

HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ LOẠI TRỪ TRÁCH NHIỆM KỶ LUẬT CỦA CÔNG CHỨC

TRẦN THỊ DIỆU LINH^{1,*} - TRẦN VŨ GIA HÂN¹ -
HOÀNG NHẬT ANH¹ - NGUYỄN ĐỨC NAM ANH¹

¹Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

*Email: linhttd22504c@st.uel.edu.vn

Ngày nhận bài: 18/5/2026

Ngày sửa bài: 8/6/2026

Ngày duyệt đăng bài: 19/6/2026

Tóm tắt:

Loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức là một chế định pháp lý có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm tính công bằng, khách quan và đúng pháp luật trong hoạt động xử lý kỷ luật công chức. Trên cơ sở phân tích các quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và các văn bản hướng dẫn thi hành, bài viết đánh giá những điểm tích cực cũng như những hạn chế, bất cập trong quy định pháp luật về loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức. Từ đó, bài viết đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật, góp phần nâng cao hiệu quả áp dụng chế định này trong thực tiễn.

Từ khóa: công chức, trách nhiệm kỷ luật, loại trừ trách nhiệm kỷ luật, xử lý kỷ luật.

Improving legal provisions on the exclusion of disciplinary liability for civil servants

Abstract:

The exclusion of disciplinary liability for civil servants is an important legal institution for ensuring fairness, objectivity, and legality in disciplinary proceedings against civil servants. Based on an analysis of the 2025 Law on Cadres and Civil Servants and its implementing regulations, this study evaluates the positive aspects as well as the limitations and shortcomings of current legal provisions governing the exclusion of disciplinary liability. The study subsequently proposes several recommendations for improving the law and enhancing the practical effectiveness of this legal institution.

Keywords: civil servants, disciplinary liability, exclusion of disciplinary liability, disciplinary action.

1. Đặt vấn đề

Trách nhiệm kỷ luật là một trong những chế định pháp lý quan trọng nhằm bảo đảm kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động công vụ. Tuy nhiên, không phải mọi hành vi có dấu hiệu vi phạm đều làm phát sinh trách nhiệm kỷ luật. Trong một số trường hợp, do không có lỗi hoặc thuộc các trường hợp được pháp luật quy định, công chức sẽ được loại trừ trách nhiệm kỷ luật. Việc xác định đúng các trường hợp này không chỉ bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của công chức mà còn góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước.

Mặc dù Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 172/2025/NĐ-CP đã bước đầu quy định về loại trừ trách nhiệm kỷ luật, nhưng vẫn còn một số nội dung chưa rõ ràng và chưa thống nhất trong quá trình áp dụng. Vì vậy, bài viết tập trung phân tích các quy định pháp luật hiện hành, chỉ ra những bất cập và đề xuất một số kiến nghị nhằm tiếp tục hoàn thiện pháp luật về loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính trên cơ sở kết hợp một số phương pháp nghiên cứu pháp lý. Trước hết, phương pháp phân tích và tổng hợp được sử dụng để nghiên cứu các quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2025, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP và các văn bản pháp luật có liên quan nhằm làm rõ nội dung, bản chất pháp lý của chế định loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức theo pháp luật Việt Nam hiện hành. Đồng thời, bài viết kế thừa và tổng hợp các quan điểm từ sách chuyên khảo, giáo trình, bài báo khoa học và các công trình nghiên cứu trước đây để đánh giá những kết quả đạt được cũng như những hạn chế trong quy định pháp luật hiện hành. Bên cạnh đó, phương pháp phân tích, đối chiếu và bình luận pháp lý được vận dụng để so sánh quy định giữa pháp luật kỷ luật công vụ với pháp luật hình sự, dân sự, qua đó nhận diện các bất cập về sự phân định giữa loại trừ và miễn trách nhiệm kỷ luật, tính khái quát của các quy định dẫn chiếu, và sự thiếu thống nhất giữa văn bản luật với nghị định hướng dẫn. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, bài viết đưa ra các kiến nghị hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng thực tiễn và tạo hành lang pháp lý an toàn để công chức vững tâm thực thi công vụ.

3. Khái quát về loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức

Trách nhiệm kỷ luật của công chức là hậu quả pháp lý bất lợi mà công chức phải chịu khi có hành vi vi phạm kỷ luật và đáp ứng đầy đủ các điều kiện để bị xử lý theo quy định của pháp luật¹. Tuy nhiên, trên thực tế không phải mọi hành vi có dấu hiệu vi phạm đều làm phát sinh trách nhiệm kỷ luật. Trong một số trường hợp, mặc dù công chức thực hiện hành vi thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật về xử lý kỷ luật nhưng hành vi đó không bị coi là vi phạm do không tồn tại yếu tố lỗi hoặc chủ thể không đủ điều kiện để chịu trách nhiệm kỷ luật. Khi đó, công chức sẽ không bị áp dụng bất kỳ hình thức kỷ luật nào theo quy định của pháp luật.

