

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ THỜI HIỆU XỬ LÝ KỶ LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC: QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH, PHÁT TRIỂN VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

ThS. NGUYỄN THỊ HUYỀN TRANG*

Tóm tắt: Trong thời gian qua, quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức đã có sự thay đổi đáng kể qua từng giai đoạn phát triển. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tiến bộ, quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức hiện nay vẫn bộc lộ một số hạn chế nhất định. Bài viết trình bày khái quát quá trình hình thành, phát triển của quy định pháp luật về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức và một số vấn đề đặt ra nhằm hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

Từ khóa: quy định thời hiệu xử lý kỷ luật; cán bộ, công chức

Ngày nhận: 25/02/2025

Ngày phản biện: 15/3/2025

Ngày duyệt đăng: 17/4/2025

1. Quá trình hình thành, phát triển của quy định pháp luật về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức

Giai đoạn từ ngày 01/5/1998 đến ngày 31/12/2009

Nhằm tạo cơ sở pháp lý để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ, năng lực và tận tụy phục vụ nhân dân, ngày 26/02/1998, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 (có hiệu lực thi hành từ ngày 01/5/1998). Đây là văn bản đánh dấu bước tiến quan trọng trong quá trình hình thành hệ thống

pháp luật về cán bộ, công chức ở nước ta. Tuy nhiên, cũng như các văn bản pháp luật điều chỉnh về cán bộ, công chức trước đó, Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 chưa đặt ra quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật.

Văn bản pháp lý đầu tiên ghi nhận về thời hiệu xử lý kỷ luật là Nghị định số 97/1998/NĐ-CP, ngày 17/11/1998 của Chính phủ về xử lý kỷ luật và trách nhiệm vật chất đối với công chức. Khoản 3 Điều 5 Nghị định số 97/1998/NĐ-CP quy định: “Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật tối đa là **3 tháng** kể từ ngày phát hiện vi phạm; trường hợp việc vi phạm có những tình tiết phức tạp cần có thời gian để điều tra, xác minh thì có thể kéo dài nhưng thời hiệu **không quá 6 tháng** (trừ các trường hợp chưa xử lý kỷ luật đối với công chức)”.

* Sở Văn hóa - Thể thao Thành phố Hồ Chí Minh.

Trên cơ sở những sửa đổi, bổ sung của Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 vào các năm 2000 và 2003, ngày 17/3/2005 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 35/2005/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, thay thế Nghị định số 97/1998/NĐ-CP. Kế thừa và phát triển quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật công chức trong Nghị định số 97/1998/NĐ-CP, Nghị định số 35/2005/NĐ-CP đã đưa ra định nghĩa về “thời hiệu xử lý kỷ luật” áp dụng chung đối với cán bộ, công chức, xác định thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc của thời hiệu xử lý kỷ luật. Theo đó, thời hiệu xử lý kỷ luật là 3 tháng, có thể kéo dài nhưng tối đa không quá 6 tháng và được tính từ “thời điểm cơ quan, tổ chức đơn vị có thẩm quyền xem xét, xử lý kỷ luật xác định cán bộ, công chức có hành vi vi phạm kỷ luật cho đến thời điểm Hội đồng kỷ luật họp”¹.

Cách xác định thời hiệu như trên là bất hợp lý, vì có thể dẫn đến trường hợp dù hành vi vi phạm xảy ra trước đó bao lâu cũng có thể bị kỷ luật². Thời điểm bắt đầu tính thời hiệu không rõ ràng nên khoảng thời gian 3 tháng đó lại trở nên hết sức mơ hồ³. Có thể Nghị định số 35/2005/NĐ-CP đã có sự nhầm lẫn giữa thời hiệu và thời hạn xử lý kỷ luật. Bởi thời hiệu xử lý kỷ luật phải tính từ ngày “có hành vi vi phạm kỷ luật”, còn thời hạn xử lý kỷ luật mới tính từ ngày “xác định có hành vi vi phạm kỷ luật”⁴. Trong giai đoạn này, thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự cũng được tính từ thời điểm có hành vi vi phạm. Khoản 1 Điều 10 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính năm 2002 quy định: “Thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính là một năm, kể từ ngày

vi phạm hành chính được thực hiện”. Khoản 3, Điều 23 Bộ luật Hình sự năm 1999 quy định: “Thời hiệu truy cứu trách nhiệm hình sự được tính từ ngày tội phạm được thực hiện”.

