

LOẠI TRỪ, MIỄN, GIẢM TRÁCH NHIỆM KỶ LUẬT CÔNG CHỨC VÀ NHỮNG NỘI DUNG PHÁP LÝ CẦN TIẾP TỤC HOÀN THIỆN

PGS-TS CAO VŨ MINH

Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh
University of Economics and Law, Vietnam National University Ho Chi Minh City
Email: minhcv@uel.edu.vn

Tóm tắt

Loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật là những nội dung pháp lý quan trọng trong xử lý kỷ luật công chức. Bài viết phân tích các vấn đề pháp lý liên quan đến loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật của công chức, đánh giá những điểm mới cũng như các hạn chế, bất cập. Từ đó, bài viết đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật của công chức.

Từ khóa: công chức, hình thức kỷ luật, loại trừ trách nhiệm kỷ luật, miễn trách nhiệm kỷ luật

Abstract

Exclusion, exemption and reduction of disciplinary liability are important legal matters in handling disciplinary actions against civil servants. This article analyzes the legal matters on exclusion, exemption and reduction of disciplinary responsibility of civil servants, assesses new points as well as limitations and shortcomings. From there, the article proposes recommendations for improving the law on the exclusion, exemption, and reduction of disciplinary responsibility for civil servants.

Keywords: civil servants, disciplinary form, exclusion of disciplinary liability, exemption from disciplinary liability

DOI: <https://doi.org/10.70236/khplvn.511>

Ngày nhận bài: 10/09/2025

Ngày duyệt đăng: 16/12/2025

1. Khái quát về loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật của công chức

Trách nhiệm kỷ luật của công chức là các hậu quả pháp lý bất lợi (thể hiện bằng các hình thức kỷ luật) mà công chức phải gánh chịu nếu có lỗi khi thực hiện hành vi vi phạm kỷ luật.¹ Thế nhưng, có những trường hợp, công chức thực hiện hành vi tuy được quy định trong pháp luật về xử lý kỷ luật công chức nhưng hành vi đó không bị coi là vi phạm do không thỏa mãn yếu tố lỗi hoặc người thực hiện hành vi không đủ điều kiện chịu trách nhiệm kỷ luật. Điều này có nghĩa là hành vi của công chức không bị xem là vi phạm và không bị áp dụng các hình thức kỷ luật. Khoa học pháp lý gọi đây là trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức.

Ngoài các trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức, pháp luật còn quy định về miễn trách nhiệm kỷ luật công chức. Dưới góc độ lý luận, miễn trách nhiệm kỷ luật là trường hợp công chức mặc dù đã thực hiện hành vi vi phạm và thỏa mãn các điều kiện cần thiết để xử lý kỷ luật, tuy nhiên do những điều kiện, hoàn cảnh nhất định nên nhà làm luật cho rằng việc áp dụng hình thức kỷ luật đối với công chức là không cần thiết hoặc không còn ý nghĩa. Từ đó, nhà làm luật quy định không ra quyết định xử lý kỷ luật để áp dụng các hình thức kỷ luật đối với công chức vi phạm. Có thể thấy, công chức được miễn trách nhiệm kỷ luật là người đã thực hiện hành vi vi phạm nhưng lại không bị áp dụng hình thức kỷ luật.² Đây cũng là sự khác biệt cơ bản giữa loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức với miễn trách nhiệm kỷ luật công chức.

Bên cạnh đó, ngay cả khi áp dụng các hình thức kỷ luật đối với công chức vi phạm thì nhà làm luật cũng cần có sự phân hóa cụ thể về tính chất, mức độ để từ đó quyết

1 Nguyễn Cảnh Hợp (chủ biên), *Giáo trình Luật Hành chính Việt Nam*, Nxb. Hồng Đức, 2023, tr. 201.

2 Nguyễn 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, 2022, tr. 17.

định việc xử lý cho phù hợp. Trên thực tế phải nhận thức rằng tuy đều là vi phạm nhưng ý thức, thái độ, hành vi của chủ thể vi phạm sẽ rất khác nhau. Trong nhiều trường hợp, ý thức, thái độ, hành vi của chủ thể vi phạm mới đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định giảm nhẹ trách nhiệm pháp lý.³ Về mặt lý luận, tình tiết giảm nhẹ trách nhiệm kỷ luật phải là những biểu hiện về điều kiện, hoàn cảnh, tình huống có ảnh hưởng đến hành vi vi phạm, qua đó phản ánh mức độ nguy hiểm thấp hơn bình thường của vi phạm.⁴ Thực tiễn chứng minh một chủ thể sau khi thực hiện vi phạm đã nhận thức được sai lầm, ăn năn hối cải và có những hành vi tích cực nhằm hạn chế hoặc loại bỏ hậu quả xấu do vi phạm gây ra thì cần được ghi nhận và tha thứ.⁵ Chính ý thức, thái độ, hành vi tích cực này đã phản ánh mức độ nguy hiểm thấp hơn của vi phạm,⁶ từ đó người có thẩm quyền cần giảm trách nhiệm kỷ luật của công chức nhằm thể hiện chính sách nhân đạo, khoan hồng, kết hợp giữa trừng trị và giáo dục.⁷

Căn cứ vào các phân tích trên, có thể hiểu, giảm trách nhiệm kỷ luật của công chức là việc áp dụng các tình tiết giảm nhẹ trách nhiệm kỷ luật được quy định trong pháp luật. Các tình tiết này là một trong những căn cứ để người có thẩm quyền xử lý kỷ luật công chức theo hướng giảm nhẹ hơn so với những chủ thể khác có cùng hành vi vi phạm trong trường hợp thông thường.