Dưới góc độ khoa học pháp lý, những trường hợp nêu trên được xác định là loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức. Bản chất của chế định này là loại trừ khả năng phát sinh trách nhiệm kỷ luật ngay từ đầu, bởi hành vi hoặc chủ thể không đáp ứng đầy đủ các căn cứ làm phát sinh trách nhiệm pháp lý. Vì vậy, khác với trường hợp miễn trách nhiệm kỷ luật - khi công chức đã có hành vi vi phạm nhưng được pháp luật cho phép không áp dụng hình thức kỷ luật trong những điều kiện nhất định - loại trừ trách nhiệm kỷ luật được đặt ra khi hành vi không đủ cơ sở pháp lý để xác định là vi phạm kỷ luật².

Việc ghi nhận các trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm nguyên tắc công bằng, khách quan và đúng pháp luật trong xử lý kỷ luật công chức. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của công chức khi thực hiện nhiệm vụ, hạn chế tình trạng xử lý kỷ luật một cách máy móc, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ và tăng cường tính minh bạch trong quản lý đội ngũ công chức.

Hiện nay, cơ sở pháp lý điều chỉnh chế định loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức được xác lập chủ yếu trong Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 172/2025/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 251/2025/NĐ-CP) (gọi tắt là *Nghị định số 172/2025/NĐ-CP*) của Chính phủ quy định về xử

lý kỷ luật cán bộ, công chức. So với các quy định trước đây, hệ thống pháp luật hiện hành đã có bước phát triển quan trọng khi lần đầu tiên ghi nhận trực tiếp chế định loại trừ trách nhiệm kỷ luật trong một đạo luật do Quốc hội ban hành. Đây là lần đầu tiên một đạo luật do Quốc hội ban hành quy định về loại trừ, giảm trách nhiệm kỷ luật đối với công chức.

Theo khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2025, công chức được xem xét loại trừ, miễn hoặc giảm trách nhiệm kỷ luật trong các trường hợp: chấp hành quyết định trái pháp luật của cấp trên nhưng đã thực hiện nghĩa vụ báo cáo theo quy định; thực hiện đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục và không vụ lợi nhưng vẫn gây thiệt hại vì lý do khách quan; thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo đã được cơ quan có thẩm quyền cho phép và được xác định có động cơ trong sáng vì lợi ích chung; trường hợp bất khả kháng theo quy định của pháp luật và các trường hợp khác theo quy định của pháp luật hoặc của cấp có thẩm quyền.

Để cụ thể hóa quy định của Luật, Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP đã phân định rõ giữa các trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật, miễn trách nhiệm kỷ luật, giảm nhẹ mức kỷ luật và tăng nặng mức kỷ luật. Đáng chú ý, khoản 1 Điều 4 quy định các trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật được thực hiện theo quy định của Bộ luật Hình sự và các quy định pháp luật khác có liên quan. Điều này cho thấy nhà làm luật không xây dựng một danh mục riêng về các trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật trong nghị định mà lựa chọn phương thức viện dẫn sang các quy định chung của hệ thống pháp luật để bảo đảm tính thống nhất trong áp dụng.

Có thể thấy, pháp luật hiện hành đã tạo lập cơ sở pháp lý tương đối đầy đủ cho việc xác định các trường hợp công chức không phải chịu trách nhiệm kỷ luật hoặc được xem xét loại trừ trách nhiệm kỷ luật. Tuy nhiên, việc Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định chung về loại trừ, miễn và giảm trách nhiệm kỷ luật trong cùng một điều luật, trong khi Nghị định số 172/2025/NĐ-CP mới thực hiện sự phân định cụ thể giữa các chế định này, cho thấy vẫn còn một số bất cập để tiếp tục hoàn thiện kỹ thuật lập pháp, góp phần bảo đảm tính minh bạch và thống nhất trong quá trình áp dụng pháp luật.