Mặc dù vậy, Nghị định số 35/2005/NĐ-CP vẫn là văn bản đóng vai trò nền tảng pháp lý quan trọng trong việc hình thành, phát triển của các quy định pháp luật về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức sau này.

Giai đoạn từ ngày 01/01/2010 đến ngày 30/6/2020

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010) đã thay đổi cách tiếp cận về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức bằng cách xác định “thời hiệu xử lý kỷ luật là 24 tháng, kể từ thời điểm có hành vi vi phạm”⁵.

Điều 6 Nghị định số 34/2011/NĐ-CP, ngày 17/5/2011 của Chính phủ về xử lý kỷ luật đối với công chức quy định: “Thời hiệu xử lý kỷ luật là 24 tháng, kể từ thời điểm công chức có hành vi vi phạm pháp luật cho 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”. Khi phát hiện hành vi vi phạm pháp luật của công chức, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật phải ra thông báo bằng văn bản về việc xem xét xử lý kỷ luật, trong đó nêu rõ thời điểm công chức có hành vi vi phạm pháp luật, thời điểm phát hiện công chức có hành vi vi phạm pháp luật và thời hạn xử lý kỷ luật.

Thực tiễn áp dụng quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật tại khoản 1 Điều 80 Luật Cán bộ,

công chức năm 2008 và Điều 6 Nghị định số 34/2011/NĐ-CP đã bộc lộ những bất cập nhất định. Thời hiệu xử lý kỷ luật 24 tháng là quá ngắn, không bảo đảm tính răn đe nghiêm khắc đối với việc xử lý cán bộ, công chức có hành vi vi phạm. Một số trường hợp đã bị xử lý kỷ luật về Đảng (hoặc đã bị xử lý hình sự nhưng cho hưởng án treo) khi xem xét xử lý kỷ luật thì đã hết thời hiệu⁶.

Chẳng hạn, trường hợp cán bộ, công chức là đảng viên có hành vi vi phạm kỷ luật thì đồng thời vừa bị xử lý kỷ luật đảng, vừa bị xử lý kỷ luật hành chính. Tuy nhiên, thời hiệu xử lý kỷ luật hành chính không tương đồng với thời hiệu xử lý kỷ luật về Đảng. Căn cứ Điều 3 Quy định số 102-QĐ/TW, ngày 15/11/2017 của Ban Chấp hành Trung ương về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm, thời hiệu xử lý kỷ luật đảng là 5 năm đối với những hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách; 10 năm đối với những hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức. Vì vậy, xảy ra trường hợp hành vi vi phạm của cán bộ, công chức đã hết thời hiệu 24 tháng theo quy định của Luật Cán bộ, công chức, nhưng vẫn còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật đảng viên và cán bộ, công chức bị xử lý kỷ luật về Đảng. Sự bất cập này dẫn tới việc phát sinh một số trường hợp cán bộ, công chức là đảng viên đã bị kỷ luật đảng, nhưng khi xem xét kỷ luật hành chính thì các cơ quan kiến nghị không xử lý do đã hết thời hiệu theo quy định của Luật Cán bộ, công chức.