2. Những điểm mới trong quy định pháp luật về loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật của công chức

Văn bản đầu tiên điều chỉnh vấn đề trách nhiệm kỷ luật của công chức ở tầm một đạo luật là Luật Cán bộ, công chức năm 2008. Luật Cán bộ, công chức năm 2008 không quy định về loại trừ, giảm trách nhiệm kỷ luật của công chức. Điều 77 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 chỉ quy định về miễn trách nhiệm kỷ luật công chức. Theo đó, có hai trường hợp công chức được miễn trách nhiệm kỷ luật là: (i) khi công chức phải chấp hành quyết định trái pháp luật của cấp trên nhưng đã báo cáo người ra quyết định trước khi chấp hành; (ii) do bất khả kháng theo quy định của pháp luật. Năm 2019, Quốc hội ban hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức nhưng không có bất kỳ sự sửa đổi, bổ sung nào liên quan đến loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật của công chức.

Ngày 18/9/2020, Chính phủ ban hành Nghị định số 112/2020/NĐ-CP để quy định chi tiết về miễn trách nhiệm kỷ luật công chức. Ngoài 02 trường hợp miễn trách nhiệm kỷ luật được quy định trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2019), Điều 4 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP bổ sung thêm 02 trường hợp mới là “được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi có hành vi vi phạm” và “công chức có hành vi vi phạm đến mức bị xử lý kỷ luật nhưng đã qua đời”. Mặc dù năm 2023, Chính phủ có ban hành Nghị định số

3 Joanna Amirault and Eric Beauregard, “The impact of aggravating and mitigating factors on the sentence severity of sex offenders: An exploration and comparison of differences between offending groups”, *Criminal Justice Policy Review*, Vol. 25(1), 2014, tr. 79, DOI: <https://doi.org/10.1177/0887403412462234>

4 Linda Drazga Maxfield, “Prior dangerous criminal behavior and sentencing under the federal sentencing guidelines”, *Iowa Law Review*, Vol. 87, 2002, tr. 669, DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.358780>

5 Steven Keith Tudor, “Why should remorse be a mitigating factor in sentencing?”, *Criminal Law and Philosophy*, Vol. 3(3), 2008, tr. 241, DOI: <https://doi.org/10.1007/s11572-007-9044-z>

6 Dolf Zillmann, Joanne R. Cantor, “Effect of timing of information about mitigating circumstances on emotional responses to provocation and retaliatory behavior”, *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 12(1), 1976, tr. 38, DOI: [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(76\)90085-8](https://doi.org/10.1016/0022-1031(76)90085-8)

7 Trịnh Tiến Việt, “Về ảnh hưởng của các tình tiết giảm nhẹ trong việc quyết định hình phạt”, *Tạp chí Khoa học pháp lý*, số 1, 2004, tr. 39.

71/2023/NĐ-CP để sửa đổi, bổ sung Nghị định số 112/2020/NĐ-CP nhưng quy định về 04 trường hợp miễn trách nhiệm kỷ luật công chức vẫn được giữ nguyên mà không có sự thay đổi. Tuy nhiên, ngay cả khi có sự bổ sung so với Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2019), Nghị định số 112/2020/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 71/2023/NĐ-CP) với các quy định về miễn trách nhiệm kỷ luật công chức vẫn không theo kịp những biến thiên nhanh chóng của các quan hệ xã hội. Thực tiễn hoạt động công vụ của công chức đòi hỏi cần ghi nhận những trường hợp miễn trách nhiệm kỷ luật công chức khác ngoài bốn trường hợp được quy định trong Nghị định số 112/2020/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 71/2023/NĐ-CP).

Đơn cử, ngày 29/9/2023, Chính phủ ban hành Nghị định số 73/2023/NĐ-CP quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Theo Điều 11 Nghị định số 73/2023/NĐ-CP thì công chức đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm mà không hoàn thành hoặc chỉ hoàn thành một phần mục tiêu đề ra nhưng được cơ quan sử dụng công chức xem xét, đánh giá đã thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung thì được loại trừ trách nhiệm pháp lý, trong đó có trách nhiệm kỷ luật. Bất cập phát sinh là Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2019) và Nghị định số 112/2020/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 71/2023/NĐ-CP) lại không quy định về việc miễn trách nhiệm kỷ luật cho công chức trong trường hợp này. Sự không nhất quán giữa các quy định pháp luật đã trở thành rào cản trong việc bảo vệ công chức dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.⁸

Ngày 24/6/2025, Quốc hội ban hành Luật Cán bộ, công chức năm 2025 để thay thế cho Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2019). Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định về loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật đối với công chức. Như vậy, 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. Ngoài ra, các quy định về miễn trách nhiệm kỷ luật công chức cũng có những thay đổi tích cực, phù hợp với yêu cầu chung trong quản lý đội ngũ công chức.

Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 không phân định rõ trường hợp nào là loại trừ, trường hợp nào là miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật đối với công chức. Điều luật này chỉ quy định theo cách thức gộp chung các trường hợp công chức được loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật. Theo khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2025, công chức được xem xét loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật trong các trường hợp sau đây: “a) Phải chấp hành quyết định trái pháp luật của cấp trên nhưng đã báo cáo theo quy định tại khoản 5 Điều 7 của Luật này; b) 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 vẫn gây ra thiệt hại vì lý do khách quan; c) Thực hiện đề xuất về đổi mới, sáng tạo được cơ quan, tổ chức 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; d) Do bất khả kháng theo quy định của pháp luật; đ) Các trường hợp khác theo quy định của pháp luật và của cấp có thẩm quyền”.

8 Cao Vũ Minh, “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*, số 12, 2023, tr. 8.

Đến lượt mình, Chính phủ ban hành 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) quy định xử lý kỷ luật cán bộ, công chức. Khác với Luật Cán bộ, công chức năm 2025, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP đã có sự phân định khá cụ thể các trường hợp loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật đối với công chức. Cụ thể, Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP có bốn khoản và mỗi khoản quy định về loại trừ kỷ luật, miễn kỷ luật, giảm nhẹ mức kỷ luật, tăng nặng mức kỷ luật.

Theo khoản 1 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP thì 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 khác có liên quan. Như vậy, việc loại trừ trách nhiệm kỷ luật không được điều chỉnh cụ thể trong Nghị định số 172/2025/NĐ-CP mà viện dẫn sang Bộ luật Hình sự và các văn bản khác trong hệ thống pháp luật Việt Nam.

Đối với các trường hợp miễn trách nhiệm kỷ luật công chức thì khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP quy định sáu trường hợp: “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”.

Đối chiếu Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP, có thể thấy, điểm b khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP là nhằm cụ thể hóa cho điểm a khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2015. Điểm d khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP là nhằm cụ thể hóa cho điểm b khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2015. Tương tự, điểm đ khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP là nhằm cụ thể hóa cho điểm c khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2015. Cần lưu ý, hai trường hợp miễn trách nhiệm kỷ luật công chức quy định tại điểm d và điểm đ khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP là những quy định mới so với Nghị định số 112/2020/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 71/2023/NĐ-CP). Điều này thể hiện sự cam kết mạnh mẽ của nhà làm luật trong việc bảo vệ công chức dám nghĩ, dám làm.

Điểm c khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP ngoài việc nhắc lại trường hợp miễn trách nhiệm kỷ luật do “bất khả kháng” được quy định tại điểm d khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2015 thì còn mở rộng thêm việc miễn trách nhiệm kỷ luật do “tình thế cấp thiết” và “trở ngại khách quan”. Còn lại, hai điểm tại khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP là điểm a (được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi có hành vi vi phạm) và điểm e (có hành vi vi phạm đến mức bị xử lý kỷ luật nhưng đã qua đời) thì không quy định chi tiết cho một điểm cụ thể nào tại khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2025.

Bên cạnh đó, khoản 3 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP còn mạnh dạn quy định về các tình tiết giảm nhẹ mức kỷ luật. Theo đó, khi công chức vi phạm có

một hoặc một số tình tiết sau thì được giảm nhẹ mức kỷ luật: “a) Chủ động báo cáo vi phạm, tự giác nhận trách nhiệm cá nhân về khuyết điểm, vi phạm và tự nhận hình thức kỷ luật tương xứng với nội dung, tính chất, mức độ vi phạm trước và trong quá trình kiểm tra, giám sát; b) Chủ động cung cấp thông tin, hồ sơ, tài liệu, phản ánh đầy đủ, trung thực về những người cùng vi phạm; c) Chủ động chấm dứt hành vi vi phạm, tích cực tham gia ngăn chặn hành vi vi phạm; tự giác nộp tài sản tham nhũng, bồi thường thiệt hại, khắc phục hậu quả do mình gây ra”.

Nhìn chung, quy định về tình tiết giảm nhẹ mức kỷ luật là một điểm mới, mang tính tiến bộ sâu sắc. Trước đây, khoản 4 Điều 2 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 71/2023/NĐ-CP) quy định nguyên tắc: “Khi xem xét xử lý kỷ luật phải căn cứ vào nội dung, động cơ, tính chất, mức độ, hậu quả, nguyên nhân vi phạm, hoàn cảnh cụ thể; các tình tiết giảm nhẹ”. Thế nhưng, tình tiết nào được xem là tình tiết giảm nhẹ thì Nghị định số 112/2020/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 71/2023/NĐ-CP) không có quy định. Chính vì không được quy định một cách rõ ràng nên việc thể hiện các tình tiết giảm nhẹ trong xử lý kỷ luật công chức rất mờ nhạt. Trên thực tế, ngay cả khi công chức vi phạm đã có những thái độ tích cực, hợp tác, hướng thiện, chủ động khắc phục hậu quả thì người có thẩm quyền cũng “không dám” áp dụng hình thức kỷ luật nhẹ hơn so với trường hợp thông thường.⁹

3. Những bất cập trong quy định pháp luật về loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật của công chức

Thứ nhất, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP đã quy định không chính xác về các trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật và miễn trách nhiệm kỷ luật công chức.

