

BẢO ĐẢM CÔNG BẰNG VỀ THỜI HIỆU, THỜI HẠN XỬ LÝ KỶ LUẬT CÔNG CHỨC

VÕ NGUYỄN NAM TRUNG*

Bảo đảm công bằng về thời hiệu, thời hạn khi xử lý kỷ luật công chức trước hết thể hiện ở sự bình đẳng và được đối xử như nhau giữa các công chức liên quan đến vấn đề thời hiệu, thời hạn. Quy định của pháp luật công chức và cách hiểu về vấn đề này còn nhiều bất cập trong giai đoạn hiện nay. Nhằm giải quyết các hạn chế, góp phần bảo đảm công bằng cho công chức, bài viết nêu kiến nghị về một số nội dung bảo đảm công bằng trong việc xác định thời hiệu; bảo đảm công bằng trong việc xác định thời điểm kết thúc của thời hiệu; xác định hệ quả của các trường hợp không tính vào thời hiệu, thời hạn.

Từ khóa: Công bằng; công chức; kỷ luật công chức; thời hạn; thời hiệu; kỷ luật.

Ensuring fairness in the stature of limitations and time limit for disciplinary action against civil servants primarily reflects equality and equal treatment among civil servants regarding the statute of limitations and time limit. Regulations of civil servant law and its interpretation have revealed many issues that need to be addressed in the current period. This article offers some recommendations to resolve the limitations and ensure fairness in determining the statute of limitation, as well as defining the consequences of cases not included in the statute of limitations and time limit.

Keywords: Fairness; civil servants; disciplinary action; statute of limitations; time limit; disciplinary action against civil servants.

NGÀY NHẬN: 15/11/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 14/01/2025

NGÀY DUYỆT: 14/02/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.349.2025.1092>

1. Đặt vấn đề

Trách nhiệm pháp lý là hậu quả bất lợi đối với chủ thể vi phạm pháp luật, thể hiện ở mối quan hệ đặc biệt giữa nhà nước với chủ thể vi phạm pháp luật được các quy phạm pháp luật xác lập và điều chỉnh, trong đó chủ thể vi phạm pháp luật phải chịu những hậu quả bất lợi, những biện pháp cưỡng chế được quy định ở chế tài của các quy phạm pháp luật¹. Quá trình truy cứu trách nhiệm pháp lý cần được pháp luật quy

định chặt chẽ về thẩm quyền, nội dung, trình tự, thủ tục với những nguyên tắc nhất định. Một trong những nguyên tắc được thừa nhận về mặt lý thuyết cũng như luật thực định là việc truy cứu trách nhiệm pháp lý cần phải được tiến hành kịp thời².

Trong quá trình thực thi công vụ, công chức có thể không thực hiện đúng nghĩa vụ

* ThS, Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh

của mình hoặc thực hiện những điều cấm; khi đó công chức phải chịu trách nhiệm kỷ luật³. Trách nhiệm kỷ luật là phản ứng của cơ quan quản lý đối với vi phạm kỷ luật, thể hiện ở việc người có thẩm quyền theo quy định áp dụng các biện pháp cưỡng chế kỷ luật đối với công chức vi phạm nhằm duy trì trật tự nội bộ và bảo đảm thực hiện nhiệm vụ, công vụ. Trách nhiệm kỷ luật đối với công chức ở Việt Nam là trách nhiệm pháp lý được pháp luật quy định⁴. Vì vậy, khi truy cứu trách nhiệm kỷ luật đối với công chức cũng phải bảo đảm các nguyên tắc của việc truy cứu trách nhiệm pháp lý nói chung, trong đó có nguyên tắc kịp thời. Cụ thể hóa nguyên tắc này, khoản 4 Điều 10 *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019 - sau đây gọi tắt là *Luật Cán bộ, công chức*) quy định người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có trách nhiệm xử lý kịp thời, nghiêm minh cán bộ, công chức thuộc quyền quản lý có hành vi vi phạm kỷ luật, pháp luật. Khoản 4 Điều 1 Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20/9/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức quy định việc xử lý kỷ luật công chức phải bảo đảm khách quan, công bằng; công khai, nghiêm minh; chính xác, kịp thời; đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục (sau đây gọi chung hai nghị định này theo Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV ngày 13/10/2023 của Bộ Nội vụ).

