TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

"Bãi nhiệm" chính thức là hình thức kỷ luật hành chính với cán bộ gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng

07:56 02/06/2025

Nghị định 93/2025 sửa đổi, bổ sung Nghị định 19/2020 về kiểm tra, xử lý kỷ luật trong thi hành pháp luật về xử lý vi phạm hành chính vừa được Chính phủ ban hành, chính thức đưa "bãi nhiệm" trở thành một hình thức kỷ luật hành chính cụ thể. Nghị định này sẽ có hiệu lực thi hành từ ngày 15/6/2025.



"Bãi nhiệm" chính thức là hình thức kỷ luật hành chính với cán bộ gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng

Theo quy định mới, cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm trong lĩnh vực xử lý vi phạm hành chính sẽ phải đối diện với một trong bảy hình thức kỷ luật: khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, giáng chức, cách chức, buộc thôi việc và **bãi nhiệm**.

Lần đầu tiên "bãi nhiệm" được định vị là hình thức kỷ luật hành chính

Trong hệ thống pháp luật hiện hành, "bãi nhiệm" vốn không được xem là một hình thức kỷ luật hành chính thông thường đối với cán bộ, công chức hay viên chức. Trước đây, thuật ngữ này chủ yếu xuất hiện trong các luật chuyên ngành như Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Bầu cử đại biểu HĐND, Luật Tổ chức Quốc hội... và chỉ áp dụng đối với cán bộ được bầu hoặc phê chuẩn bởi cơ quan dân cử. Trong những trường hợp đó, bãi nhiệm mang tính chất của một biện pháp tổ chức - chính trị, thể hiện sự rút lại tín nhiệm, mà không có quy trình và điều kiện áp dụng cụ thể như một hình thức xử lý kỷ luật hành chính.

Đáng chú ý, Luật Cán bộ, công chức hiện hành (năm 2008, sửa đổi 2019) cũng không liệt kê "bãi nhiệm" trong số các hình thức kỷ luật. Đối với công chức, viên chức, luật chỉ quy định các hình thức như khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, giáng chức, cách chức, buộc thôi việc. Đối với cán bộ vi phạm nghiêm trọng, có thể bị đề xuất miễn nhiệm hoặc buộc thôi việc, nhưng quyết định bãi nhiệm lại thuộc thẩm quyền của cơ quan dân cử, nằm ngoài trình tự xử lý vi phạm hành chính.

Điểm đột phá của Nghị định 93/2025 chính là việc lần đầu tiên chính thức hóa "bãi nhiệm" như một hình thức kỷ luật hành chính, kèm theo điều kiện áp dụng rõ ràng: **áp dụng đối với cán bộ vi phạm lần đầu nhưng gây ra hậu quả đặc biệt nghiêm trọng**, thuộc các trường hợp có thể bị áp dụng hình thức buộc thôi việc. Quy định cụ thể này không chỉ tạo ra cơ sở pháp lý trực tiếp để áp dụng bãi nhiệm như một biện pháp kỷ luật, mà còn góp phần phân định rõ trách nhiệm giữa cán bộ và công chức trong hệ thống hành chính.

So với các hình thức kỷ luật như cách chức hay buộc thôi việc, bãi nhiệm mang đậm tính chính trị - tổ chức hơn, thường nhắm đến những người nắm giữ chức vụ thông qua bầu cử. Việc bổ sung bãi nhiệm vào danh mục xử lý vi phạm hành chính được đánh giá là một bước tiến quan trọng, giúp lấp đầy khoảng trống pháp lý và đảm bảo sự tương xứng giữa mức độ vi phạm và đặc thù vị trí công tác của cán bộ. Đây được xem là động thái nhằm tăng cường kỷ cương trong đội ngũ cán bộ, đồng thời tạo sự nhất quán với hệ thống kỷ luật áp dụng cho công chức, viên chức.

Phân loại mức độ vi phạm để kỷ luật

Nghị định 93 cũng thiết lập một hệ thống phân loại cụ thể các hành vi và mức độ vi phạm, từ đó làm căn cứ để lựa chọn hình thức xử lý kỷ luật phù hợp. Theo đó:

Khiển trách: Áp dụng với cán bộ, công chức, viên chức vi phạm lần đầu và gây hậu quả ít nghiêm trọng.

Cảnh cáo: Áp dụng nếu đã bị khiển trách mà tái phạm, hoặc vi phạm lần đầu nhưng gây hậu quả nghiêm trọng hơn.

Hạ bậc lương: Áp dụng với công chức không giữ chức vụ quản lý mà tái phạm sau cảnh cáo, hoặc có hành vi vi phạm lần đầu nhưng gây hậu quả rất nghiêm trọng.

Giáng chức: Áp dụng với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong trường hợp tương tự như hạ bậc lương đối với công chức không quản lý.

Cách chức: Áp dụng với cán bộ tái phạm sau khi bị cảnh cáo, hoặc công chức lãnh đạo tái phạm sau giáng chức, hoặc vi phạm lần đầu nhưng gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng.

Buộc thôi việc: Áp dụng với công chức, viên chức tái phạm sau các hình thức xử lý nghiêm khắc hoặc vi phạm lần đầu nhưng gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng.

Bãi nhiệm: Áp dụng với cán bộ (người do bầu cử hoặc phê chuẩn) trong trường hợp tương tự như buộc thôi việc đối với công chức, viên chức - tức là tái phạm sau các hình thức xử lý nghiêm khắc hoặc vi phạm lần đầu nhưng gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng.

Việc quy định rõ ràng điều kiện và phạm vi áp dụng cho từng hình thức xử lý được kỳ vọng sẽ nâng cao tính công bằng, minh bạch và khả năng răn đe trong công tác thi hành kỷ luật hành chính, góp phần xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức liêm chính và hiệu quả.

Tâm An (t/h)