAS

²³ Như đã nêu ở phần trên, các tiêu chí đánh giá chất lượng, xếp loại công chức có nhiều tiêu chí giao thoa với các tiêu chí về thực hiện nghĩa vụ của công chức.

²⁴ Đức Minh (2024), *Bộ trưởng Bộ Nội vụ: Hơn 14.700 công chức không hoàn thành nhiệm vụ*, <https://plo.vn/bo-truong-bo-noi-vu-hon-14700-cong-chuc-khong-hoan-thanh-nhiem-vu-post815089.html>, truy cập 30/4/2026.

²⁵ Hồ Đức Hiệp (2026), *Trách nhiệm kỉ luật đối với công chức*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 136 - 137.

²⁶ Bộ Nội vụ (2025), *Công bố kết quả Chỉ số hài lòng về sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước và*

năm 2025 đạt 83,09%, giảm 0,78% so với năm 2024 nhưng vẫn cao hơn năm 2023 khoảng 0,43%²⁷.

Dựa trên kết quả chỉ số SIPAS qua các năm, cùng với kết quả đánh giá, xếp loại công chức hằng năm, có thể khẳng định rằng về cơ bản, công chức nhà nước đã thực hiện tương đối tốt nghĩa vụ của mình trong hoạt động công vụ. Điều này phản ánh những chuyển biến tích cực của công cuộc cải cách hành chính, hướng tới xây dựng nền hành chính nhà nước chính quy, chuyên nghiệp, liêm chính, dân chủ; đồng thời góp phần xác lập trật tự, kỷ cương trong hoạt động công vụ và từng bước nâng cao hiệu quả đánh giá công chức dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm.

Thứ hai, đánh giá trách nhiệm kỷ luật của công chức thông qua việc xử lý kỷ luật đối với công chức. Theo thống kê năm 2021, có 20.382 cán bộ, công chức, viên chức bị xử lý kỷ luật, chiếm tỉ lệ 1%, trong đó cán bộ, công chức là 12.651 người, chiếm tỉ lệ 0,62%, viên chức là 7.731 người, chiếm tỉ lệ 0,38 %²⁸; năm 2023 có 17.808 cán bộ, công chức, viên chức bị xử lý kỷ luật²⁹; năm 2024 các bộ,

ngành, địa phương đã xử lý kỷ luật 4.741 cán bộ, công chức, viên chức gồm: 379 cán bộ, 1.124 công chức, 3.238 viên chức³⁰.

Như vậy, tình trạng vi phạm kỷ luật của công chức có xu hướng giảm, điều này có nghĩa công chức có trách nhiệm hơn trong thực hiện nghĩa vụ, bổn phận nhưng cũng có thể còn nhiều vi phạm kỷ luật “mờ” chưa được phát hiện hoặc công tác xử lý kỷ luật có phần bị buông lỏng, chưa nghiêm, hoặc số lượng công chức trong biên chế giảm nhiều so với những năm trước đây nên số lượng người bị kỷ luật cũng giảm xuất tính trên tổng số biên chế.

Về các hành vi vi phạm kỷ luật, nghiên cứu cho thấy không có công bố chính thức nào của cơ quan nhà nước. Qua khảo sát thực tiễn với câu hỏi “Theo ông/bà, thực tiễn tại cơ quan, công chức bị xử lý kỷ luật do các hành vi gì?” với các sự lựa chọn như sau: vi phạm quy định của Đảng liên quan đến hoạt động công vụ; các quy định về nghĩa vụ của cán bộ, công chức; những việc cán bộ, công chức không được làm; vi phạm đạo đức công vụ, văn hoá giao tiếp ở công sở, giao tiếp với nhân dân; vi phạm nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị³¹.

Thống kê các đáp án nhận được thông qua biểu đồ sau:

-vien-cong-chuc-vien-chuc-bi-ky-luat-trong-nam-2023-20231219154858311.htm, truy cập 21/5/2026.