4. Bất cập trong các quy định pháp luật về loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức

Thứ nhất, quy định về loại trừ trách nhiệm kỷ luật và miễn trách nhiệm kỷ luật của công chức chưa được phân định rõ ràng. Trong khoa học pháp lý, loại trừ trách nhiệm pháp lý và miễn trách nhiệm pháp lý là hai chế định có bản chất hoàn toàn khác nhau³. Theo đó, loại trừ trách nhiệm pháp lý được áp dụng trong trường hợp hành vi hoặc chủ thể không đáp ứng các điều kiện làm phát sinh trách nhiệm pháp lý nên không đặt ra việc áp dụng chế tài. Ngược lại, miễn trách nhiệm pháp lý chỉ được đặt ra khi chủ thể đã thực hiện hành vi vi phạm, có đầy đủ căn cứ để phải chịu trách nhiệm pháp lý nhưng do đáp ứng các điều kiện do pháp luật quy định nên được miễn áp dụng chế tài. Sự phân định này cũng được ghi nhận trong Bộ luật Hình sự năm 2015 (được sửa đổi, bổ sung năm 2017) khi Chương IV quy định về các trường hợp loại trừ trách nhiệm hình sự, còn Điều 29 quy định về miễn trách nhiệm hình sự⁴.

Tuy nhiên, pháp luật về xử lý kỷ luật công chức hiện hành vẫn chưa thể hiện rõ sự phân định giữa hai chế định này. Cụ thể, khoản 1 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP quy định: “*Các trường hợp loại trừ kỷ luật được thực hiện theo quy định của Bộ luật Hình sự và các quy định của pháp luật có liên quan*”. Trong khi đó, khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP quy định:

“*Các trường hợp được miễn kỷ luật gồm:*

a) *Được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi có hành vi vi phạm;*
b) *Phải chấp hành quyết định của cấp trên theo quy định tại khoản 5 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2025;*

c) *Được cấp có thẩm quyền xác nhận vi phạm trong tình thế cấp thiết, do sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan theo quy định của Bộ luật Dân sự và pháp luật về tình trạng khẩn cấp khi thi hành công vụ;*

d) *Đã thực hiện theo đúng quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, không vụ lợi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ nhưng có gây ra thiệt hại vì lý do khách quan;*

đ) Thực hiện đề xuất về đổi mới, sáng tạo được cơ quan có thẩm quyền cho phép và được cấp có thẩm quyền xác định đã thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung nhưng có thiệt hại xảy ra;

e) Có hành vi vi phạm đến mức bị xử lý kỷ luật nhưng đã qua đời.”

Từ quy định trên có thể thấy, các trường hợp quy định tại điểm a, điểm b và điểm c khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP được xếp vào nhóm miễn kỷ luật. Tuy nhiên, xét về bản chất pháp lý, đây lại là những trường hợp không làm phát sinh trách nhiệm kỷ luật. Người mất năng lực hành vi dân sự không đáp ứng điều kiện chủ thể chịu trách nhiệm kỷ luật; công chức chấp hành quyết định của cấp trên theo khoản 5 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 không bị xem là có lỗi; tương tự, trường hợp thực hiện hành vi trong tình thế cấp thiết, do sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan cũng không làm phát sinh trách nhiệm pháp lý theo quy định của Bộ luật Dân sự và pháp luật về tình trạng khẩn cấp. Vì vậy, việc quy định các trường hợp này là trường hợp miễn kỷ luật chưa phản ánh đúng bản chất của chế định loại trừ trách nhiệm kỷ luật, đồng thời chưa bảo đảm sự thống nhất với lý luận chung về trách nhiệm pháp lý cũng như các quy định của pháp luật có liên quan.

Thứ hai, quy định về các trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật còn mang tính khái quát, gây khó khăn trong quá trình áp dụng. Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP chỉ quy định: “*Các trường hợp loại trừ kỷ luật được thực hiện theo quy định của Bộ luật Hình sự và các quy định của pháp luật có liên quan*”. Quy định này chỉ mang tính dẫn chiếu mà không xác định cụ thể những trường hợp nào được loại trừ trách nhiệm kỷ luật. Trong khi đó, việc dẫn chiếu đến nhiều văn bản pháp luật khác nhau như Bộ luật Hình sự, Bộ luật Dân sự và các quy định chuyên ngành khiến người áp dụng pháp luật gặp khó khăn trong việc xác định căn cứ pháp lý, đặc biệt đối với những trường hợp có nhiều cách hiểu khác nhau. Điều này có thể dẫn đến việc áp dụng pháp luật không thống nhất giữa các cơ quan, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật công chức.