Tính kịp thời của việc truy cứu trách nhiệm kỷ luật công chức được đánh giá thông qua việc tuân thủ các quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật và thời hạn xử lý kỷ luật. Khoản 1 Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức* quy định thời hiệu xử lý kỷ luật công chức là thời hạn mà khi hết thời hạn đó thì công chức có hành vi vi phạm không bị xử lý kỷ luật. Tại khoản 3 Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức* quy định thời hạn xử lý kỷ luật công chức là khoảng thời gian từ khi phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật của công chức đến khi có quyết

định xử lý kỷ luật của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Các nội dung cụ thể về thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật công chức được quy định tại *Luật Cán bộ, công chức* và Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV.

2. Quy định về thời hiệu và thời hạn xử lý kỷ luật đối với công chức

Thứ nhất, về mốc thời điểm bắt đầu tính thời hiệu, khoản 1 Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức* quy định thời hiệu xử lý kỷ luật được tính từ thời điểm công chức có vi phạm. Khoản 1 Điều 5 Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV bổ sung trường hợp công chức có vi phạm mới trong khi đã có vi phạm trước đó nhưng chưa hết thời hiệu. Thời hiệu xử lý kỷ luật đối với vi phạm cũ được tính lại kể từ thời điểm thực hiện vi phạm mới. Thời điểm công chức có vi phạm được quy định tại khoản 2 Điều 5 với nội dung: thời điểm chấm dứt hành vi vi phạm nếu xác định được thời điểm chấm dứt hoặc thời điểm phát hiện nếu hành vi vi phạm chưa chấm dứt; thời điểm có kết luận của cấp có thẩm quyền nếu hành vi vi phạm không xác định được thời điểm chấm dứt.

Thứ hai, về thời gian được tính làm thời hiệu, khoản 1 Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức* quy định ba nhóm thời hiệu. Thời hiệu kỷ luật là hai năm đối với vi phạm ít nghiêm trọng, đến mức phải xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách. Thời hiệu kỷ luật là năm năm đối với vi phạm không thuộc trường hợp một. Các trường hợp không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật: (1) Đảng viên có vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khai trừ; (2) Vi phạm quy định về công tác bảo vệ chính trị nội bộ; (3) Hành vi xâm hại đến lợi ích quốc gia trong lĩnh vực quốc phòng, an ninh, đối ngoại; (4) Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp. Quy định về các trường hợp không áp dụng thời hiệu (trường hợp ba) tại khoản 3 Điều 5 Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV giống với *Luật Cán bộ, công*

chức. Tuy nhiên, quy định trường hợp một và trường hợp hai có sự khác biệt cụ thể như sau: (1) Thời hiệu là năm năm đối với vi phạm ít nghiêm trọng, đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách (*Luật* quy định là hai năm); (2) Thời hiệu là mười năm đối với vi phạm không thuộc trường hợp một (*Luật* quy định là năm năm).

Thứ ba, các mốc chuẩn để tính thời hạn xử lý kỷ luật, thời hạn kỷ luật tính từ khi phát hiện vi phạm đến khi có quyết định xử lý kỷ luật của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền theo khoản 3 Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức*. Khoản 5 Điều 5 Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV hướng dẫn thời hạn kỷ luật tính từ khi phát hiện vi phạm hoặc từ khi cấp có thẩm quyền kết luận có vi phạm đến khi có quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền.

Thứ tư, thời gian được tính làm thời hạn, khoản 3 Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức* quy định thời hạn kỷ luật không quá 90 ngày. Trường hợp vụ việc có tình tiết phức tạp cần có thời gian thanh tra, kiểm tra để xác minh làm rõ thêm thì thời hạn có thể kéo dài nhưng không quá 150 ngày. Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV hướng dẫn nội dung này hoàn toàn giống với quy định của *Luật Cán bộ, công chức*.