³⁰ Thu Hằng (2024), *Kỷ luật gần 5.000 cán bộ, công chức, viên chức trong năm 2024*, <https://vietnamnet.vn/ky-luat-gan-5-000-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-trong-nam-2024-2354880.html>, truy cập 21/5/2026.

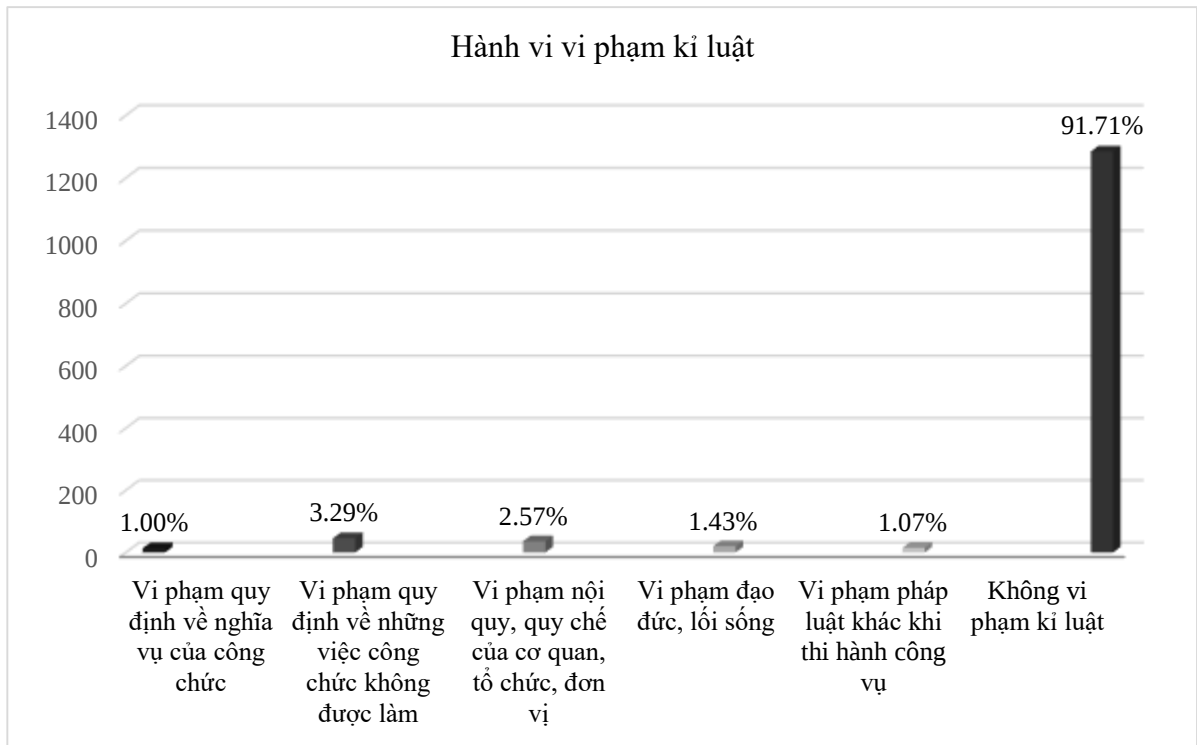
³¹ Hồ Đức Hiệp (2026), *Trách nhiệm kỷ luật đối với công chức*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 115.

Chỉ số cải cách hành chính năm 2024, <https://moha.gov.vn/tin-tuc/cong-bo-ket-qua-chi-so-hai-long-ve-su-phuc-vu-cua---oid57024>, truy cập 21/5/2026.

²⁷ Bộ Nội vụ (2026), *Tài liệu công bố Chỉ số SIPAS, Chỉ số PAR Index 2025*, <https://moha.gov.vn/tin-tuc/tai-lieu-cong-bo-chi-so-sipas-chi-so-par-index-2025---id19459>, truy cập 21/5/2026.

²⁸ Trương Hải Long (chủ biên) (2023), *Xây dựng nền công vụ liên thông thống nhất, chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, thực tài*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 15 - 16.

