BỘ TƯ PHÁP
HỌC VIỆN TƯ PHÁP
Thực dạy - Thực học - Thực nghề

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT
Khai phóng - Chất lượng cao - Phát triển bền vững

TÀI LIỆU

HỘI THẢO KHOA HỌC "NGHỀ LUẬT VÀ ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT"



HÀ NỘI, THÁNG 7 NĂM 2025

MỤC LỤC

TT	Tên tham luận	Tên tác giả	Số trang
1	**Tham luận 1:** Biện chứng của nghề luật, đạo đức nghề luật và đào tạo đạo đức nghề luật ở Việt Nam	GS.TS. Võ Khánh Vinh Trường Đại học Kiểm sát	1
2	**Tham luận 2:** Nghề luật, đạo đức nghề luật và cơ chế điều chỉnh trong xã hội hiện đại	GS.TS. Vũ Công Giao Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội	28
3	**Tham luận 3:** Cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam: Tiếp cận thể chế và định hướng cải cách	PGS.TS. Nguyễn Minh Tuấn Phó Chủ nhiệm phụ trách Khoa Lý luận, lịch sử nhà nước và pháp luật, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội	42
4	**Tham luận 4:** Thực trạng quy định, thực tiễn thực hiện bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán và giải pháp hoàn thiện	PGS.TS. Phạm Minh Tuyên Nguyên Giám đốc Học viện Tòa án, Tòa án nhân dân tối cao TS. Lê Thị Thúy Nga Trưởng khoa, Khoa Đào tạo chung nguồn Thẩm phán, Kiểm sát viên, Luật sư – Học viện Tư pháp	64
5	**Tham luận 5:** Thực trạng quy định, thực tiễn thực hiện quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát và giải pháp hoàn thiện	TS. Hoàng Anh Tuyên Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Kiểm sát	77
6	**Tham luận 6:** Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của luật sư Việt Nam	LS. Trần Văn An Uỷ viên Ban Thường vụ Liên đoàn Luật sư Việt Nam; Chủ nhiệm Đoàn Luật sư tỉnh Bắc Ninh TS. Đỗ Thị Thu Hằng Trưởng phòng Quản lý khoa học và Trị sự Tạp chí Nghề luật, Học viện Tư pháp	108
7	**Tham luận 7:** Luật sư bảo vệ cho bị hại trong tố tụng hình sự Việt Nam: tiếp cận từ phương diện pháp luật, đạo đức nghề luật và đào tạo luật	ThS. Lưu Thị Ngọc Lan Luật sư, Đoàn Luật sư TP.Hà Nội, NCS.Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.	122

8	**Tham luận 8:** Đạo đức nghề nghiệp luật sư khi thực hiện trợ giúp pháp lý	TS. Nguyễn Thị Minh Giảng viên Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội	137
9	**Tham luận 9:** Tăng cường đạo đức hành nghề công chứng - yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng hoạt động công chứng	TS. Phạm Thị Thuý Hồng Trưởng Khoa Đào tạo Công chứng viên và các chức danh khác, Học viện Tư pháp TS.CCV. Hoàng Mạnh Thắng Trưởng phòng Phòng Công chứng số 2 thành phố Hồ Chí Minh	149
10	**Tham luận 10:** Thực trạng quy định, thực tiễn thực hiện chuẩn mực đạo đức chấp hành viên và giải pháp hoàn thiện	ThS.NCS. Hoàng Thị Thanh Hoa Giảng viên Khoa Đào tạo các chức danh thi hành án dân sự và thừa phát lại, Học viện Tư pháp TS. Hoàng Thế Anh Cục Quản lý Thi hành án dân sự	162
11	**Tham luận 11:** Nội dung và phương pháp giảng dạy đạo đức nghề luật trong chương trình đào tạo cử nhân luật và nghề luật tại Úc	PGS.TS. Bùi Tiến Đạt Trường Đại học Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội	175
12	**Tham luận 12:** Quy tắc đạo đức nghề luật – một số thay đổi trong kỷ nguyên AI	PGS.TS. Nguyễn Hoàng Anh Phó Hiệu trưởng, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội	192
13	**Tham luận 13:** Đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy đạo đức nghề luật trong hoạt động đào tạo các chức danh tư pháp tại Học viện Tư pháp	TS. Lê Mai Anh Nguyên Phó Giám đốc Học viện Tư pháp ThS. Vũ Thị Hương Giảng viên Khoa Đào tạo Luật sư, Học viện Tư pháp	204
14	**Tham luận 14:** Kinh nghiệm xây dựng và triển khai thực hiện chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật trong các chương trình đào tạo cử nhân luật và thạc sỹ luật của Trường Đại học luật Hà Nội	TS. Nguyễn Văn Hợi Phó trưởng Phòng Đào tạo sau đại học, Trường Đại học Luật Hà Nội	219
15	**Tham luận 15:** Kinh nghiệm xây dựng và triển khai thực hiện chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật trong Chương trình đào tạo các chức danh tư pháp	PGS.TS. Nguyễn Minh Hằng Phó Giám đốc Học viện Tư pháp, Tổng biên tập Tạp chí Nghề luật	236

Tham luận 1:

BIỆN CHỨNG CỦA NGHỀ LUẬT, ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT VÀ ĐÀO TẠO ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT Ở VIỆT NAM

GS.TS. Võ Khánh Vinh

Trường Đại học Kiểm sát

Tóm tắt: *Pháp luật, nghề luật, đạo đức nghề luật và đào tạo nghề luật là có mối liên hệ biện chứng, pháp luật tạo ra nghề luật, nghề luật tạo ra nhu cầu và định hình các chuẩn mực cho đạo đức nghề luật, đạo đức nghề luật là yếu tố cốt lõi, sống còn, bảo đảm sự phát triển bền vững và uy tín của nghề luật, đào tạo đạo đức nghề luật là cầu nối quan trọng, trang bị và bồi dưỡng phẩm chất đạo đức cho người hành nghề luật, từ đó nâng cao chất lượng tổng thể của nghề luật và cũng cố các giá trị đạo đức đã được thiết lập. Bốn yếu tố này liên tục tác động, thúc đẩy lẫn nhau trong một chu trình phát triển không ngừng, hướng tới mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam vững mạnh. Bài viết này luận giải mối quan hệ biện chứng giữa pháp luật, nghề luật, đạo đức nghề luật và đào tạo đạo đức nghề luật ở Việt Nam.*

Từ khoá: *Pháp luật, nghề luật, đạo đức nghề luật, đào tạo đạo đức nghề luật.*

Đặt vấn đề:

Pháp luật, nghề luật và đạo đức nghề luật đóng vai trò cốt lõi trong việc bảo vệ công lý, duy trì trật tự xã hội và phát triển nền pháp lý quốc gia. Trong bối cảnh Việt Nam đang hội nhập mạnh mẽ vào nền kinh tế quốc tế và phát triển hệ thống pháp luật hiện đại, việc đào tạo một thế hệ nhà luật học không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn có đạo đức nghề nghiệp vững vàng là một yêu cầu cấp thiết. Việc giảng dạy đạo đức nghề luật là một yếu tố quan trọng trong các chương trình đào tạo luật tại các cơ sở giáo dục, giúp các sinh viên và học viên hiểu được vai trò của mình trong việc bảo vệ công lý, quyền con người, quyền công dân và xây dựng một nền tảng pháp lý công bằng, minh bạch.

Việc giảng dạy đạo đức nghề luật không chỉ giúp người học nắm vững các quy định pháp lý mà còn hình thành nên phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm xã hội của người hành nghề. Điều này đặc biệt quan trọng khi các hành vi sai trái trong nghề luật có thể gây ra những hậu quả nghiêm trọng đối với hệ thống tư pháp và xã hội nói chung. Do đó, việc nghiên cứu và hoàn thiện các phương pháp giảng dạy đạo đức nghề luật là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề luật tại Việt Nam.

Việt Nam, với một hệ thống pháp luật đang trong quá trình hoàn thiện, yêu cầu không chỉ có các nhà luật học có năng lực chuyên môn cao mà còn phải đáp ứng yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp. Đặc biệt, trong bối cảnh các vụ án lớn và các vấn đề xã hội đang ngày càng phức tạp, đạo đức nghề luật càng trở nên quan

trọng hơn bao giờ hết. Việc giảng dạy đạo đức nghề luật trong các trường đại học, các cơ sở đào tạo nghề luật là cần thiết để đảm bảo rằng mỗi nhà luật học tương lai đều có thể hành nghề một cách công minh, chính trực và có trách nhiệm với cộng đồng.

Mục đích của bài viết này là nhằm làm rõ vai trò của giảng dạy đạo đức nghề luật trong các chương trình đào tạo cử nhân luật và đào tạo nghề luật tại Việt Nam, đồng thời đưa ra các đề xuất nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy đạo đức nghề luật. Cụ thể, bài viết: 1) Phân tích tầm quan trọng của đạo đức nghề luật đối với người hành nghề luật trong bối cảnh Việt Nam; 2) Đánh giá vai trò của giảng dạy đạo đức nghề luật trong việc hình thành phẩm chất đạo đức và sự chuyên nghiệp của các sinh viên, học viên luật; 3) Đề xuất các giải pháp hoàn thiện chương trình giảng dạy đạo đức nghề luật tại các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam.

Bài viết giúp làm rõ mối quan hệ biện chứng giữa *pháp luật, nghề luật, đạo đức nghề luật và đào tạo nghề luật ở Việt Nam,* giữa đạo đức nghề luật và chất lượng công việc của các nhà luật học, đồng thời cung cấp những khuyến nghị thực tiễn để hoàn thiện công tác giảng dạy đạo đức nghề luật tại các trường đại học và cơ sở đào tạo nghề luật ở Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu của bài viết này tập trung vào các chương trình đào tạo cử nhân luật và đào tạo nghề luật tại Việt Nam. Các cơ sở đào tạo được nghiên cứu bao gồm các trường đại học có chuyên ngành luật, các trung tâm đào tạo nghề luật, và các cơ sở đào tạo chuyên ngành luật sư, thẩm phán, kiểm sát viên.

1. Khái quát chung về nghề luật

1.1. Khái quát về mối quan hệ giữa pháp luật và nghề luật

Mối quan hệ giữa pháp luật và nghề luật có thể được tóm tắt qua hai chiều: *Pháp luật là đối tượng và là cơ sở để nghề luật hoạt động,* trong khi *nghề luật là công cụ để thực thi, phát triển và làm cho pháp luật "sống"*. Mối quan hệ này là một vòng tuần hoàn khép kín: *pháp luật tạo ra nghề luật,* và *nghề luật làm cho pháp luật có ý nghĩa trong đời sống xã hội.*

Pháp luật là đối tượng của nhiều nghề luật đa dạng.

Phạm vi của nghề luật không chỉ giới hạn ở luật sư, thẩm phán, công tố viên, mà còn mở rộng sang nhiều lĩnh vực khác, mỗi lĩnh vực lại tương tác với pháp luật theo những cách riêng:

Nghề xét xử (Thẩm phán) và *Nghề công tố (Kiểm sát viên):* Đây là hai nghề có mối quan hệ trực tiếp và mật thiết nhất với pháp luật. Thẩm phán có nhiệm vụ giải thích và áp dụng pháp luật để đưa ra phán quyết, đảm bảo công lý được thực thi. Kiểm sát viên sử dụng pháp luật để truy tố tội phạm, bảo vệ lợi ích công cộng. Họ là những người trực tiếp đưa pháp luật vào đời sống qua các phiên tòa.

Nghề tư vấn và bào chữa (Luật sư): Luật sư làm việc với pháp luật ở khía cạnh cá nhân và doanh nghiệp. Họ tư vấn cho khách hàng về quyền và nghĩa vụ pháp lý, đại diện họ trước tòa án hoặc các cơ quan nhà nước. Vai trò của luật sư là sử dụng pháp luật để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của thân chủ, góp phần duy trì sự cân bằng và công bằng trong hệ thống tư pháp.

Nghề điều tra (Điều tra viên): Đây là những người làm việc với pháp luật từ giai đoạn ban đầu của một vụ án. Họ thu thập chứng cứ, xác minh sự việc và đảm bảo rằng quá trình tố tụng hình sự diễn ra đúng quy định pháp luật. Nếu không có hoạt động điều tra tuân thủ pháp luật, toàn bộ quá trình xét xử sau đó sẽ thiếu cơ sở và tính hợp pháp.

Nghề xây dựng pháp luật (Cán bộ lập pháp): Những người này làm việc ở cơ quan lập pháp (như Quốc hội), có nhiệm vụ xây dựng, soạn thảo và ban hành các văn bản quy phạm pháp luật. Họ là người tạo ra "xương sống" của hệ thống pháp luật, quyết định cách thức mà xã hội được quản lý. Mối quan hệ này thể hiện vai trò kiến tạo của nghề luật đối với pháp luật.

Nghề giảng viên luật và nghiên cứu luật: Các giảng viên và nhà nghiên cứu làm việc với pháp luật ở khía cạnh lý luận và học thuật. Họ không chỉ truyền đạt kiến thức pháp luật mà còn phân tích, đánh giá những điểm mạnh, điểm yếu của các văn bản pháp luật hiện hành. Những nghiên cứu của họ là nền tảng quan trọng để cải cách và hoàn thiện hệ thống pháp luật, đảm bảo pháp luật luôn phù hợp với sự phát triển của xã hội.

Tóm lại, mỗi nghề luật khác nhau đều có một mối quan hệ độc đáo với pháp luật. *Nếu pháp luật là bản nhạc,* thì các nghề luật chính là những *nhạc công* khác nhau, mỗi người sử dụng một nhạc cụ riêng để cùng tạo nên một bản hòa tấu công lý. Pháp luật mang tính lý thuyết, còn nghề luật là hành động thực tế để biến lý thuyết đó thành hiện thực, phục vụ cho đời sống xã hội.

Mối quan hệ chặt chẽ trên cho thấy, việc thực thi pháp luật không chỉ là vấn đề kỹ năng hay chuyên môn, mà còn là vấn đề của *đạo đức.* Mối quan hệ giữa pháp luật và nghề luật là nền tảng để nhận thức về đạo đức nghề luật vì những lý do sau:

Tính công bằng: Mục tiêu của pháp luật là hướng đến công lý, sự công bằng. Người hành nghề luật có trách nhiệm cao cả trong việc bảo vệ mục tiêu này. Nếu một luật sư vì lợi ích cá nhân mà bóp méo sự thật, hay một thẩm phán nhận hối lộ để đưa ra phán quyết sai trái, họ không chỉ vi phạm đạo đức mà còn làm tổn hại đến nền tảng của pháp luật và công lý.

Niềm tin xã hội: Đạo đức nghề luật đảm bảo rằng những người hành nghề luật sẽ thực hiện công việc của mình một cách trung thực, minh bạch, và vì lợi ích cao nhất của khách hàng và xã hội. Khi niềm tin này được củng cố, xã hội sẽ tin tưởng vào pháp luật và hệ thống tư pháp, từ đó tăng cường trật tự và ổn định xã hội.

Trách nhiệm giải trình: Người hành nghề luật nắm giữ sức mạnh và ảnh hưởng lớn. Đạo đức nghề nghiệp đòi hỏi họ phải chịu trách nhiệm về mọi hành động của mình, không được lạm dụng quyền lực hoặc kiến thức pháp lý để trục lợi bất chính.

Như vậy, *nói một cách khái quát, mối quan hệ giữa pháp luật và đạo đức nghề luật là:* Nếu pháp luật xác định *cái gì được phép và không được phép* (khung pháp lý), thì đạo đức nghề nghiệp quy định *cách thức thực hiện công việc đó một cách đúng đắn, trung thực và có trách nhiệm* (khung hành vi). Một nhà luật học giỏi không chỉ phải nắm vững luật mà còn phải có đạo đức tốt để đảm bảo việc áp dụng luật mang lại công lý thực sự.

1.2. Lịch sử và sự phát triển của nghề luật ở Việt Nam

Nghề luật tại Việt Nam có một lịch sử lâu dài, phát triển cùng với sự hình thành và hoàn thiện của hệ thống pháp lý quốc gia. Nghề luật đã đóng một vai trò quan trọng trong việc duy trì trật tự xã hội và đảm bảo quyền lợi của công dân qua nhiều thời kỳ lịch sử khác nhau.

Sự ra đời của nghề luật tại Việt Nam.

Nghề luật ở Việt Nam bắt đầu hình thành từ thời kỳ phong kiến, khi các triều đại phong kiến xây dựng các bộ luật đầu tiên như Bộ luật Hình sự dưới triều đại Lý (thế kỷ XI) và Bộ luật Dân sự dưới triều đại Nguyễn (thế kỷ XIX). Những bộ luật này giúp hình thành hệ thống pháp lý đầu tiên trong xã hội Việt Nam, mặc dù các chức vụ luật gia chủ yếu tập trung vào công việc của các quan lại trong hệ thống tòa án và pháp luật của nhà nước phong kiến. Trong thời kỳ phong kiến, nghề luật chủ yếu phục vụ cho các quan lại triều đình, giúp tư vấn về các vấn đề pháp lý và xử lý các tranh chấp trong xã hội. Các quan lại này thực thi pháp luật dựa trên những quy định của nhà vua, với sự tham gia của các luật gia trong việc xây dựng và áp dụng các bộ luật phong kiến.

Nghề luật trong thời kỳ hiện đại.

Nghề luật tại Việt Nam thực sự phát triển mạnh mẽ vào thế kỷ XX, đặc biệt sau khi Việt Nam trở thành thuộc địa của Pháp. Các bộ luật của Pháp được áp dụng rộng rãi tại Việt Nam và các luật gia được đào tạo theo hệ thống pháp lý phương Tây. Điều này làm cho nghề luật trở nên chuyên nghiệp hơn và bắt đầu có vai trò quan trọng trong việc duy trì trật tự pháp lý.

Nghề luật trong thời kỳ Pháp thuộc chủ yếu bao gồm các chức vụ luật gia, thẩm phán và kiểm sát viên làm việc trong các tòa án thuộc địa, với nhiệm vụ áp dụng luật pháp của thực dân Pháp tại Việt Nam.

Nghề luật sau năm 1945 và quá trình đổi mới.

Sau năm 1945, khi Việt Nam giành độc lập, nghề luật bước vào một giai đoạn mới. Cùng với việc ban hành các bộ luật mới như Bộ luật Hình sự 1985 và Bộ luật Dân sự 1995, nghề luật được hình thành và phát triển trong hệ thống

pháp lý độc lập của Việt Nam. Các tổ chức nghề luật, như Liên đoàn Luật sư Việt Nam, được thành lập, và nghề luật trở thành một ngành nghề độc lập, phát triển mạnh mẽ.

Trong suốt thời kỳ này, sự ra đời của các bộ luật và tổ chức nghề luật đã giúp hình thành một hệ thống pháp lý ổn định, hỗ trợ nghề luật phát triển mạnh mẽ, đồng thời nâng cao vai trò của các luật gia trong xã hội Việt Nam.

Nghề luật sau năm 1986 - Đổi mới và hội nhập quốc tế.

Sau năm 1986, với chính sách đổi mới, nghề luật tại Việt Nam tiếp tục phát triển trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Các bộ luật được sửa đổi và bổ sung, đặc biệt là các luật về thương mại, đầu tư, để phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam. Sự phát triển này khiến nghề luật không chỉ còn tập trung vào các chức vụ công mà còn mở rộng sang các lĩnh vực luật sư, tư vấn pháp lý và đào tạo nghề luật.

Trong quá trình đổi mới, các trường đại học và trung tâm đào tạo nghề luật được thành lập để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp trong ngành luật.

Đào tạo nghề luật tại Việt Nam hiện nay.

Ngày nay, nghề luật tại Việt Nam đã phát triển mạnh mẽ, với các cơ sở đào tạo được nâng cấp và hoàn thiện. Các trường đại học cung cấp các chương trình đào tạo cử nhân luật và các cơ sở đào tạo nghề luật cung cấp các khóa học chuyên sâu cho luật sư, thẩm phán và kiểm sát viên. Tuy nhiên, nghề luật tại Việt Nam hiện nay vẫn đối mặt với một số thử thách lớn, đặc biệt là trong việc xây dựng một hệ thống đạo đức nghề luật vững mạnh, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội và hội nhập quốc tế.

2. Các loại hình và đặc điểm của nghề luật

2.1. Các loại hình nghề luật

Nghề luật tại Việt Nam bao gồm nhiều loại hình khác nhau, phản ánh sự đa dạng trong hệ thống pháp luật và nhu cầu phát triển của xã hội. Các loại hình nghề luật không chỉ bao gồm những vị trí chuyên môn truyền thống như luật sư, thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên mà còn mở rộng ra các lĩnh vực như xây dựng pháp luật, thi hành pháp luật, giảng viên luật, và nghiên cứu pháp luật. Dưới đây là các loại hình nghề luật chủ yếu trong hệ thống pháp luật Việt Nam.

Luật sư: Luật sư là một trong những loại hình nghề luật phổ biến và quan trọng nhất. Luật sư đóng vai trò tư vấn pháp lý, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của cá nhân, tổ chức trong các vụ kiện hoặc các giao dịch pháp lý. Để trở thành luật sư, cá nhân phải hoàn thành khóa đào tạo chuyên sâu về pháp luật và có chứng chỉ hành nghề luật sư do Bộ Tư pháp cấp. Công việc của luật sư bao gồm đại diện cho khách hàng trong các vụ kiện, soạn thảo hợp đồng, tư vấn pháp lý và giải quyết các tranh chấp. Luật sư không chỉ là người bảo vệ quyền lợi hợp pháp

của khách hàng mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì trật tự và công lý xã hội. Luật sư phải hoạt động dựa trên đạo đức nghề nghiệp, đồng thời phải hiểu rõ các quy định pháp lý trong và ngoài nước để hỗ trợ khách hàng trong các giao dịch pháp lý.

Thẩm phán: Thẩm phán là những người có trách nhiệm xét xử các vụ án tại tòa án, đưa ra phán quyết cuối cùng dựa trên các quy định pháp lý. Thẩm phán không chỉ phải có kiến thức sâu rộng về pháp luật mà còn cần phải có phẩm chất đạo đức cao, công minh và khách quan trong việc xử lý các vụ án. Công việc của thẩm phán là xem xét chứng cứ, nghe các bên tranh tụng, và đưa ra các phán quyết hợp pháp, công bằng. Thẩm phán là những người quyết định cuối cùng trong các vụ án và vì vậy phải chịu trách nhiệm lớn lao trong việc đảm bảo công lý. Sự độc lập và công bằng của thẩm phán là yếu tố quyết định đến sự tin cậy của công chúng đối với hệ thống pháp lý.

Kiểm sát viên: Kiểm sát viên là những người đại diện cho nhà nước trong việc bảo vệ công lý, kiểm soát việc tuân thủ pháp luật trong các cơ quan hành pháp, xét xử và các lĩnh vực khác. Kiểm sát viên có quyền kiểm tra các vụ án, tham gia phiên tòa và yêu cầu tòa án thực hiện các biện pháp pháp lý cần thiết để bảo vệ công lý. Kiểm sát viên không chỉ là người đại diện cho công tố mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc phát hiện và ngăn chặn các hành vi vi phạm pháp luật, giúp hệ thống pháp lý hoạt động minh bạch và hiệu quả.

Nghề xây dựng pháp luật: Nghề xây dựng pháp luật bao gồm các chuyên gia pháp lý, các nhà làm luật và những người tham gia vào quá trình soạn thảo, sửa đổi và bổ sung các bộ luật, văn bản quy phạm pháp luật dưới luật. Đây là một phần quan trọng trong hệ thống pháp lý, góp phần định hình chính sách và pháp luật của đất nước. Những người tham gia vào công tác xây dựng pháp luật cần có kiến thức chuyên sâu về các lĩnh vực pháp lý, cũng như khả năng dự báo và phân tích các vấn đề xã hội để tạo ra các quy định pháp luật phù hợp với yêu cầu thực tế. Công tác xây dựng pháp luật không chỉ giúp nhà nước thiết lập các quy định pháp lý cho xã hội mà còn đảm bảo rằng các luật lệ đó phù hợp với các cam kết quốc tế và xu hướng phát triển toàn cầu.

Nghề giảng viên luật: Giảng viên luật là những người trực tiếp đào tạo các thế hệ luật gia tương lai. Giảng viên cần có nền tảng kiến thức sâu rộng về lý thuyết và thực hành pháp lý, đồng thời phải truyền đạt được tinh thần đạo đức nghề nghiệp cho sinh viên. Họ không chỉ giảng dạy các môn học pháp lý mà còn phải là những người hướng dẫn, tư vấn cho sinh viên trong quá trình nghiên cứu và phát triển sự nghiệp nghề luật. Giảng viên không chỉ là người truyền đạt kiến thức mà còn là tấm gương đạo đức cho sinh viên, giúp họ phát triển phẩm chất nghề nghiệp cần thiết cho hành nghề sau này.

Nghề nghiên cứu pháp luật: Nghề nghiên cứu luật bao gồm các nhà nghiên cứu, học giả và các chuyên gia trong lĩnh vực pháp lý chuyên sâu. Công

việc của họ là nghiên cứu và phân tích các vấn đề pháp lý, từ đó đề xuất các cải cách, nghiên cứu lý thuyết về pháp luật, cũng như phát triển các lý luận pháp lý. Nghiên cứu pháp luật giúp làm sáng tỏ các vấn đề phức tạp trong xã hội, hỗ trợ cho công tác xây dựng pháp luật và thực thi pháp luật. Các nhà nghiên cứu luật đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra các công trình nghiên cứu sâu sắc, hỗ trợ cho các cơ quan nhà nước và các tổ chức pháp lý trong việc đưa ra các quyết định và chính sách pháp lý.