Thứ năm, về thời gian không tính vào thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật, khoản 4 Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức* quy định thời gian điều tra, truy tố, xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự không được tính vào thời hạn xử lý kỷ luật. Khoản 6 Điều 5 Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV quy định thời gian điều tra, truy tố, xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự không được tính vào cả thời hiệu và thời hạn xử lý kỷ luật. Ngoài ra, tại quy định này, còn bổ sung hai trường hợp không tính vào thời hiệu, thời hạn là: thời gian chưa xem xét xử lý kỷ luật theo quy định; thời gian công chức bị kỷ luật thực hiện khiếu nại hoặc khởi kiện vụ án hành chính.

3. Tình trạng không bảo đảm công bằng về thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật công chức

Một là, có sự mâu thuẫn giữa Luật Cán bộ, công chức và văn bản hướng dẫn về khoảng thời gian tính thời hiệu.

Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV quy định khác biệt về thời hiệu xử lý kỷ luật so với *Luật Cán bộ, công chức*. Cụ thể, thời hiệu là năm năm đối với vi phạm ít nghiêm trọng, đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách trong khi *Luật* quy định là hai năm; thời hiệu là mười năm đối với vi phạm không thuộc trường hợp thứ nhất trong khi *Luật* quy định là năm năm.

Hiện nay, tồn tại hai quan điểm về việc áp dụng pháp luật trong trường hợp có sự khác nhau giữa văn bản gốc và văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành. Quan điểm thứ nhất cho rằng phải thực hiện theo các nguyên tắc của *Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật* năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2020). Theo đó, khoản 2 Điều 156 *Luật* này quy định trong trường hợp các văn bản quy phạm pháp luật có quy định khác nhau về cùng một vấn đề thì áp dụng văn bản có hiệu lực pháp lý cao hơn. Nghĩa là thời hiệu xử lý kỷ luật công chức phải được áp dụng theo *Luật Cán bộ, công chức*. Tuy nhiên, thực tế cho thấy cũng không ít người theo quan điểm áp dụng văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành vì các văn bản này cụ thể hơn, linh động và sát thực tế hơn⁵. Việc xác định các văn bản có mâu thuẫn với nhau hay không thuộc thẩm quyền của các cơ quan kiểm tra, xử lý văn bản. Các cơ quan áp dụng pháp luật chỉ việc áp dụng theo các văn bản gần nhất, cụ thể nhất. Giả định rằng, công chức A có vi phạm kỷ luật ít nghiêm trọng đến mức phải xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách thì thời hiệu theo *Luật Cán bộ, công chức* quy định là hai năm. Trong khi đó, theo Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV thì thời hiệu đối với trường hợp này là năm năm. Vấn đề được nêu ra là cách áp dụng

chưa thống nhất như vậy, dẫn đến tình trạng không công bằng cho công chức bị xử lý kỷ luật trên thực tế.

Hai là, thời điểm chấm dứt thời hiệu xử lý kỷ luật.

Khoản 4 Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức* và khoản 6 Điều 5 Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV quy định công chức có vi phạm không bị xử lý kỷ luật khi hết thời hiệu. Hai văn bản này không xác định rõ thời điểm chấm dứt của thời hiệu là thời điểm nào. Chẳng hạn, Điều 6 *Luật Xử lý vi phạm hành chính* năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2020) quy định thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính là một năm, hai năm, năm năm tùy lĩnh vực và tính từ thời điểm có vi phạm hành chính. *Luật* cũng quy định người có thẩm quyền không ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính trong trường hợp đã hết thời hiệu tại điểm c khoản 1 Điều 65. Như vậy, thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính là một năm, hai năm, năm năm tùy lĩnh vực và tính từ thời điểm có vi phạm đến thời điểm người có thẩm quyền ban hành quyết định xử phạt⁶. Ngay nội dung về thời hạn xử lý kỷ luật cũng được quy định rõ ràng ba thông tin này, theo đó, khoản 3 Điều 80 và khoản 5 Điều 5 quy định thời hạn xử lý kỷ luật công chức là 90 ngày, 150 ngày tùy trường hợp và tính từ khi phát hiện vi phạm của công chức hoặc từ khi cấp có thẩm quyền kết luận công chức có vi phạm đến khi có quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền. Như vậy, việc quy định thời hiệu xử lý kỷ luật là thời hạn mà khi hết thời hạn đó thì cán bộ, công chức có vi phạm không bị xử lý kỷ luật là chưa rõ ràng về thời điểm chấm dứt của thời hiệu.