²⁹ Thế Kha (2023), *Hơn 17.800 cán bộ đảng viên, công chức, viên chức bị kỷ luật trong năm 2023*, <https://dantri.com.vn/thoi-su/hon-17800-can-bo-dang>



Thực tiễn khảo sát cho thấy, vi phạm quy định về những việc công chức không được làm là hành vi được phản ánh nhiều nhất, hành vi vi phạm pháp luật khác khi thi hành công vụ được các chủ thể tham gia khảo sát lựa chọn nhưng không cung cấp hành vi cụ thể là hành vi nào. Tổng số ý kiến lựa chọn hành vi vi phạm là 131, chiếm 8.29% số lượng trả lời. Trong đó, hành vi được lựa chọn nhiều nhất là “vi phạm quy định về những việc công chức không được làm”, với 46 lượt chọn (chiếm 3,29%). Các hành vi khác được lựa chọn gồm: vi phạm nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị (36 lượt - 2,57%), vi phạm đạo đức, lối sống (20 lượt - 1,43%), vi phạm pháp luật khác khi thi hành công vụ (15 lượt - 1,07%) và vi phạm quy định về nghĩa vụ của công chức (14 lượt - 1,00%). Ngoài ra, qua tổng hợp có 1284 (chiếm 91.71%) lựa chọn: Tại cơ quan, đơn

vị mà công chức tham gia khảo sát, không có công chức thực hiện hành vi vi phạm kỉ luật. Con số này là khá lớn, qua đó có thể thấy, đội ngũ công chức càng ngày nâng cao được ý thức tuân thủ các quy định của pháp luật. Do đó, trách nhiệm kỉ luật của cán bộ, công chức được đánh giá thông qua nhiều căn cứ khác nhau, trên cơ sở đó mới thấy được thực chất trách nhiệm kỉ luật của công chức.

Trách nhiệm kỉ luật của công chức hiểu theo nghĩa tích cực và tiêu cực là hiện tượng xã hội-pháp luật, cũng giống như mọi vi phạm pháp luật khác chịu ảnh hưởng của môi trường chính trị, pháp luật, kinh tế, văn hoá-xã hội. Vì vậy, để đi tìm nguyên nhân của tình trạng không thực hiện, thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ, vi phạm kỉ luật của công chức phải đi tìm từ trong lòng xã hội, có nghĩa phải đi tìm nguyên nhân khách quan và chủ quan của tình trạng này. Có rất

nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu trách nhiệm, vi phạm kỉ luật công chức, có thể kể ra một số nguyên nhân sau:

Một là, do sự tác động tiêu cực của kinh tế thị trường. Nền kinh tế thị trường vận động theo quy luật giá trị, quy luật cung cầu, quy luật cạnh tranh, quy luật thặng dư... ảnh hưởng tích cực, tiêu cực đến mọi quan hệ xã hội, mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, kể cả quan hệ trong hoạt động công vụ. Trong cơ chế đó vì muốn làm giàu, nên có công chức vì vụ lợi đã bằng mọi cách, bất chấp cả đạo đức, nghĩa vụ công vụ, pháp luật, vi phạm kỉ luật, vi phạm pháp luật, miễn là mang lại lợi ích vật chất cho mình, gia đình và người thân.

Hai là, pháp luật về công vụ, công chức, về trách nhiệm kỉ luật của công chức chậm hoàn thiện, đổi mới, còn mâu thuẫn, chồng chéo, không rõ ràng, chưa tương thích giữa kỉ luật của Đảng với kỉ luật nhà nước, đặc biệt là những quy định về nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm của công chức trong thi hành công vụ, những người có chức vụ, quyền hạn vi phạm kỉ luật, lợi dụng để ban hành những quyết định trái pháp luật vì mục đích vụ lợi cho mình, gia đình, người thân của mình, làm tổn hại đến lợi ích nhà nước, xã hội, cá nhân, tổ chức, làm giảm lòng tin của nhân dân vào Đảng, Nhà nước. Mặt khác, các biện pháp kỉ luật còn khá đơn giản, chưa có tính kế thừa, một số biện pháp trước đó đã được áp dụng, ví dụ như: hạ ngạch, hạ bậc lương, chuyển đi làm việc khác với mức lương thấp hơn không còn được áp dụng. Các biện pháp kỉ luật chủ yếu là hậu quả tinh thần, hậu quả về kinh tế

không có hoặc có nhưng không đáng kể.