2.2. Đặc điểm của nghề luật

2.2.1. Tính chất đặc thù của nghề luật

Nghề luật có một đặc thù không giống với các nghề khác, đòi hỏi những yêu cầu và kỹ năng chuyên môn rất cao. Người hành nghề luật phải có kiến thức pháp lý chuyên sâu về các lĩnh vực khác nhau của pháp luật như luật dân sự, hình sự, hành chính, thương mại, và các lĩnh vực pháp lý khác, từ đó có thể ứng dụng linh hoạt trong thực tế.

Nghề luật yêu cầu người hành nghề không chỉ am hiểu về lý thuyết mà còn phải có khả năng áp dụng các kiến thức pháp lý vào thực tế, với khả năng phân tích và giải quyết vấn đề trong các tình huống cụ thể. Điều này giúp người hành nghề có thể đưa ra những quyết định pháp lý chính xác, bảo vệ quyền lợi của khách hàng và công lý một cách hiệu quả.

Nghề luật cũng yêu cầu khả năng tư duy phản biện, khi các luật gia phải đánh giá nhiều khía cạnh của một vụ việc, từ đó đưa ra những quyết định dựa trên các yếu tố pháp lý và các tình huống thực tế. Nghề luật yêu cầu người hành nghề phải có khả năng tư duy logic, phân tích vấn đề một cách sắc bén để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của khách hàng và công lý.

2.2.2. Vai trò quan trọng của nghề luật trong việc duy trì công lý và bảo vệ quyền con người, quyền công dân

Một trong những vai trò quan trọng của nghề luật là duy trì công lý và bảo vệ quyền con người, quyền công dân. Nhà luật học, đặc biệt là các thẩm phán, luật sư và kiểm sát viên, đóng vai trò quyết định trong việc giải quyết các tranh chấp, bảo vệ các quyền con người, quyền công dân và đảm bảo sự công bằng trong xã hội.

Nghề luật là nền tảng của hệ thống tư pháp, góp phần quan trọng trong việc duy trì sự ổn định xã hội và bảo vệ quyền lợi công dân. Nghề này giúp giải quyết các tranh chấp, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của cá nhân và tổ chức, đồng thời góp phần xây dựng một xã hội công bằng, minh bạch và phát triển.

Hơn nữa, nghề luật còn đóng góp vào việc duy trì trật tự xã hội, đặc biệt là trong bối cảnh xã hội ngày càng phức tạp. Nghề này không chỉ giải quyết các vấn đề pháp lý mà còn làm nền tảng cho sự phát triển của đất nước, nhất là trong các giai đoạn chuyển giao chính trị và xã hội.

2.2.3. Đặc điểm đạo đức nghề nghiệp

Đạo đức nghề luật là một yếu tố không thể thiếu trong nghề này. Các nhà luật học phải luôn trung thực, bảo vệ sự thật và quyền lợi của công dân một cách công bằng và khách quan. Điều này có nghĩa là các nhà luật học không chỉ cần có kiến thức pháp lý vững vàng mà còn phải thực hiện công việc của mình theo các tiêu chuẩn đạo đức cao, tuân thủ quy định pháp luật và các nguyên tắc nghề nghiệp.

Đạo đức nghề nghiệp là yếu tố tạo nên uy tín của nghề luật. Các luật gia phải luôn tôn trọng nguyên tắc công bằng, không vì lợi ích cá nhân mà làm trái đạo đức nghề nghiệp, và phải tuân thủ những quy định nghiêm ngặt trong nghề luật.

2.2.4. Đặc điểm liên quan đến trách nhiệm xã hội

Nghề luật có trách nhiệm lớn đối với cộng đồng và xã hội. Các nhà luật học không chỉ hành nghề để bảo vệ quyền lợi của khách hàng mà còn phải có trách nhiệm với xã hội, thực hiện công việc của mình nhằm bảo vệ công lý, sự công bằng và lợi ích chung của cộng đồng. Công việc của một luật gia có thể ảnh hưởng sâu rộng đến cộng đồng và xã hội, từ đó đòi hỏi họ phải làm việc với một tinh thần trách nhiệm cao và không để các yếu tố cá nhân tác động đến quyết định nghề nghiệp.

Nghề luật đòi hỏi người hành nghề phải luôn đặt lợi ích của cộng đồng lên hàng đầu và phải có trách nhiệm cao với xã hội trong từng quyết định của mình. Đặc biệt, đối với những nhà luật học làm việc trong các cơ quan nhà nước, trách nhiệm này càng lớn hơn.

2.2.5. Tính toàn diện và linh hoạt

Nghề luật yêu cầu người hành nghề có khả năng cập nhật kiến thức pháp lý một cách liên tục và linh hoạt, đặc biệt là trong bối cảnh pháp luật thay đổi nhanh chóng. Các nhà luật học phải luôn sẵn sàng học hỏi, cập nhật các thay đổi trong luật pháp và các chính sách mới, đồng thời có khả năng áp dụng các kiến thức này vào thực tế để giải quyết các vấn đề pháp lý phát sinh.

Nghề luật không chỉ yêu cầu người hành nghề có kiến thức chuyên sâu mà còn đòi hỏi khả năng thích ứng với sự thay đổi của luật pháp, đặc biệt là trong môi trường toàn cầu hóa. Điều này giúp các luật gia đối mặt với các tình huống pháp lý phức tạp và áp dụng luật linh hoạt và hiệu quả.

2.2.6. Khả năng làm việc nhóm và giao tiếp

Khả năng làm việc nhóm và giao tiếp là một yếu tố cực kỳ quan trọng trong nghề luật. Các luật gia thường phải làm việc trong môi trường nhóm, chẳng hạn như khi làm việc tại các văn phòng luật, các cơ quan tư pháp, hoặc trong các nhóm công tác liên ngành. Kỹ năng giao tiếp và đàm phán là yếu tố quan trọng để luật gia có thể thuyết phục khách hàng, các bên liên quan, hoặc thậm chí là thuyết phục tòa án hoặc các cơ quan nhà nước.

Một luật gia không chỉ cần có kỹ năng phân tích pháp lý mà còn phải có khả năng giao tiếp rõ ràng và thuyết phục, giúp họ đạt được kết quả mong muốn trong các vụ kiện hoặc thương thảo hợp đồng.

3. Đạo đức nghề luật

3.1. Khái niệm đạo đức nghề luật

Đạo đức nghề luật là hệ thống các chuẩn mực, nguyên tắc và giá trị mà các nhà luật học phải tuân thủ trong quá trình hành nghề. Đây là một yếu tố không thể thiếu giúp đảm bảo rằng những người làm trong ngành luật không chỉ thực thi đúng các quy định pháp lý mà còn thực hiện công việc của mình một cách công bằng, minh bạch và có trách nhiệm. Đạo đức nghề luật không chỉ hướng đến việc tuân thủ pháp luật mà còn bao gồm việc bảo vệ quyền lợi công lý, tránh những xung đột lợi ích cá nhân và duy trì phẩm giá của người hành nghề trong tất cả các tình huống pháp lý.

Đạo đức nghề luật có thể được định nghĩa là các nguyên tắc đạo đức mà một luật gia cần tuân thủ trong suốt quá trình hành nghề. Những nguyên tắc này không chỉ đảm bảo cho người hành nghề tuân thủ pháp luật mà còn phản ánh phẩm chất đạo đức và trách nhiệm xã hội mà nghề luật đòi hỏi.

Đạo đức nghề luật bao gồm các yếu tố như tính trung thực, công bằng, khách quan, và trách nhiệm xã hội. Các luật gia phải luôn hành động vì lợi ích của công lý và bảo vệ quyền lợi của công dân, đồng thời phải đảm bảo rằng công việc của họ không bị ảnh hưởng bởi các yếu tố cá nhân hay áp lực từ các bên thứ ba.

3.2. Các nguyên tắc cơ bản của đạo đức nghề luật

Đạo đức nghề luật bao gồm một hệ thống các nguyên tắc và chuẩn mực nhằm đảm bảo rằng người hành nghề luật luôn duy trì tính công bằng, minh bạch và trung thực trong công việc. Các nguyên tắc cơ bản này không chỉ liên quan đến việc tuân thủ pháp luật mà còn bao gồm những yêu cầu về phẩm chất đạo đức và trách nhiệm xã hội, tạo ra nền tảng vững chắc cho sự phát triển của ngành luật và sự tin tưởng của công chúng vào hệ thống pháp lý.

Tính trung thực: là nguyên tắc cốt lõi của đạo đức nghề luật. Các luật gia phải luôn trung thực trong mọi tình huống, không làm trái lương tâm và pháp luật vì lợi ích cá nhân hoặc vì những lợi ích không hợp pháp. Trung thực trong nghề luật không chỉ thể hiện trong việc thực hiện công việc mà còn trong việc giao tiếp với khách hàng, đồng nghiệp và các bên liên quan. Sự trung thực là nền tảng của nghề luật, giúp duy trì uy tín và niềm tin của công chúng vào hệ thống pháp lý. Các luật gia phải tuân thủ nguyên tắc này trong tất cả các tình huống, từ tư vấn cho khách hàng cho đến việc tham gia vào các vụ kiện, bảo vệ công lý và quyền lợi của các bên liên quan.

Tính công bằng: yêu cầu các nhà luật học phải áp dụng pháp luật một cách khách quan, không thiên vị và không chịu sự chi phối của các yếu tố bên ngoài. Đạo đức nghề luật yêu cầu luật gia phải đối xử công bằng với mọi người, bảo vệ quyền lợi của tất cả các bên trong các vụ việc mà họ tham gia. Tính công bằng là yếu tố quan trọng giúp duy trì sự tin tưởng của xã hội vào hệ thống tư pháp. Tính công bằng trong nghề luật là điều kiện tiên quyết để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên liên quan trong các vụ kiện. Khi một luật gia không công bằng, quyết định của tòa án hoặc các quyết định pháp lý có thể bị nghi ngờ về tính hợp lý và công bằng.

Tính khách quan: yêu cầu các luật gia phải luôn giữ lập trường trung lập và công bằng khi làm việc, không để cảm xúc cá nhân hoặc sự can thiệp của các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng đến công việc của mình. Các luật gia cần có khả năng phân tích vấn đề một cách khách quan và dựa trên các chứng cứ pháp lý để đưa ra quyết định chính xác. Tính khách quan không chỉ giúp luật gia đưa ra quyết định đúng đắn mà còn tạo ra một môi trường pháp lý minh bạch và công bằng. Việc duy trì sự khách quan trong nghề luật là yếu tố quan trọng giúp các cơ quan tư pháp hoạt động hiệu quả và công bằng.

Trách nhiệm nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội: các nhà luật học phải nhận thức rõ trách nhiệm của mình đối với xã hội. Ngoài việc thực thi pháp luật và bảo vệ quyền lợi của khách hàng, họ còn có trách nhiệm bảo vệ công lý và sự công bằng trong xã hội. Trách nhiệm xã hội của luật gia thể hiện qua việc họ không chỉ tuân thủ pháp luật mà còn phải luôn hướng đến lợi ích chung của cộng đồng, đặc biệt trong các trường hợp liên quan đến các vấn đề xã hội phức tạp. Các nhà luật học cần có trách nhiệm không chỉ với khách hàng mà còn với cộng đồng và xã hội. Trách nhiệm này không chỉ là thực thi các nghĩa vụ nghề nghiệp mà còn bao gồm việc bảo vệ các giá trị đạo đức và công lý trong xã hội.

Bảo vệ quyền con người, quyền công dân và công lý. một nguyên tắc quan trọng khác trong đạo đức nghề luật là bảo vệ quyền con người, quyền công dân và công lý. Các nhà luật học có trách nhiệm bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân, đảm bảo rằng mọi người đều được đối xử công bằng trước pháp luật. Công lý không chỉ là kết quả của việc áp dụng pháp luật một cách chính xác, mà còn là quá trình đảm bảo rằng quyền lợi của tất cả các bên đều được bảo vệ một cách công bằng. Các luật gia phải luôn đảm bảo rằng mọi quyết định pháp lý đều được đưa ra dựa trên các chứng cứ hợp pháp và đúng đắn, không bị ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài.

3.3. Các thách thức đạo đức trong nghề luật

Mặc dù đạo đức nghề luật đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì công lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân, nhưng trong thực tế, người hành nghề luật phải đối mặt với nhiều thách thức đạo đức. Các thách thức này không chỉ đến từ môi trường làm việc mà còn từ các yếu tố bên ngoài tác động lên

quyết định của họ. Để hiểu rõ hơn về các thách thức đạo đức trong nghề luật, cần phân tích các vấn đề chính sau.

Xung đột lợi ích: là một trong những thách thức đạo đức lớn nhất mà các nhà luật học phải đối mặt. Một luật gia có thể phải đối mặt với tình huống mà lợi ích cá nhân, tài chính hoặc mối quan hệ cá nhân có thể ảnh hưởng đến quyết định của họ trong các vụ việc pháp lý. Xung đột lợi ích có thể xảy ra trong các tình huống như khi luật sư phải bảo vệ một khách hàng có mối quan hệ thân thiết với họ, hoặc khi họ có lợi ích cá nhân trong việc giải quyết vụ án theo một cách nhất định. Xung đột lợi ích là vấn đề phổ biến trong nghề luật, đặc biệt là khi các nhà luật học phải giải quyết các vụ án mà trong đó có những lợi ích cá nhân hoặc quan hệ xã hội có thể tác động đến quyết định của họ. Việc không xử lý tốt vấn đề này có thể làm giảm tính công bằng trong hệ thống pháp lý và ảnh hưởng đến sự công bằng của các quyết định pháp lý.

Sự thiếu minh bạch và lạm dụng quyền lực. một thách thức khác trong nghề luật là sự thiếu minh bạch và khả năng lạm dụng quyền lực. Trong môi trường làm việc có tính chuyên nghiệp cao như tòa án, văn phòng luật, hay các cơ quan tư pháp, một số nhà luật học có thể lợi dụng vị trí của mình để chi phối hoặc thậm chí thao túng các kết quả pháp lý theo lợi ích cá nhân hoặc của các bên thứ ba. Trong khi hành nghề, một số nhà luật học có thể bị cám dỗ sử dụng quyền lực của mình để đạt được mục đích cá nhân, gây ra những tổn thất không đáng có cho khách hàng hoặc cho công lý. Việc thiếu minh bạch trong quá trình làm việc không chỉ ảnh hưởng đến kết quả của vụ án mà còn làm giảm niềm tin của công chúng đối với hệ thống tư pháp.

Vi phạm các quy tắc đạo đức trong tranh tụng và bào chữa. Trong các vụ án hình sự, đặc biệt là những vụ án có sự tham gia của các cá nhân có ảnh hưởng lớn trong xã hội, các luật sư đôi khi gặp phải áp lực từ các bên liên quan để bào chữa cho một khách hàng, mặc dù biết rằng khách hàng này có thể đang phạm tội. Điều này tạo ra mâu thuẫn giữa đạo đức nghề nghiệp và yêu cầu bào chữa cho khách hàng. Áp lực từ bên ngoài và từ khách hàng có thể khiến các luật gia gặp khó khăn trong việc duy trì nguyên tắc trung thực và công bằng, nhất là khi lợi ích của họ có thể bị đe dọa. Việc hành nghề luật đòi hỏi các luật gia phải giữ vững các nguyên tắc đạo đức dù có phải đối mặt với những tình huống khó xử.

Thiếu sự giám sát và kiểm soát đạo đức nghề nghiệp. Một trong những yếu tố khiến các thách thức đạo đức trong nghề luật trở nên phức tạp là thiếu sự giám sát và kiểm soát hiệu quả. Dù các tổ chức nghề nghiệp như Liên đoàn Luật sư Việt Nam và Hội Thẩm phán Việt Nam đã có những quy định về đạo đức nghề nghiệp, nhưng việc thực thi các quy định này trong thực tế vẫn gặp nhiều khó khăn. Các vụ vi phạm đạo đức nghề luật đôi khi không bị phát hiện kịp thời, hoặc nếu có, thì việc xử lý cũng không đủ mạnh mẽ để ngăn ngừa các hành vi sai trái trong nghề. Một trong những nguyên nhân dẫn đến các vi phạm đạo đức

là sự thiếu hiệu quả trong công tác giám sát và kiểm soát đạo đức nghề nghiệp. Mặc dù các tổ chức nghề nghiệp có quy định nhưng việc thực thi không phải lúc nào cũng triệt để, dẫn đến việc một số luật gia có thể lạm dụng quyền lực và không tuân thủ đầy đủ các quy tắc đạo đức.

Thiếu sự đồng thuận về các chuẩn mực đạo đức trong nghề. Mặc dù đạo đức nghề luật có thể có những nguyên tắc chung, nhưng trong thực tế, các chuẩn mực đạo đức trong nghề luật đôi khi thiếu sự đồng thuận rõ ràng giữa các nhà luật học, các cơ quan pháp lý và cộng đồng. Điều này có thể tạo ra những mâu thuẫn trong việc giải quyết các vụ việc cụ thể, khi mà một bên luật gia có thể cho rằng hành vi của mình là hợp pháp và đúng đắn, trong khi bên khác lại coi đó là vi phạm đạo đức. Sự thiếu thống nhất trong chuẩn mực đạo đức nghề luật không chỉ tạo ra mâu thuẫn trong nghề mà còn ảnh hưởng đến hiệu quả của hệ thống tư pháp. Vì vậy, việc xây dựng một bộ quy tắc đạo đức nghề luật rõ ràng và thống nhất là rất cần thiết.

3.4. Giải pháp nâng cao đạo đức nghề luật

Để đảm bảo sự phát triển bền vững của nghề luật và bảo vệ công lý trong xã hội, việc nâng cao đạo đức nghề luật là một yếu tố quan trọng. Các giải pháp nhằm nâng cao đạo đức nghề luật không chỉ bao gồm việc hoàn thiện các quy định và chính sách, mà còn đòi hỏi sự thay đổi trong nhận thức và hành vi của chính những người hành nghề. Các giải pháp này có thể được triển khai trên nhiều cấp độ, từ công tác đào tạo đến việc thực thi các quy định về đạo đức nghề luật trong thực tế.

- Hoàn thiện hệ thống pháp lý và các quy định về đạo đức nghề luật.

Một trong những giải pháp quan trọng đầu tiên để nâng cao đạo đức nghề luật là hoàn thiện hệ thống pháp lý và các quy định về đạo đức nghề luật. Các quy tắc đạo đức cần phải được xây dựng một cách rõ ràng, chi tiết và có tính khả thi cao để nhà luật học có thể tuân thủ và thực hiện trong công việc hàng ngày. Các quy định này cần bao gồm các nguyên tắc về tính trung thực, công bằng, khách quan và trách nhiệm xã hội, đồng thời cần phải được cập nhật liên tục để phù hợp với sự thay đổi của xã hội và môi trường pháp lý. Một hệ thống quy định đạo đức rõ ràng và chi tiết giúp các luật gia hiểu rõ các chuẩn mực hành nghề, từ đó dễ dàng tuân thủ và áp dụng vào công việc của mình. Điều này đặc biệt quan trọng trong việc giải quyết các xung đột lợi ích và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của khách hàng mà không vi phạm các nguyên tắc đạo đức cơ bản.

- Tăng cường giám sát và kiểm soát đạo đức nghề luật.

Giám sát và kiểm soát đạo đức nghề luật là một yếu tố không thể thiếu trong việc nâng cao đạo đức trong nghề luật. Các cơ quan chức năng, tổ chức nghề nghiệp, và các cơ sở đào tạo cần phải có các hệ thống giám sát chặt chẽ để đảm bảo rằng các luật gia thực hiện công việc của mình theo đúng các quy định

đạo đức. Việc tăng cường giám sát giúp phát hiện sớm các hành vi sai trái và có biện pháp xử lý kịp thời.

Sự giám sát và kiểm soát chặt chẽ không chỉ giúp ngăn ngừa các vi phạm đạo đức mà còn giúp bảo vệ uy tín của nghề luật. Đồng thời, việc này cũng giúp tăng cường niềm tin của công chúng đối với hệ thống pháp lý và những người hành nghề luật.

- *Đẩy mạnh đào tạo và giáo dục đạo đức nghề luật*.

Giải pháp quan trọng thứ ba là đẩy mạnh đào tạo và giáo dục đạo đức nghề luật ngay từ giai đoạn đầu của việc đào tạo nhà luật học. Các trường đại học, các cơ sở đào tạo nghề luật cần đưa các môn học về đạo đức nghề luật vào chương trình giảng dạy và tổ chức các buổi thảo luận, hội thảo về các tình huống đạo đức trong nghề. Điều này giúp sinh viên và học viên nghề luật nhận thức rõ hơn về các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp và các tình huống có thể phát sinh trong quá trình hành nghề. Việc đưa đạo đức nghề luật vào giảng dạy ngay từ khi sinh viên bắt đầu học ngành luật sẽ giúp các nhà luật học tương lai có thể hành nghề với ý thức rõ ràng về trách nhiệm đạo đức và công bằng. Điều này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng nghề luật mà còn giúp hình thành một nền tảng đạo đức vững chắc cho hệ thống pháp lý.

- *Xây dựng một văn hóa nghề luật tích cực*.

Việc xây dựng và duy trì một văn hóa nghề luật tích cực có thể giúp các nhà luật học duy trì các chuẩn mực đạo đức trong công việc. Văn hóa nghề luật tích cực không chỉ bao gồm việc tuân thủ quy định pháp lý mà còn bao gồm các giá trị như tôn trọng công lý, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân, và hành động với sự minh bạch và công bằng. Các tổ chức nghề nghiệp, cơ quan pháp lý, và các cơ sở đào tạo cần phải tạo ra một môi trường làm việc thúc đẩy những giá trị này. Việc xây dựng một môi trường làm việc trong sạch, nơi mà các luật gia có thể trao đổi, học hỏi và thực hành các giá trị đạo đức, là điều kiện cần thiết để nâng cao đạo đức nghề luật. Khi các luật gia có môi trường làm việc tích cực, họ sẽ dễ dàng tuân thủ các nguyên tắc đạo đức và thực hiện công việc một cách chính trực và công bằng.

- *Tăng cường sự tham gia của các tổ chức nghề nghiệp và xã hội*.

Một giải pháp khác để nâng cao đạo đức nghề luật là tăng cường sự tham gia của các tổ chức nghề nghiệp và xã hội trong việc giám sát và thúc đẩy các hoạt động của luật gia. Các tổ chức nghề nghiệp như Liên đoàn Luật sư Việt Nam, Hội Thẩm phán Việt Nam cần phát huy vai trò trong việc xây dựng và duy trì các chuẩn mực đạo đức trong nghề, đồng thời tổ chức các hoạt động giáo dục và đào tạo đạo đức nghề luật cho các thành viên của mình. Các tổ chức nghề nghiệp cần phải chủ động hơn trong việc tổ chức các chương trình đào tạo đạo đức nghề luật, cũng như giám sát chặt chẽ các hành vi của luật gia trong suốt quá trình hành nghề.

4. Giảng dạy đạo đức nghề luật

4.1. Tầm quan trọng của giảng dạy đạo đức nghề luật

Giảng dạy đạo đức nghề luật không chỉ là việc truyền đạt kiến thức về các quy định pháp lý mà còn là quá trình giúp sinh viên và học viên nhận thức đầy đủ về trách nhiệm đạo đức của mình trong nghề. Đạo đức nghề luật đóng vai trò nền tảng trong việc bảo vệ công lý, duy trì sự công bằng, và nâng cao uy tín của hệ thống pháp lý quốc gia. Các trường đại học và cơ sở đào tạo nghề luật đóng vai trò quan trọng trong việc trang bị cho các luật gia tương lai những giá trị đạo đức cốt lõi, giúp họ hiểu rõ vai trò của mình trong việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân và duy trì công lý.

4.1.1. Bảo vệ công lý và quyền con người, quyền công dân

Giảng dạy đạo đức nghề luật giúp sinh viên và học viên nhận thức rõ ràng về trách nhiệm của họ trong việc bảo vệ công lý và quyền lợi hợp pháp của các bên trong hệ thống pháp lý. Nghề luật không chỉ đòi hỏi kiến thức chuyên môn mà còn yêu cầu luật gia phải có trách nhiệm đối với công lý và xã hội. Sinh viên luật được dạy rằng, trong mọi tình huống, họ phải hành động vì sự công bằng và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của tất cả các bên liên quan trong một vụ việc pháp lý, từ đó góp phần duy trì sự công bằng trong xã hội. Sự hiểu biết và thực hành đạo đức nghề luật là yếu tố quyết định trong việc bảo vệ quyền lợi của các bên, đặc biệt là các đối tượng dễ bị tổn thương trong xã hội. Điều này góp phần tạo ra một môi trường pháp lý công bằng và minh bạch, nơi mà quyền lợi hợp pháp của công dân được bảo vệ tốt nhất.

4.1.2. Tạo dựng lòng tin của xã hội

Giảng dạy đạo đức nghề luật còn có vai trò quan trọng trong việc xây dựng niềm tin của công chúng vào hệ thống pháp lý và những người hành nghề luật. Một hệ thống pháp lý chỉ có thể hoạt động hiệu quả khi công chúng tin tưởng vào tính công bằng và minh bạch của nó. Đạo đức nghề luật là yếu tố then chốt giúp củng cố niềm tin này. Khi các nhà luật học hành nghề với đạo đức vững vàng, họ không chỉ thể hiện sự tôn trọng đối với pháp luật mà còn xây dựng lòng tin của công chúng đối với hệ thống pháp lý. Điều này giúp tạo ra một môi trường pháp lý ổn định và an toàn cho mọi công dân, khuyến khích người dân tham gia vào hệ thống pháp lý khi có nhu cầu giải quyết tranh chấp hoặc bảo vệ quyền lợi.