Như đã trình bày, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 không phân định cụ thể trường hợp nào là loại trừ trách nhiệm kỷ luật, trường hợp nào là miễn trách nhiệm kỷ luật công chức. Việc gộp chung 05 trường hợp đồng thời gọi chung là loại trừ, miễn trách nhiệm kỷ luật trong khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 làm cho việc hiểu và áp dụng pháp luật trở nên khó khăn. Nghị định số 172/2025/NĐ-CP thay vì quy định chi tiết và trả lời rõ ràng về vấn đề này thì đồng nhất luôn các trường hợp loại trừ, miễn trách nhiệm kỷ luật trong khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 thành các trường hợp miễn trách nhiệm kỷ luật. Điều này không chỉ xóa nhòa ranh giới giữa loại trừ trách nhiệm kỷ luật với miễn trách nhiệm kỷ luật mà còn gây ra những ngộ nhận về mặt lý luận.

Trách nhiệm kỷ luật của công chức là một loại trách nhiệm pháp lý trước cơ quan, đơn vị nói riêng và trước nhà nước nói chung. Do cùng là trách nhiệm pháp lý trước nhà nước nên trách nhiệm kỷ luật có mối quan hệ mật thiết với trách nhiệm hình sự, trách nhiệm hành chính. Vì vậy, khoản 1 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP đã rất có lý khi quy định việc loại trừ trách nhiệm kỷ luật được thực hiện theo quy định của Bộ luật Hình sự và các quy định của pháp luật khác có liên quan.

Dưới góc độ lý luận, loại trừ trách nhiệm hình sự là các trường hợp hành vi gây thiệt hại cho xã hội nhưng không bị coi là tội phạm (có thể do hành vi nguy hiểm cho xã hội không đáng kể hoặc chủ thể thực hiện hành vi nguy hiểm cho xã hội không đủ điều kiện chịu trách nhiệm hình sự...), do đó, người thực hiện không phải chịu

⁹ Nguyễn Nhật Khanh, “Các tình tiết giảm nhẹ và tăng nặng trong xử lý kỷ luật công chức”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, số 2, 2021, tr. 22.

trách nhiệm hình sự. Dưới góc độ pháp lý, Bộ luật Hình sự năm 2015 (được sửa đổi, bổ sung năm 2017) (gọi tắt là BLHS năm 2015) quy định cụ thể các trường hợp loại trừ trách nhiệm hình sự. Cụ thể, theo BLHS năm 2015 thì có 07 trường hợp loại trừ trách nhiệm hình sự gồm: (i) sự kiện bất ngờ (Điều 20); (ii) tình trạng không có năng lực trách nhiệm hình sự (Điều 21); (iii) phòng vệ chính đáng (Điều 22); (iv) tình thế cấp thiết (Điều 23); (v) gây thiệt hại trong khi bắt giữ người phạm tội (Điều 24); (vi) rủi ro trong nghiên cứu, thử nghiệm, áp dụng tiến bộ khoa học, kỹ thuật và công nghệ (Điều 25); (vii) thi hành mệnh lệnh của người chỉ huy hoặc của cấp trên (Điều 26). Các trường hợp quy định tại Điều 22, 23, 24, 25 BLHS năm 2015 là trường hợp loại trừ tính chất nguy hiểm cho xã hội của hành vi. Do tính chất nguy hiểm cho xã hội của hành vi đã bị loại trừ nên không phải là tội phạm và không làm phát sinh trách nhiệm hình sự. Trong khi đó, các trường hợp quy định tại Điều 20, 21, 26 BLHS năm 2015 là trường hợp loại trừ trách nhiệm hình sự do chủ thể không đủ điều kiện trách nhiệm hình sự. Vì vậy, chủ thể này không bị truy cứu (được loại trừ) trách nhiệm hình sự.

Nghiên cứu điểm a khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP (được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi có hành vi vi phạm), có thể thấy, khi Tòa án ra quyết định tuyên bố một người là mất năng lực hành vi dân sự thì họ không đủ điều kiện về mặt chủ thể để gánh chịu trách nhiệm pháp lý. Từ đó, hệ quả phát sinh là người này sẽ được loại trừ trách nhiệm pháp lý. Như vậy, khi công chức bị mất năng lực hành vi dân sự (không thể nhận thức, làm chủ được hành vi của mình) thì hành vi của họ sẽ không thể trở thành vi phạm pháp luật. Do đó, khi công chức được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự, khi có hành vi vi phạm là trường hợp được loại trừ trách nhiệm kỷ luật. Quy định này cũng tương tự trường hợp loại trừ trách nhiệm hình sự theo Điều 21 BLHS năm 2015. Như vậy, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP quy định công chức được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi có hành vi vi phạm được miễn trách nhiệm kỷ luật là không tương thích với BLHS năm 2015.

Theo khoản 5 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 thì công chức phải có nghĩa vụ chấp hành quyết định của cấp trên. Khi có căn cứ cho rằng quyết định đó là trái pháp luật thì công chức phải kịp thời báo cáo bằng văn bản với người ra quyết định. Trường hợp người ra quyết định vẫn quyết định việc thi hành thì phải có văn bản. Khi nhận được văn bản thì công chức báo cáo cấp trên trực tiếp của người ra quyết định. Nếu thỏa mãn đầy đủ các điều kiện nêu trên thì công chức vẫn phải chấp hành quyết định trái pháp luật của cấp trên nhưng không chịu trách nhiệm về hậu quả của việc thi hành quyết định trái pháp luật này. Xét cho cùng thì đây lỗi là của người ra quyết định. Do đó, người đã ra quyết định phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về quyết định của mình. Trong trường hợp này tuy công chức phải chấp hành quyết định trái pháp luật và có thể thực hiện hành vi trái pháp luật nhưng không tồn tại yếu tố lỗi - một căn cứ quan trọng để xử lý kỷ luật công chức. Như vậy, điểm b khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP (phải chấp hành quyết định của cấp trên theo quy định tại khoản 5 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2025) có nội hàm pháp lý tương tự Điều 26 BLHS năm 2015. Vì vậy, đây cũng là trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật của công chức. Đáng tiếc, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP lại quy định trường hợp này thuộc về miễn trách nhiệm kỷ luật. Lẽ tất nhiên, cách quy định như trong Nghị định số 172/2025/NĐ-CP là không chính xác.