Cách hiểu thứ nhất cho rằng, thời hiệu được tính cho đến khi bắt đầu quy trình xử lý kỷ luật, sau đó không tính thời hiệu nữa. Cách hiểu này giống với quy định về thời điểm chấm dứt việc tính thời hiệu trong truy cứu trách nhiệm hình sự. Khoản 1 Điều 27 *Bộ luật Hình sự* năm 2015 (sửa đổi, bổ sung

năm 2017) quy định thời hiệu truy cứu trách nhiệm hình sự là thời hạn do *Bộ luật* này quy định mà khi hết thời hạn đó thì người phạm tội không bị truy cứu trách nhiệm hình sự. Theo quan điểm của Viện Kiểm sát nhân dân tối cao thì không tính thời hiệu nữa khi đã có quyết định khởi tố vụ án chứ không phải đến khi có bản án có hiệu lực pháp luật⁷. Ở góc độ lịch sử quy định về xử lý kỷ luật công chức, thời hiệu được tính đến thời điểm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền ra thông báo bằng văn bản về việc xem xét xử lý kỷ luật theo khoản 1 Điều 6 Nghị định số 34/2011/NĐ-CP (đã hết hiệu lực theo quy định của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP). Chính vì vậy, cách hiểu thứ nhất này cũng có cơ sở lập luận chứ không phải là sự suy diễn chủ quan.

Ở cách hiểu thứ hai, thời hiệu được tính cho đến khi người có thẩm quyền ban hành quyết định xử lý kỷ luật. Việc ban hành quyết định xử lý kỷ luật phải được thực hiện trong thời hiệu, nếu quá thời hiệu thì không được ban hành quyết định xử lý kỷ luật. Quy định này tương tự với *Luật Xử lý vi phạm hành chính*. Tại điểm c khoản 1 Điều 65 *Luật Xử lý vi phạm hành chính* quy định người có thẩm quyền không ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính nếu đã hết thời hiệu xử phạt. Như vậy, khi phát hiện vi phạm hành chính, lập biên bản thì thời hiệu vẫn tiếp tục được tính và thời hiệu có thể hết bất kỳ lúc nào trong quá trình sau đó. Khái niệm “không bị xử phạt vi phạm hành chính” được hiểu rõ ràng là “không ra quyết định xử phạt”. Đây là một mốc cụ thể để cơ quan có thẩm quyền có thể thuận lợi trong việc xác định thời hiệu. Việc xác định thời điểm chấm dứt thời hiệu bằng một khoảng thời gian thay vì một điểm thời gian ít nhiều dẫn đến khó khăn cho quá trình áp dụng.

Việc tồn tại trên thực tế hai cách hiểu khác nhau về thời điểm chấm dứt thời hiệu đã gây ra tình trạng không công bằng khi kỷ

luật công chức. Giả định nếu hai công chức là B và C cùng vi phạm vào một thời điểm, sau đó, cả công chức B và C bị phát hiện vào cùng một thời điểm và còn thời hiệu xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, sau 10 ngày thì hết thời hiệu khi người có thẩm quyền chưa kịp ban hành quyết định xử lý kỷ luật. Nếu cơ quan xử lý kỷ luật đối với công chức B theo quan điểm thứ nhất thì quy trình xử lý kỷ luật vẫn sẽ tiếp tục do xác định chỉ cần còn thời hiệu vào thời điểm bắt đầu quy trình kỷ luật. Nếu cơ quan xử lý kỷ luật công chức C theo quan điểm thứ hai phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật trong thời hiệu thì trường hợp này được xem là hết thời hiệu. Như vậy, với tình huống giống nhau nhưng công chức B bị xử lý kỷ luật trong khi công chức C không bị xử lý kỷ luật.

Ba là, về việc không tính thời gian điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án vào thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật.