4.1.3. Giảm thiểu hành vi sai phạm và tham nhũng trong nghề luật

Đạo đức nghề luật cũng giúp sinh viên nhận diện và tránh xa các hành vi gian lận, tham nhũng hoặc xung đột lợi ích trong quá trình hành nghề. Một trong những vấn đề lớn trong ngành luật là sự tồn tại của các hành vi sai phạm, tham nhũng và xung đột lợi ích, điều này có thể làm suy yếu uy tín và hiệu quả của hệ thống tư pháp. Việc giảng dạy đạo đức nghề luật giúp sinh viên luật không chỉ

hiểu rõ quy tắc nghề nghiệp mà còn trang bị cho họ các phương pháp giải quyết tình huống có thể dẫn đến xung đột lợi ích hoặc hành vi gian lận. Việc này giúp giảm thiểu các hành vi sai phạm, tham nhũng trong nghề luật và nâng cao tính công minh của hệ thống tư pháp.

Ngoài ra, giảng dạy đạo đức nghề luật giúp sinh viên phát triển các phẩm chất như trung thực, khách quan và trách nhiệm xã hội. Những phẩm chất này là yếu tố cốt lõi trong việc đảm bảo rằng các luật gia luôn thực hiện công việc của mình một cách công bằng và hợp pháp, không để bị tác động bởi các yếu tố bên ngoài hoặc các lợi ích cá nhân.

4.2. Vai trò của giảng dạy đạo đức nghề luật trong các chương trình đào tạo cử nhân luật và đào tạo nghề luật tại Việt Nam

Giảng dạy đạo đức nghề luật có vai trò quan trọng trong việc hình thành và phát triển phẩm chất nghề nghiệp của các nhà luật học tương lai. Điều này không chỉ giúp sinh viên và học viên hiểu rõ về trách nhiệm đạo đức của mình trong nghề mà còn giúp họ phát triển các phẩm chất cần thiết để hành nghề một cách chuyên nghiệp và công bằng. Đặc biệt, việc giảng dạy đạo đức nghề luật trong các chương trình đào tạo cử nhân luật và đào tạo nghề luật tại Việt Nam cần được tổ chức một cách có hệ thống và chú trọng vào cả lý thuyết và thực hành.

4.2.1. Đối với chương trình đào tạo cử nhân luật

(1) Trang bị kiến thức về đạo đức nghề luật

Chương trình đào tạo cử nhân luật tại các trường đại học cần bao gồm các môn học cơ bản về đạo đức nghề luật, giúp sinh viên nắm vững các chuẩn mực đạo đức và phát triển thái độ nghề nghiệp đúng đắn ngay từ khi bắt đầu học ngành luật. Các môn học này không chỉ cung cấp kiến thức lý thuyết mà còn giúp sinh viên hiểu được tầm quan trọng của việc tuân thủ đạo đức trong nghề nghiệp. Các chương trình đào tạo cần cung cấp cho sinh viên một cái nhìn toàn diện về đạo đức nghề luật, bao gồm các nguyên tắc cơ bản như tính trung thực, công bằng và khách quan. Điều này giúp sinh viên hiểu rõ hơn về các chuẩn mực đạo đức mà họ cần phải tuân thủ trong suốt sự nghiệp của mình.

(2) Khuyến khích tư duy phản biện và trách nhiệm xã hội

Sinh viên luật cần được khuyến khích phát triển tư duy phản biện, khả năng phân tích và giải quyết các vấn đề pháp lý một cách khách quan và công minh. Giảng dạy đạo đức nghề luật còn giúp sinh viên nhận thức rõ hơn về trách nhiệm xã hội của mình trong nghề. Sinh viên không chỉ học cách giải quyết các vấn đề pháp lý mà còn phải hiểu được tác động xã hội của các quyết định pháp lý mà họ đưa ra. Giảng dạy đạo đức nghề luật giúp sinh viên phát triển khả năng suy nghĩ độc lập, phân tích các tình huống pháp lý một cách toàn diện và có trách nhiệm xã hội cao khi thực hiện các quyết định pháp lý. Điều này góp phần vào việc

hình thành một thế hệ luật gia không chỉ giỏi chuyên môn mà còn có đạo đức nghề nghiệp vững vàng.

(3) Phát triển nghề nghiệp và phẩm chất cá nhân

Ngoài việc trang bị kiến thức chuyên môn, giảng dạy đạo đức nghề luật còn giúp sinh viên phát triển phẩm chất cá nhân trong nghề. Đạo đức nghề luật giúp sinh viên hiểu rằng nghề luật không chỉ là việc thực hiện các công việc pháp lý mà còn là việc duy trì và phát huy các giá trị đạo đức trong công việc hàng ngày. Đặc biệt, đối với những sinh viên có nguyện vọng trở thành luật sư hoặc thẩm phán, các phẩm chất như trung thực, công bằng, và trách nhiệm là rất quan trọng. Giảng dạy đạo đức nghề luật giúp sinh viên nhận thức rõ hơn về vai trò của họ trong xã hội, đồng thời nâng cao phẩm chất cá nhân, từ đó giúp họ xây dựng một sự nghiệp bền vững và có uy tín trong nghề.

4.2.2. Đối với chương trình đào tạo nghề luật

(1) Đào tạo thực tế và phát triển đạo đức nghề nghiệp

Chương trình đào tạo nghề luật không chỉ dạy lý thuyết mà còn chú trọng đến việc phát triển đạo đức nghề nghiệp thông qua các tình huống thực tế. Học viên sẽ có cơ hội tham gia vào các tình huống thực tế, như các vụ án giả định hoặc các tình huống pháp lý phức tạp, để nhận diện và giải quyết các vấn đề đạo đức trong công việc. Điều này giúp học viên có cái nhìn sâu sắc hơn về những thách thức đạo đức mà họ có thể gặp phải trong thực tế nghề nghiệp. Việc học thông qua các tình huống thực tế là một phương pháp hiệu quả giúp học viên nhận thức được tầm quan trọng của đạo đức trong công việc. Các tình huống này giúp học viên rèn luyện khả năng giải quyết các vấn đề pháp lý một cách công bằng và khách quan.

(2) Tạo nền tảng vững chắc cho hành nghề

Giảng dạy đạo đức nghề luật là yếu tố thiết yếu giúp học viên hành nghề có trách nhiệm và giữ gìn uy tín nghề nghiệp. Khi học viên hiểu rõ về các chuẩn mực đạo đức trong nghề luật, họ sẽ dễ dàng tuân thủ và áp dụng chúng trong thực tế, đồng thời tạo dựng được lòng tin của khách hàng và xã hội đối với nghề luật. Việc giảng dạy đạo đức nghề luật giúp học viên không chỉ có kiến thức chuyên môn mà còn có khả năng ứng xử đúng mực trong các tình huống phức tạp, từ đó xây dựng được uy tín và phẩm chất cá nhân vững vàng.

4.3. Các phương pháp giảng dạy đạo đức nghề luật hiệu quả

Để nâng cao hiệu quả giảng dạy đạo đức nghề luật, các phương pháp giảng dạy cần phải linh hoạt, sáng tạo và có tính thực tế cao. Các phương pháp này không chỉ giúp sinh viên và học viên hiểu rõ lý thuyết mà còn giúp họ phát triển khả năng ứng dụng đạo đức nghề luật vào thực tế công việc. Các phương pháp giảng dạy cần có sự kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, khuyến khích tư duy phản biện, và tạo ra môi trường học tập tương tác.

4.3.1. Phương pháp tình huống (Case studies)

Phương pháp tình huống là một trong những phương pháp giảng dạy hiệu quả nhất trong việc truyền đạt đạo đức nghề luật. Trong phương pháp này, giảng viên đưa ra các tình huống thực tế hoặc tình huống giả định mà luật gia có thể gặp phải trong quá trình hành nghề. Sinh viên hoặc học viên sẽ được yêu cầu phân tích và tìm ra giải pháp đạo đức phù hợp với từng tình huống. Phương pháp này không chỉ giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng giải quyết các vấn đề pháp lý mà còn giúp họ phát triển khả năng nhận diện và giải quyết các tình huống đạo đức trong nghề. Việc phân tích các tình huống cụ thể giúp sinh viên thấy rõ hơn về các tiêu chuẩn đạo đức mà họ cần tuân thủ trong thực tế công việc. Phương pháp tình huống cũng giúp sinh viên rèn luyện khả năng ra quyết định trong những tình huống phức tạp, khi mà không phải lúc nào các quy tắc pháp lý cũng rõ ràng. Đây là một phương pháp rất phù hợp để dạy đạo đức nghề luật, vì nó giúp sinh viên học cách xử lý các tình huống có tính chất đạo đức, từ đó giúp họ hình thành thói quen làm việc công bằng, minh bạch và có trách nhiệm.

4.3.2. Phương pháp thảo luận nhóm và phản biện

Phương pháp thảo luận nhóm và phản biện giúp sinh viên phát triển khả năng tư duy phản biện và giải quyết các vấn đề đạo đức trong nghề luật. Trong phương pháp này, sinh viên tham gia vào các buổi thảo luận nhóm, trong đó họ sẽ cùng nhau phân tích và trao đổi về các tình huống đạo đức trong nghề luật. Việc tham gia thảo luận nhóm giúp sinh viên làm quen với các quan điểm khác nhau và rèn luyện kỹ năng lập luận, phản biện một cách logic và khách quan. Việc thảo luận nhóm không chỉ giúp sinh viên hiểu rõ hơn về các nguyên tắc đạo đức nghề luật mà còn giúp họ hình thành kỹ năng giao tiếp và thuyết phục, những yếu tố quan trọng trong nghề luật. Phương pháp này cũng giúp sinh viên phát triển khả năng giải quyết các vấn đề phức tạp trong nghề một cách có trách nhiệm và đạo đức.

Ngoài ra, thảo luận nhóm còn khuyến khích sinh viên đưa ra quan điểm cá nhân, học cách bảo vệ quan điểm của mình bằng các luận cứ hợp lý, đồng thời tôn trọng quan điểm của người khác. Điều này đặc biệt quan trọng trong nghề luật, khi mà các luật gia phải làm việc với nhiều bên có quan điểm khác nhau và cần phải giải quyết xung đột một cách công bằng và khách quan.

4.3.3. Học từ thực tế (Practical learning)

Một trong những phương pháp giảng dạy quan trọng giúp sinh viên và học viên học được đạo đức nghề luật là học từ thực tế. Các chương trình đào tạo nghề luật nên tạo cơ hội cho học viên tham gia thực tập tại các văn phòng luật, tòa án, hoặc các cơ quan pháp lý khác để họ có thể ứng dụng các kiến thức đạo đức nghề luật vào công việc thực tế. Việc tham gia vào thực tế công việc giúp học viên hiểu rõ hơn về các tình huống đạo đức mà họ sẽ gặp phải trong nghề và giúp họ rèn luyện kỹ năng giải quyết các vấn đề đạo đức trong môi trường thực

tế. Thực tập là cơ hội để học viên không chỉ nâng cao kỹ năng chuyên môn mà còn học hỏi cách ứng xử đạo đức trong công việc, đồng thời nhận thức được trách nhiệm của mình đối với khách hàng, công lý và xã hội. Việc học từ thực tế cũng giúp sinh viên hiểu rõ hơn về tầm quan trọng của đạo đức nghề luật trong môi trường làm việc thực tế, từ đó giúp họ có cái nhìn đúng đắn và có trách nhiệm hơn trong việc áp dụng đạo đức nghề luật vào công việc hàng ngày.

4.4. Thách thức trong giảng dạy đạo đức nghề luật tại Việt Nam

Mặc dù giảng dạy đạo đức nghề luật có vai trò quan trọng trong việc nâng cao phẩm chất nghề nghiệp của các luật gia tương lai, nhưng tại Việt Nam, vẫn còn một số thách thức lớn trong việc triển khai và thực hiện giảng dạy đạo đức nghề luật hiệu quả. Các thách thức này không chỉ xuất phát từ yếu tố nội tại của các cơ sở đào tạo mà còn đến từ sự thiếu hụt tài liệu, giáo trình cập nhật, và khó khăn trong việc áp dụng lý thuyết vào thực tế công việc.

4.4.1. Thiếu tài liệu và giáo trình

Một trong những thách thức lớn trong việc giảng dạy đạo đức nghề luật tại Việt Nam là thiếu tài liệu và giáo trình về đạo đức nghề luật. Mặc dù đạo đức nghề luật là một phần quan trọng trong việc đào tạo luật gia, nhưng các tài liệu học tập và giáo trình liên quan đến vấn đề này vẫn còn rất hạn chế và chưa được cập nhật thường xuyên. Nhiều cơ sở đào tạo không có những tài liệu chuyên sâu về đạo đức nghề luật, dẫn đến việc giảng dạy chưa đạt hiệu quả cao. Sự thiếu hụt tài liệu giảng dạy về đạo đức nghề luật làm giảm chất lượng đào tạo và không cung cấp đầy đủ kiến thức cần thiết cho sinh viên và học viên. Việc thiếu tài liệu chuyên môn cũng khiến cho các giảng viên gặp khó khăn trong việc truyền đạt và áp dụng các nguyên tắc đạo đức nghề luật vào thực tế giảng dạy, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo nghề luật. Các tài liệu và giáo trình về đạo đức nghề luật cần phải được xây dựng và cập nhật thường xuyên, không chỉ cung cấp các lý thuyết mà còn phải đi sâu vào các tình huống thực tế mà luật gia có thể gặp phải trong công việc. Điều này không chỉ giúp sinh viên hiểu được các nguyên tắc đạo đức mà còn có thể áp dụng chúng vào công việc nghề nghiệp sau này.

4.4.2. Khó khăn trong việc áp dụng lý thuyết vào thực tế

Một thách thức lớn khác trong giảng dạy đạo đức nghề luật tại Việt Nam là khó khăn trong việc chuyển tải lý thuyết đạo đức nghề luật vào tình huống thực tế. Trong khi các nguyên tắc đạo đức nghề luật có thể được giảng dạy một cách dễ dàng qua lý thuyết, việc áp dụng chúng vào các tình huống thực tế lại là một vấn đề phức tạp. Sinh viên và học viên nghề luật thường phải đối mặt với những tình huống mà không có câu trả lời đúng hay sai rõ ràng, và sự linh hoạt trong việc áp dụng đạo đức nghề luật là rất quan trọng. Trong giảng dạy đạo đức nghề luật, các giảng viên gặp khó khăn trong việc truyền đạt các giá trị đạo đức khi không thể kết nối lý thuyết với thực tiễn một cách hiệu quả. Sinh viên, mặc dù hiểu các nguyên tắc đạo đức trong lý thuyết, nhưng lại gặp phải tình huống thực

tế phức tạp, khi mà việc quyết định theo nguyên tắc đạo đức lại không phải lúc nào cũng dễ dàng. Điều này khiến cho việc áp dụng lý thuyết vào thực tế trở thành một thách thức lớn trong quá trình giảng dạy đạo đức nghề luật. Ngoài ra, việc giảng dạy đạo đức nghề luật trong bối cảnh xã hội và môi trường pháp lý thay đổi liên tục cũng gây khó khăn cho việc cập nhật các kiến thức mới và áp dụng chúng vào công việc thực tế. Các tình huống thực tế không chỉ đa dạng mà còn thay đổi theo thời gian, điều này đòi hỏi các giảng viên phải có khả năng điều chỉnh phương pháp giảng dạy và cập nhật các trường hợp mới, điều này không phải lúc nào cũng dễ dàng.

4.5. Chương trình giảng dạy đạo đức nghề luật

4.5.1. Chương trình đào tạo cử nhân luật tại các trường đại học

Chương trình đào tạo cử nhân luật tại các trường đại học là một trong những nền tảng quan trọng giúp hình thành đội ngũ nhà luật học có năng lực chuyên môn vững vàng và đạo đức nghề nghiệp cao. Trong đó, việc giảng dạy đạo đức nghề luật đóng vai trò quan trọng, nhằm trang bị cho sinh viên những giá trị và chuẩn mực cần thiết để thực hiện công việc của mình một cách công bằng, minh bạch và có trách nhiệm đối với cộng đồng.

- Mô hình giảng dạy và các môn học về đạo đức nghề luật.

Mô hình giảng dạy đạo đức nghề luật tại các trường đại học ở Việt Nam hiện nay chủ yếu tập trung vào các phương pháp lý thuyết, kết hợp với một số bài tập tình huống thực tế. Các môn học về đạo đức nghề luật thường được giảng dạy trong suốt quá trình học cử nhân luật, với các môn cơ bản như "Đạo đức nghề luật", "Pháp lý và đạo đức trong nghề luật", và "Quy tắc ứng xử nghề luật". Những môn học này được thiết kế nhằm giúp sinh viên nắm vững các nguyên tắc đạo đức cơ bản như tính trung thực, công bằng, khách quan và trách nhiệm xã hội. Chương trình đào tạo hiện tại đã bao quát được các nội dung quan trọng về đạo đức nghề luật, tuy nhiên, chương trình này vẫn còn thiếu các môn học chuyên sâu và các tình huống thực tế để giúp sinh viên áp dụng lý thuyết vào công việc nghề nghiệp sau này. Mặc dù các môn học đạo đức nghề luật đã được đưa vào chương trình đào tạo, nhưng vẫn còn thiếu những phần đào tạo thực hành về các tình huống đạo đức trong nghề luật.

Các môn học đạo đức nghề luật tại các trường đại học không chỉ giúp sinh viên hiểu rõ về các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp mà còn khuyến khích các sinh viên phát triển tư duy phản biện, khả năng giải quyết các tình huống phức tạp và đưa ra quyết định công bằng trong công việc. Tuy nhiên, mô hình giảng dạy này cần phải được kết hợp với các phương pháp giảng dạy tương tác hơn, chẳng hạn như thảo luận nhóm và các tình huống giả định, để sinh viên có thể hiểu và vận dụng các nguyên tắc đạo đức nghề luật vào thực tiễn.

- Đánh giá sự phù hợp của chương trình đào tạo với thực tế.

Một vấn đề lớn trong giảng dạy đạo đức nghề luật tại các trường đại học hiện nay là sự phù hợp của chương trình đào tạo với thực tế nghề nghiệp. Mặc dù chương trình đào tạo cử nhân luật tại các trường đại học Việt Nam đã bao gồm các môn học về đạo đức nghề luật, nhưng chương trình này vẫn chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu thực tế. Các môn học này chủ yếu vẫn chỉ dạy lý thuyết và chưa đi sâu vào các tình huống thực tế mà các luật gia phải đối mặt trong công việc hàng ngày. Mặc dù các sinh viên luật được học các lý thuyết về đạo đức nghề luật, nhưng họ vẫn thiếu sự chuẩn bị thực tế về việc áp dụng các nguyên tắc đạo đức vào các tình huống phức tạp trong nghề. Nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp cảm thấy thiếu tự tin khi phải đối mặt với các vấn đề đạo đức trong công việc, điều này cho thấy chương trình đào tạo chưa thật sự gần gũi với thực tế.

Để giải quyết vấn đề này, một trong những cải tiến quan trọng cần thực hiện là kết hợp giảng dạy lý thuyết với việc thực hành trong các môi trường làm việc thực tế. Các trường đại học cần tăng cường hợp tác với các cơ quan pháp lý, văn phòng luật, và tòa án để tổ chức các khóa thực tập cho sinh viên, giúp họ áp dụng những gì đã học vào các tình huống thực tế. Điều này không chỉ giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận với môi trường nghề nghiệp mà còn giúp họ phát triển các kỹ năng đạo đức nghề nghiệp cần thiết để hành nghề sau này.

4.5.2. Chương trình đào tạo nghề luật tại các trung tâm đào tạo

Chương trình đào tạo nghề luật tại các trung tâm đào tạo, bao gồm các chương trình đào tạo cho luật sư, thẩm phán, và kiểm sát viên, có vai trò quan trọng trong việc trang bị cho các học viên những kỹ năng chuyên môn và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cần thiết. Các chương trình này không chỉ dạy lý thuyết về pháp luật mà còn giúp học viên áp dụng các nguyên tắc đạo đức trong công việc thực tế. Điều này đảm bảo rằng các luật gia khi bước vào nghề sẽ có đủ năng lực và phẩm chất để thực thi công lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân.

- Đào tạo nghề luật trong các trường hợp đặc thù như đào tạo luật sư, thẩm phán, kiểm sát viên

Đào tạo nghề luật trong các trường hợp đặc thù như đào tạo luật sư, thẩm phán và kiểm sát viên yêu cầu các chương trình đào tạo không chỉ bao gồm kiến thức pháp lý cơ bản mà còn phải chú trọng đào tạo đạo đức nghề luật. Trong các chương trình đào tạo luật sư, thẩm phán, và kiểm sát viên, học viên phải hiểu rõ về các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp, bao gồm tính trung thực, công bằng, khách quan và trách nhiệm xã hội. Những nguyên tắc này không chỉ là những tiêu chuẩn đạo đức cần tuân thủ mà còn là yếu tố quyết định giúp họ thực hiện công việc với sự chính trực và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân. Các chương trình đào tạo thẩm phán, kiểm sát viên và luật sư cần phải đưa đạo đức

nghề luật vào trọng tâm đào tạo. Học viên không chỉ học về các quy định pháp lý mà còn cần phải rèn luyện khả năng xử lý các tình huống đạo đức trong nghề, chẳng hạn như xung đột lợi ích hoặc những tình huống có thể ảnh hưởng đến sự công bằng và minh bạch trong quá trình xét xử. Đặc biệt, trong đào tạo kiểm sát viên và thẩm phán, học viên cần được rèn luyện khả năng đối mặt với những tình huống có thể gây ra những tranh cãi về công lý và đạo đức. Đây là một yếu tố quyết định đến việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân và duy trì sự công bằng trong hệ thống tư pháp.

- Các phương thức giảng dạy đạo đức nghề luật và sự cần thiết phải điều chỉnh

Các phương thức giảng dạy đạo đức nghề luật tại các trung tâm đào tạo nghề luật cần phải có sự điều chỉnh để đáp ứng tốt hơn yêu cầu thực tế. Hiện nay, các phương thức giảng dạy chủ yếu vẫn là lý thuyết, qua các bài giảng, tài liệu và các môn học cơ bản về đạo đức nghề luật. Tuy nhiên, việc giảng dạy đạo đức nghề luật cần được kết hợp với các phương pháp thực hành và mô phỏng tình huống thực tế để giúp học viên có thể áp dụng các nguyên tắc đạo đức vào công việc. Việc sử dụng phương pháp tình huống và các bài tập mô phỏng là một trong những cách hiệu quả để giảng dạy đạo đức nghề luật. Khi học viên phải đối mặt với các tình huống cụ thể trong nghề, họ sẽ hiểu rõ hơn về những vấn đề đạo đức mà họ có thể gặp phải và học cách giải quyết chúng một cách công bằng và có trách nhiệm.

Bên cạnh đó, các trung tâm đào tạo cần phải chú trọng đến việc đánh giá và phản hồi liên tục trong suốt quá trình đào tạo. Các giảng viên cần tạo ra một môi trường học tập mà trong đó học viên có thể thảo luận và phản biện về các vấn đề đạo đức trong nghề, từ đó giúp họ phát triển tư duy phản biện và khả năng đưa ra quyết định đúng đắn trong những tình huống phức tạp. Do vậy, cần phải điều chỉnh chương trình giảng dạy đạo đức nghề luật sao cho phù hợp với thực tế nghề nghiệp. Chương trình cần được xây dựng sao cho không chỉ giúp học viên hiểu về lý thuyết đạo đức nghề luật mà còn giúp họ rèn luyện các kỹ năng mềm như giao tiếp, đàm phán, và giải quyết xung đột, những kỹ năng rất quan trọng trong quá trình hành nghề luật.

4.5.3. Đánh giá thực trạng giảng dạy đạo đức nghề luật

Giảng dạy đạo đức nghề luật tại Việt Nam, mặc dù đã được chú trọng trong các chương trình đào tạo cử nhân luật và nghề luật, nhưng vẫn tồn tại một số vấn đề cần được giải quyết để nâng cao chất lượng giảng dạy và ứng dụng các nguyên tắc đạo đức vào thực tế. Việc cải tiến chương trình giảng dạy đạo đức nghề luật là một yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo rằng các luật gia tương lai không chỉ có kiến thức pháp lý vững vàng mà còn có phẩm chất đạo đức cao, giúp họ thực hiện công việc một cách công minh, minh bạch và có trách nhiệm.

- Những vấn đề tồn tại trong việc giảng dạy đạo đức nghề luật ở Việt Nam

Một trong những vấn đề lớn trong giảng dạy đạo đức nghề luật ở Việt Nam là thiếu tài liệu học tập và giáo trình chuyên sâu. Mặc dù các môn học đạo đức nghề luật đã được đưa vào chương trình đào tạo, nhưng tài liệu về đạo đức nghề luật tại các cơ sở đào tạo vẫn còn rất hạn chế và thiếu cập nhật thường xuyên. Điều này gây khó khăn cho giảng viên trong việc truyền đạt các giá trị đạo đức nghề luật một cách hiệu quả và giúp sinh viên hiểu rõ về vai trò và trách nhiệm của họ trong nghề. Đến nay, một số trường đại học và trung tâm đào tạo nghề luật tại Việt Nam vẫn sử dụng tài liệu học tập lỗi thời hoặc không đủ tính chuyên sâu về đạo đức nghề luật. Điều này không chỉ làm giảm chất lượng giảng dạy mà còn khiến sinh viên khó có thể nắm bắt được những yêu cầu đạo đức mới trong nghề luật. Ngoài ra, một vấn đề quan trọng khác là thiếu sự kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn trong giảng dạy đạo đức nghề luật. Các chương trình đào tạo hiện nay vẫn chủ yếu tập trung vào lý thuyết, trong khi đó, việc áp dụng các nguyên tắc đạo đức vào tình huống thực tế lại chưa được chú trọng đầy đủ. Các giảng viên chưa thể cung cấp đủ các tình huống thực tế hoặc mô phỏng tình huống để sinh viên có thể học cách giải quyết các vấn đề đạo đức phức tạp mà họ có thể gặp phải trong nghề. Việc thiếu các bài học về tình huống thực tế, các khóa thực tập tại các cơ quan pháp lý, và việc ứng dụng đạo đức nghề luật vào công việc hàng ngày là một trong những yếu tố làm giảm hiệu quả giảng dạy đạo đức nghề luật tại các cơ sở đào tạo tại Việt Nam.