Thứ ba, quy định của pháp luật hiện hành chưa bảo đảm tính thống nhất giữa Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 172/2025/NĐ-CP trong việc xác định các trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật. Mặc dù khoản 5 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã xác định công chức phải chấp hành quyết định của cấp trên và không phải chịu trách nhiệm trong trường hợp đã thực hiện đúng trình tự báo cáo theo quy định, nhưng Nghị định số 172/2025/NĐ-CP lại xếp trường hợp này vào nhóm miễn kỷ luật thay vì loại trừ trách nhiệm kỷ luật. Cách quy định này chưa phản ánh đúng bản chất của hành vi, bởi trong trường hợp công chức không có lỗi thì trách nhiệm kỷ luật không phát sinh ngay từ đầu. Do đó, sự thiếu thống nhất giữa Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 172/2025/NĐ-CP có thể làm ảnh hưởng đến việc nhận thức và áp dụng thống nhất pháp luật trong thực tiễn xử lý kỷ luật công chức.

5. Kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức

Trên cơ sở phân tích những hạn chế, tác giả đề xuất 03 nhóm kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức tương ứng như sau:

Thứ nhất, hoàn thiện quy định về phân định rõ ràng giữa chế định loại trừ trách nhiệm kỷ luật và miễn trách nhiệm kỷ luật

Trong khoa học pháp lý, loại trừ trách nhiệm và miễn trách nhiệm là 2 chế định hoàn toàn khác biệt. Sự phân định này được thể hiện rõ nét nhất trong pháp luật hình sự khi Bộ luật Hình sự quy định người được miễn trách nhiệm vốn dĩ có hành vi đã thỏa mãn đầy đủ cấu thành tội phạm nhưng được nhà nước tha thứ do các điều kiện đặc thù, trong khi loại trừ trách nhiệm lại áp dụng khi hành vi ngay từ đầu không thỏa mãn các dấu hiệu cấu thành. Đối với kỷ luật công vụ, miễn kỷ luật là trường hợp công chức có vi phạm nhưng được pháp luật quy định không áp dụng hình thức kỷ luật. Ngược lại, loại trừ trách nhiệm kỷ luật xuất phát từ bản chất hành vi chưa đủ các yếu tố cấu thành vi phạm. Để trả lại đúng bản chất lý luận này, Chính phủ cần sửa đổi Nghị định số 172/2025/NĐ-CP theo hướng chuyển các điểm a, b, c khoản 2 Điều 4 về khoản 1 Điều 4. Cụ thể, Điều 4 của Nghị định số 172/2025/NĐ-CP cần được sửa đổi và tổ chức lại như sau:

“Điều 4. Các trường hợp loại trừ kỷ luật; miễn kỷ luật hoặc giảm nhẹ, tăng nặng mức kỷ luật

1. Các trường hợp loại trừ kỷ luật:

a) Được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi có hành vi vi phạm;

b) Phải chấp hành quyết định của cấp trên theo quy định tại khoản 5 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2025;

c) Được cấp có thẩm quyền xác nhận vi phạm trong tình thế cấp thiết, do sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan theo quy định của Bộ luật Dân sự và pháp luật về tình trạng khẩn cấp khi thi hành công vụ;

d) Các trường hợp khác theo quy định của Bộ luật Hình sự và các quy định của pháp luật có liên quan.

2. Các trường hợp được miễn kỷ luật:

a) Đã thực hiện theo đúng quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, không vụ lợi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ nhưng có gây ra thiệt hại vì lý do khách quan;

b) Thực hiện đề xuất về đổi mới, sáng tạo được cơ quan có thẩm quyền cho phép và được cấp có thẩm quyền xác định đã thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung nhưng có thiệt hại xảy ra;

c) Có hành vi vi phạm đến mức bị xử lý kỷ luật nhưng đã qua đời.”

Thứ hai, cụ thể hóa các trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật, hạn chế các quy định dẫn chiếu mang tính khái quát

Để khắc phục tình trạng khó khăn trong áp dụng pháp luật do quy định mang tính dẫn chiếu chung chung tại khoản 1 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP, Chính phủ hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết hoặc bổ sung các quy định cụ thể nhằm “*công vụ hóa*” các trường hợp loại trừ trách nhiệm từ các đạo luật chuyên ngành khác. Cụ thể, cần làm rõ các tiêu chí xác định thế nào là “*tình thế cấp thiết*”, “*sự kiện bất khả kháng*” hay “*trở ngại khách quan*” đặt trong bối cảnh đặc thù của hoạt động thực thi công vụ và quản lý hành chính nhà nước. Việc quy phạm hóa một cách chi tiết, định lượng hóa các điều kiện áp dụng sẽ giúp các cơ quan có thẩm quyền xử lý kỷ luật dễ dàng xác định căn cứ pháp lý, bảo đảm tính thống nhất, khách quan, tránh việc tự ý giải thích pháp luật tùy tiện hoặc đùn đẩy trách nhiệm khi phát sinh sai phạm trên thực tế.