Tương tự, bất cập này cũng xảy ra trong trường hợp cán bộ, công chức thực hiện hành vi vi phạm pháp luật đồng thời vừa bị truy cứu

trách nhiệm hình sự, vừa bị xử lý kỷ luật. Bởi theo khoản 2, Điều 27 Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2017), thời hiệu truy cứu trách nhiệm hình sự là: 5 năm đối với tội phạm ít nghiêm trọng; 10 năm đối với tội phạm nghiêm trọng; 15 năm đối với tội phạm rất nghiêm trọng; 20 năm đối với tội phạm đặc biệt nghiêm trọng. Thời hiệu truy cứu trách nhiệm hình sự được tính từ ngày tội phạm được thực hiện. Trong khi đó, theo Điều 80 Luật Cán bộ, công chức năm 2008, khi hết thời hiệu 24 tháng thì cán bộ, công chức có hành vi vi phạm không bị xem xét xử lý kỷ luật.

Giai đoạn từ ngày 01/7/2020 đến nay

Nhận diện những bất cập trong quy định của pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức, ngày 25/11/2019, Quốc hội đã thông qua Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 (có hiệu lực từ ngày 01/7/2020), trong đó mở rộng quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức. Trên cơ sở đó, ngày 18/9/2020, Chính phủ ban hành Nghị định số 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức, nhưng văn bản này không hướng dẫn thêm về thời hiệu xử lý kỷ luật mà chỉ dẫn chiếu đến quy định tại Điều 80 của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).

Cụ thể, khoản 16 Điều 1 Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 đã phân chia thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức thành các loại khác nhau theo tính chất, mức độ của hành vi vi phạm. Đối với hành vi vi phạm ít nghiêm trọng đến mức phải xử lý

kỷ luật bằng hình thức khiển trách, thì thời hiệu xử lý kỷ luật là 2 năm. Đối với hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng các hình thức như cảnh cáo, hạ bậc lương, giáng chức, cách chức, buộc thôi việc hoặc bãi nhiệm, thì thời hiệu xử lý kỷ luật được xác định là 5 năm. Quy định này không chỉ khắc phục được hạn chế, bất cập của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức khi một số trường hợp xem xét xử lý kỷ luật thì đã hết thời hiệu, mà còn loại bỏ được quy định mang tính “cào bằng” trong quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức. Về nguyên tắc, những hành vi vi phạm có tính chất, mức độ nghiêm trọng hơn thì thời hiệu xử lý cũng phải được quy định dài hơn⁷. Hơn nữa, việc quy định thời hiệu xử lý kỷ luật khác nhau theo tính chất, mức độ của hành vi vi phạm cũng tương đồng với cách quy định thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính, thời hiệu truy cứu trách nhiệm hình sự và thời hiệu xử lý kỷ luật đảng viên.

Đồng thời, Luật Sửa đổi, bổ sung năm 2019 đã bổ sung thêm quy định mới về 4 trường hợp không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật, bao gồm: (1) Cán bộ, công chức là đảng viên có hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khai trừ; (2) Có hành vi vi phạm quy định về công tác bảo vệ chính trị nội bộ; (3) Có 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. Nhìn chung, nội dung này được tiếp thu từ quy định các trường hợp không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật về Đảng tại khoản 2, Điều 3 Quy định số 102/QĐ-TW.

Việc bổ sung các trường hợp không áp dụng thời hiệu một mặt góp phần làm cho quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức tương thích hơn với thời hiệu xử lý kỷ luật đảng viên; mặt khác, việc quy định các trường hợp không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật giúp hạn chế tối đa tình trạng cán bộ, công chức có hành vi vi phạm nhưng không bị xử lý kỷ luật vì hết thời hiệu, nhất là các trường hợp cán bộ, công chức sử dụng văn bằng, chứng chỉ giả hoặc không hợp pháp.