- Các nghiên cứu và khảo sát từ học viên, sinh viên, giảng viên, và các chuyên gia

Các nghiên cứu và khảo sát từ học viên, sinh viên, giảng viên, và các chuyên gia trong lĩnh vực đào tạo nghề luật tại Việt Nam đã chỉ ra nhiều thách thức trong việc giảng dạy đạo đức nghề luật. Một cuộc khảo sát thực hiện tại Trường Đại học Luật Hà Nội cho thấy khoảng 60% sinh viên cho biết họ cảm thấy chương trình đào tạo đạo đức nghề luật vẫn còn thiếu thực tế và không đủ đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp trong tương lai. Hơn nữa, các sinh viên cũng cho rằng các môn học về đạo đức nghề luật vẫn còn khô khan và thiếu tính thực tiễn, điều này khiến họ gặp khó khăn trong việc áp dụng các nguyên tắc đạo đức vào tình huống thực tế. Các giảng viên thường gặp khó khăn trong việc truyền đạt lý thuyết đạo đức nghề luật một cách sinh động và dễ hiểu. Một lý do cho vấn đề này là thiếu tài liệu phù hợp và không có các công cụ hỗ trợ giảng dạy hiệu quả, như các tình huống mô phỏng hoặc phần mềm đào tạo mô phỏng tình huống thực tế. Theo nghiên cứu này, 75% giảng viên cho rằng việc áp dụng các phương pháp giảng dạy tương tác như tình huống giả định và thảo luận nhóm sẽ

giúp sinh viên hiểu rõ hơn về đạo đức nghề luật và có thể áp dụng chúng vào thực tế công việc[1].

Ngoài ra, các chuyên gia trong lĩnh vực đào tạo nghề luật cũng nhận định rằng sự thiếu đồng bộ giữa lý thuyết và thực hành trong giảng dạy đạo đức nghề luật là một trong những yếu tố cản trở việc nâng cao chất lượng đào tạo. Lê Minh Tâm trong cuốn *Đào tạo đạo đức nghề luật tại các cơ sở đào tạo nghề luật* cho rằng, để cải thiện tình hình này, các cơ sở đào tạo cần có sự hợp tác chặt chẽ với các cơ quan tư pháp, văn phòng luật sư và tòa án để tạo cơ hội thực tập cho sinh viên. Việc này không chỉ giúp sinh viên nâng cao kiến thức pháp lý mà còn giúp họ học hỏi và áp dụng các nguyên tắc đạo đức vào công việc thực tế.

4.6. Giải pháp nâng cao hiệu quả giảng dạy đạo đức nghề luật

Giảng dạy đạo đức nghề luật đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành đội ngũ luật gia có phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn cao. Tuy nhiên, hiện nay chương trình giảng dạy đạo đức nghề luật tại Việt Nam còn nhiều hạn chế. Để nâng cao hiệu quả giảng dạy, cần có các giải pháp cải tiến phù hợp, từ việc cải tiến chương trình đào tạo đến việc tăng cường tính thực tiễn trong giảng dạy, cũng như khuyến khích sự tham gia của các chuyên gia và luật gia.

4.6.1. Đề xuất cải tiến chương trình giảng dạy đạo đức nghề luật

Để giảng dạy đạo đức nghề luật trở nên hiệu quả hơn, một trong những giải pháp đầu tiên là cải tiến chương trình giảng dạy. Chương trình đào tạo đạo đức nghề luật cần được thiết kế lại sao cho bao quát hơn, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành. Các môn học về đạo đức nghề luật cần được làm mới để phù hợp với các yêu cầu của nghề luật trong bối cảnh hiện nay. Chương trình đào tạo đạo đức nghề luật cần được thay đổi để không chỉ tập trung vào việc truyền đạt lý thuyết mà còn phải chú trọng đến các tình huống thực tế mà sinh viên có thể gặp phải trong công việc nghề nghiệp. Các chương trình này cần đưa ra các tình huống thực tế, giúp sinh viên hiểu rõ hơn về trách nhiệm và vai trò của mình trong việc bảo vệ công lý và quyền lợi hợp pháp của công dân.

4.6.2. Nâng cao tính thực tiễn trong giảng dạy

Để giúp sinh viên và học viên dễ dàng ứng dụng các nguyên tắc đạo đức nghề luật vào công việc thực tế, các phương pháp giảng dạy cần tập trung vào tính thực tiễn. Sinh viên cần được tham gia vào các bài tập mô phỏng tình huống pháp lý, từ đó phát triển khả năng phân tích và giải quyết các vấn đề đạo đức mà họ có thể gặp phải trong nghề. Giảng viên có thể sử dụng các tình huống giả định để sinh viên thảo luận và đưa ra giải pháp giải quyết các vấn đề đạo đức trong nghề. Việc sử dụng các bài tập tình huống thực tế giúp sinh viên phát triển

[1] Trần Minh Đức, *Khảo sát thực trạng giảng dạy đạo đức nghề luật tại Việt Nam*, Tạp chí Luật học, số 8, 2019, tr.34-37.

các kỹ năng cần thiết để xử lý các tình huống phức tạp trong nghề, từ đó giúp họ làm việc một cách công bằng và có trách nhiệm.

4.6.3. Tăng cường sự tham gia của các chuyên gia, luật gia trong quá trình giảng dạy

Để chương trình đào tạo đạo đức nghề luật đạt hiệu quả cao, cần phải tăng cường sự tham gia của các chuyên gia, luật gia và những người có kinh nghiệm thực tế trong quá trình giảng dạy. Các chuyên gia này có thể chia sẻ những kinh nghiệm thực tế và giải thích các vấn đề đạo đức mà họ gặp phải trong công việc, giúp sinh viên hiểu rõ hơn về thực tiễn nghề nghiệp. Việc các giảng viên mời các chuyên gia trong ngành chia sẻ kinh nghiệm thực tế sẽ giúp sinh viên hiểu rõ hơn về các tình huống đạo đức trong nghề, từ đó giúp họ phát triển khả năng giải quyết vấn đề một cách công bằng và có trách nhiệm.

4.6.4. Khuyến khích nghiên cứu và phát triển giáo trình đạo đức nghề luật

Một trong những giải pháp quan trọng là khuyến khích nghiên cứu và phát triển giáo trình đạo đức nghề luật. Các trường đại học và trung tâm đào tạo nghề luật cần tập trung vào việc nghiên cứu và phát triển các giáo trình chuyên sâu, cập nhật các tình huống thực tế trong nghề, từ đó giúp sinh viên và học viên có thể áp dụng kiến thức vào công việc thực tế. Giáo trình đào tạo đạo đức nghề luật cần được thiết kế sao cho không chỉ mang tính lý thuyết mà còn phải đi sâu vào các tình huống thực tế, giúp sinh viên phát triển các phẩm chất đạo đức nghề nghiệp và có thể ứng dụng vào công việc sau này.

4.6.5. Xây dựng các giáo trình phong phú và cập nhật

Để giảng dạy đạo đức nghề luật đạt hiệu quả, cần có các giáo trình phong phú, cập nhật và phản ánh các thay đổi trong hệ thống pháp lý và xã hội. Các giáo trình cần được xây dựng để sinh viên có thể tiếp cận được những tình huống thực tế trong nghề và học hỏi các phương pháp giải quyết vấn đề đạo đức một cách hiệu quả. Giáo trình cần được cải tiến để giúp sinh viên không chỉ học lý thuyết mà còn được học cách áp dụng đạo đức vào thực tế công việc. Việc cập nhật giáo trình cũng giúp sinh viên hiểu rõ hơn về những thách thức mới trong nghề luật.

4.6.6. Đưa ra các bài tập tình huống để sinh viên, học viên có thể thực hành các tình huống đạo đức trong nghề

Việc đưa ra các bài tập tình huống là một phương pháp giảng dạy hiệu quả để sinh viên, học viên có thể thực hành các tình huống đạo đức trong nghề luật. Những bài tập này giúp sinh viên, học viên áp dụng các lý thuyết đã học vào thực tế, từ đó phát triển khả năng giải quyết các tình huống phức tạp một cách công bằng và minh bạch. *Phương pháp giảng dạy tình huống trong đào tạo đạo đức nghề luật* chỉ ra rằng việc thực hành giải quyết tình huống giúp sinh viên,

học viên nâng cao khả năng phân tích và ra quyết định đạo đức, giúp họ làm việc một cách chính trực và có trách nhiệm trong nghề.

4.6.7. Tăng cường mối liên kết giữa lý thuyết và thực tiễn trong giảng dạy

Để nâng cao chất lượng giảng dạy đạo đức nghề luật, cần tăng cường mối liên kết giữa lý thuyết và thực tiễn. Việc tạo ra các cơ hội thực tế như thực tập tại các cơ quan pháp lý, văn phòng luật sư, tòa án sẽ giúp sinh viên không chỉ học lý thuyết mà còn có cơ hội áp dụng kiến thức đạo đức vào công việc thực tế. Cần tiến hành các buổi tọa đàm, hội thảo, và thực tế nghề nghiệp cho sinh viên sẽ tạo cơ hội cho họ trao đổi, thảo luận về các vấn đề đạo đức trong nghề, giúp họ có cái nhìn sâu sắc hơn về công việc sau này.

4.6.8. Cải thiện hệ thống đánh giá đạo đức trong nghề luật

Cuối cùng, để nâng cao hiệu quả giảng dạy đạo đức nghề luật, cần cải thiện hệ thống đánh giá đạo đức trong nghề luật. Việc đánh giá đạo đức của sinh viên không chỉ dựa vào kiến thức lý thuyết mà còn phải xem xét khả năng ứng dụng đạo đức nghề luật trong thực tế công việc. Hệ thống đánh giá đạo đức cần phải được thiết kế sao cho đánh giá được sự hiểu biết và ứng dụng đạo đức nghề luật của sinh viên trong các tình huống thực tế, từ đó giúp nâng cao chất lượng đào tạo nghề luật.

Kết luận:

1. Giảng dạy đạo đức nghề luật có tầm quan trọng đặc biệt trong việc phát triển một thế hệ nhà luật học có phẩm chất đạo đức cao và năng lực chuyên môn vững vàng. Các vấn đề đạo đức trong nghề luật không chỉ tác động đến chất lượng công việc của các luật gia mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến sự công bằng và minh bạch của hệ thống pháp luật. Để đạt được mục tiêu này, giảng dạy đạo đức nghề luật cần phải được chú trọng từ các cấp độ đào tạo cơ bản đến chuyên sâu, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành.

2. Nghề luật có vai trò quan trọng trong việc duy trì công lý, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân, và đảm bảo sự công bằng trong xã hội. Đạo đức nghề luật là yếu tố quyết định trong việc thực thi công lý và bảo vệ quyền lợi của công dân, đồng thời duy trì sự tín nhiệm của công chúng đối với hệ thống pháp lý. Nghề luật không chỉ yêu cầu luật gia có kiến thức pháp lý vững vàng mà còn cần có phẩm chất đạo đức để thực hiện công việc một cách công minh và trách nhiệm. Đạo đức nghề luật giúp người hành nghề luật giữ vững những nguyên tắc cơ bản như tính trung thực, công bằng, khách quan và trách nhiệm xã hội.

3. Giảng dạy đạo đức nghề luật tại Việt Nam hiện đang gặp phải một số thách thức lớn. Mặc dù các chương trình đào tạo đạo đức nghề luật đã được đưa vào các cơ sở đào tạo, nhưng chất lượng giảng dạy vẫn chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu thực tế. Các vấn đề chủ yếu bao gồm thiếu tài liệu và giáo trình cập nhật, thiếu sự kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn, và thiếu sự tham gia của

các chuyên gia và luật gia trong quá trình giảng dạy. Để cải thiện chất lượng giảng dạy đạo đức nghề luật, các giải pháp cần bao gồm việc cập nhật và xây dựng giáo trình, nâng cao tính thực tiễn trong giảng dạy, khuyến khích sự tham gia của chuyên gia, và tăng cường mối liên kết giữa lý thuyết và thực tế công việc. Các phương pháp như tình huống giả định, thảo luận nhóm, và thực tập thực tế sẽ giúp sinh viên và học viên ứng dụng các nguyên tắc đạo đức vào công việc nghề nghiệp một cách hiệu quả.

4. Đề xuất các khuyến nghị

- *Hoàn thiện chương trình giảng dạy đạo đức nghề luật:* Các trường đại học và trung tâm đào tạo cần cải tiến chương trình giảng dạy đạo đức nghề luật, kết hợp lý thuyết với thực hành. Cần cập nhật giáo trình, xây dựng các tình huống thực tế và tạo cơ hội thực tập cho sinh viên tại các cơ quan pháp lý, tòa án và văn phòng luật sư.

- *Tăng cường sự tham gia của chuyên gia và nhà luật học:* Các giảng viên cần mời các chuyên gia, luật gia có kinh nghiệm thực tiễn tham gia vào quá trình giảng dạy, chia sẻ các tình huống thực tế và hướng dẫn sinh viên giải quyết các vấn đề đạo đức trong nghề.

- *Xây dựng và phát triển các tài liệu giảng dạy:* Các tài liệu và giáo trình về đạo đức nghề luật cần được nghiên cứu, xây dựng và cập nhật thường xuyên để đáp ứng các thay đổi trong hệ thống pháp lý và yêu cầu nghề nghiệp hiện nay.

Để nâng cao chất lượng giảng dạy đạo đức nghề luật tại Việt Nam, cần thực hiện các nghiên cứu sâu hơn về tác động của đạo đức nghề luật đối với các ngành nghề khác và sự phát triển của xã hội. Các nghiên cứu này có thể giúp hiểu rõ hơn về mối quan hệ giữa đạo đức nghề luật và các yếu tố khác trong xã hội, từ đó đưa ra các chiến lược cải thiện không chỉ cho ngành luật mà còn cho các ngành nghề khác có liên quan đến đạo đức và trách nhiệm xã hội. Nghiên cứu này cũng có thể mở rộng phạm vi ra các quốc gia khác để so sánh và học hỏi những kinh nghiệm giảng dạy đạo đức nghề luật hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Học viện Tư pháp (2011), *Giáo trình Đạo đức nghề luật*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.

2. Giáo trình Đạo đức người cán bộ kiểm sát, dành cho hệ đại học, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 2024.

3. Viện kiểm sát nhân dân tối cao (2023), Quyết định số 21/QĐ-VKSTC ngày 07 tháng 02 năm 2023 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, ban hành Quy tắc chuẩn mực đạo đúc nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát.

4. Viện kiểm sát nhân dân tối cao (2023), Quyết định số 457/QĐ-VKSTC ngày 26 tháng 12 năm 2023 ban hành quy định về ứng xử và văn hoá công vụ trong ngành Kiểm sát nhân dân.

5. Toà án nhân dân tối cao (2018), Quyết định số 87/QĐ-HĐTP ngày 16 tháng 5 năm 2018 của Hội đồng Thẩm phán Toà án nhân dân tối cao ban hành Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của Thẩm phán.

6. Liên đoàn Luật sư Việt Nam (2019), Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ ngày 13 tháng 12 năm 2019 của Hội đồng Luật sư Toàn quốc ban hành Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp Luật sư Việt Nam.

7. "Bộ quy tắc đạo đức Thẩm phán" được Đại hội lần thứ VI Thẩm phán toàn Nga thông qua ngày 02 tháng 12 năm 2004 (Bản tiếng Nga).

8. Học viện Tư pháp Nga (2022), Đạo đức Thẩm phán (Bản tiếng Nga).

9. Bộ quy tắc ứng xử cho thẩm phán Hoa Kỳ năm 2000, Code of Conduct for United States Judges of 2000.

10. Bộ quy tắc ứng xử nghề nghiệp của Thẩm phán: Nhân dân pháp viện báo, 19/10/2001, Renmin Fayuan bao (People's Courts Daily), October 19th 2001.

Tham luận 2:

NGHỀ LUẬT, ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT VÀ CƠ CHẾ ĐIỀU CHỈNH TRONG XÃ HỘI HIỆN ĐẠI

GS.TS. Vũ Công Giao

Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

Tóm tắt*[2]*: *Nghề luật là một dạng nghề nghiệp không thể thiếu trong các xã hội hiện đại, bởi gắn liền với sứ mệnh duy trì pháp quyền, bảo vệ công lý và quyền con người. Chính vì vậy, việc tuân thủ đạo đức nghề luật có ý nghĩa hết sức quan trọng. Bài viết này xác định, phân tích vai trò của nghề luật, đồng thời làm rõ các tiêu chuẩn đạo đức cốt lõi của các nghề luật chủ yếu trên thế giới. Trên cơ sở đó, bài viết đánh giá những yếu tố cấu thành cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật đang được áp dụng rộng rãi như bộ quy tắc hành xử, quy chế tự quản kết hợp giám sát hành chính, minh bạch và giáo dục đạo đức nghề nghiệp. Ngoài ra, bài viết cũng khảo sát những thách thức mới với nghề luật và đạo đức nghề luật nảy sinh từ sự phát triển của công nghệ số và đề xuất các giải pháp khắc phục.*

Từ khóa: *Nghề luật, đạo đức nghề nghiệp, công nghệ số, cơ chế điều chỉnh.*

Đặt vấn đề:

Trong các xã hội hiện đại, nghề luật (legal professions) giữ vai trò thiết yếu với việc duy trì nguyên tắc pháp quyền, bảo vệ công lý và quyền con người. Các chức danh như luật sư, thẩm phán, công tố viên, công chứng viên, cố vấn pháp lý và học giả pháp luật… đều đóng góp vào sự vận hành hiệu quả của hệ thống pháp luật và tư pháp. Dù vậy, trong kỷ nguyên toàn cầu hóa và chuyển đổi số, nghề luật đang đối mặt với nhiều thách thức, cả về việc hành nghề và duy trì các tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp.

Ở Việt Nam, dù đã có một số nghiên cứu về vai trò, chức năng của nghề luật, nhưng các tiêu chuẩn đạo đức và cơ chế điều chỉnh đạo đức của nghề nghiệp đặc thù này vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ. Bài viết này góp phần khoả lấp khoảng trống đó, thông qua việc sử dụng các phương pháp tổng hợp, phân tích, so sánh pháp luật để làm rõ khái niệm, hệ thống hóa các chuẩn mực và đánh giá cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật trên thế giới hiện nay. Mục đích của bài viết là cung cấp cái nhìn toàn diện, góp phần nâng cao nhận thức và gợi mở giải pháp hoàn thiện cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở nước ta, đáp ứng

[2] **Ghi chú:** Bài viết đã được tác giả trình bày tại hội thảo "Nghề luật và đạo đức nghề luật" do Học viện Tư pháp và Trường Đại học Luật – Đại học Quốc Gia Hà Nội tổ chức vào tháng 07/2025. Trong quá trình viết bài, tác giả có sử dụng Chat GPT (phiên bản 4.0) để thu thập, kiểm chứng một số tài liệu, thông tin; phân tích, đánh giá và gợi ý một số luận điểm. Tuy nhiên, ý tưởng, cấu trúc, nội dung và những kết luận khoa học chủ chốt trong bài viết, cùng trách nhiệm chuyên môn, đạo đức với bài viết thuộc về tác giả.

các yêu cầu đặt ra trong kỷ nguyên mới. Ngoài các mục tóm tắt, dẫn nhập, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, cấu trúc của bài viết gồm các phần chính như sau: (i) khái quát về nghề luật và xu hướng phát triển của nó trong xã hội hiện đại; (2) các chuẩn mực đạo đức cơ bản của nghề luật, (3) cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật, bao gồm những thách thức mới nảy sinh với đạo đức nghề luật trong thời đại công nghệ cùng giải pháp khắc phục.

1. Khái lược về nghề luật trong thế giới hiện đại

Có một số quan niệm ít nhiều khác nhau (chủ yếu về mức độ rộng, hẹp) về nghề luật; tuy nhiên, theo nghĩa khái quát, có thể xem đó là *tập hợp các hoạt động chuyên môn nhằm áp dụng, thực thi, tư vấn và phát triển pháp luật.* Theo Abel (1989), người hành nghề luật bao gồm "những cá nhân có kỹ năng chuyên môn về pháp lý, được cấp phép để thực hiện các chức năng như đại diện, tư vấn, xét xử hoặc làm chính sách công." Đi sâu hơn về góc độ thực hành, nghề luật có thể được tiếp cận theo ba hướng cơ bản (Kritzer, 2002): nghề luật tự do (private legal practice), nghề luật công vụ (public legal service) và nghề luật học thuật (academic legal profession).

Tóm lại, có thể xem "nghề luật" là một khái niệm tổ hợp, bao gồm nhưng không chỉ giới hạn trong các hoạt động tố tụng tư pháp, mà cả những hoạt động nghiên cứu, giảng dạy, xây dựng, tổ chức thực hiện pháp luật... Các hệ thống pháp luật khác nhau trên thế giới có cách thức tổ chức nghề luật ít nhiều khác nhau, nhưng nhìn chung đều công nhận đây là một ngành nghề chuyên môn (profession), có yêu cầu cao về trình độ, năng lực, chuẩn mực đạo đức, trách nhiệm xã hội.

Tập hợp các nghề luật trên thế giới là một danh mục mở, có thể được sửa đổi, bổ sung theo thời gian. Hiện tại, có thể nhận diện một số nghề luật cơ bản, phổ biến trên thế giới như sau:

+ *Luật sư:* Người được cấp phép hành nghề để đại diện và/hoặc tư vấn pháp lý cho khách hàng tại văn phòng và/hoặc toà án.

+ *Thẩm phán:* Người có thẩm quyền xét xử, giải quyết tranh chấp và áp dụng pháp luật trong tố tụng tư pháp.

+ *Công tố viên:* Người đại diện cho nhà nước truy tố các cá nhân và pháp nhân vi phạm pháp luật hình sự.

+ *Điều tra viên:* Người được giao nhiệm vụ tiến hành điều tra vụ án hình sự (thu thập chứng cứ, lấy lời khai, khám nghiệm hiện trường…).

+ *Công chứng viên:* Người có vai trò xác nhận và hợp thức hóa các giao dịch dân sự theo pháp luật.

+ *Cố vấn pháp lý:* Người được giao xử lý hay tư vấn xử lý các vấn đề pháp lý nảy sinh cho các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp hoặc gia đình.

+ *Trợ giúp viên pháp lý:* Người trợ giúp pháp lý miễn phí cho những nhóm yếu thế, làm việc tại trung tâm trợ giúp pháp lý của nhà nước.

+ *Trọng tài viên:* Người được các bên tranh chấp thương mại lựa chọn để giải quyết tranh chấp bằng hình thức trọng tài.

+ *Nhà nghiên cứu – giảng dạy luật:* Những người làm công việc giảng dạy, nghiên cứu ở các cơ sở đào tạo, nghiên cứu pháp luật, đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển tư duy pháp lý, đào tạo nguồn nhân lực và định hình hệ thống pháp luật.

Nghề luật nói chung có vị trí đặc biệt trong việc duy trì nguyên tắc pháp quyền, bảo vệ quyền con người và đảm bảo công lý trong các xã hội. Theo Susskind (2013), nghề luật là "người gác cửa công lý" (guardians of justice). Trong các xã hội dân chủ hiện đại, nghề luật không chỉ bảo đảm pháp luật được thực thi mà còn góp phần kiểm soát quyền lực nhà nước và thúc đẩy cải cách thể chế. Ở cấp độ toàn cầu, nghề luật đóng vai trò chủ chốt trong việc giải quyết tranh chấp giữa các quốc gia, bảo đảm cho thương mại tự do cùng có lợi giữa các nước, củng cố hoà bình và an ninh quốc tế.

Trên thế giới hiện nay, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học – công nghệ, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo (AI), đang tạo ra những thay đổi to lớn trong cách thức hành nghề luật. Richard Susskind (2019) dự đoán rằng nhiều khía cạnh của nghề luật truyền thống sẽ bị thay thế bởi các hệ thống tự động hóa, như phần mềm phân tích hợp đồng pháp luật, máy tư vấn pháp lý tự động (chatbot), hoặc nền tảng xét xử trực tuyến... Tuy nhiên, thay vì "kết liễu" nghề luật, công nghệ đang tái cấu trúc lại ngành này theo hướng chuyên sâu hơn, sáng tạo hơn và tập trung nhiều hơn vào kỹ năng riêng có của con người như đàm phán, tư duy phản biện, giải quyết những vấn đề pháp lý phức tạp. Vì vậy, nhiều trường luật trên thế giới đã tích hợp nội dung về luật và công nghệ vào chương trình đào tạo, đồng thời mở ra các chuyên ngành đào tạo mới như luật công nghệ (technology law), luật AI, và đạo đức pháp lý trong môi trường số... Ngoài ra, các xu hướng toàn cầu hóa pháp luật (legal globalization), tư pháp xuyên quốc gia (transnational justice)…, cũng đang tạo ra nhu cầu cao về các chuyên gia pháp lý có năng lực làm việc trong môi trường đa ngôn ngữ, đa văn hóa và liên ngành.

Tóm lại, nghề luật là một lĩnh vực nghề nghiệp đặc thù, có vị trí quan trọng trong đời sống xã hội của các quốc gia cũng như trong quan hệ quốc tế. Trong bối cảnh thế giới đang thay đổi nhanh chóng bởi công nghệ, toàn cầu hóa, nghề luật đang đứng trước cơ hội đổi mới sâu sắc. Việc thích ứng với xu hướng số hóa, tăng cường năng lực liên ngành và nâng cao tính phản biện là những điều

kiện tiên quyết để các nghề luật tiếp tục phát huy vai trò quan trọng trong việc các xã hội và phát triển bền vững.