Điểm c khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP quy định về việc miễn trách nhiệm kỷ luật công chức khi rơi vào trường hợp “tình thế cấp thiết”, “sự kiện bất khả kháng”, “trở ngại khách quan”. Hiện nay, Bộ luật Dân sự năm 2015, Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012 (được sửa đổi, bổ sung năm 2014, 2017, 2020, 2022, 2024, 2025) (gọi tắt là Luật XLVPHC) và BLHS năm 2015 có đưa ra cách giải thích về “tình thế cấp thiết”,¹⁰ “sự kiện bất khả kháng”¹¹ và “trở ngại khách quan”.¹² Một điểm chung là khi cá nhân thực hiện hành vi trong “tình thế cấp thiết”, “sự kiện bất khả kháng”, “trở ngại khách quan” thì đều được loại trừ trách nhiệm pháp lý. Trong những tình huống này, cá nhân có thể thực hiện hành vi trái pháp luật nhưng được loại trừ yếu tố lỗi bởi họ hoàn toàn bị động và không có sự lựa chọn khác khi thực hiện hành vi. Đối chiếu với điểm c khoản 2 Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP thì có thể thấy điều khoản này có nội hàm pháp lý tương tự Điều 23 BLHS năm 2015. Do đó, khi công chức thực hiện hành vi trong “tình thế cấp thiết”, “sự kiện bất khả kháng”, “trở ngại khách quan” thì xem như không có lỗi và thuộc trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật. Việc Nghị định số 172/2025/NĐ-CP quy định những trường hợp này thuộc về miễn trách nhiệm kỷ luật cũng là không chính xác.

Thứ hai, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP đã không quy định về tác động của các tình tiết giảm nhẹ trách nhiệm kỷ luật công chức.

Theo Điều 36 Luật Cán bộ, công chức năm 2025, công chức vi phạm thì tùy theo tính chất, mức độ phải chịu một trong những hình thức kỷ luật như: khiển trách, cảnh cáo, cách chức, buộc thôi việc. Trong đó, hình thức kỷ luật cách chức chỉ áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Nghị định số 172/2025/NĐ-CP không mô tả rõ ràng hành vi vi phạm nào thì bị áp dụng hình thức kỷ luật cụ thể mà áp dụng theo công thức “vi phạm quy định của pháp luật trong một lĩnh vực nhất định + mức độ của hành vi vi phạm = hình thức kỷ luật cụ thể”. Điều này có nghĩa cùng là vi phạm quy định của pháp luật nhưng nếu được đánh giá là vi phạm ở mức độ khác nhau thì sẽ có hình thức kỷ luật khác nhau. Đơn cử, vi phạm quy định của pháp luật về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí gây hậu quả ít nghiêm trọng sẽ bị khiển trách (khoản 2 Điều 8 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP). Xem xét các quy định khác trong Nghị định số 172/2025/NĐ-CP thì cũng hành vi trên nhưng gây hậu quả nghiêm trọng sẽ có hình thức kỷ luật cảnh cáo (khoản 2 Điều 9), gây hậu quả rất nghiêm trọng sẽ bị buộc thôi việc (khoản 2 Điều 11). Câu hỏi đặt ra là nếu công chức vi phạm quy định của pháp luật về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí gây hậu quả nghiêm trọng và có tình tiết giảm nhẹ thì sẽ bị áp dụng hình thức kỷ luật nào?

Về nguyên tắc, khi có tình tiết giảm nhẹ, công chức vi phạm quy định của pháp luật về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí gây hậu quả nghiêm trọng sẽ được “giảm nhẹ mức kỷ luật”. Tuy nhiên, việc “giảm nhẹ mức kỷ luật” ở đây có đồng nghĩa với việc giảm hình thức kỷ luật từ cảnh cáo xuống khiển trách hay không? Nếu có thì cơ sở pháp lý nào sẽ được viện dẫn để giải quyết tình huống trên?

Hiện nay, khoản 2 Điều 6 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP đã đưa ra cách giải thích mức độ của hành vi vi phạm. Theo đó, mức độ của hành vi vi phạm sẽ được xác định trên cơ sở bốn yếu tố: (i) tác hại gây ra lớn hay nhỏ; (ii) tác động của tiêu cực ở phạm vi rộng hay hẹp; (iii) có gây dư luận xấu hay không; (iv) uy tín của cơ quan, tổ