Ba là, kiểm soát quyền lực nhà nước chưa được thực hiện triệt để, đôi khi còn mang tính hình thức, đặc biệt là kiểm soát của các cơ quan nhà nước ở cùng cấp, các cơ quan trong cùng hệ thống, kiểm soát nội bộ trong cơ quan nhà nước không có hiệu quả, chưa mang lại kết quả như mong đợi, chưa phát huy được vai trò kiểm soát của các tổ chức xã hội, của quần chúng.

Bốn là, phát hiện, xử lí kỉ luật không kịp thời, không thường xuyên, chưa nghiêm đối với những hành vi vi phạm kỉ luật của công chức, vẫn có tình trạng xử lí “nội bộ”, xử lí không công bằng nên không ít trường hợp người được đề bạt chức vụ cao hơn nhưng trước đó đã vi phạm pháp luật, vi phạm kỉ luật; có những trường hợp, nhiều người đã nghỉ hưu, thôi giữ các chức vụ trong bộ máy nhà nước thì mới phát hiện ra vi phạm và bị xử lí kỉ luật “cách” tất cả các chức vụ trong đảng, hay thậm chí bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

Năm là, thiếu cơ chế bảo vệ người tố giác hành vi vi phạm kỉ luật trong công vụ. Tình trạng vi phạm kỉ luật không được phát hiện kịp thời vì thiếu cơ chế hữu hiệu bảo vệ người tố giác, dẫn đến tâm lí e dè hoặc sợ bị trù dập khi báo cáo hành vi vi phạm kỉ luật. Theo Transparency International, các quốc gia không thiết lập được hệ thống bảo vệ người tố giác sẽ khó đạt được sự minh bạch trong quản trị công³².

Sáu là, sự suy giảm, tha hoá về đạo đức

³² Transparency International, *Whistleblowing*, <https://knowledgehub.transparency.org/topics/whistleblowing?>, truy cập 25/4/2026.

và trách nhiệm công vụ. Một số công chức không tôn trọng Hiến pháp, pháp luật, các quy tắc kỉ luật, giá trị của đạo đức công vụ và trách nhiệm đối với xã hội, nhà nước, tổ chức mà mình phải phục vụ, dẫn đến việc xem nhẹ, coi thường các nguyên tắc, kỉ luật, kỉ cương, các quy định trong hoạt động công vụ.

Bảy là, văn hoá công vụ và trách nhiệm giải trình còn thấp. Tâm lí “dĩ hoà vi quý”, thiếu phê bình và tự phê bình nghiêm túc trong cơ quan, tổ chức, làm giảm hiệu lực, hiệu quả của kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lí những hành vi vi phạm kỉ luật. Báo cáo trách nhiệm giải trình đôi khi còn hình thức, báo cáo chung chung, ít nội dung cụ thể, sát thực, thiếu trách nhiệm đối với chủ thể yêu cầu giải trình, thậm chí còn lẩn tránh trách nhiệm giải trình. Văn hoá tổ chức yếu kém là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến sự phổ biến của các hành vi vi phạm đạo đức trong khu vực công.

Tám là, chênh lệch tiền lương và chi phí sinh hoạt, giá cả hàng hoá tiêu dùng ngày càng gia tăng, tình trạng lạm phát, sức mua của đồng tiền giảm. Thực tiễn mức lương của cán bộ, công chức còn thấp so với những khu vực khác, không đủ để đáp ứng nhu cầu cuộc sống, vì vậy có công chức lợi dụng chức vụ, quyền hạn thực hiện những hành vi vi phạm kỉ luật, pháp luật để “tăng thu nhập”. Tài liệu của OECD cũng chỉ ra rằng chế độ lương thưởng không công bằng có thể làm tăng nguy cơ tham nhũng trong khu vực công³³.