2. Các chuẩn mực đạo đức cơ bản của nghề luật

Như đã đề cập ở mục trên, đặc trưng của nghề luật là có tính chất chuyên môn cao, lại liên quan trực tiếp đến thể chế, công lý và quyền con người, vì vậy đòi hỏi những người làm nghề này phải tuân thủ những chuẩn mực đạo đức nghiêm ngặt.

Theo nghĩa khái quát, khái niệm "đạo đức nghề luật" (legal ethics) có thể hiểu là hệ thống các chuẩn mực xã hội mà những người hành nghề luật phải tuân thủ nhằm giữ gìn trật tự, sự công bằng, lương tâm, danh dự và uy tín nghề nghiệp của mình (Encyclopedia Britannica). Về vấn đề này, một học giả cho rằng, đạo đức nghề luật không chỉ bao gồm các chuẩn mực nghiêm ngặt trong đào tạo, mà còn đặt ra những quy tắc, giới hạn hành xử và nghĩa vụ xã hội trong quá trình làm nghề (Rhode, 2000). Các quy tắc đạo đức nghề luật không chỉ đơn thuần là sự bổ trợ cho các quy tắc ứng xử mà còn là hệ quy chiếu chi phối hành vi nghề nghiệp, quyết định niềm tin xã hội và tính chính danh của nghề (Rhode, 2000).

Xét tổng quát, đạo đức nghề luật được thể hiện thông qua những chuẩn mực cốt lõi sau đây:

- ***Trung thực, liêm chính:***

Trung thực và liêm chính là hai chuẩn mực nền tảng trong đạo đức nghề luật, đóng vai trò định hướng hành vi nghề nghiệp của luật sư, thẩm phán, công tố viên, công chứng viên và các chức danh nghề luật khác (Trường Đại học Luật Hà Nội, 2019). Trung thực đòi hỏi người hành nghề luật phải tuân thủ sự thật, không bóp méo, xuyên tạc thông tin, không lừa dối các cơ quan, tổ chức và các bên liên quan (IBA, 2011). Trong khi đó, liêm chính là sự ngay thẳng, giữ vững đạo đức của nghề luật trong mọi hoàn cảnh, không bị chi phối bởi lợi ích cá nhân, vật chất hoặc áp lực chính trị – xã hội (UNODC, 2015). Trong thực tế hành nghề luật, trung thực và liêm chính được thể hiện qua việc không trình bày sai sự thật, không cố tình dẫn dắt người khác đến những nhận định sai lầm, không lạm dụng kiến thức pháp lý để trục lợi hay tiếp tay cho hành vi sai trái (ABA, 2020). Ví dụ, luật sư phải cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác cho thân chủ; thẩm phán phải xét xử công tâm, dựa trên pháp luật; công tố viên phải tôn trọng sự thật khách quan và quyền con người (IBA, 2011).

Các chuẩn mực trung thực, liêm chính có vai trò quan trọng trong việc giữ gìn uy tín của nghề luật trong xã hội. Ngành luật chỉ có thể được công chúng tin cậy khi những người hành nghề luật hành xử đúng đắn, minh bạch, có đạo đức (UNODC, 2015). Mọi hành vi gian dối, thiếu trung thực, liêm chính của người hành nghề luật đều làm xói mòn niềm tin của xã hội và phá vỡ sự công bằng mà pháp luật hướng tới. Do đó, rèn luyện phẩm chất trung thực và liêm chính là yêu

cầu không chỉ về mặt phẩm chất cá nhân mà còn là trách nhiệm nghề nghiệp của những người làm nghề luật, là điều kiện tiên quyết để bảo đảm công lý và sự thượng tôn pháp luật (Trường Đại học Luật Hà Nội, 2019).

- ***Thượng tôn pháp luật, tôn trọng tòa án, các cơ quan công quyền khác:***

Thượng tôn pháp luật, tôn trọng tòa án và các cơ quan công quyền khác vừa là nguyên tắc, vừa là phẩm chất đạo đức của những người làm nghề luật. Nguyên tắc thượng tôn pháp luật yêu cầu những người hành nghề luật, bất kể đó là luật sư, thẩm phán, điều tra viên hay công tố viên…đều phải tuân thủ pháp luật một cách tuyệt đối, coi pháp luật là tiêu chí tối thượng trong mọi hành vi nghề nghiệp (UNODC, 2015). Thượng tôn pháp luật là nội hàm và giá trị cốt lõi của nhà nước pháp quyền, vì vậy đòi hỏi người hành nghề luật không chỉ phải tuyệt đối trung thành với các quy định của pháp luật, mà còn phải đấu tranh chống lại mọi hành động tùy tiện, lạm quyền hoặc làm trái pháp luật (IBA, 2011). Thái độ và hành vi của người làm nghề luật trước pháp luật là tấm gương phản ánh đạo đức nghề nghiệp của họ, đồng thời là một thước đo mức độ tiến bộ của ngành luật, và rộng hơn là của nhà nước pháp quyền ở mỗi quốc gia.

Việc tôn trọng tòa án và các cơ quan công quyền khác cũng là một biểu hiện cụ thể, rõ ràng nhất của nguyên tắc thượng tôn pháp luật. Tất cả những người làm nghề luật, từ luật sư, kiểm sát viên, điều tra viên, giảng viên...đều phải có thái độ nghiêm túc, đúng mực và hợp tác với tòa án và các cơ quan công quyền khác – nơi đại diện cho công lý và quyền lực của nhà nước (ABA, 2020). Mọi hành vi xúc phạm, cản trở hoặc làm mất uy tín của tòa án và các cơ quan công quyền khác đều bị xem là vi phạm nghiêm trọng chuẩn mực đạo đức nghề luật, vì có thể gây phương hại đến niềm tin của công chúng vào chế độ pháp quyền cũng như vào tính chính đáng của nghề luật.

- ***Bảo vệ công lý và nhân quyền:***

Bảo vệ công lý và nhân quyền là một trong những trụ cột nền tảng trong đạo đức nghề luật. Công lý (justice) và nhân quyền (human rights) không chỉ là mục tiêu tối hậu của pháp luật mà còn là giá trị đạo đức cốt lõi định hướng hành vi của những người hành nghề luật. Luật sư, thẩm phán, kiểm sát viên và những người hành nghề luật khác có trách nhiệm không chỉ tuân thủ pháp luật một cách hình thức, mà còn phải hướng đến việc sử dụng pháp luật để bảo đảm công lý và bảo vệ các quyền con người cơ bản đã được thừa nhận bởi pháp luật quốc tế và pháp luật của các quốc gia (IBA, 2011; UNODC, 2015).

Việc bảo vệ công lý không thể tách rời việc bảo vệ nhân quyền. Công lý đích thực đòi hỏi phải bảo đảm sự công bằng cho mọi cá nhân, mà điều đó chỉ đạt được khi các quyền con người được tôn trọng và bảo vệ. Nhân quyền là thước đo đạo lý của công lý, giúp phân biệt giữa thực thi pháp luật chính đáng và sự lạm quyền trá hình. Một chế độ xã hội chỉ được coi là tiến bộ khi các quyết định của tòa án và các cơ quan công quyền khác không chỉ đúng pháp luật

mà còn công bằng, hợp lý và nhân đạo. Người hành nghề luật, vì thế, không thể chỉ là "người áp dụng luật" thuần túy, mà còn phải đóng vai trò là "người bảo vệ công lý" và "người bảo vệ nhân quyền", qua đó góp phần thúc đẩy nhà nước pháp quyền và xã hội dân chủ.

Trong thực tế, luôn có những tình huống mà pháp luật hiện hành còn bất cập, chưa quy định đủ rõ ràng, cụ thể. Khi đó, đạo đức nghề nghiệp yêu cầu những người hành nghề luật, tuỳ vị trí, vai trò của mình, cần vận dụng sáng tạo và nhân văn các nguyên tắc về sự công bằng và phẩm giá con người để giải thích, áp dụng, sử dụng pháp luật, qua đó bảo đảm công lý và bảo vệ nhân quyền (ABA, 2020). Điều này đặc biệt quan trọng với các nhóm người nghèo, người khuyết tật, phụ nữ hoặc người bị tước tự do…Đây là những đối tượng yếu thế trong xã hội, thường phải đối mặt với nguy cơ bị vi phạm nhân quyền cao hơn so với các nhóm xã hội khác.

- ***Tránh xung đột lợi ích:***

Tránh xung đột lợi ích cũng là một tiêu chí quan trọng thể hiện đạo đức nghề luật. Tiêu chí này đặc biệt áp dụng đối với nghề luật sư, nhưng trong nhiều trường hợp cũng cần được áp dụng đối với các nghề luật khác như thẩm phán, công tố viên, điều tra viên, công chứng viên, trọng tài viên,... Tiêu chí này nhằm bảo đảm tính công bằng, khách quan và liêm chính trong hành nghề luật, ngăn ngừa việc một người hành nghề luật đồng thời phục vụ cho các bên có lợi ích đối kháng, hoặc để cho lợi ích cá nhân ảnh hưởng đến tính đúng đắn, sáng suốt trong hoạt động nghề nghiệp của mình.

Đối với nghề luật sư, theo Các nguyên tắc quốc tế về hành xử trong nghề luật của Hiệp hội Luật sư Quốc tế (IBA, 2011), xung đột lợi ích phát sinh khi luật sư đại diện cho hai hay nhiều thân chủ có quyền lợi mâu thuẫn, hoặc khi có nguy cơ quyền lợi của thân chủ và quyền lợi của cá nhân luật sư đan xen. Tại Hoa Kỳ, Các quy tắc mẫu về hành xử nghề nghiệp của Hiệp hội Luật sư Hoa Kỳ (ABA, 2020) quy định rằng luật sư không được đại diện cho các thân chủ có lợi ích trái ngược nhau trong cùng một vụ việc, trừ khi có sự đồng thuận rõ ràng và thông tin đầy đủ từ tất cả các bên.

Đối với các nghề luật khác, việc phòng tránh xung đột lợi ích cũng rất cần thiết trong một số bối cảnh. Ví dụ, trong nhiều hệ thống tư pháp, thẩm phán, công tố viên, điều tra viên… bị nghiêm cấm tham gia một vụ việc tố tụng nếu có quan hệ lợi ích trực tiếp hoặc gián tiếp với các bên đương sự. Xét chung, tiêu chí tránh xung đột lợi ích không chỉ là biện pháp kỹ thuật nhằm bảo vệ tính khách quan, mà còn là biểu hiện của sự chuyên nghiệp và chính trực trong nhiều nghề luật. Việc không phát hiện hoặc không phòng tránh xung đột lợi ích trong hành nghề luật có thể dẫn đến hệ quả nghiêm trọng: vi phạm đạo đức nghề nghiệp, làm tổn hại quyền lợi của thân chủ, suy giảm lòng tin xã hội và đe dọa tính chính danh của các nghề luật (UNODC, 2015).

- ***Bảo mật thông tin:***

Trong đạo đức nghề luật, bảo mật thông tin cũng là một trong những tiêu chí trung tâm. Tiêu chí này áp dụng với mọi nghề luật, mặc dù thường được nhắc đến nhiều hơn với nghề luật sư.

Đối với luật sư, các nguyên tắc quốc tế về hành xử trong nghề luật của Hiệp hội Luật sư Quốc tế (IBA, 2011) nhấn mạnh rằng, việc giữ bí mật về thân chủ là một nghĩa vụ "tuyệt đối" và tiếp tục có hiệu lực ngay cả khi quan hệ luật sư – thân chủ đã chấm dứt. Ở Mỹ, Các quy tắc mẫu về hành xử nghề nghiệp của Hiệp hội Luật sư Hoa Kỳ (ABA, 2020) cũng có quy định, luật sư có nghĩa vụ không tiết lộ bất kỳ thông tin nào liên quan đến thân chủ nếu không có sự đồng ý rõ ràng, trừ khi việc tiết lộ đó được pháp luật cho phép hoặc yêu cầu. Đối với luật sư, tiêu chí này đặc biệt quan trọng vì nó bảo đảm để thân chủ cung cấp thông tin trung thực, đầy đủ cho họ mà không lo ngại bị tổn hại về pháp lý hay danh dự.

Bên cạnh nghề luật sư, nguyên tắc bảo mật thông tin cũng có vai trò thiết yếu đối với nhiều nghề luật khác như thẩm phán, kiểm sát viên, công chứng viên, trọng tài viên, và chấp hành viên… Mặc dù tính chất nghề nghiệp khác nhau, nhưng điểm chung của những người hành nghề luật này là đều có thể phải xử lý các thông tin nhạy cảm liên quan đến danh dự, nhân thân, tài sản hoặc bí mật thương mại của cá nhân và tổ chức. Do đó, việc bảo mật thông tin trong các nghề này không chỉ là yêu cầu đạo đức mà còn là điều kiện để bảo đảm tính liêm chính, công bằng và uy tín của hệ thống tư pháp.

Cụ thể, đối với thẩm phán, nghĩa vụ bảo mật gắn liền với yêu cầu trung lập và khách quan. Mọi thông tin có được trong quá trình xét xử, kể cả qua xét xử kín hoặc tài liệu nội bộ, đều phải được giữ bí mật để bảo đảm nguyên tắc suy đoán vô tội, quyền riêng tư của đương sự, và uy tín của tòa án. Việc thẩm phán tiết lộ thông tin có thể dẫn đến thiên vị, mất lòng tin vào tính độc lập của cơ quan tư pháp (UNODC, 2015). Kiểm sát viên (công tố viên) cũng phải chịu trách nhiệm bảo vệ bí mật thông tin liên quan đến hồ sơ vụ án, đặc biệt là trong các giai đoạn điều tra, truy tố. Việc kiểm sát viên làm rò rỉ thông tin có thể làm ảnh hưởng đến việc thu thập chứng cứ, đe dọa sự an toàn của nhân chứng hoặc làm tổn hại danh dự người chưa bị kết án. Công chứng viên thường tiếp cận nhiều tài liệu dân sự, thương mại có tính chất riêng tư hoặc mật, như di chúc, hợp đồng chuyển nhượng, giao dịch tài sản... Vì vậy, họ có nghĩa vụ không tiết lộ cho bên thứ ba, trừ khi có yêu cầu hợp pháp từ cơ quan nhà nước hoặc sự đồng ý rõ ràng của các bên. Tương tự, trọng tài viên trong tố tụng thương mại cũng phải bảo mật tuyệt đối các thông tin liên quan đến hợp đồng, tài chính, công nghệ, chiến lược kinh doanh của các bên tranh chấp. Đây không chỉ là yêu

cầu đạo đức mà còn là điều kiện tiên quyết để trọng tài thương mại được lựa chọn thay thế tòa án trong nhiều vụ việc nhạy cảm.

Tóm lại, tiêu chí bảo mật thông tin là chuẩn mực đạo đức chung của các nghề luật, và đều nhằm mục tiêu là bảo vệ uy tín, tính chính danh của nghề luật. Việc vi phạm nguyên tắc bảo mật có thể gây hậu quả nghiêm trọng cho quyền và lợi ích của các chủ thể có liên quan, đồng thời làm mất niềm tin vào nghề luật, hoặc thậm chí dẫn đến trách nhiệm kỷ luật hoặc hình sự đối với người hành nghề (UNODC, 2015).

- ***Trách nhiệm xã hội:***

Trong bối cảnh hiện nay, tiêu chí trách nhiệm xã hội không chỉ gắn với hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong hoạt động kinh doanh), mà còn được xem là một tiêu chí của đạo đức nghề luật, bên cạnh các tiêu chí mang tính chất chuyên môn như trung thực, liêm chính, tránh xung đột lợi ích hay bảo mật thông tin. Ở đây, trách nhiệm xã hội phản ánh cam kết của người hành nghề luật không chỉ với thân chủ hoặc cơ quan quản lý trực tiếp, mà còn với cộng đồng, công lý và nền pháp quyền nói chung. Theo nghĩa đó, tiêu chí này có thể áp dụng rộng rãi với nhiều nghề luật, bao gồm luật sư, trợ giúp viên pháp lý, công chứng viên, thẩm phán và kiểm sát viên.

Đối với luật sư, theo các nguyên tắc quốc tế về hành xử trong nghề luật của Hiệp hội Luật sư Quốc tế (IBA, 2011), luật sư không chỉ có trách nhiệm bảo vệ quyền lợi của thân chủ mà còn phải góp phần thực hiện công bằng xã hội và tăng cường niềm tin của công chúng vào pháp luật. Tương tự, ở Mỹ, các quy tắc mẫu về hành xử nghề nghiệp của Hiệp hội Luật sư Hoa Kỳ (ABA, 2020) cũng khẳng định luật sư cần thực hiện nghĩa vụ *pro bono* ("vì lợi ích công cộng") – cụ thể là cung cấp dịch vụ pháp lý miễn phí hoặc với mức phí tượng trưng cho người nghèo, các nhóm yếu thế hoặc các tổ chức phục vụ cộng đồng. Đây là biểu hiện cụ thể của trách nhiệm xã hội, đồng thời cũng được xem là một tiêu chí đạo đức nghề nghiệp của luật sư, vì nó góp phần bảo đảm quyền tiếp cận công lý bình đẳng cho mọi người trong xã hội.

Đối với trợ giúp viên pháp lý, trách nhiệm xã hội chính là bản chất và thể hiện đạo đức nghề nghiệp của họ. Trợ giúp viên pháp lý hành nghề không vì lợi ích tài chính, mà vì sứ mệnh hỗ trợ các nhóm dễ bị tổn thương như người nghèo, người khuyết tật, người dân tộc thiểu số. Đối với công chứng viên, tuy hoạt động theo mô hình cung cấp dịch vụ pháp lý có thu phí, song cũng có trách nhiệm xã hội, thể hiện qua việc bảo đảm tính hợp pháp và minh bạch của các giao dịch dân sự, phòng ngừa tranh chấp và bảo vệ lợi ích cộng đồng. Đối với thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên… trách nhiệm xã hội thể hiện rất sâu sắc trong công việc của họ, bởi quyết định của họ không chỉ ảnh hưởng đến số phận của các đương sự mà còn định hình lòng tin của xã hội vào công lý. Việc bảo đảm tố tụng công

bằng, nhân đạo, tôn trọng quyền con người là biểu hiện trực tiếp của trách nhiệm xã hội và cũng là đạo đức nghề nghiệp của những nghề luật này.

Tóm lại, tiêu chí trách nhiệm xã hội là thước đo giá trị đạo đức cao nhất của tất cả những người hành nghề luật, thể hiện sự gắn bó giữa nghề luật với lợi ích công, củng cố niềm tin vào pháp luật và thúc đẩy công lý trong đời sống xã hội.

- ***Trách nhiệm với thân chủ/ khách hàng:***

Trong hệ thống các chuẩn mực đạo đức nghề luật, trách nhiệm với thân chủ là một chuẩn mực trọng yếu với một số nghề luật, đặc biệt là nghề luật sư. Trách nhiệm này thể hiện và bảo đảm cho mối quan hệ tín nhiệm giữa luật sư và thân chủ, trong đó luật sư có nghĩa vụ tận tâm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của thân chủ trong khuôn khổ pháp luật và đạo đức nghề nghiệp. Tiêu chí trách nhiệm với thân chủ vừa phản ánh bản chất đạo đức, vừa thể hiện vai trò xã hội đặc biệt của nghề luật sư. Sự nghiêm túc, tận tâm trong thực thi trách nhiệm này là điều kiện tiên quyết để xây dựng niềm tin của thân chủ với luật sư, và rộng hơn là niềm tin của xã hội vào nghề luật này.

Theo các nguyên tắc quốc tế về hành xử trong nghề luật của Hiệp hội Luật sư Quốc tế (IBA, 2011), luật sư có nghĩa vụ trung thành với thân chủ, giữ bí mật thông tin, bảo vệ thân chủ trước các nguy cơ pháp lý và hành động vì lợi ích tốt nhất của họ. Luật sư không được hành động vì động cơ vụ lợi, cũng không được để lợi ích cá nhân hoặc các ảnh hưởng bên ngoài làm tổn hại đến vị trí và quyền lợi hợp pháp, chính đáng của thân chủ. Tại Hoa Kỳ, Các quy tắc mẫu về hành xử nghề nghiệp của Hiệp hội Luật sư Hoa Kỳ (ABA, 2020) quy định rằng luật sư phải thể hiện "năng lực, sự tận tâm và sự trung thành ("competently, diligently, and with loyalty") đối với thân chủ của mình. Trách nhiệm của luật sư với thân chủ bao gồm nhiều khía cạnh: (1) giúp thân chủ hiểu biết đầy đủ về quyền và nghĩa vụ của họ, (2) cung cấp lời khuyên trung thực và có cơ sở cho thân chủ, (3) tránh mọi xung đột lợi ích có thể gây tổn hại đến thân chủ, và (4) giữ bí mật mọi thông tin về thân chủ trong quá trình hành nghề (UNODC, 2015). Từ một góc nhìn khác, trách nhiệm của luật sư với thân chủ không chỉ dừng lại ở việc bảo vệ lợi ích trước mắt của họ, mà còn bao gồm nghĩa vụ giúp thân chủ hiểu rõ các hệ lụy pháp lý về lâu dài, từ đó đưa ra quyết định phù hợp với pháp luật.

Mặc dù tiêu chí trách nhiệm với thân chủ thường thể hiện rõ nét trong hoạt động của luật sư, song nó cũng có vai trò thiết yếu đối với nhiều nghề luật khác, bao gồm công chứng viên, trọng tài viên, trợ giúp viên pháp lý. Dù không luôn tồn tại mối quan hệ "thân chủ – người đại diện" theo nghĩa truyền thống, song những chức danh này vẫn phải chịu trách nhiệm cao đối với các bên mà họ phục vụ hoặc tương tác trong hoạt động nghề nghiệp. Ví dụ, đối với công chứng viên, tuy không đại diện cho một bên trong giao dịch nhưng vẫn có nghĩa vụ hỗ trợ các bên thực hiện giao dịch một cách hợp pháp, hợp lệ và minh bạch. Đối với trọng tài viên, mặc dù không có "thân chủ" theo nghĩa trực tiếp, nhưng các bên

tham gia tố tụng trọng tài là "người được phục vụ", vì vậy trọng tài viên có trách nhiệm bảo đảm công bằng thủ tục, tôn trọng quyền được trình bày ý kiến và ra phán quyết về tranh chấp giữa các bên trên cơ sở lập luận khách quan, chính xác, đúng pháp luật. Đối với trợ giúp viên pháp lý, với tư cách đại diện cho các cơ quan nhà nước nhằm hỗ trợ người có hoàn cảnh khó khăn, họ có trách nhiệm cao với người được trợ giúp pháp lý không chỉ về mặt chuyên môn mà còn về sự tận tụy, kiên trì, thấu cảm và bảo vệ quyền lợi của họ trong khuôn khổ pháp luật, qua đó góp phần bảo đảm quyền tiếp cận công lý bình đẳng của công dân.

Tóm lại, tiêu chí "trách nhiệm với thân chủ" trong đạo đức nghề luật thường gắn với nghề luật sư, song cần được hiểu theo nghĩa mở rộng đến một số nghề luật khác. Dù mức độ và hình thức trách nhiệm có thể khác nhau, nhưng có một điểm chung đó là, những người hành nghề luật đều có nghĩa vụ tôn trọng, phục vụ tận tâm và đối xử trung thực, công bằng với các bên liên quan.

3. Cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật và thách thức mới nảy sinh

3.1. Cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật

Như đã đề cập, không giống như các ngành nghề khác trong xã hội, nghề luật đòi hỏi một mức độ cam kết pháp lý và đạo lý đặc biệt, do tính chất và ảnh hưởng của nó đối với sự công bằng, công lý và quyền con người. Vì vậy, việc xây dựng cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật là một yêu cầu thiết yếu trong các xã hội.

Theo nghĩa khái quát, cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật là hệ thống các công cụ, quy trình hoặc hoạt động được tổ chức nhằm mục tiêu định hướng, kiểm soát, ngăn ngừa và xử lý các vi phạm đạo đức của những người hành nghề luật, nhằm bảo vệ uy tín, niềm tin của xã hội vào nghề luật. Có những công cụ, quy trình hoặc hoạt động áp dụng cho việc điều chỉnh đạo đức của nghề luật nói chung, trong khi có những công cụ, quy trình hoặc thiết chế điều chỉnh đạo đức của một số nghề luật nhất định. Những công cụ, quy trình hoặc hoạt động này có thể được ghi nhận riêng rẽ hoặc đồng thời trong pháp luật quốc tế, pháp luật quốc gia, hoặc trong quy chế hoạt động của các hiệp hội nghề luật. Dưới đây là một số ví dụ tiêu biểu:

Thứ nhất, *bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp*

Một trong những công cụ phổ biến nhất, có tính chất chung, để điều chỉnh đạo đức nghề luật là các bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp (*Code of Ethics, Code of Conduct*) cho từng nhóm nghề luật, như luật sư, thẩm phán, công chứng viên, kiểm sát viên, trợ giúp viên pháp lý, trọng tài viên… Các bộ quy tắc này do các tổ chức nghề luật tương ứng hoặc cơ quan nhà nước ban hành, song đều có chức năng hướng dẫn hành vi nghề nghiệp phù hợp với chuẩn mực đạo đức và pháp luật. Ví dụ, Các nguyên tắc quốc tế về hành xử trong nghề luật của Hiệp hội Luật sư quốc tế (IBA, 2011) là tài liệu có tính chuẩn mực đối với nghề luật sư ở nhiều quốc gia, trong khi Các quy tắc mẫu về hành xử nghề nghiệp của Hiệp hội Luật sư Hoa Kỳ (ABA, 2020) là hướng dẫn nền tảng cho những người muốn

hành nghề luật sư tại Hoa Kỳ. Cơ quan phòng chống tội phạm và ma tuý của Liên hợp quốc (UNODC) cũng đã ban hành Các nguyên tắc cơ bản về vai trò của luật sư (1990) và Các hướng dẫn về vai trò của Công tố viên (1990), trong đó quy định những nghĩa vụ nghề nghiệp của những người hành nghề luật này trong việc bảo vệ quyền con người (UNODC, 2015). Tương tự, Hội đồng Luật sư và Hiệp hội luật châu Âu (Council of Bars and Law Societies of Europe - CCBE) đã ban hành Hiến chương về các nguyên tắc cốt lõi về nghề luật ở châu Âu (Charter of Core Principles of the European Legal Profession) và Bộ quy tắc hành xử cho các luật sư châu Âu (Code of Conduct for European Lawyers, 2006), trong đó quy định chi tiết những nghĩa vụ đạo đức của luật sư ở châu Âu đối với thân chủ, toà án, và những chủ thể liên quan khác trong quá trình hành nghề.