Thứ ba, bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất giữa Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 172/2025/NĐ-CP

Để giải quyết triệt để sự mâu thuẫn giữa văn bản luật và văn bản dưới luật, quy định tại Nghị định số 172/2025/NĐ-CP phải hoàn toàn tương thích và tuân thủ nghiêm ngặt tinh thần của Luật Cán bộ, công chức năm 2025. Cụ thể, khoản 5 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã khẳng định rõ ràng công chức phải chấp hành quyết định của cấp trên và “*không phải chịu trách nhiệm*” nếu đã thực hiện đúng quy trình báo cáo. Do đó, Nghị định hướng dẫn không được phép hạ thấp tính chất pháp lý của trường hợp này thành “*miễn kỷ luật*” (vốn mang bản chất là có vi phạm nhưng được miễn chế tài). Việc đồng bộ hóa quy định này vào nhóm “*loại trừ trách nhiệm kỷ luật*” (như đã thể hiện ở Kiến nghị thứ nhất) là yêu cầu bắt buộc nhằm tuân thủ nguyên tắc thứ bậc hiệu lực của văn bản quy phạm pháp luật, vừa bảo vệ quyền lợi chính đáng, vừa tạo hành lang pháp lý an toàn để công chức vững tâm thực thi nhiệm vụ được giao.

6. Kết luận

Loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức là chế định quan trọng nhằm bảo đảm tính công bằng, khách quan trong xử lý kỷ luật và tạo cơ sở pháp lý để công chức yên tâm thực thi công vụ. Mặc dù Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 172/2025/NĐ-CP đã có nhiều điểm đổi mới, nhưng vẫn còn một số bất cập về nội dung và kỹ thuật lập pháp cần tiếp tục hoàn thiện. Vì vậy, việc sửa đổi, bổ sung các quy định về loại trừ trách nhiệm kỷ luật là cần thiết nhằm bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng trong thực tiễn và góp phần xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính, trách nhiệm■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

- ¹Nguyễn Cảnh Hợp (chủ biên), *Giáo trình Luật Hành chính Việt Nam*, Nxb. Hồng Đức, năm 2023, tr. 201.
- ²Nguyễn Nhật Khanh, “Những vấn đề pháp lý cần hoàn thiện về xử lý kỷ luật viên chức”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật*, số 12, năm 2022, tr. 17.
- ³Đình Văn Quế, *Những trường hợp loại trừ trách nhiệm hình sự trong luật hình sự Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia, 1998, tr. 6–7.
- ⁴Trịnh Tiến Việt, “Tổng kết những nghiên cứu lý luận về luật hình sự Việt Nam từ năm 1986 đến nay và các định hướng tương lai”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Luật học*, tập 38, số 1, 2022, tr. 65.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Quốc hội (2015). Bộ luật Hình sự số 100/2015/QH13, ngày 27/11/2015, sửa đổi, bổ sung năm 2017.
- Quốc hội (2015). Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13 ngày 24/11/2015.
- Quốc hội (2025). Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15, ngày 24/6/2025.
- Chính phủ (2020). 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.
- Chính phủ (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.
- Chính phủ (2023). Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 của Chính phủ quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.
- Chính phủ (2025). 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.
- Cao Vũ Minh (2023). Hoàn thiện nội dung pháp lý về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, (12).
- Đình Văn Quế (1998). *Những trường hợp loại trừ trách nhiệm hình sự trong luật hình sự Việt Nam*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- Nguyễn Cảnh Hợp (chủ biên) (2023). *Giáo trình Luật Hành chính Việt Nam*. Nhà xuất bản Hồng Đức.
- Nguyễn Nhật Khanh (2022). Những vấn đề pháp lý cần hoàn thiện về xử lý kỷ luật viên chức. *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (12), 17-26
- Trần Văn Độ (2024). Trường hợp loại trừ trách nhiệm hình sự trong luật hình sự Việt Nam. *Tạp chí Luật học*, (1), 16-23.
- Trịnh Tiến Việt (2004). Về ảnh hưởng của các tình tiết giảm nhẹ trong việc quyết định hình phạt. *Tạp chí Khoa học pháp lý*, (1), 39-44.
- Trịnh Tiến Việt (2022). Tổng kết những nghiên cứu lý luận về luật hình sự Việt Nam từ năm 1986 đến nay và các định hướng tương lai. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Luật học*, Tập 38, (1), 53-66.