Mặc dù có nhiều điểm tiến bộ, nhưng quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức trong Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 vẫn chưa hoàn toàn đồng bộ với thời hiệu xử lý kỷ luật về Đảng. Do đó, để kịp thời khắc phục hạn chế này, ngày 15/11/2022, tại kỳ họp thứ 4, Quốc hội khóa XV đã ban hành Nghị quyết số 76/2022/QH15. Kể từ khi Nghị quyết số 76/2022/QH15 được thông qua, thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức được kéo dài thành 5 năm đối với hành vi vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách; 10 năm đối với hành vi vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật bằng các hình thức cảnh cáo, hạ bậc lương, giáng chức, cách chức, buộc thôi việc hoặc bãi nhiệm. Các trường hợp không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật vẫn được thực hiện theo quy định tại Điều 80 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).

Nhằm hướng dẫn thống nhất các quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật, ngày 20/9/2023, Chính phủ tiếp tục ban hành Nghị định số 71/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định số 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ,

công chức, viên chức. Khoản 4 Điều 1 Nghị định số 71/2023/NĐ-CP đã sửa đổi quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật tại Điều 5 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP. Theo đó, quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức trong Nghị định số 71/2023/NĐ-CP có một số điểm tiến bộ như sau:

Thứ nhất, bổ sung quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu.

Nghị định số 71/2023/NĐ-CP bổ sung thêm đối tượng “người đã nghỉ việc, nghỉ hưu” trong định nghĩa về thời hiệu để phù hợp với chủ trương cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu mà phát hiện ra hành vi vi phạm kỷ luật trong thời gian công tác thì vẫn bị xử lý kỷ luật.

Thứ hai, bổ sung quy định về việc tính lại thời điểm áp dụng thời hiệu.

Trường hợp cán bộ, công chức có hành vi vi phạm mới trong thời hạn để tính thời hiệu xử lý kỷ luật theo quy định, thì thời hiệu xử lý kỷ luật đối với hành vi vi phạm cũ được tính lại kể từ thời điểm xảy ra hành vi vi phạm mới.

Thứ ba, hướng dẫn cụ thể cách thức xác định thời điểm có hành vi vi phạm.

Khắc phục những hạn chế của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP về việc xác định thời điểm bắt đầu tính thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức trong một số trường hợp⁸, Nghị định số 71/2023/NĐ-CP đã có quy định cụ thể hơn về cách thức xác định thời điểm có hành vi vi phạm như sau:

- Đối với hành vi vi phạm xác định được thời điểm chấm dứt, thời điểm có hành vi vi phạm được tính từ thời điểm chấm dứt.

- Đối với hành vi vi phạm chưa chấm dứt thì thời điểm có hành vi vi phạm được tính từ thời điểm phát hiện.

- Đối với hành vi vi phạm không xác định được thời điểm chấm dứt, thời điểm có hành vi vi phạm được tính từ thời điểm có kết luận của cấp có thẩm quyền.

Thứ tư, bổ sung quy định về các trường hợp không tính vào thời hiệu xử lý kỷ luật.

Trước đây, Nghị định số 112/2020/NĐ-CP đã quy định một số trường hợp không tính vào thời hạn xử lý kỷ luật. Nghị định số 71/2023/NĐ-CP bổ sung thêm các trường hợp không tính vào thời hiệu xử lý kỷ luật, bao gồm:

- Thời gian chưa xem xét xử lý kỷ luật đối với các trường hợp quy định tại Điều 3 Nghị định này;

- Thời gian điều tra, truy tố, xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự (nếu có);

- Thời gian thực hiện khiếu nại hoặc khởi kiện vụ án hành chính tại tòa án về quyết định xử lý kỷ luật cho đến khi ra quyết định xử lý kỷ luật thay thế.

Như vậy, Nghị định số 71/2023/NĐ-CP đã có sự đồng bộ hơn về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức với thời hiệu xử lý kỷ luật về Đảng, góp phần quan trọng trong việc xây dựng và làm trong sạch đội ngũ cán bộ, công chức.

2. Một số vấn đề đặt ra đối với việc hoàn thiện pháp luật về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức

Thứ nhất, tồn tại sự không tương đồng trong quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức.