10 Khoản 1 Điều 171 Bộ luật Dân sự năm 2015, khoản 11 Điều 2 Luật XLVPHC, Điều 23 BLHS năm 2015.

11 Khoản 14 Điều 2 Luật XLVPHC, khoản 1 Điều 156 Bộ luật Dân sự năm 2015.

12 Khoản 1 Điều 156 Bộ luật Dân sự năm 2015.

chức, đơn vị công tác bị ảnh hưởng nhiều hay ít. Căn cứ vào các tình tiết khách quan liên quan đến vi phạm, người có thẩm quyền sẽ đánh giá vi phạm của công chức ở mức độ gây hậu quả ít nghiêm trọng, nghiêm trọng hay rất nghiêm trọng. Đối với vi phạm của công chức mà tác hại lớn, tác động ngoài phạm vi nội bộ, gây dư luận xấu trong nhân dân, làm giảm uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác thì người có thẩm quyền phải xác định đây là “vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng” và quyết định hình thức kỷ luật cảnh cáo. Do đó, không thể vì lý do công chức “tự giác nhận trách nhiệm cá nhân về khuyết điểm, vi phạm và tự nhận hình thức kỷ luật tương xứng” - tức là có tình tiết giảm nhẹ mà đánh giá đây là “vi phạm gây hậu quả ít nghiêm trọng” để hạ xuống áp dụng hình thức kỷ luật khiển trách.

Qua phân tích trên, có thể thấy, việc đánh giá mức độ của hành vi sẽ phải căn cứ vào tình tiết khách quan của vi phạm. Khi đã xác định mức độ vi phạm phù hợp với tính chất khách quan của hành vi thì phải áp dụng hình thức kỷ luật tương thích chứ không được giảm xuống hình thức kỷ luật nhẹ hơn vì lý do công chức có tình tiết giảm nhẹ. Tuy nhiên, khi các vi phạm của công chức được quy định áp dụng hình thức kỷ luật cố định thì không phát huy được sự ảnh hưởng của các tình tiết giảm nhẹ. Điều này dẫn đến thực tế là công chức vi phạm cho dù có nhiều tình tiết giảm nhẹ thì vẫn sẽ bị áp dụng hình thức kỷ luật giống với công chức vi phạm không có tình tiết giảm nhẹ.

Thứ ba, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP đã không có quy định loại trừ sự tác động của tình tiết giảm nhẹ đối với một số hành vi vi phạm của công chức bị xử lý kỷ luật.

Trong xử phạt vi phạm hành chính, tình tiết giảm nhẹ được áp dụng để quyết định hình thức xử phạt nhẹ hơn hoặc mức xử phạt nhẹ hơn so với trường hợp thông thường. Tình tiết giảm nhẹ có sự tác động đối với các hình thức xử phạt như cảnh cáo; phạt tiền; tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề có thời hạn; đình chỉ hoạt động có thời hạn. Đối với hình thức xử phạt tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính và trục xuất thì các tình tiết giảm nhẹ không phát huy được sự tác động. Nói cách khác, đây là hai hình thức xử phạt loại trừ sự tác động của tình tiết giảm nhẹ. Điều này có nghĩa khi hành vi vi phạm được nhà làm luật quy định áp dụng hình thức xử phạt tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính hoặc trục xuất thì người có thẩm quyền phải áp dụng đúng hình thức xử phạt này bất kể người vi phạm có tình tiết giảm nhẹ hay không.

Với tư duy đó thì một số hành vi vi phạm của công chức bị áp dụng hình thức kỷ luật cụ thể cần loại trừ sự tác động của tình tiết giảm nhẹ. Lẽ tất nhiên là điều này cũng cần được minh định trong pháp luật. Hiện nay, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP chỉ quy định tình tiết giảm nhẹ là căn cứ giảm mức kỷ luật nhưng không có quy định loại trừ sự tác động của tình tiết giảm nhẹ đối với một số hành vi vi phạm của công chức.

Theo Nghị định số 172/2025/NĐ-CP, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý “sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được bổ nhiệm vào chức vụ” thì sẽ bị cách chức (khoản 3 Điều 10), còn công chức “sử dụng văn bản, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp để được tuyển dụng vào cơ quan, tổ chức, đơn vị” thì sẽ bị buộc thôi việc (khoản 3 Điều 11). Việc sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được tuyển dụng hoặc để được bổ nhiệm chức vụ đã chứng minh rằng chủ thể đó không thỏa mãn những điều kiện về văn bản, chứng chỉ, giấy chứng nhận, giấy xác nhận để được đảm nhận chức vụ hoặc để tiếp tục làm việc theo vị trí việc làm. Do đó, ngay cả khi có tình tiết giảm nhẹ “chủ động báo cáo vi phạm, tự giác nhận trách nhiệm cá

nhân về khuyết điểm, vi phạm” hay “tích cực tham gia ngăn chặn hành vi vi phạm” thì cũng không làm cho những chủ thể này đáp ứng yêu cầu về chuyên môn, bằng cấp. Do đó, việc áp dụng hình thức kỷ luật cách chức (đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được bổ nhiệm vào chức vụ) hoặc buộc thôi việc (đối với công chức sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được tuyển dụng) là điều tất yếu. Tương tự, khi công chức “nghiện ma túy có kết luận của cơ sở y tế hoặc thông báo của cơ quan có thẩm quyền” thì đương nhiên áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc (khoản 4 Điều 11) ngay cả khi công chức này có nhiều tình tiết giảm nhẹ. Công chức nghiện ma túy thì phải ưu tiên cho cai nghiện ma túy và buộc thôi việc là cần thiết để công chức này toàn tâm, toàn ý vào việc cai nghiện. Người có thẩm quyền không thể áp dụng các hình thức kỷ luật khác vì lý do công chức này có nhiều tình tiết giảm nhẹ. Áp dụng các hình thức kỷ luật khác đồng nghĩa với việc người có thẩm quyền chấp nhận cho công chức nghiện ma túy làm việc ngay trong cơ quan, đơn vị do mình lãnh đạo, quản lý. Điều này hoàn toàn không thể được thừa nhận trong môi trường công vụ đề cao tính kỷ cương và hiệu quả.

4. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, trong khoa học pháp lý, hai chế định loại trừ trách nhiệm pháp lý và miễn trách nhiệm pháp lý là hoàn toàn khác nhau.¹³ Trong pháp luật hình sự, BLHS năm 2015 quy định rất cụ thể về sự khác biệt giữa loại trừ trách nhiệm hình sự và miễn trách nhiệm hình sự. Hành vi do người phạm tội được miễn trách nhiệm hình sự thực hiện hoàn toàn thỏa mãn một cấu thành tội phạm được luật hình sự quy định, có nghĩa là hành vi do người này thực hiện là tội phạm và người đó phải chịu trách nhiệm hình sự, nhưng do có những điều kiện và xét thấy không cần thiết phải truy cứu trách nhiệm hình sự nên họ được miễn trách nhiệm hình sự. Vì vậy, việc một người thực hiện một hành vi không thỏa mãn dấu hiệu của một cấu thành tội phạm cụ thể đã loại trừ khả năng truy cứu trách nhiệm hình sự và cũng loại trừ khả năng miễn trách nhiệm hình sự. Không thể miễn trách nhiệm hình sự đối với một người mà họ không có nghĩa vụ phải chịu trách nhiệm hình sự hay hành vi do họ đã thực hiện hoàn toàn không thỏa mãn các dấu hiệu của tội phạm.¹⁴

Miễn trách nhiệm kỷ luật là trường hợp công chức mặc dù đã thực hiện hành vi vi phạm nhưng rơi vào các trường hợp do pháp luật quy định nên không bị áp dụng hình thức kỷ luật. Trong khi đó, loại trừ trách nhiệm kỷ luật xuất phát từ bản chất hành vi do công chức thực hiện chưa đủ các yếu tố cấu thành hành vi vi phạm nên không thể áp dụng hình thức kỷ luật đối với họ. Vì vậy, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP cần được sửa đổi theo hướng chuyển các điểm a, b, c khoản 2 Điều 4 về khoản 1 Điều 4 vì đây là trường hợp loại trừ trách nhiệm kỷ luật công chức. Cụ thể, Điều 4 Nghị định số 172/2025/NĐ-CP sẽ được sửa đổi 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;

13 Đinh 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.

14 Trịnh 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*, số 1(38), 2022, tr. 65.

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, khi nghiên cứu tình tiết giảm nhẹ, có thể nhận thấy các tình tiết này liên quan đến thái độ, ý thức cũng như sự thay đổi về nhận thức của chủ thể vi phạm.¹⁵ Do đó, việc xem xét các tình tiết giảm nhẹ là điều hết sức cần thiết nhằm thực hiện chính sách phân hóa mức độ trách nhiệm pháp lý.¹⁶ Việc Chính phủ thiết kế hình thức kỷ luật cố định căn cứ vào mức độ của hành vi vi phạm là chưa thật sự hợp lý. Điểm bất hợp lý này vô hình trung vô hiệu hóa sự ảnh hưởng của các tình tiết giảm nhẹ trách nhiệm kỷ luật. Do đó, Chính phủ cần sửa đổi Nghị định số 172/2025/NĐ-CP theo hướng giảm nhẹ mức kỷ luật hoặc hình thức kỷ luật khi có sự xuất hiện của tình tiết giảm nhẹ. Để phát huy giá trị của các tình tiết giảm nhẹ, có thể tiếp thu kinh nghiệm lập pháp được quy định trong BLHS năm 2015. Cụ thể, khoản 1 Điều 54 BLHS năm 2015 quy định: “Tòa án có thể quyết định một hình phạt dưới mức thấp nhất của khung hình phạt được áp dụng nhưng phải trong khung hình phạt liền kề nhẹ hơn của điều luật khi người phạm tội có ít nhất hai tình tiết giảm nhẹ quy định tại khoản 1 Điều 51 của Bộ luật này”.

Theo tác giả, Nghị định số 172/2025/NĐ-CP có thể bổ sung nguyên tắc áp dụng mức kỷ luật hoặc hình thức kỷ luật giảm nhẹ đối với công chức khi có một hoặc nhiều tình tiết giảm nhẹ như sau: “Trường hợp công chức thực hiện hành vi vi phạm tương ứng với hình thức kỷ luật khiển trách mà có một tình tiết giảm nhẹ thì cấp có thẩm quyền kỷ luật quyết định giảm 50% thời gian bị kéo dài nâng lương, thời gian không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn so với vi phạm thông thường. Nếu có từ hai tình tiết giảm nhẹ trở lên thì cấp có thẩm quyền kỷ luật quyết định giảm 75% thời gian bị kéo dài nâng lương, thời gian không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn so với vi phạm thông thường. Tình tiết giảm nhẹ và việc giảm mức kỷ luật phải được ghi rõ trong quyết định kỷ luật công chức.

Trường hợp công chức thực hiện hành vi vi phạm tương ứng với hình thức kỷ luật từ cảnh cáo trở lên mà có một tình tiết giảm nhẹ thì cấp có thẩm quyền kỷ luật quyết định giảm 50% thời gian bị kéo dài nâng lương, thời gian không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn so với vi phạm thông

15 Melnikova A. S., “Mitigating circumstances in administrative and tax law”, *Scientific Journal Epomen*, No. 28, 2019, tr. 126.