5. Giải pháp tăng cường trách nhiệm kỉ luật của công chức

Thứ nhất, tăng cường giáo dục trách nhiệm kỉ luật, đạo đức cho mọi công chức, đặc biệt là công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lí.

Giáo dục trách nhiệm kỉ luật cùng với giáo dục đạo đức công vụ không chỉ là công cụ giúp công chức nhận thức đúng đắn về trách nhiệm kỉ luật, trách nhiệm, bổn phận công vụ, mà còn là phương thức xây dựng văn hoá tổ chức, văn hoá công vụ, thúc đẩy, tăng cường pháp chế, kỉ luật, kỉ cương trong công vụ. Do đó cần tập trung vào giáo dục trách nhiệm kỉ luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp và ý thức tổ chức, tôn trọng, chấp hành pháp luật, kỉ luật. Khi cán bộ, công chức nhận thức và tự rèn luyện ý thức kỉ luật, trách nhiệm kỉ luật, đạo đức công vụ, coi đó là bổn phận, nghĩa vụ của mình thì trách nhiệm kỉ luật được tăng cường, giảm tình trạng vi phạm kỉ luật, vi phạm pháp luật.

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm kỉ luật của công chức.

Như đã nêu ở trên, cùng với pháp luật về công vụ, cán bộ, công chức, trách nhiệm kỉ luật của công chức là chế định pháp luật cần được hoàn thiện về nội dung, hình thức theo hướng chặt chẽ hơn. Đây là yếu tố then chốt để ngăn ngừa tình trạng lợi dụng kẽ hở nhằm thực hiện hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức công vụ, vi phạm kỉ luật trong cơ quan, tổ chức. Bên cạnh đó cần tăng tính răn đe thông qua khung pháp lí

Development (OECD) (2017), *Preventing Corruption in Public Administration: Policy Recommendations*, OECD Publishing, tr. 35 - 38.

³³ Organisation for Economic Co-operation and

hình sự nghiêm minh sẽ góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới nhấn mạnh việc xây dựng “*hệ thống pháp luật dân chủ, công bằng, nhân đạo, đầy đủ, đồng bộ, thống nhất, kịp thời, khả thi, công khai, minh bạch, ổn định, dễ tiếp cận, mở đường cho đổi mới sáng tạo, phát triển bền vững và cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật nghiêm minh, nhất quán*”. Pháp luật về chế độ công vụ, về trách nhiệm kỉ luật phải thường xuyên được đổi mới phù hợp với yêu cầu thực tiễn của từng giai đoạn cách mạng, đồng thời cần tham khảo pháp luật của các quốc gia trên thế giới về các biện pháp kỉ luật cán bộ, công chức. Ở Cộng hoà Liên bang Đức, các biện pháp kỉ luật công chức liên bang không chỉ là những biện pháp tác động đến tinh thần mà chú trọng cả những biện pháp kỉ luật mang tính kinh tế như: phạt tiền, hạ lương, chuyển làm vị trí khác cùng chuyên môn nhưng có mức lương thấp hơn, buộc thôi việc, giảm lương hưu, cắt lương hưu³⁴.

Thứ ba, tăng cường kiểm soát việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của công chức.

Để tăng cường phẩm chất chính trị, đạo đức, trách nhiệm kỉ luật, giảm những hành vi vi phạm kỉ luật, vi phạm pháp luật, cần phải thiết lập được cơ chế kiểm soát một cách hữu hiệu giữa các cơ quan nhà nước trong

việc thực hiện quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp, tránh tình trạng hình thức. Đồng thời cần phải thường xuyên, tăng cường kiểm tra, thanh tra công vụ trong nội bộ, đặc biệt là hệ thống hành chính nhà nước đối với mọi hoạt động công vụ của công chức. Cùng với đó phải kết hợp, đề cao vai trò kiểm tra, giám sát của Đảng, của các tổ chức chính trị-xã hội, của các tổ chức xã hội, giám sát của công dân đối với việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của công chức, đồng thời phát huy vai trò của các phương tiện thông tin đại chúng là phương thức quan trọng sẽ giúp kiểm tra, giám sát chặt chẽ hơn các hành vi công vụ để đảm bảo kỉ luật, kỉ cương trong hoạt động công vụ. Cùng với đó, cần tăng cường trách nhiệm giải trình của công chức, đây không chỉ là yếu tố ràng buộc quyền lực mà còn giúp tạo niềm tin giữa chính phủ và người dân³⁵.