Khoản 4 Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức* và khoản 6 Điều 5 *Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV* quy định thời gian công chức bị khởi tố, truy tố, xét xử không tính vào thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật công chức là chưa hợp lý. Quy định này đúng ở chỗ đã nhận ra việc điều tra, truy tố, xét xử là sự kiện làm gián đoạn thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật. Khi sự kiện làm gián đoạn thời hiệu, thời hạn không còn thì có hai giải pháp như sau: *trừ khoảng thời gian gián đoạn ra khỏi thời hiệu, thời hạn và thời hiệu, thời hạn được tính lại từ đầu*. Lựa chọn của *Luật Cán bộ, công chức* và *Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV* là không tính thời gian gián đoạn vào thời hiệu, thời hạn chứ không tính lại từ đầu. Cách quy định này có thể dẫn đến tình trạng không công bằng trong quá trình áp dụng, vì vậy, có thể giả định tình huống, trường hợp một, công chức D vi phạm kỷ luật, còn trong thời hiệu và đang tiến hành các thủ tục xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, cơ quan có thẩm quyền chưa ban hành quyết định xử lý kỷ luật thì công chức D bị khởi tố, điều tra theo pháp

luật tố tụng khi còn 5 ngày sau là hết thời hạn xử lý kỷ luật. Tiếp theo, do không cấu thành tội phạm nên cơ quan có thẩm quyền ra quyết định đình chỉ điều tra và việc xử lý kỷ luật được tiếp tục. Trong trường hợp này, cơ quan có thẩm quyền xử lý kỷ luật sẽ còn thời gian 5 ngày để hoàn tất các thủ tục cần thiết cho việc xử lý kỷ luật.

Giả định trường hợp hai có tình tiết tương tự với trường hợp một nhưng công chức E bị khởi tố vào thời điểm còn 30 ngày nữa thì hết thời hạn ra quyết định xử lý kỷ luật và sau khi đình chỉ điều tra thì cơ quan có thẩm quyền sẽ còn thời gian 30 ngày để hoàn tất các thủ tục cần thiết cho việc xử lý kỷ luật. Quy trình xử lý kỷ luật sau đó không phải đơn thuần là tiếp tục các thủ tục còn đang dang dở. Nếu quá trình điều tra, với các biện pháp kỹ thuật nghiệp vụ sâu hơn, cơ quan tiến hành tố tụng phát hiện một số tình tiết có liên quan đến việc áp dụng hình thức kỷ luật hoặc các trường hợp công chức được miễn xử lý kỷ luật... thì các tình tiết này cần được cân nhắc, xem xét khi tiến hành xử lý kỷ luật. Ở trường hợp hai với thời hạn còn lại là 30 ngày thì cơ quan có thẩm quyền kỷ luật có thể cố gắng chạy tiến độ và hoàn tất thủ tục kỷ luật. Tuy nhiên, ở trường hợp một, cơ quan có thẩm quyền khó có thể hoàn tất việc xử lý kỷ luật với thời gian còn lại là 5 ngày. Từ trường hợp nêu trên cho thấy, sự không công bằng về thời gian để hai cơ quan này hoàn thành công tác và cũng không công bằng cho người bị xử lý kỷ luật.

4. Một số kiến nghị

Thứ nhất, cần thống nhất quan điểm áp dụng pháp luật đối với tình trạng *Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV* quy định thời hiệu xử lý kỷ luật công chức dài hơn so với *Luật Cán bộ, công chức*. Khi xử lý kỷ luật công chức, phải áp dụng thời hiệu được quy định tại Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức* thay vì *Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV* nhằm bảo đảm pháp chế mà cụ thể là yêu cầu của Điều 156 *Luật Ban hành văn bản quy phạm*

pháp luật. Không thể viện dẫn sự cần thiết hay tính hợp lý để từ chối việc áp dụng một văn bản có hiệu lực pháp lý cao hơn⁸. Việc tăng thời gian để tính thời hiệu có thể cần nhắc khi tiến hành soạn thảo dự thảo *Luật Cán bộ, công chức* sửa đổi vào năm 2025 theo Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 26/6/2024 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Chỉ thị số 27-CT/TW ngày 25/12/2023 của Bộ Chính trị.