Thứ hai, *tự quản nghề nghiệp kết hợp với giám sát hành chính, tư pháp*

Gắn liền với bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp là quy chế tự quản nghề nghiệp *(self-regulation).* Đây cũng có thể xem là một công cụ điều chỉnh đạo đức trong một số nghề luật, ví dụ như các nghề luật sư, trợ giúp viên pháp lý, công chứng viên, trọng tài viên.. Tại nhiều quốc gia, hiệp hội của các nghề luật nêu trên có thể được giao thẩm quyền cấp phép hành nghề, thanh tra, kiểm tra và áp dụng hình thức kỷ luật (khiển trách, đình chỉ, thu hồi giấy phép…) đối với những thành viên có hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Quy chế tự quản như vậy giúp các hiệp hội nghề luật phát huy được đẩy tinh thần tự giác và tính năng động, chuyên nghiệp, song cũng gây ra một số thách thức như đôi khi dẫn đến xu hướng bảo vệ đồng nghiệp thay vì xử lý nghiêm minh các vi phạm, hoặc sự không thống nhất, đồng đều trong việc áp dụng các chuẩn mực đạo đức. Đó là lý do tại nhiều quốc gia, hệ thống tự quản nghề luật thường hoạt động song song với các cơ chế giám sát hành chính, tư pháp, đặc biệt với các chức danh nghề luật có công quyền như thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên. Trong những trường hợp này, ngoài kỷ luật nghề nghiệp, hành vi vi phạm đạo đức còn có thể bị xử lý hành chính, thậm chí truy cứu trách nhiệm hình sự, đặc biệt với những hành vi lạm dụng chức vụ hoặc vi phạm quyền con người. Những quốc gia áp dụng mô hình hỗn hợp giữa tự quản nghề nghiệp và giám sát hành chính, tư pháp có thể kể như: Vương quốc Anh có Cơ quan quản lý luật sư (Solicitors Regulation Authority - SRA) được trao quyền điều tra và xử lý vi phạm nghề nghiệp của luật sư, trong khi đồng thời có Hội đồng tiêu chuẩn luật sư (Bar Standards Board, BSB) của hiệp hội luật sư có chức năng điều chỉnh những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Ở Canada, Oxtraylia và New Zealand các hiệp hội luật sư có hội đồng kỷ luật nội bộ để xử lý sai phạm đạo đức của các thành viên, trong khi có các thiết chế do nhà nước thành lập như Cao uỷ phụ trách giải quyết những khiếu nại về dịch vụ pháp luật (Legal Services Commissioner hoặc Legal Complaints Review Officer) để tiếp nhận và xử lý những khiếu nại, tố cáo từ người dân. Thiết chế tương tự ở Pháp là Conseil de

l'Ordre des avocats – có nhiệm vụ giám sát hành vi nghề nghiệp của luật sư, thực hiện hoà giải, xử phạt và thu hồi quyền hành nghề khi cần thiết; ở Mỹ là các Ủy ban Đạo đức thuộc Tòa án Tối cao các bang, mà có quyền xử lý kỷ luật luật sư; ở Đức là các Phòng luật sư (Rechtsanwaltskammer), có thẩm quyền xử lý vi phạm đạo đức và pháp luật của luật sư khi hành nghề.

Thứ ba, *công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình*

Trong những thập kỷ gần đây, cùng với đòi hỏi ngày càng cao của xã hội và sự phát triển của công nghệ thông tin, minh bạch và trách nhiệm giải trình ngày càng được xem là một hoạt động hiệu quả để điều chỉnh hành vi đạo đức trong nghề luật ở nhiều quốc gia. Trong vấn đề này, ở nhiều quốc gia các tổ chức nghề nghiệp và cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã thiết lập các cơ chế tiếp nhận phản ánh, khiếu nại, tố cáo từ người dân và các tổ chức xã hội đối với hành vi thiếu đạo đức nghề nghiệp của thẩm phán, công tố viên, điều tra viên, luật sư, và những người làm nghề luật khác. Những ý kiến phản ánh, khiếu nại, tố cáo sau đó được xử lý và công bố kết quả công khai, qua đó tạo lập, củng cố mối quan hệ có tính chất phản hồi hai chiều giữa nghề luật và xã hội.

Ở nhiều quốc gia, ví dụ như Hoa Kỳ, Canada, Anh, Đức… bản thân các tổ chức nghề luật cũng thường công khai thông tin về quy tắc nghề nghiệp, danh sách xử lý kỷ luật, quyết định hoặc cảnh báo nghề nghiệp trên website của tổ chức mình. Các tổ chức quốc tế như IBA hoặc UNODC cũng khuyên khích các hiệp hội nghề luật công khai hoạt động, thiết lập cơ chế tiếp nhận, giải quyết khiếu nại với hội viên, qua đó củng cố đạo đức nghề nghiệp và gia tăng trách nhiệm xã hội của nghề luật (UNODC, 2015).

Thứ tư, *giáo dục đạo đức nghề nghiệp*

Một hoạt động căn bản, mang tính lâu dài để điều chỉnh đạo đức nghề luật ở các quốc gia là đưa vấn đề đạo đức nghề nghiệp vào các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân lực nghề luật. Ở nhiều quốc gia, việc có chứng chỉ khóa học về đạo đức nghề luật là điều kiện bắt buộc để được cấp phép hành nghề luật sư, công chứng viên, trọng tài viên.. Ví dụ, ở Mỹ, ABA yêu cầu mọi chương trình đào tạo luật phải bao gồm môn "Đạo đức nghề luật" ("Legal Ethics"), trong khi ở Canada, Singapore…các hiệp hội nghề luật có hệ thống chấm điểm thành viên trong đó có nội dung về đạo đức nghề luật.

3.2. Thách thức mới nảy sinh và giải pháp

Như đã đề cập, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin, đặc biệt là AI, Big Data và các nền tảng trực tuyến, đã và đang đặt ra những thách thức đạo đức mới cho nghề luật (Remus & Levy, 2016). Cụ thể, các công cụ như ChatGPT, Ross Intelligence, hay LawGeex.. đang hỗ trợ hoặc thay thế một phần công việc của hầu hết các nghề luật, bao gồm thẩm phán, công tố viên, điều tra viên, luật sư, giảng viên luật… AI có thể được sử dụng để phân tích các tình huống, quy định pháp luật, soạn thảo hợp đồng hoặc nghiên cứu khoa học pháp

lý. Điều này giúp tăng năng xuất, hiệu quả công việc của những người hành nghề luật, song cũng làm xuất hiện những câu hỏi chưa được giải quyết thấu đáo về trách nhiệm đạo đức khi sử dụng AI trong các nghề luật: Liệu những người hành nghề luật, đặc biệt là thẩm phán, công tố viên, điều tra viên, luật sư, có thể giao công việc chuyên môn của họ cho AI thực hiện, hỗ trợ hay không? Ai phải chịu trách nhiệm nếu AI đưa ra lời khuyên sai, hoặc khi dữ liệu bí mật của nhà nước, của người tham gia tố tụng hay của khách hàng bị lộ lọt hay bị vi phạm trong quá trình xử lý bởi các chatbot AI?

Không chỉ vậy, một vấn đề đạo đức khác đó là, do vấn đề thiên vị thuật toán (algorithmic bias), những người hành nghề luật có thể bị nhiễm định kiến xã hội từ những chatbot AI mà vốn phụ thuộc vào dữ liệu huấn luyện thiếu đa dạng. Ngoài ra, sự phát triển của mạng xã hội và nền tảng truyền thông kỹ thuật số khiến cho một số người hành nghề luật dễ sa vào những vi phạm đạo đức khác như: Tiết lộ thông tin vụ việc, công việc hay của thân chủ trên các mạng xã hội; Quảng bá dịch vụ pháp lý trái quy tắc nghề nghiệp hay quy định pháp luật; Tấn công cá nhân, làm mất uy tín toà án, các cơ quan công quyền khác, hoặc đồng nghiệp hay những chủ thể khác có liên quan trong quá trình hành nghề.

Để hoá giải những thách thức mới kể trên, đầu tiên cần củng cố cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật theo hướng mở rộng phạm vi sang các lĩnh vực công nghệ. Bên cạnh đó, cần tổ chức đào tạo, tập huấn về đạo đức công nghệ (tech ethics) cho sinh viên luật và những người hành nghề luật (Surden, 2019).

Kết luận:

Trong thế giới đang biến đổi nhanh chóng ngày nay, nghề luật vẫn và sẽ còn tiếp tục giữ vị trí đặc biệt quan trọng trong các xã hội, trong khi đạo đức nghề luật sẽ tiếp tục đóng vai trò định hình hành vi, bản sắc nghề nghiệp và uy tín của những người hành nghề luật. Ở các quốc gia, những chuẩn mực và cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật hình thành qua nhiều thế kỷ đã tạo ra nền tảng và sự phát triển ổn định cho ngành luật cho đến ngày nay. Tuy nhiên, để đối phó với những thách thức mới phát sinh từ sự phát triển nhanh chóng của công nghệ và quá trình toàn cầu hóa, việc tiếp tục đổi mới, hoàn thiện các tiêu chuẩn và cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật theo hướng bền vững, minh bạch, hiệu quả và có khả năng thích ứng cao là rất cần thiết với các hiệp hội nghề luật và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ở mọi quốc gia. Việc thiết lập các tiêu chuẩn đạo đức và cơ chế điều chỉnh linh hoạt, cập nhật và có khả năng thực thi cao là điều kiện tiên quyết để bảo đảm nghề luật có thể tiếp tục đóng vai trò trung tâm trong việc bảo vệ công lý, củng cố pháp quyền và thúc đẩy quyền con người trong thời đại mới. Đây là trách nhiệm không chỉ của các hiệp hội nghề luật mà còn của các nhà nước và các xã hội./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abel, R. L. (1989). *American Lawyers.* Oxford University Press.

2. American Bar Association (ABA). (2020). Model rules of professional conduct.https://www.americanbar.org/groups/professional_responsibility/publications/model_rules_of_professional_conduct/.

3. Canadian Bar Association. (2017). Code of Professional Conduct. https://www.cba.org.

4. Council of Bars and Law Societies of Europe. (2006). Code of Conduct for European Lawyers. https://www.ccbe.eu.

5. Council of Europe. (2000). Recommendation on the role of public prosecution in the criminal justice system. Retrieved from https://www.coe.int/en/web/portal/home.

6. Flood, J. (2011). The Re-landscaping of the Legal Profession: Large Law Firms and Professional Re-regulation. Current Sociology, 59(4), 507–529. https://doi.org/10.1177/0011392111402725.

7. Glendon, M. A., & Alford, W. P. (n.d.). Legal ethics. Encyclopedia Britannica. https://www.britannica.com/topic/legal-ethics.

8. International Bar Association (IBA). (2011). International principles on conduct for the legal profession. https://www.ibanet.org.

9. Kritzer, H. M. (2002). Legal Advocacy: Lawyers and Nonlawyers at Work. University of Michigan Press.

10. Kritzer, H. M. (2008). To Lawyer or Not to Lawyer: Is that the Question? Journal of Empirical Legal Studies, 5(4), 875–906.

11. Parker, C., & Evans, A. (2018). Inside Lawyers' Ethics (3rd ed.). Cambridge University Press.

12. Remus, D., & Levy, F. (2016). Can robots be lawyers? Computers, lawyers, and the practice of law. SSRN. https://doi.org/10.2139/ssrn.2701092.

13. Rhode, D. L. (2000). In the interests of justice: Reforming the legal profession. Oxford University Press.

14. Solicitors Regulation Authority. (2019). SRA Code of Conduct for Solicitors, RELs and RFLs. https://www.sra.org.uk/solicitors/standards-regulations/code-conduct-solicitors/.

15. Surden, H. (2019). Artificial intelligence and law: An overview. Georgia State University Law Review, 35(4), 1305–1337.

16. Susskind, R. (2013). Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future. Oxford University Press.

17. Susskind, R., & Susskind, D. (2015). The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts. Harvard University Press.

18. Trường Đại học Luật Hà Nội. (2019). Giáo trình đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư. Nxb. Công an Nhân dân.

19. United Nations Office on Drugs and Crime. (2002). The Bangalore principles of judicial conduct.
https://www.unodc.org/pdf/crime/corruption/judicial_group/Bangalore_principles.pdf.

20. United Nations Office on Drugs and Crime. (2015). United Nations basic principles on the role of lawyers. https://www.unodc.org.

Tham luận 3:

CƠ CHẾ ĐIỀU CHỈNH ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT Ở VIỆT NAM: TIẾP CẬN THỂ CHẾ VÀ ĐỊNH HƯỚNG CẢI CÁCH

PGS.TS. Nguyễn Minh Tuấn

Phó Chủ nhiệm phụ trách Khoa Lý luận, lịch sử nhà nước và pháp luật

Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà nội

Tóm tắt: *Nội dung bài viết này tập trung vào việc phân tích cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam dưới góc nhìn thể chế hiện đại và so sánh quốc tế. Trên cơ sở khái quát lý luận, tác giả xác lập mô hình bốn thành tố cấu thành một cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật hiệu quả: xác lập chuẩn mực, thiết chế giám sát, quy trình xử lý vi phạm và cơ chế trách nhiệm giải trình. Tác giả cũng chỉ ra rằng hệ thống hiện hành ở Việt Nam còn thiên về định hướng mềm, thiếu thiết chế độc lập và cơ chế công khai, phản biện xã hội còn mờ nhạt. Tiếp đó, tác giả cũng đã chỉ ra nguyên nhân từ di sản hành chính hóa, thiếu nền tảng lý luận và áp lực xã hội chưa đủ mạnh. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất và phân tích rõ các giải pháp cần thiết như xây dựng bộ quy tắc liên ngành, luật hóa một phần chuẩn mực, thiết lập ủy ban đạo đức độc lập, đẩy mạnh phản hồi xã hội và cải cách đào tạo theo hướng tình huống.*

Từ khoá: *Chuẩn mực đạo đức nghề luật; thiết chế giám sát; xử lý vi phạm đạo đức; trách nhiệm giải trình; Ủy ban đạo đức độc lập*.

Đặt vấn đề:

Nếu một luật sư vì áp lực bên ngoài mà nhận bào chữa trái với lương tâm nghề nghiệp, điều gì sẽ xảy ra? Khi một thẩm phán có hành vi không đúng mực ngoài phiên tòa, liệu có cơ chế nào giúp người dân lên tiếng? Những bộ quy tắc đạo đức nghề luật đang có hiệu lực, liệu đã đủ sức để giữ gìn sự liêm chính trong nghề, hay chỉ là những câu chữ khuyên răn mang tính hình thức? Và quan trọng hơn cả: làm thế nào để những người hành nghề luật, những người mang trọng trách bảo vệ công lý cũng phải sống đúng với đạo đức nhà nghề?

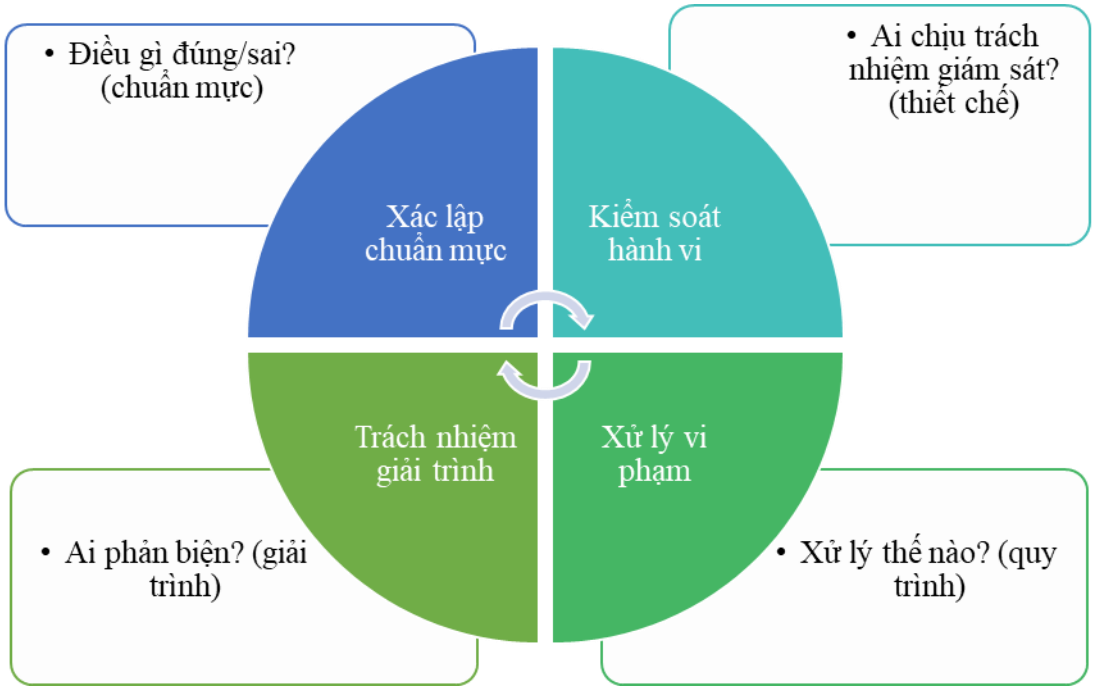
Tác giả bài viết này cho rằng đây là vấn đề chung của cả hệ thống nghề luật, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang cải cách tư pháp và hội nhập ngày càng sâu rộng. Chúng ta hiện không thiếu những quy tắc, nhưng lại thiếu một cơ chế thật sự hiệu quả để thực thi và bảo đảm những quy tắc đó có "sức nặng" trong thực tế. Bài viết này đi từ chính những câu hỏi đó để xác lập một "cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật" - tức là, làm thế nào để những chuẩn mực đạo đức không chỉ nằm trên giấy, mà trở thành điều buộc người hành nghề phải tuân theo. Tác giả đề xuất bốn yếu tố cốt lõi cần có: chuẩn mực rõ ràng, cơ quan giám sát độc lập, quy trình xử lý vi phạm minh bạch và trách nhiệm giải trình trước xã hội. Từ đó, tác giả sẽ phân tích thực trạng ở Việt Nam, chỉ ra những điểm nghẽn

và đề xuất những giải pháp thiết thực nhằm góp phần xây dựng nghề luật ngày càng có trách nhiệm hơn, công tâm hơn, và đáng tin cậy hơn.

1. Khái niệm và các thành tố của cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật

Trong bối cảnh nghề luật ngày càng gắn với trách nhiệm xã hội và yêu cầu minh bạch hóa quyền lực tư pháp, khái niệm "*cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật*" (regulatory mechanisms of legal ethics) trở thành một yếu tố trung tâm trong cải cách thể chế pháp lý hiện đại.

Cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật được thiết lập nhằm bảo đảm rằng người hành nghề luật tuân thủ các chuẩn mực đạo đức không chỉ vì sự tự ý thức, mà còn vì có hệ thống giám sát và chế tài hiệu quả. Về mặt cấu trúc, một cơ chế điều chỉnh chỉ thực sự hoạt động nếu *có đủ bốn thành tố cơ bản tương ứng với bốn giai đoạn của vòng đời điều chỉnh: (i) xác lập chuẩn mực, (ii) kiểm soát hành vi, (iii) xử lý vi phạm, và (iv) chịu trách nhiệm giải trình trước xã hội*. Hay nói cách khác, cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật không chỉ là một bộ quy tắc, mà là một hệ thống vận hành đa tầng. Bốn thành tố nói trên *tương ứng với bốn câu hỏi cốt lõi của bất kỳ cơ chế điều chỉnh nào: (i) Điều gì là đúng/sai? (chuẩn mực); (ii) Ai chịu trách nhiệm giám sát? (thiết chế); (iii) Vi phạm thì xử lý thế nào? (quy trình); (iv) Ai có quyền phản biện? (trách nhiệm giải trình)*. Chính sự hiện diện đồng thời và sự phối hợp của bốn thành tố này mới tạo nên một hệ thống điều chỉnh đạo đức nghề luật thực chất.



1.1. Thành tố thứ nhất: Chuẩn mực điều chỉnh đạo đức nghề nghiệp

Không thể điều chỉnh hành vi nếu không có chuẩn mực rõ ràng về điều gì được coi là "đúng" hay "sai". Trên thế giới hiện tồn tại ba mô hình chính về chuẩn mực điều chỉnh đạo đức nghề luật, phản ánh sự khác biệt giữa các hệ thống pháp lý và mức độ tự quản nghề nghiệp.

+ *Mô hình hành chính tập trung:* Mô hình tập trung hoàn toàn vào quy định pháp lý có thể thấy rõ tại Trung Quốc, nơi đạo đức nghề luật được kiểm soát chặt chẽ thông qua Luật luật sư và các văn bản dưới luật, trong đó vai trò của hội nghề nghiệp mang tính hình thức và phụ thuộc nhà nước.[3]

+ *Mô hình trao quyền tự quản gần như tuyệt đối:* Ngược lại, mô hình đối lập là trao quyền tự quản gần như tuyệt đối cho tổ chức nghề nghiệp, từng tồn tại tại Anh trước năm 2007, khi Bar Council và Law Society tự ban hành và thi hành các quy tắc đạo đức mà không có sự giám sát trực tiếp từ Nhà nước.[4]

+ *Mô hình kết hợp:* Mô hình phổ biến và hiệu quả hơn cả hiện nay là mô hình kết hợp – vừa có quy phạm pháp luật, vừa có quy tắc đạo đức do giới hành nghề ban hành nhưng có hiệu lực pháp lý.

Đức là ví dụ điển hình khi kết hợp Luật về luật sư liên bang (Bundesrechtsanwaltsordnung- BRAO) với Bộ quy tắc nghề nghiệp của Luật sư đoàn liên bang (Berufsordnung für Rechtsanwälte - BORA) được ban hành bởi Hội luật sư Liên bang Đức (Bundesrechtsanwaltskammer – BRAK).[5] Ở Đức, mô hình kiểm soát nghề luật sư được tổ chức theo hướng chặt chẽ và quy phạm hóa cao độ. Các hội luật sư khu vực (Rechtsanwaltskammern) là thiết chế bắt buộc đối với mọi luật sư hành nghề, đồng thời được trao quyền kỷ luật có giá trị pháp lý. Mô hình này phản ánh một sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa quyền tự quản trong nội bộ nghề và cơ chế giám sát công quyền nhằm bảo đảm tính liêm chính và công lý trong hoạt động hành nghề.[6] Đây có thể xem là một cấu trúc "hữu cơ hóa" giữa trách nhiệm nghề nghiệp và quyền lực pháp lý.

Tại Hoa Kỳ, các quy tắc đạo đức do các hiệp hội luật sư bang ban hành (Model Rules) được tối cao pháp viện bang phê chuẩn, nên có giá trị pháp lý như luật.[7]

Úc cũng theo mô hình phối hợp khi Luật chung về nghề luật (Legal Profession Uniform Law – LPUL) được áp dụng đồng thời với các quy tắc ứng xử nghề nghiệp của từng bang.[8] Sự kết hợp này bảo đảm tính linh hoạt của nghề luật, đồng thời duy trì hiệu lực thực thi thông qua thể chế giám sát rõ ràng.

---

[3] Nguyên văn: "The Chinese legal profession remains subordinated to the state. The Ministry of Justice regulates lawyers, including codes of professional conduct, which are largely administrative rules rather than autonomous ethical norms." Xem: Liu, S., & Halliday, T. C. (2016). Criminal Defense in China. Cambridge University Press, p. 55.

[4] Nguyên văn: "Before the Legal Services Act 2007, professional bodies such as the Bar Council and the Law Society not only set ethical standards but also enforced them without direct statutory oversight." Boon, A., & Levin, J. (2008). The Ethics and Conduct of Lawyers in England and Wales. Hart Publishing, p. 10–11.

[5] Hazard, G. C., & Dondi, A. (2004). Legal Ethics: A Comparative Study. Stanford University Press, pp. 29-31.

[6] Dietrich Rueschemeyer. (1973). Lawyers and Their Society: A Comparative Study of the Legal Profession in Germany and in the United States. Harvard University Press, pp. 8–9.

[7] Rhode, D. L. (2003). In the Interests of Justice: Reforming the Legal Profession. Oxford University Press, pp. 109-111.

[8] Ebejer, M. R. (2015). Legal Practice and Ethics. CCH Australia, p.5.

Tại Vương quốc Anh sau năm 2007, mặc dù vẫn áp dụng mô hình tự quản, nhưng vai trò của các cơ quan giám sát độc lập như Solicitors Regulation Authority (SRA) lại đóng vai trò thiết yếu trong bảo đảm tính khách quan và trách nhiệm xã hội.[9] Đặc biệt, mọi quy trình xử lý kỷ luật đều phải tuân thủ nguyên tắc công khai và kiểm tra chéo độc lập. Điều này tạo nên một nền đạo đức nghề nghiệp vừa tự chủ, vừa chịu sự chế ước của trách nhiệm cộng đồng.