Thứ tư, phát hiện kịp thời, xử lí nghiêm minh những hành vi vi phạm kỉ luật của công chức, bắt luận người đó là ai, không có “vùng cấm”.

Tính nghiêm minh trong xử lí vi phạm là yếu tố cốt lõi để xây dựng văn hoá tổ chức minh bạch, không thể chỉ dựa vào giáo dục và thuyết phục để duy trì kỉ cương mà cần có cơ chế xử phạt rõ ràng và công khai để tạo ra hiệu ứng răn đe. Bên cạnh đó cần công khai danh tính những người vi phạm và các biện pháp xử lí, qua đó sẽ tạo được

³⁴ Yuliia Volkova (2023), *tlđd*, tr. 40 - 50.

³⁵ Nguyễn Đình Quyền (2022), “Tăng cường trách nhiệm giải trình trong công tác cán bộ để xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số 5, tr. 9 - 12.

sự công khai, minh bạch, tạo được niềm tin của công chức. Thực tiễn đã minh chứng rằng, sẽ không có trật tự, kỉ cương, kỉ luật nào được thiết lập chỉ bằng giáo dục, thuyết phục mà cần phải được thiết lập trên cơ sở của việc xử lí, trừng phạt kịp thời, nghiêm minh đối với mọi hành vi vi phạm kỉ luật dù là nhỏ nhất để sao cho không còn tình trạng vi phạm mà “hạ cánh an toàn”. Bên cạnh đó, cần phải công bố công khai, minh bạch đối với mọi hành vi vi phạm kỉ luật trong hoạt động công vụ của công chức, tránh tình trạng kết luận chung chung như: “Những vi phạm, khuyết điểm của ông/bà đã gây dư luận xấu, làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, Nhà nước và cá nhân. Nhận thức rõ trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước và nhân dân, ông/bà đã có đơn xin thôi giữ các chức vụ được phân công và nghỉ công tác”, “xin thôi giữ các chức vụ được phân công và nghỉ công tác”, không phải là biện pháp kỉ luật, nếu đối chiếu với Luật Cán bộ, công chức năm 2025.

Bên cạnh đó cần phải tạo được dư luận xã hội, dư luận trong cơ quan, tổ chức, đơn vị để xã hội, cộng đồng lên án những hành vi vi phạm kỉ luật của công chức, có như vậy tính lan toả của các biện pháp xử lí mới tới mọi đối tượng là công chức.

Thứ năm, cải cách tiền lương của công chức.

Cải cách tiền lương là giải pháp quan trọng nhằm tăng cường trách nhiệm kỉ luật của công chức. Hệ thống tiền lương cần được xây dựng công bằng, hợp lí, phản ánh đúng năng lực và trách nhiệm của từng công chức. Việc áp dụng chính sách lương

gắn liền với hiệu quả công việc sẽ tạo động lực thúc đẩy công chức làm việc hiệu quả hơn. Đồng thời, chế độ tiền lương, thưởng phải bảo đảm sự minh bạch, kịp thời và công bằng, qua đó giảm thiểu tham nhũng và hối lộ. Các hình thức đãi ngộ đặc biệt cần được triển khai đối với công chức có thành tích xuất sắc, khuyến khích họ phát huy tối đa năng lực.

Thứ sáu, công tác kiểm tra, giám sát công chức cần được thực hiện định kì, nghiêm túc và kết hợp với các biện pháp xử lí vi phạm kỉ luật một cách công bằng, minh bạch, nhằm xây dựng môi trường công vụ hiệu quả và chuyên nghiệp.