Các quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức hiện nay được điều chỉnh bởi Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Nghị quyết số 76/2022/QH15 và Nghị định số 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức (sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 71/2023/NĐ-CP). Tuy nhiên, trong khi Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 quy định thời hiệu xử lý kỷ luật là 2 năm và 5 năm, thì Nghị quyết số 76/2022/QH15 và Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ghi nhận thời hiệu xử lý kỷ luật là 5 năm và 10 năm. Về nguyên tắc, khi thay đổi nội dung của luật thì phải ban hành văn bản luật để sửa đổi, bổ sung, nhưng Nghị quyết số 76/2022/QH15 đã không tuân thủ nguyên tắc này. Bởi, bản chất của việc tăng thời hiệu xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức của Nghị quyết số 76/2022/QH15 chính là sửa đổi Điều 80 của Luật Cán bộ, công chức. Việc dùng nghị quyết sửa đổi các nội dung của luật “không chỉ gây khó khăn cho quá trình sưu tra, nghiên cứu, áp dụng mà vô hình trung, còn xóa nhòa tính chất và giá trị pháp lý của nghị quyết trong mối quan hệ với luật”⁹. Để khắc phục hạn chế này, cần khẩn trương sửa đổi Điều 80 Luật Cán bộ, công chức, nhằm bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất trong các quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức.

Thứ hai, quy định việc xác định thời hạn của thời hiệu căn cứ vào hình thức kỷ luật chưa thật sự hợp lý.

Việc quy định cách xác định thời hiệu xử lý kỷ luật là 5 năm và 10 năm tại khoản 3 Điều 5 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP (sửa đổi,

bổ sung bởi Nghị định số 71/2023/NĐ-CP) chưa thực sự hợp lý. Bởi, theo cách quy định này, để xác định thời hiệu xử lý kỷ luật đối với một hành vi vi phạm bất kỳ của cán bộ, công chức (trừ các trường hợp không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật) thì đòi hỏi cơ quan, đơn vị có thẩm quyền phải tiến hành quá trình xử lý kỷ luật để xem xét hình thức kỷ luật.

Quy định việc xác định thời hiệu xử lý kỷ luật dựa trên hình thức kỷ luật dự kiến sẽ áp dụng đã đi trước quy trình xử lý kỷ luật¹⁰. Sự phân định chưa hợp lý này có thể dẫn đến tình trạng lợi dụng thời hiệu trong xử lý kỷ luật để bao che hoặc lạm quyền¹¹, dù biết rằng cách quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật xuất phát từ chủ trương đồng bộ hóa với các quy định của Đảng về xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng, khoản 2 Điều 4 Quy định số 69-QĐ/TW, ngày 06/7/2022 của Bộ Chính trị về kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm xác định: “Thời hiệu kỷ luật được tính từ thời điểm xảy ra hành vi vi phạm đến khi tổ chức đảng có thẩm quyền kết luận vi phạm đến mức phải thi hành kỷ luật”. Do đó, có thể hiểu, đối với các vi phạm kỷ luật đảng thì đều xem xét, xử lý và xác định được hình thức kỷ luật. Từ đó, chủ thể có thẩm quyền xác định hành vi vi phạm có còn trong thời hiệu để thi hành kỷ luật hay không. Trong khi đó, thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức đang được quy định theo hướng khi hết thời hiệu thì cán bộ, công chức có hành vi vi phạm không bị xử lý kỷ luật. Theo quan điểm của tác giả, việc không “xử lý kỷ luật” và không “thi hành kỷ luật” khi hết thời hiệu là hai phạm trù không hoàn toàn đồng nhất.

Vì vậy, cần điều chỉnh quy định về cách xác định thời hiệu xử lý kỷ luật theo hướng tiếp thu quy định tại khoản 2 Điều 4 Quy định số 69-QĐ/TW về xử lý kỷ luật đảng để bảo đảm tính đồng bộ và phù hợp hơn.

Thứ ba, quy định về các trường hợp không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật còn nhiều bất cập.