16 Gerry Johnstone, Daniel Van Ness, *Handbook of restorative justice*, Willan Publishing, 2007, tr. 6.

thường. Nếu có từ hai tình tiết giảm nhẹ trở lên thì cấp có thẩm quyền kỷ luật quyết định áp dụng hình thức kỷ luật nhẹ hơn một mức liền kề. Tình tiết giảm nhẹ và việc giảm mức kỷ luật hoặc giảm hình thức kỷ luật xuống mức nhẹ hơn liền kề phải được ghi rõ trong quyết định kỷ luật công chức”. Thiết nghĩ, cách quy định như trên là hợp lý vì vừa thể hiện được mục đích xử lý kỷ luật là nhằm giáo dục, răn đe công chức vi phạm vừa bảo đảm nguyên tắc xử lý kỷ luật là “căn cứ vào tính chất, mức độ, hậu quả, nguyên nhân vi phạm; các tình tiết giảm nhẹ”.

Thứ ba, Chính phủ cần quy định nguyên tắc loại trừ sự tác động của tình tiết giảm nhẹ đối với một số hành vi vi phạm cụ thể của công chức. Theo tác giả, Chính phủ có thể quy định trong Nghị định số 172/2025/NĐ-CP như sau: “Việc giảm nhẹ mức kỷ luật hoặc hình thức kỷ luật không áp dụng đối với công chức thực hiện hành vi quy định tại khoản 3 Điều 10; các khoản 3, 4 Điều 11 của Nghị định này ngay cả khi công chức có một hoặc nhiều tình tiết giảm nhẹ”. ●

Tài liệu tham khảo

- [1] Joanna Amirault and Eric Beaugard, “The impact of aggravating and mitigating factors on the sentence severity of sex offenders: An exploration and comparison of differences between offending groups”, *Criminal Justice Policy Review*, Vol. 25(1), 2014, DOI: <https://doi.org/10.1177/0887403412462234>
- [2] Gerry Johnstone, Daniel Van Ness, *Handbook of restorative justice*, Willan Publishing, 2007
- [3] Trần Văn Độ, “Trường hợp loại trừ trách nhiệm hình sự trong luật hình sự Việt Nam”, *Tạp chí Luật học*, số 1, 2024 [trans: Tran Van Do, “Cases of exclusion of criminal liability in Vietnamese criminal law”, *Jurisprudence Journal*, No. 1, 2024]
- [4] Dolf Zillmann, Joanne R. Cantor, “Effect of timing of information about mitigating circumstances on emotional responses to provocation and retaliatory behavior”, *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 12(1), 1976, DOI: [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(76\)90085-8](https://doi.org/10.1016/0022-1031(76)90085-8)
- [5] Nguyễn Cảnh Hợp (chủ biên), *Giáo trình Luật Hành chính Việt Nam*, Nxb. Hồng Đức, 2023 [trans: Nguyen Canh Hop (editor), *Vietnamese Administrative Law Textbook*, Publishing House Hong Duc, 2023]
- [6] Nguyễn Nhật Khanh, “Các tình tiết giảm nhẹ và tăng nặng trong xử lý kỷ luật công chức”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, số 2, 2021 [trans: Nguyen Nhat Khanh, “Mitigating and aggravating circumstances in disciplinary action against civil servants”, *Vietnam Journal of Legal Science*, No. 2, 2021]
- [7] Nguyễn 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, 2022 [trans: Nguyen Nhat Khanh, “Legal issues that need to be improved regarding disciplinary action against civil servants”, *State and Law Journal*, No. 12, 2022]
- [8] Linda Drazga Maxfield, “Prior dangerous criminal behavior and sentencing under the federal sentencing guidelines”, *Iowa Law Review*, Vol. 87, 2002, DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.358780>
- [9] Cao Vũ Minh, “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*, số 12, 2023 [trans: Cao Vu Minh, “Perfecting legal content on encouraging and protecting dynamic, creative cadres who dare to think, dare to do, and dare to take responsibility”, *Vietnam Journal of Legal Science*, No. 12, 2023]
- [10] Melnikova A. S, “Mitigating circumstances in administrative and tax law”, *Scientific Journal Epomen*, No. 28, 2019
- [11] Đinh Văn Quế, *Những trường hợp loại trừ trách nhiệm hình sự trong Luật Hình sự Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia, 1998 [trans: Dinh Van Que, *Cases of exclusion of criminal liability in Vietnamese criminal law*, National Political Publishing House, 1998]
- [12] Steven Keith Tudor, “Why should remorse be a mitigating factor in sentencing?”, *Criminal Law and Philosophy*, Vol. 3(3), 2008, DOI: <https://doi.org/10.1007/s11572-007-9044-z>
- [13] Trịnh Tiến Việt, “Về ảnh hưởng của các tình tiết giảm nhẹ trong việc quyết định hình phạt”, *Tạp chí Khoa học pháp lý*, số 1, 2004 [trans: Trinh Tien Viet, “On the influence of extenuating circumstances in deciding on punishment”, *Journal of Legal Sciences*, No. 1, 2004]
- [14] Trịnh 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 [trans: Trinh Tien Viet, “A Review of Theoretical Research on Vietnamese Criminal Law since 1986 and Future Orientations”, *VNU Journal of Science: Legal Studies*, Vol. 38(1), 2022]