Kết luận

Trách nhiệm kỉ luật của công chức là nền tảng quan trọng để xây dựng nền công vụ liêm chính, minh bạch, hiệu quả và công bằng. Tình trạng vi phạm pháp luật như: tham nhũng, lãng phí hay lạm quyền không chỉ làm xói mòn niềm tin của nhân dân mà còn gây tổn thất lớn cho xã hội. Để khắc phục, cần triển khai đồng bộ các giải pháp từ nâng cao ý thức đạo đức công vụ, hoàn thiện pháp luật, kiểm soát quyền lực đến xử lí nghiêm minh các vi phạm, đồng thời xây dựng văn hoá thượng tôn pháp luật và trách nhiệm cá nhân. Việc duy trì và củng cố kỉ luật, kỉ cương, pháp chế trong công vụ, đòi hỏi nỗ lực lâu dài của cả hệ thống chính trị, các tổ chức xã hội và toàn dân. Đây chính là yếu tố cốt lõi để nâng cao chất lượng, ý thức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân của công chức và thúc đẩy sự phát triển bền vững, dân chủ và văn minh của xã hội./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cao Minh Công (2012), *Trách nhiệm công vụ và đạo đức công chức ở nước ta hiện nay*, Luận án tiến sĩ triết học, Viện Triết học, Hà Nội.
2. Cao Vũ Minh (2021), “Bắt cập trong quy định pháp luật về xử lý kỉ luật cán bộ, công chức”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, số 3.
3. Cao Vũ Minh, Nguyễn Thị Thiện Trí (2013), “Một số vấn đề về trách nhiệm kỉ luật của viên chức”, *Tạp chí Khoa học pháp lý*, số 6.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV (tập II)*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật.
5. Đào Duy Anh (2005), *Hán Việt từ điển*, Nxb. Văn hoá - Thông tin.
6. Đỗ Minh Hợp (2007), “Tự do và trách nhiệm trong đạo đức học hiện sinh”, *Tạp chí Triết học*, số 12.
7. Hồ Đức Hiệp (2026), *Trách nhiệm kỉ luật đối với công chức*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.
8. Lê Như Thanh (2009), *Cơ sở lý luận và thực tiễn về nghĩa vụ, quyền, trách nhiệm của công chức ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ quản lý hành chính công, Học viện Hành chính, Hà Nội.
9. Nguyễn Cửu Việt (2013), *Luật Hành chính Việt Nam*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
10. Nguyễn Đình Quyền (2022), “Tăng cường trách nhiệm giải trình trong công tác cán bộ để xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số 5.
11. Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb. Văn hoá - Thông tin.
12. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Preventing Corruption in Public Administration: Policy Recommendations*.
13. Ozegov (1968), *Từ điển tiếng Nga*, Nxb. Bách khoa thư Xô Viết.
14. Transparency International, *Whistleblowing*, <https://knowledgehub.transparency.org/topics/whistleblowing?>
15. Trương Hải Long (chủ biên) (2023), *Xây dựng nền công vụ liên thông thống nhất, chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, thực tài*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
16. Viện Ngôn ngữ học, Trung tâm từ điển học (2002), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng.
17. Vũ Thư (2020), “Một số vấn đề về hoàn thiện chế định trách nhiệm kỉ luật hành chính ở Việt Nam”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật*, số 6.
18. Yuliia Volkova (2023), “Disciplinary Liability of Civil Servants in Certain Countries of the European Union and the World”, *Право України*, No. 12.
19. Д. Н. Бахрах (2010), Административное право России допущено Министерством образования Российской Федерации (пятое издание с исправлениями и дополнениями), Издательство Эксмо, Москва [tạm dịch: Đ. N. Bakhrah (2010), *Luật hành chính Nga*, Bộ Giáo dục Liên bang Nga ấn hành (tái bản lần thứ năm có sửa chữa, bổ sung), Nxb. OMEGA].