Đáng chú ý, tại Ấn Độ, Hội đồng Luật sư (Bar Council of India) cùng lúc thực hiện cả hai chức năng: thúc đẩy phát triển nghề nghiệp và giám sát đạo đức. Cấu trúc lưỡng năng này, theo Yashomati Ghosh đã làm phát sinh xung đột lợi ích cố hữu, khiến các quyết định kỷ luật thường mang tính chiếu lệ và thiếu sức răn đe[10].

1.2. Thành tố thứ hai: Thiết chế giám sát

Các chuẩn mực chỉ có ý nghĩa khi tồn tại một thiết chế có thẩm quyền giám sát và buộc tuân thủ. Cơ chế giám sát bảo đảm tính thực thi (enforcement) của đạo đức nghề nghiệp, đồng thời tạo ra áp lực bên ngoài để ràng buộc người hành nghề tuân thủ. Đây là yếu tố quyết định mức độ độc lập và hiệu quả thực thi các chuẩn mực nói trên.

Chẳng hạn, ở Anh, *Solicitors Regulation Authority (SRA)* là cơ quan độc lập chuyên quản lý và giám sát hoạt động nghề nghiệp của luật sư (solicitors). Dù xuất phát từ Law Society, nhưng SRA hiện được tổ chức độc lập và có quyền cấp phép, giám sát, xử lý kỷ luật, và công bố công khai các vi phạm. Cơ chế giám sát ở đây thể hiện rõ nguyên tắc tách biệt giữa đại diện nghề nghiệp (Law Society) và kiểm soát nghề nghiệp (SRA).

Trong hệ thống giám sát đạo đức nghề luật của Đức, việc xử lý các hành vi vi phạm đạo đức nghiêm trọng của luật sư không chỉ dừng lại ở cấp Luật sư đoàn (Rechtsanwaltskammer), mà còn được thực hiện thông qua một thiết chế bán tư pháp đặc thù: *Tòa án kỷ luật luật sư (Anwaltsgericht)*. Đây là cơ quan tài phán chuyên trách về kỷ luật trong nghề luật sư, được thành lập theo Luật Luật sư Liên bang Đức (Bundesrechtsanwaltsordnung – BRAO). Tòa án kỷ luật luật sư là một thiết chế độc lập, không thuộc hệ thống hành chính, cũng không nằm trong hệ thống các Luật sư đoàn. Các thành viên của Anwaltsgericht là luật sư có kinh nghiệm do chính quyền tư pháp bang bổ nhiệm, hoạt động như thẩm phán trong các vụ việc kỷ luật. Tòa án này được đặt tại mỗi bang (Land) và chịu sự phối hợp tổ chức của Bộ Tư pháp bang nhưng không bị can thiệp vào nội dung xét xử. Ngoài ra, cấp xét xử phúc thẩm của Anwaltsgericht là Senat für

[9] Nguyên văn "(1) There shall be established a body corporate to be known as the 'Solicitors Regulation Authority', whose principal function shall be to regulate solicitors. (2) The SRA shall act independently of the Law Society in carrying out that regulatory function. (3) The duties of the SRA shall be—(a) to exercise its functions in a way which it considers is most appropriate for meeting the regulatory objectives; (b) to act in a way which it considers is compatible with the regulatory objectives; and (c) to have regard to guidance given by the Legal Services Board." Xem: Legal Services Act 2007, truy cập tại https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/29/contents, truy cập gần nhất ngày 14/6/2025.

[10] Yashomati Ghosh. (2014). Legal Ethics and the Profession of Law. LexisNexis, p. 123.

Anwaltssachen tại Oberlandesgericht (Tòa thượng thẩm cấp vùng), cho thấy quy trình này được bảo đảm về tính tài phán và tính phán quyết độc lập[11].

Trong khi đó, Hoa Kỳ và Ấn Độ là hai nước duy trì mô hình tự quản, theo đó các tổ chức nghề nghiệp như state bar associations ở Mỹ hoặc Bar Council ở Ấn độ vừa đại diện quyền lợi của nghề, vừa thực hiện giám sát đạo đức. Điều này tạo nên nguy cơ xung đột lợi ích và giảm hiệu lực điều chỉnh[12].

1.3. Thành tố thứ ba: Quy trình xử lý vi phạm chuẩn mực nghề nghiệp

Không chỉ cần giám sát, hệ thống còn phải có quy trình xử lý minh bạch và công bằng nhằm xác định vi phạm và áp dụng chế tài thích hợp. Đây là yếu tố bảo đảm rằng đạo đức nghề nghiệp không chỉ dừng lại ở khuyến nghị, mà thực sự có hiệu lực điều chỉnh hành vi. Quy trình này phản ánh trực tiếp tính công bằng và minh bạch của cơ chế điều chỉnh.

Chẳng hạn, mô hình của Úc được xem là điển hình cho cách tiếp cận hiện đại khi thiết lập hệ thống xử lý nhiều tầng: tiếp nhận khiếu nại qua Legal Services Commission độc lập, tổ chức điều tra khách quan và xét xử tại các thiết chế liên ngành độc lập (independent disciplinary tribunals)[13].

Tại Đức, khi có dấu hiệu vi phạm đạo đức, Luật sư đoàn khu vực (Rechtsanwaltskammer) tiến hành điều tra ban đầu. Nếu hành vi nghiêm trọng, vụ việc được chuyển tới Tòa án kỷ luật luật sư (Anwaltsgericht) – một thiết chế độc lập với cả Luật sư đoàn lẫn cơ quan hành chính. Tòa này có quyền áp dụng các chế tài như cảnh cáo, phạt tiền, cấm hành nghề hoặc xóa tên luật sư. Quy trình được thực hiện theo nguyên tắc tố tụng tư pháp, có thể kháng cáo lên tòa cấp cao (Oberlandesgericht)[14].

1.4. Thành tố thứ tư: Trách nhiệm giải trình

Đây là thành tố cuối cùng, nhưng cực kỳ quan trọng, là tính trách nhiệm giải trình trước xã hội. Thành tố này bảo đảm rằng việc ban hành và áp dụng chuẩn mực đạo đức không bị lạm dụng để bảo vệ đặc quyền nghề nghiệp. Một cơ chế điều chỉnh chỉ bền vững khi người giám sát và người bị giám sát đều phải chịu trách nhiệm giải thích hành vi của mình trước công luận hoặc cơ quan độc lập. Hazard và Dondi đã cảnh báo rằng trong bối cảnh thiếu vắng sự tham gia của các cơ quan công quyền hoặc xã hội dân sự, cơ chế trải trình thường yếu[15].

Ví dụ, tại Anh, Solicitors Regulation Authority (SRA) có nghĩa vụ công khai mọi quyết định xử lý kỷ luật trên hệ thống tra cứu trực tuyến, bao gồm họ

---

[11] Rueschemeyer, D. (1973). Lawyers and Their Society: A Comparative Study of the Legal Profession in Germany and in the United States. Harvard University Press, pp. 8-9.

[12] Ghosh, Y. (2014). Legal Ethics and the Profession of Law. LexisNexis, p. 123; Rhode, D. L. (2003). In the Interests of Justice: Reforming the Legal Profession. Oxford University Press, p. 145.

[13] Ebejer, M. R. (2015). Legal Practice and Ethics (2nd ed.). LexisNexis Butterworths, pp. 8-9.

[14] Hans-Jürgen Ahrens, Berufsrecht der Rechtsanwälte: Systematische Gesamtdarstellung, Verlag Dr. Otto Schmidt, 2017.

[15] Hazard, G. C., & Dondi, A. (2004). Legal Ethics: A Comparative Study. Stanford University Press, pp.22-23.

tên luật sư, hành vi vi phạm, chế tài áp dụng và bản án chi tiết của Solicitors Disciplinary Tribunal (SDT). Bất kỳ người dân nào cũng có thể truy cập thông tin này, kể cả báo chí và khách hàng[16].

Trong hệ thống Đức, không chỉ luật sư bị khiếu nại phải giải thích hành vi của mình trước Tòa kỷ luật luật sư (Anwaltsgericht), mà cả Rechtsanwaltskammer (Luật sư đoàn khu vực) cũng có trách nhiệm trả lời đơn thư khiếu nại của công dân và chịu giám sát của cơ quan tư pháp bang nếu có dấu hiệu bỏ lọt hoặc xử lý không khách quan. Ngoài ra, các phán quyết của tòa kỷ luật đều có thể bị kháng cáo và được xét xử lại công khai tại Oberlandesgericht (Tòa Thượng thẩm cấp vùng)[17].

Hoặc tại bang Ontario, Canada, Law Society Tribunal (LST) bao gồm cả thành viên giới nghề và đại diện cộng đồng, do chính quyền bổ nhiệm. Mọi phán quyết kỷ luật phải giải trình bằng văn bản, đăng tải công khai trên trang web của Hội Luật sư tỉnh. Ngoài ra, người dân có quyền phản hồi, khiếu nại và yêu cầu xem xét lại các quyết định[18].

Cũng cần trao đổi thêm rằng, bên cạnh bốn thành tố cấu trúc chính nêu trên, một số thảo luận mở cũng đề cập đến các yếu tố bổ trợ khác như giáo dục đạo đức, văn hóa nghề nghiệp và áp lực từ công luận. Những yếu tố này tuy quan trọng trong việc định hình và củng cố hành vi đạo đức, nhưng theo tác giả bài viết này chúng không đủ để hình thành một cơ chế điều chỉnh hoàn chỉnh. Như Kauffman khẳng định, việc giáo dục đạo đức phải được khởi sự từ giai đoạn đầu đào tạo nhằm "khơi dậy nhận thức đạo đức trong tư duy nghề nghiệp"[19] nhưng đây chủ yếu là bước hình thành nhận thức chứ không tạo ra năng lực cưỡng chế. Tương tự, văn hóa nghề nghiệp, theo Rhode, có thể "tăng cường hoặc làm suy yếu hành vi đạo đức tùy vào giá trị được khuyến khích"[20], song về bản chất chỉ là sản phẩm của một cơ chế vận hành hiệu quả, chứ không phải nhân tố điều chỉnh độc lập. Ngay cả áp lực từ công luận – như nhận định của Julian Webb – cũng chỉ đóng vai trò như động lực cải cách, tạo "nhu cầu cấp thiết về hệ thống xử lý kỷ luật minh bạch và có sự tham gia của công chúng"[21] chứ không trực tiếp thiết lập được chuẩn mực hay chế tài. Từ góc nhìn tổng thể, Hazard và Dondi kết luận rằng: "*Giáo dục, văn hóa và ảnh hưởng công chúng là những yếu tố quan trọng, nhưng chỉ phát huy hiệu quả khi được vận hành trong*

[16] Xem: William Flenley; Tom Leech, The Law of Solicitors' Liabilities, Bloomsbury Professional, 2020.
[17] Hans-Jürgen Ahrens, Berufsrecht der Rechtsanwälte: Systematische Gesamtdarstellung, Verlag Dr. Otto Schmidt, 2017.
[18] Christopher Moore, The Law Society of Upper Canada and Ontario's Lawyers, 1797-1997, University of Toronto Press, 1997.
[19] Kauffman, K. (2013). Legal Ethics. Cengage Learning. p. 14.
[20] Rhode, D. L. (2003). In the Interests of Justice: Reforming the Legal Profession. Oxford University Press. p. 155.
[21] Webb, J. (Ed.). (2023). Leading Works in Legal Ethics. Routledge. p. 74.

một khung thể chế có thực thi và trách nhiệm giải trình rõ ràng".[22] Do đó, các yếu tố bổ trợ này cần được thừa nhận với vai trò hỗ trợ và thúc đẩy, chứ không nên đánh đồng với bốn thành tố cấu trúc cốt lõi tạo nên cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật.

Từ các phân tích trên, có thể đề xuất một khái niệm cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật như sau: *"Cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật là hệ thống chuẩn mực và thể chế nhằm bảo đảm việc tuân thủ các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp thông qua một khung chuẩn mực điều chỉnh hành vi nghề nghiệp, thiết chế giám sát độc lập, quy trình xử lý vi phạm minh bạch và cơ chế trách nhiệm giải trình công khai"*. Khái niệm này giúp kết nối giữa lý thuyết đạo đức nghề nghiệp với cơ chế pháp lý điều chỉnh, đồng thời mở ra khả năng thiết kế thể chế phù hợp trong điều kiện đặc thù của từng hệ thống pháp luật.

2. Thực trạng cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam

Dù vấn đề đạo đức nghề nghiệp đã được đề cập từ lâu trong các văn bản chính sách và trong chương trình đào tạo pháp luật tại Việt Nam, song trên thực tế, cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật vẫn tồn tại nhiều bất cập cả về nội dung lẫn tổ chức thực hiện. Các yếu tố cấu thành một cơ chế điều chỉnh hiệu quả – như đã phân tích ở phần trên – hiện chưa hình thành đầy đủ, đồng bộ và còn mang tính hình thức.

2.1. Chủ thể ban hành chuẩn mực còn thiếu thống nhất và thiếu tính độc lập

Việc ban hành các chuẩn mực đạo đức nghề luật tại Việt Nam hiện nay bộc lộ rõ sự thiếu thống nhất về chủ thể ban hành và thiếu tính độc lập trong cơ chế điều chỉnh, qua đó ảnh hưởng đến hiệu lực và tính khách quan của việc giám sát đạo đức nghề nghiệp trong các nhóm chức danh tư pháp.

Trước hết, chủ thể ban hành các bộ quy tắc đạo đức nghề luật có *sự phân tán rõ rệt, không theo một cơ chế chung*. Ví dụ, Bộ quy tắc đạo đức của thẩm phán do Hội đồng tuyển chọn, giám sát Thẩm phán quốc gia ban hành (Quyết định số 87/QĐ-HĐTC)[23], trong khi chuẩn mực đạo đức của kiểm sát viên lại do Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao trực tiếp ban hành (Quyết định số 21/QĐ-VKSTC)[24]. Đối với luật sư, bộ quy tắc đạo đức lại do một tổ chức nghề nghiệp tự quản là Hội đồng Luật sư toàn quốc ban hành (Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ)[25], còn chuẩn mực của chấp hành viên và thừa phát lại lại do Bộ Tư

[22] Nguyên văn Tiếng Anh: "Although education, culture, and public influence matter, they must operate within an institutional framework that ensures consistent enforcement and accountability." Hazard, G. C., & Dondi, A. (2004). Legal Ethics: A Comparative Study. Stanford University Press. p. 23.

[23] Quyết định số 87/QĐ-HĐTC ngày 04/7/2018 của Hội đồng tuyển chọn, giám sát Thẩm phán quốc gia về Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của Thẩm phán.

[2424] Quyết định số 21/QĐ-VKSTC ngày 07/02/2023 của Viện Kiểm sát nhân dân tối cao về quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát.

[25] Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ ngày 13/12/2019 của Hội đồng Luật sư toàn quốc về Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam.

pháp, một cơ quan hành pháp ban hành lần lượt bằng quyết định và thông tư.[26] Cách thiết kế này cho thấy thiếu vắng một cơ quan quốc gia độc lập hoặc cơ chế phối hợp thống nhất trong việc định hình và kiểm soát đạo đức nghề nghiệp, làm cho hệ thống chuẩn mực trở nên manh mún và không đồng bộ.

Ngoài ra, đa số các chủ thể ban hành đều là cơ quan hành chính hoặc tổ chức quản lý nội bộ, do đó *thiếu tính độc lập* để giám sát một cách khách quan những người hành nghề. Cụ thể, Bộ Tư pháp vừa là cơ quan quản lý nhà nước, vừa ban hành chuẩn mực đạo đức và tham gia xử lý vi phạm đạo đức của chấp hành viên và thừa phát lại, điều này dẫn đến xung đột lợi ích tiềm tàng, khi cơ quan quản lý lại vừa là "trọng tài" về hành vi đạo đức. Tương tự, Viện kiểm sát nhân dân tối cao không chỉ quản lý ngành dọc mà còn tự ban hành quy tắc đạo đức cho chính cán bộ của mình, một mô hình "tự giám sát" kém hiệu quả khi thiếu kiểm tra độc lập.

Ngay cả trong giới luật sư một nhóm nghề nghiệp có tính tự quản cao nhất thì bộ quy tắc đạo đức vẫn chịu sự giám sát gián tiếp của Bộ Tư pháp thông qua Điều lệ Liên đoàn luật sư, làm suy giảm phần nào tính độc lập nghề nghiệp. Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam do Liên đoàn Luật sư Việt Nam ban hành năm 2011, sửa đổi bổ sung năm 2019. Bộ quy tắc này không có hiệu lực pháp lý độc lập như ở Đức (BORA) hay Mỹ (ABA Model Rules), mà chỉ có giá trị khi gắn với Luật Luật sư, và việc xử lý kỷ luật vẫn do Đoàn luật sư thi hành theo quy định của Luật. Liên đoàn vẫn là một tổ chức nghề nghiệp mang tính hành chính, chịu sự quản lý nhà nước của Bộ Tư pháp và thiếu tính độc lập trong tổ chức giám sát đạo đức. Dù có sự hiện diện của các quy tắc đạo đức do tổ chức nghề nghiệp ban hành, nhưng các quy tắc này không có hiệu lực pháp lý độc lập, và việc thực thi vẫn phụ thuộc vào khung pháp luật do Nhà nước kiểm soát.

Bộ quy tắc ứng xử của thẩm phán (Quyết định số 87/QĐ-TANDTC ngày 8/3/2018), ban hành bởi Tòa án nhân dân tối cao cũng chỉ mang tính chất hướng dẫn nội bộ, không phải là văn bản quy phạm pháp luật và không có cơ chế chế tài độc lập. Hay nói cách khác, đây là một văn bản nội bộ do Chánh án Tòa án nhân dân tối cao ban hành, áp dụng trong nội bộ hệ thống tòa án nhân dân. Đây không phải là văn bản quy phạm pháp luật theo Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2025. Việc xử lý hành vi vi phạm đạo đức của thẩm phán phải tuân theo các quy định về kỷ luật đối với cán bộ, công chức trong hệ thống pháp luật hiện hành. Điều này cho thấy cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề thẩm phán ở Việt Nam còn phụ thuộc vào khuôn khổ pháp lý chung dành cho công chức nhà

[26] Quyết định số 1577/QĐ-BTP ngày 20/10/2021 của Bộ Tư pháp về việc ban hành Chuẩn mực đạo đức Chấp hành viên; Thông tư số 08/2022/TT-BTP ngày 01/11/2022, của Bộ Tư pháp về quy tắc đạo đức nghề nghiệp Thừa phát lại.

nước, thay vì một hệ thống giám sát chuyên biệt dành riêng cho giới tư pháp như mô hình ở một số quốc gia theo truyền thống Civil law.

Tóm lại, ngoại trừ Thông tư 08/2022/TT-BTP – văn bản quy phạm pháp luật duy nhất hiện có hiệu lực bắt buộc thì phần lớn các quy định đạo đức nghề luật tại Việt Nam mới dừng ở dạng quyết định nội bộ và hướng dẫn chuyên ngành. Nếu so với mô hình của Đức (BRAO kết hợp BORA) hoặc mô hình điều chỉnh do cơ quan quản lý độc lập dẫn dắt ở Anh (Legal Services Act 2007 đi kèm SRA Code), cấu trúc Việt Nam vẫn đặt toàn bộ quyền giám sát đạo đức trong cơ quan hành chính hoặc tổ chức nghề nghiệp, mà không thiết lập một ủy ban kỷ luật độc lập, công khai, có thẩm quyền điều tra và công bố phán quyết. Vì vậy, khung điều chỉnh hiện hành chủ yếu vận hành như "luật mềm" (soft law), khuyến nghị mang tính nghề nghiệp, hơn là hệ thống quy tắc ràng buộc pháp lý chặt chẽ (hard law) theo thông lệ quốc tế.

2.2. Chuẩn mực đạo đức chủ yếu mang tính định hướng, chưa có tính cưỡng chế, thiếu hệ thống xử lý vi phạm độc lập và minh bạch

Hầu hết các quy tắc đạo đức nghề luật tại Việt Nam đều mang tính chất "luật mềm" (soft law), không được luật hóa, không có cơ chế ràng buộc về pháp lý hay chế tài độc lập đi kèm. Điều này dẫn đến hệ quả là nhiều hành vi vi phạm đạo đức rõ ràng nhưng không bị xử lý kịp thời hoặc bị xem nhẹ, trừ khi chúng đồng thời vi phạm pháp luật hình sự hoặc hành chính.

Về nội dung, các quy tắc đạo đức sử dụng ngôn ngữ định hướng, không xác lập chế tài rõ ràng. Ví dụ, trong Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam (2019), nhiều điều khoản sử dụng các cụm từ như: *"Luật sư cần nỗ lực…", "Luật sư có trách nhiệm hướng đến…", "Khuyến khích luật sư thực hiện…".* Đây là ngôn ngữ thiên về khuyến nghị đạo lý hơn là ràng buộc pháp lý, không chỉ rõ hậu quả khi vi phạm, và càng không quy định mức độ hoặc hình thức chế tài cụ thể (so sánh với hệ thống Model Rules of Professional Conduct của ABA tại Hoa Kỳ – mỗi vi phạm đều có điều khoản chế tài đi kèm).

Về cơ chế thực thi, các Bộ quy tắc này cũng thiếu hệ thống xử lý vi phạm độc lập và minh bạch. Chẳng hạn, các vi phạm đạo đức luật sư chủ yếu do Hội đồng khen thưởng – kỷ luật của Đoàn Luật sư xem xét, nhưng không có cơ chế tài phán độc lập, không bắt buộc công khai kết luận kỷ luật, không có quy trình phân biệt rõ giữa vi phạm pháp luật và vi phạm đạo đức. Do đó, tính cưỡng chế của chuẩn mực đạo đức bị làm mềm hóa, khi mà quy tắc không thể bảo đảm hiệu lực thực tế mà chỉ trông đợi vào sự tự giác của người hành nghề.

Chẳng hạn, Bộ Quy tắc Thẩm phán 2018 là tuyên ngôn đạo đức hơn là công cụ để xử lý kỷ luật[27]. Trong khi đó, Bộ Quy tắc đạo đức Luật sư 2019 thể

[27] Về đạo đức thẩm phán, xem thêm: Nguyễn Hòa Bình, *Xây dựng quy tắc đạo đức thẩm phán, tăng cường liêm chính tư pháp*, Tạp chí Cộng sản, Số 909 (tháng 7 năm 2018), tr. 12-18. Xem thêm: Quản Thị Ngọc Thảo, *Độc lập của thẩm phán từ phương diện đạo đức và pháp luật*, Nghiên cứu lập pháp, Số 20/2014, tr. 12 – 19; Nguyễn

hiện tính tự quản mạnh nhưng chưa thoát "nội bộ hóa", bởi lẽ Hội đồng Luật sư toàn quốc vẫn chịu sự giám sát của Bộ Tư pháp. Bộ quy tắc đối với chấp hành viên 2021 liệt kê các phẩm chất "thượng tôn pháp luật, khách quan, dân vận khéo" mang tính định tính, nhưng không xác định nghĩa vụ cụ thể. Thông tư 08/2022 về đạo đức nghề Thừa phát lại, mặc dù là một bước tiến về hình thức pháp lý, nhưng lại chưa giao quyền điều tra cho tổ chức nghề nghiệp; việc xử lý chủ yếu do Sở Tư pháp – mô hình quản lý trực thuộc chính quyền địa phương, thiếu cơ chế bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp. Quyết định 21/QĐ-VKSTC mang đậm văn phong chính trị, nặng tuyên truyền, nhẹ kỹ thuật, không cụ thể hoá quan hệ với bị can, quản lý bằng chứng, nhận quà tặng. Bộ quy tắc này cần phải được cụ thể hoá hơn để làm rõ cách thức thực hiện[28].

Ví dụ: Quy tắc 2 trong Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư quy định: "Luật sư phải độc lập, trung thực, tôn trọng sự thật khách quan, không vì lợi ích vật chất, tinh thần hoặc bất kỳ áp lực nào khác để làm trái pháp luật và đạo đức nghề nghiệp." Quy định này mang tính định hướng đạo đức rất cao, nhưng không kèm theo cơ chế xác định thế nào là "vì lợi ích vật chất, tinh thần" hay cách thức xử lý vi phạm[29]. Nhiều vụ việc luật sư có phát ngôn thiếu chuẩn mực trên mạng xã hội, hoặc xâm phạm quyền lợi thân chủ, tuy được phản ánh trên truyền thông nhưng rất hiếm khi được đưa ra xử lý công khai bởi Hội đồng khen thưởng - kỷ luật. Trong khi đó, ở các quốc gia như Đức hay Singapore, vi phạm đạo đức có thể dẫn đến xóa tên khỏi danh sách hành nghề mà không cần phải chờ đến mức độ vi phạm pháp luật.

Mặc dù Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư năm 2019 đã có quy định về xung đột lợi ích tại Quy tắc 15, nhưng nội dung này còn "mang tính nguyên tắc chung", thiếu hướng dẫn cụ thể để luật sư có thể "nhận diện, phân tích và ứng xử đúng đắn trong những tình huống xung đột lợi ích ngày càng đa dạng và phức tạp".[30] Trong thực tiễn, việc giải quyết xung đột lợi ích thường phụ thuộc vào đánh giá chủ quan, không có cơ chế giám sát hoặc tư vấn đạo đức chuyên biệt, dẫn đến nguy cơ vi phạm đạo đức mà không có cơ chế kiểm soát hiệu quả.

Luật sư Phan Trung Hoài cho rằng "*xét về bản chất thì chức năng bào chữa tồn tại độc lập và đối trọng với chức năng công tố như một tất yếu khách quan*

Minh Tuấn, *Vai trò của thẩm phán trước yêu cầu cải cách tư pháp*, in trong sách: Cải cách tư pháp ở Việt Nam trong giai đoạn xây dựng nhà nước pháp quyền (TSKH. Lê Cảm và TS. Nguyễn Ngọc Chí đồng chủ biên), Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà nội, năm 2004, tr. 222-235.