Trong bốn trường hợp không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật, trường hợp thứ nhất chỉ áp dụng đối với những cán bộ, công chức đồng thời là đảng viên và hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khai trừ. Ba trường hợp còn lại có thể áp dụng cho cán bộ, công chức là đảng viên hoặc không phải là đảng viên. Tuy nhiên, ngoài hành vi “sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp” đã rõ về nội hàm pháp lý, thì vẫn chưa có bất kỳ văn bản pháp luật nào giải thích cụ thể về hai trường hợp “Có hành vi vi phạm quy định về công tác bảo vệ chính trị nội bộ” và “Có hành vi xâm hại đến lợi ích quốc gia trong lĩnh vực quốc phòng, an ninh, đối ngoại”. Khoảng trống pháp lý này gây khó khăn cho quá trình xử lý kỷ luật cán bộ, công chức¹². Hơn nữa, công tác bảo vệ chính trị nội bộ cũng chính là công tác đảng. Do đó, có thể đồng tình với quan điểm của Nguyễn Thị Minh Hà khi cho rằng “việc pháp luật dẫn chiếu đến một số quy định của Đảng khiến cho các quy định của pháp luật và quy định của tổ chức chính trị chưa có sự phân biệt rạch ròi, hay nói cách khác là trong trường hợp này đã lấy một số các tiêu chí của Đảng làm căn cứ cho việc áp dụng các quy định của pháp luật”¹³.

Do đó, về mặt kỹ thuật lập pháp, các nhà làm luật cần phải chuẩn hóa quy định về các

trường hợp không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật trong Luật Cán bộ, công chức thay vì chỉ dẫn chiếu đến quy định của Đảng. Đồng thời, các văn bản hướng dẫn thi hành phải giải thích rõ nội hàm pháp lý của các hành vi “vi phạm quy định về công tác bảo vệ chính trị nội bộ” và “xâm hại đến lợi ích quốc gia trong lĩnh vực quốc phòng, an ninh, đối ngoại”. ♦

1. Điều 9 Nghị định số 35/2005/NĐ-CP, ngày 17/3/2005 của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức.
2. Nguyễn Cảnh Hợp: *Thế chế công vụ*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, 2011, tr. 277.
- 3, 4. Bùi Thị Đào: “Thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức”, Tạp chí *Nhà nước và pháp luật*, số 9/2007, tr. 46.
5. Khoản 1, Điều 80 Luật Cán bộ, công chức năm 2008.
6. Bộ Nội vụ: “Tờ trình về đề nghị xây dựng dự án Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức”.
7. Trương Tư Phước: “Những điểm tiến bộ, hạn chế của quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức và định hướng áp dụng”, Ký yếu Hội thảo “Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức - Những điểm mới và định hướng áp dụng”, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, tháng 6/2020.
8. Võ Tấn Đào, Hồ Quang Chánh: “Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức - Điểm mới và những nội dung cần hướng dẫn thi hành”, Tạp chí *Nhà nước và pháp luật*, số 3/2021.
- 9, 12. Cao Vũ Minh, Vũ Văn Huân: “Thời hiệu xử lý kỷ luật công chức và những nội dung cần hoàn thiện”, Tạp chí *Nghiên cứu lập pháp*, số 01+02 (473+474), tháng 01/2023.
- 10, 13. Nguyễn Thị Minh Hà: “Hoàn thiện quy định pháp luật về trách nhiệm kỷ luật của cán bộ, công chức”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, <https://danchuphapluat.vn/hoan-thien-quy-dinh-phap-luat-ve-trach-nhiem-ky-luat-cua-can-bo-cong-chuc>.
11. Nguyễn Thị Thiện Trí: “Nhiệm vụ và thách thức của Luật Cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung trong công tác bảo đảm trật tự kỷ cương và phòng, chống tham nhũng”, Ký yếu Hội thảo “Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức - Những điểm mới và định hướng áp dụng”, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, tháng 6/2020.