Thứ hai, cần xác định thời điểm chấm dứt việc tính thời hiệu xử lý kỷ luật công chức là thời điểm người có thẩm quyền ban hành quyết định kỷ luật. Việc lựa chọn một thời điểm cụ thể để tính toán về thời hiệu giúp cho việc áp dụng pháp luật được thuận lợi và thống nhất. Ngoài ra, quy định như vậy cũng công bằng hơn đối với những công chức có cùng vi phạm. Khi đó sẽ không xảy ra trường hợp có công chức vẫn bị ra quyết định xử lý kỷ luật mặc dù thời hiệu không còn.

Thứ ba, kiến nghị quy định tách riêng hệ quả của các trường hợp ở khoản 4 Điều 80 *Luật Cán bộ, công chức* và khoản 6 Điều 5 Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV đối với thời hiệu xử lý kỷ luật và thời hạn xử lý kỷ luật. Khi các trường hợp này xảy ra thì vẫn tính thời hiệu xử lý kỷ luật đối với công chức chứ không làm gián đoạn thời hiệu. Khi đó nếu hết thời hiệu hai năm, năm năm thì công chức không bị xử lý kỷ luật nữa. Đối với thời hạn, khi các trường hợp này xảy ra cần xem đây là sự kiện làm đình chỉ thời hạn, sau khi chấm dứt các trường hợp này thì thời hạn được tính lại từ đầu để việc xử lý kỷ luật được chuẩn chỉnh hơn, không vội vã chạy theo thời hạn có thể ảnh hưởng đến chất lượng kết quả xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, việc ra quyết định kỷ luật phải thực hiện trong thời hiệu như vừa kiến nghị.

Với tiêu chuẩn công bằng là sự bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ của con người trong mọi quan hệ xã hội và thiết chế xã hội, mà cốt lõi là sự bình đẳng về thông tin, kinh tế,

chính trị và pháp luật⁹ thì các quy định về thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật công chức hiện nay chưa đáp ứng được. Pháp luật về kỷ luật công chức mà cụ thể là *Luật Cán bộ, công chức* và Văn bản hợp nhất số 5/VBHN-BNV cần phải có một số sửa đổi cho phù hợp. Có như vậy thì việc áp dụng thời hiệu, thời hạn khi xử lý kỷ luật công chức mới bảo đảm công bằng, góp phần bảo đảm trật tự, kỷ cương và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước □

Chú thích:

1. Nguyễn Minh Đoan (2020). *Giáo trình Lý luận về nhà nước và pháp luật*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 257.
2. Nguyễn Văn Động (2017). *Giáo trình Lý luận nhà nước và pháp luật*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2017, tr. 303.
3. Đinh Văn Mậu (2010). *Về kỷ luật nhà nước và trách nhiệm của công chức*. Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 4 (2010), tr. 35.
4. Vũ Thư (2020). *Một số vấn đề về hoàn thiện chế định trách nhiệm kỷ luật hành chính ở Việt Nam*. Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 6 (2020), tr. 10.
5. Lê Thị Hồng Minh (2022). *Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 và những vấn đề đặt ra từ thực tiễn*. Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, số 50 (2022), tr. 72.
6. Nguyễn Văn Hiếu (2022). *Xác định thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính đối với cá nhân do cơ quan tiến hành tố tụng chuyển đến*. Tạp chí Nghề luật, số 8 (2022), tr. 51.
7. Viện Kiểm sát nhân dân tối cao (2020). *Công văn số 5442/VKSTC-V14 ngày 30/10/2020 về việc giải đáp một số khó khăn, vướng mắc liên quan đến quy định của Bộ luật Hình sự, Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015 và thi hành án hình sự*.
8. Phan Trung Hiền (2020). *Giáo trình Luật hành chính Việt Nam - Phần II: Phương cách quản lý nhà nước*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 60.
9. Nguyễn Minh Đoan (2024). *Thực hiện pháp luật công bằng, nghiêm minh, nhất quán, kịp thời, hiệu lực, hiệu quả theo tinh thần Nghị quyết số 17-NQ/TW*. Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 6 (2024), tr. 9.