[28] Về đạo đức kiểm sát, xem thêm: Cao Minh Công, Vũ Đức Hạnh, *Thực hiện quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát phụng sự tổ quốc, phục vụ nhân dân*, Tạp chí Quản lý nhà nước, Số 328 (5/2023), tr. 95. Xem thêm: Phạm Văn Oanh, *Văn hóa ứng xử - phương thức thể hiện năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức của Kiểm sát viên*, Tạp chí kiểm sát, Số 19 (tháng 10/2014), tr. 23-24.

[29] Đỗ Thị Thu Hằng, Đỗ Thị Hồng Nhung, *Nhận diện các sai phạm, vướng mắc trong hoạt động nhận, thực hiện dịch vụ pháp lý của luật sư hành nghề trong tổ chức hành nghề luật sư tại Việt Nam*, Tạp chí Nghề luật, Số 09/2021, tr. 46-51.

[30] Nguyễn Hải Nam, Giải quyết xung đột lợi ích trong hành nghề luật sư, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 9, 2022, tr. 27–33.

tự thân của tố tụng hình sự. Thực tế cho thấy, khi giải quyết tranh chấp giữa công dân với cơ quan Nhà nước trong tố tụng hình sự, hầu hết các nước trên thế giới đều thành lập ba chế định: Công tố làm nhiệm vụ buộc tội, Tòa án thực hành thiên chức trọng tài của mình một cách công bằng thông qua chức năng xét xử và luật sư độc lập với cơ quan buộc tội và cơ quan xét xử. Tính chất độc lập này không chỉ giới hạn trong phạm vi tranh tụng tại phiên tòa, mà còn mở rộng đến các lĩnh vực của đời sống xã hội"[31]. Nhận định này cho thấy tính độc lập không chỉ là kỹ thuật tranh tụng mà là nền tảng đạo đức cốt lõi của nghề luật sư. Luật sư không thể hoàn thành vai trò đối trọng với công tố nếu bị chi phối bởi cơ quan nhà nước hoặc lợi ích bên ngoài. Tính độc lập ấy chi phối toàn diện từ quan hệ với thân chủ, ứng xử trước công luận đến nghĩa vụ xã hội. Vì vậy, quy tắc đạo đức nghề nghiệp cần xác lập rõ các cơ chế bảo vệ và thực thi quyền độc lập này. Chỉ khi đó, luật sư mới thực sự là người bảo vệ công lý trong một nền tố tụng dân chủ.

Đối với công chứng viên, hiện nay đã có quy tắc đạo đức hành nghề được ban hành kèm theo Quyết định số 27/QĐ-HĐQT ngày 25/12/2015 của Hội đồng quản lý tổ chức hành nghề công chứng. Tuy nhiên, quy tắc này không phải là văn bản quy phạm pháp luật, chỉ mang tính định hướng nội bộ và không có hiệu lực cưỡng chế độc lập. Cơ chế xử lý vi phạm đạo đức nghề nghiệp chưa được thiết lập rõ ràng ngoài các biện pháp hành chính theo Luật Công chứng. Điều này cho thấy tính chuẩn mực đạo đức nghề công chứng tuy đã được ghi nhận nhưng vẫn thiếu nền tảng pháp lý vững chắc. Vì vậy, có thể đánh giá rằng quy tắc hiện hành mang tính định hướng nhiều hơn là công cụ điều chỉnh hiệu lực[32].

Tương tự, "Chuẩn mực đạo đức Chấp hành viên" ban hành kèm theo Quyết định số 1577/QĐ-BTP ngày 20/10/2021 chứa đựng ngôn ngữ thiên về tuyên truyền. Nhiều cụm từ như *"yêu nghề, bản lĩnh", "gương mẫu, giản dị", "tôn trọng và chủ động xây dựng mối quan hệ"...* mang tính định hướng đạo đức chung chung, khó lượng hóa, gây khó khăn trong việc đo lường, đánh giá mức độ tuân thủ trên thực tế. Văn bản này cũng chưa xác định rõ những hành vi cụ thể cần thực hiện hoặc tránh để hiện thực hóa từng chuẩn mực đạo đức, khiến cho chấp hành viên không có "chuẩn hành vi" rõ ràng để soi chiếu và điều chỉnh ứng xử. Ngoài ra, nhiều nội dung như *"không quan liêu, hách dịch", "tổ chức thi hành đúng, kịp thời các bản án"* là thuộc về nghĩa vụ pháp lý chấp hành viên phải làm, chứ không phải chỉ là yêu cầu đạo đức. Cách quy định như vậy gây lẫn lộn trong phân biệt giữa trách nhiệm pháp lý và đạo đức nghề nghiệp, dẫn đến cơ chế xử lý không rõ ràng khi có vi phạm.

---

[31] Phan Trung Hoài, Ngô Thị Ngọc Vân, *Chức năng xã hội và nguyên tắc hành nghề luật sư ở Việt Nam*, Tạp chí Nghề luật, Số 1/2021, tr. 38.

[32] Xem thêm: Đặng Văn Dinh, Võ Xuân Cường, *Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện quy tắc đạo đức hành nghề công chứng*, Tạp chí Nghề luật, Số 6/2022, tr. 82-85.

2.3. Thiết chế giám sát đạo đức chưa độc lập và cơ chế xử lý vi phạm còn chưa minh bạch

Hiện nay, việc giám sát và xử lý vi phạm đạo đức trong nghề luật chủ yếu do chính các cơ quan hành chính hoặc tổ chức nghề nghiệp nội bộ thực hiện, thiếu vắng sự tham gia của các tổ chức độc lập hay cộng đồng xã hội pháp lý rộng hơn[33].

Luật Luật sư 2012 (sửa đổi) không quy định nghĩa vụ công khai quyết định xử lý vi phạm đạo đức luật sư. Điều 68 Luật luật sư quy định Luật sư có nghĩa vụ tuân theo quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư do tổ chức xã hội - nghề nghiệp của luật sư quy định, phù hợp với quy định của Luật này và pháp luật có liên quan. Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam (ban hành kèm Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ năm 2019) chỉ khẳng định nghĩa vụ "luật sư phải tuân thủ", mà không quy định bất kỳ cơ chế nào cho công chúng, báo chí hoặc tổ chức xã hội dân sự tham gia giám sát đạo đức.[34] Trong ngành tòa án và kiểm sát, các hành vi vi phạm đạo đức thường được xử lý theo quy trình kỷ luật công chức, thiếu một cơ chế đạo đức riêng biệt và minh bạch. Điều này dẫn đến tâm lý "hành chính hóa" đạo đức nghề nghiệp. Hay nói cách khác, hệ thống giám sát đạo đức hiện nay gần như vận hành theo chiều dọc đóng kín, thiếu cơ chế phản hồi xã hội hiệu quả. Khi cơ quan giám sát và người bị giám sát cùng nằm trong một cộng đồng nghề nghiệp, nguy cơ "nương nhẹ", "né tránh" hoặc "xử kín" rất cao.

Tương tự, "Chuẩn mực đạo đức Chấp hành viên" ban hành kèm theo Quyết định số 1577/QĐ-BTP ngày 20/10/2021 cũng không đề cập đến bất kỳ cơ quan hay thiết chế độc lập nào chịu trách nhiệm giám sát việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức. Trách nhiệm triển khai được giao cho các đơn vị trực thuộc Bộ Tư pháp, vốn vừa thực thi vừa tự giám sát, dẫn đến xung đột chức năng. Không có quy trình cụ thể về tiếp nhận, xử lý phản ánh vi phạm đạo đức từ bên ngoài hệ thống. Việc không công khai cơ chế giám sát khiến toàn bộ quá trình kiểm tra thiếu minh bạch. Điều này cho thấy thiết chế giám sát đạo đức còn mang tính nội bộ và chưa bảo đảm khách quan.

Tóm lại, cơ chế tự quản hiện nay giúp bảo vệ tính độc lập nghề nghiệp, nhưng nếu không đi kèm một cơ quan giám sát độc lập, minh bạch và công khai, thì sẽ tạo ra khoảng trống đạo đức, gây mâu thuẫn giữa lợi ích nội bộ và yêu cầu trách nhiệm trước xã hội. Đây là điểm yếu cần cải cách nếu Việt Nam muốn tiệm cận các mô hình kiểm soát đạo đức nghề nghiệp hiện đại trên thế giới.

---

[33] Trái ngược với thực trạng giám sát nội bộ hiện nay ở Việt Nam, nhiều quốc gia như Đức đã xây dựng cơ chế giám sát đa tầng, có sự tham gia của tòa án hoặc cơ quan độc lập nhằm "đảm bảo tính khách quan, minh bạch và tránh xung đột lợi ích. Xem thêm: Ngô Hoàng Oanh, Hành nghề luật sư ở một số nước trên thế giới, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 1, 2021, tr. 20–27.

[34] So với các mô hình tiến bộ như SRA ở Anh, nơi toàn bộ quyết định xử lý kỷ luật đều được công khai trên trang web, đi kèm với quyền khiếu nại và phản hồi từ người sử dụng dịch vụ, thì cơ chế hiện nay của Việt Nam thiếu vắng hoàn toàn thiết chế "giải trình ra xã hội".

Cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam hiện nay mới dừng lại ở mức "tồn tại rời rạc" của một số yếu tố riêng lẻ, chưa hình thành một hệ thống vận hành chặt chẽ. Tính định hướng còn chiếm ưu thế so với tính thực thi; tính hình thức lấn át hiệu quả điều chỉnh thực tế; và tính nội bộ thiếu sự tham gia của cộng đồng pháp lý rộng lớn. Trong bối cảnh xã hội thay đổi nhanh, truyền thông phát triển mạnh và yêu cầu minh bạch nghề nghiệp ngày càng cao, tình trạng này đặt ra một thách thức nghiêm trọng đối với niềm tin công chúng và sự phát triển bền vững của các nghề luật tại Việt Nam.

3. Nguyên nhân của những hạn chế trong cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam

Những hạn chế nêu trên không phải là hiện tượng ngẫu nhiên hay lỗi kỹ thuật cục bộ, mà phản ánh những vấn đề có tính cấu trúc, lịch sử và thể chế của hệ thống nghề luật tại Việt Nam. Có thể phân tích các nguyên nhân thành năm nhóm chính như sau:

3.1. Di sản pháp lý - hành chính hóa đạo đức nghề nghiệp

Một nguyên nhân quan trọng là tư duy đào tạo nghề luật hiện nay còn nặng tính hành chính, thiếu đổi mới. Việt Nam chịu ảnh hưởng sâu sắc từ mô hình quản lý nhà nước theo lối hành chính – mệnh lệnh, trong đó hành vi nghề nghiệp được kiểm soát chủ yếu bằng quy phạm pháp luật và quy chế công vụ. Trong khuôn khổ này, đạo đức nghề nghiệp thường bị "hành chính hóa", tức là được nhìn nhận như một dạng nội quy, xử lý nội bộ theo quy trình kỷ luật cán bộ, thay vì là một hệ chuẩn mực độc lập, tự điều chỉnh của cộng đồng nghề nghiệp.

Ví dụ điển hình cho di sản pháp lý – hành chính hóa đạo đức nghề nghiệp là Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán (Quyết định 87/QĐ-HĐTC năm 2018), do chính cơ quan trong hệ thống tòa án ban hành và giám sát. Việc quy định chuẩn mực đạo đức lồng trong cơ chế quản lý cán bộ khiến luật hóa đạo đức trở nên hình thức. Chuẩn mực nghề nghiệp vì vậy không được giám sát bởi thiết chế độc lập mà chỉ là phần nối dài của kỷ luật hành chính.

Một ví dụ khác là Quyết định số 21/QĐ-VKSTC năm 2023 của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tối cao ban hành Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của cán bộ Kiểm sát. Văn bản này được xây dựng và thực thi hoàn toàn trong nội bộ ngành Kiểm sát, thiếu cơ chế phản biện độc lập từ bên ngoài. Điều đó cho thấy đạo đức nghề nghiệp vẫn bị gắn chặt với mô hình kỷ luật công vụ truyền thống.

3.2. Chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của đạo đức nghề nghiệp

Trong nhận thức phổ biến, đạo đức nghề nghiệp thường được xem là phần "phụ trợ" cho pháp luật, là vấn đề ý thức cá nhân, hơn là một phần cấu thành của năng lực nghề nghiệp chuyên môn. Điều này khiến việc xây dựng và áp dụng

chuẩn mực đạo đức bị xem nhẹ, hoặc chỉ được triển khai hình thức trong đào tạo và hành nghề.

Ví dụ, Chương trình đào tạo tại Học viện Tư pháp chỉ dành 1/36 tín chỉ cho nội dung "Đạo đức và ứng xử nghề luật" thuộc học phần "Luật sư và đạo đức nghề luật sư "3 tín chỉ. Theo Quyết định 2105/QĐ-BTP về chương trình khung đào tạo nghề luật sư (tháng 10/2022), tổng thời lượng là 36 tín chỉ, nhưng phần dành cho "Đạo đức nghề nghiệp" chỉ chiếm 1 tín chỉ.[35] Do vậy, phạm vi và thời gian đào tạo đạo đức nghề luật sư vẫn rất ít so với các môn học chuyên sâu khác.

Điều đáng chú ý là ngay cả trong giới nghề, nhiều người vẫn nhầm lẫn giữa hành vi vi phạm pháp luật và hành vi phi đạo đức, dẫn đến việc chỉ xử lý những vi phạm rõ ràng về pháp lý mà bỏ qua những biểu hiện lệch chuẩn đạo đức chưa đến mức chế tài pháp luật.

Ví dụ, Một số trường hợp luật sư quảng cáo sai sự thật, gây hiểu nhầm về ảnh hưởng cá nhân nhưng không bị xử lý vì 'không vi phạm quy định pháp luật cụ thể', đã được giới nghề nhiều lần thảo luận nội bộ tại các hội nghị chuyên đề về đạo đức nghề nghiệp.[36]

3.3. Thiếu thiết chế độc lập và minh bạch để thực thi đạo đức nghề nghiệp

Một hệ thống đạo đức hiệu quả đòi hỏi phải có thiết chế giám sát và xử lý vi phạm độc lập, minh bạch và có tính phản biện. Tuy nhiên, ở Việt Nam, các tổ chức giám sát đạo đức nghề nghiệp chủ yếu nằm trong nội bộ cơ quan hoặc tổ chức hành nghề, không có cơ chế độc lập từ bên ngoài (như hội đồng đạo đức liên ngành, tổ chức nghề nghiệp độc lập hay tổ chức xã hội dân sự tham gia giám sát).

Ví dụ đáng chú ý là Liên đoàn Luật sư Việt Nam, tổ chức được xem là đại diện cho cơ chế tự quản của giới luật sư và có thẩm quyền ban hành cũng như giám sát thực thi Bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp (Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ năm 2019). Nhưng liệu một tổ chức vừa tạo ra các chuẩn mực đạo đức, vừa tự giám sát và xử lý vi phạm trong nội bộ có thể bảo đảm tính khách quan và minh bạch hay không? Khi toàn bộ hoạt động kỷ luật đều do Ban Chủ nhiệm các Đoàn luật sư và Hội đồng khen thưởng, kỷ luật của Liên đoàn xử lý, ai sẽ giám sát họ? Vì sao không có bất kỳ cơ chế độc lập nào từ bên ngoài – như một hội đồng đạo đức độc lập, tổ chức xã hội dân sự hay cơ quan báo cáo? Tại sao không công khai kết luận xử lý vi phạm đạo đức? Không có báo cáo thường niên, không có thống kê chính thức, không có dữ liệu phân tích nguyên nhân – phải chăng toàn bộ quy trình kỷ luật luật sư đang được vận hành trong một

[35] Xem chương trình đào tạo luật sư của Học viện tư Pháp tại địa chỉ: https://hocvientuphap.edu.vn/daotao/Lists/ChuongTrinhDaoTao/Attachments/26/1%20Q%C4%90%202105%20chuong%20trinh%20khung%20dao%20tao%20luat%20su.pdf, truy cập gần nhất ngày 15/6/2025.

[36] Nguồn: https://lsvn.vn/luat-su-khong-quang-cao-lam-anh-huong-den-danh-du-uy-tin-cua-doi-ngu-luat-su-nghe-luat-su-1686583995-a131530.html, truy cập gần nhất ngày 15/6/2025.

"vòng kín"? Và nếu vậy, làm sao xã hội có thể tin rằng nghề luật đang tự điều chỉnh một cách nghiêm túc, thay vì tự bảo vệ chính mình?

3.4. Thiếu nền tảng học thuật, lý luận và hệ thống các phương án xử lý những tình huống tiến thoái lưỡng nan trong đạo đức nghề luật

Cho đến nay, Việt Nam vẫn chưa hình thành được một lĩnh vực nghiên cứu chuyên sâu về đạo đức nghề luật, tách biệt khỏi đạo đức học nói chung. Ví dụ, các quy tắc đạo đức thường lặp lại những khẩu hiệu như "liêm chính", "khách quan", "bảo vệ công lý" mà không có tiêu chí lượng hóa, không gắn với tình huống cụ thể hay các tình thế đạo đức tiến thoái lưỡng nan (ethical dilemmas). Điều này khiến các quy tắc trở nên trừu tượng, khó áp dụng và khó giám sát.

Ví dụ, quy tắc 2 Bộ Quy tắc Đạo đức và Ứng xử nghề nghiệp luật sư nêu: "*Luật sư phải độc lập, trung thực, tôn trọng sự thật khách quan, không vì lợi ích vật chất, tinh thần hoặc bất kỳ áp lực nào khác để làm trái pháp luật và đạo đức nghề nghiệp*". Đây là những khẩu hiệu có giá trị định hướng, nhưng hoàn toàn không kèm theo định nghĩa rõ ràng, tiêu chí lượng hóa, hoặc tình huống áp dụng cụ thể. Chẳng hạn, thế nào là "tôn trọng sự thật khách quan" trong trường hợp thân chủ thừa nhận có tội, nhưng vẫn yêu cầu luật sư phản bác toàn bộ cáo buộc? Hay "liêm chính" có bao hàm việc từ chối bào chữa trong vụ án mà luật sư biết thân chủ có hành vi cản trở công lý? Việc sử dụng các khái niệm trừu tượng như "độc lập, trung thực, tôn trọng sự thật khách quan, không vì lợi ích vật chất, tinh thần" mà không đặt trong bối cảnh tình huống đạo đức cụ thể, không xây dựng ví dụ minh họa hay kỹ thuật xử lý tình huống, cho thấy Việt Nam chưa hình thành được một lĩnh vực nghiên cứu đạo đức nghề luật như một ngành học chuyên biệt (legal ethics as an academic field), tách biệt khỏi đạo đức học chung. Ngoài ra,

Ở các quốc gia như Hoa Kỳ, Úc, Anh và Đức, việc giảng dạy đạo đức nghề luật đã hình thành một hệ thống lý luận và thực hành tương đối hoàn chỉnh, việc giảng dạy đạo đức nghề luật ở những nước này không dừng ở "khẩu hiệu" mà được thiết kế xoay quanh ba trụ cột: (1) tình huống tiến thoái lưỡng nan để khơi mở suy tư đạo đức; (2) chuẩn mực ứng xử được luật hoá (Model Rules, SRA Code, BORA…); (3) án kỷ luật/quyết định tài phán giúp người học cảm nhận hậu quả thực tiễn.

Chẳng hạn, tại Hoa Kỳ, các cơ sở đào tạo luật theo khuyến nghị của Carnegie Foundation đã áp dụng mô hình dạy học dựa trên tình huống, buộc sinh viên đối mặt với các xung đột đạo đức giả định và vận dụng ABA Model Rules of Professional Conduct cũng như án lệ kỷ luật để lập luận và ra quyết định.[37] Ở Úc, cách đào tạo thường mở đầu bằng các tình huống thực tế, sau đó yêu cầu người học đối chiếu các phương án xử lý với Australian Solicitors'

[37] Ghosh, Y. (2014). Legal Ethics and the Profession of Law. LexisNexis, pp. 24–26.

Conduct Rules và các phán quyết của Legal Services Commissioner.[38] Tại Anh và xứ Wales, sinh viên được tiếp cận SRA Code of Conduct thông qua các bài tập đạo đức giả định và phải nghiên cứu các phán quyết điển hình của Solicitors Disciplinary Tribunal.[39] Trong khi đó, ở Đức, việc đào tạo đạo đức nghề nghiệp được lồng ghép trong học phần Berufsrecht, nơi sinh viên được yêu cầu phân tích tình huống xung đột lợi ích, áp dụng quy tắc trong BORA 1996 và tham chiếu quyết định của Anwaltsgerichtshof (Tòa xử kỷ luật luật sư cấp bang).[40] Như vậy, điểm chung nổi bật trong mô hình giảng dạy đạo đức nghề luật ở các quốc gia này là sự kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn, giữa chuẩn mực và tài phán, tạo nên cơ chế học tập gắn với hành vi nghề nghiệp cụ thể và khả năng chịu trách nhiệm pháp lý rõ ràng.

3.5. Chưa có áp lực xã hội đủ mạnh từ người dân, báo chí, truyền thông

Ở nhiều quốc gia, sự phát triển của cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề nghiệp được thúc đẩy mạnh mẽ bởi áp lực từ xã hội dân sự, báo chí điều tra, mạng lưới thân chủ và các tổ chức bảo vệ quyền lợi người sử dụng dịch vụ pháp lý.

Ví dụ, tại Vương quốc Anh, loạt phóng sự BBC Panorama (2019) phanh phui việc một số văn phòng luật nhập cư bán "kịch bản tị nạn giả"[41]; chỉ ba tháng sau, Solicitors Regulation Authority đã đình chỉ hành nghề hai luật sư liên quan, bản án kỷ luật được công bố công khai và cập nhật thường niên trên website của SRA[42]. Sức ép từ báo chí điều tra, mạng lưới thân chủ và các tổ chức bảo vệ người tiêu dùng khiến giới luật buộc phải tự làm sạch để giữ uy tín nghề nghiệp.

Ngược lại, ở Việt Nam, mối quan hệ giữa người hành nghề luật và khách hàng vẫn còn bất cân xứng về thông tin; ý thức phản ánh vi phạm đạo đức còn yếu; truyền thông pháp lý còn mỏng và hiếm khi tạo được sức ép đủ lớn để buộc giới nghề điều chỉnh hành vi. Ngoài ra, tâm lý e ngại "bôi xấu hình ảnh ngành nghề" khiến nhiều vi phạm đạo đức bị che giấu hoặc xử lý nội bộ.

Ví dụ, Đoàn Luật sư TP.HCM đã từng ra quyết định đình chỉ, cảnh cáo, thậm chí xóa tên luật sư vi phạm đạo đức nghề nghiệp[43] nhưng vẫn còn đó hàng loạt câu hỏi đặt ra: liệu có mấy người dân biết đến những quyết định này? Tại sao

---

[38] Xem: Ebejer, M. R. (2015). Legal Practice and Ethics. CCH Australia, pp.5-8. Ở phần mở đầu chương 1, tác giả Ebejer đặt ra một chuỗi câu hỏi đạo đức giả định (e.g., "What if a client lies?"), rồi yêu cầu sinh viên so sánh với Solicitors' Conduct Rules.

[39] Boon, A., & Levin, J. (2008). The Ethics and Conduct of Lawyers in England and Wales. Hart Publishing, pp.138-142. Học viên Luật Anh được huấn luyện thông qua các giả định xung đột đạo đức như "confidentiality vs. disclosure", và cách đọc án lệ kỷ luật từ Solicitors Disciplinary Tribunal.

[40] Hazard, G. C., & Dondi, A. (2004). Legal Ethics: A Comparative Study. Stanford University Press, pp.29-31. Cách đào tạo luật sư tại Đức thông qua học phần Berufsrecht, yêu cầu áp dụng BORA và theo dõi các quyết định kỷ luật của tòa luật sư (Anwaltsgerichtshof).

[41] Truy cập tại: https://www.legalfutures.co.uk/latest-news/immigration-lawyer-secretly-recorded-by-bbc-struck-off, truy cập gần nhất ngày 15/6/2025.

[42] Truy cập tại: https://www.sra.org.uk/sra/news/press/2023-press-releases/three-immigration-firms, truy cập gần nhất ngày 15/6/2025.

[43] Xem ví dụ một quyết định kỷ luật của Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh chỉ nêu thông tin kỷ luật, không nói rõ vì sao vi phạm đạo đức nghề luật sư, quy trình, cách thức xử lý ra sao: https://hcmcbar.org/NewsDetail.aspx?language=&CatPK=11&NewsPK=1396, truy cập gần nhất ngày 15/6/2025

các thông báo quan trọng như vậy lại chỉ xuất hiện trên các trang web nội bộ như hcmcbar.org, dlsdongnai.com hay luatsuhanoi.vn? Vì sao không có một hệ thống thống kê công khai, không có báo cáo thường niên tổng hợp các trường hợp vi phạm và xử lý? Nếu công chúng không thể tiếp cận thông tin, liệu cơ chế kỷ luật đó có đủ sức răn đe? Và nếu mọi thứ chỉ xoay quanh các kênh nội bộ, thì giới luật đang thực sự bảo vệ chuẩn mực đạo đức hay chỉ đang tự bảo vệ chính mình?

4. Giải pháp hoàn thiện cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật ở Việt Nam

Để khắc phục một cách căn cơ những hạn chế trong cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật đã phân tích ở trên, điều cần thiết không chỉ là bổ sung vài quy tắc hay tổ chức lại một số bộ phận nội bộ, mà là thiết kế lại toàn bộ cơ chế điều chỉnh theo hướng đồng bộ, khả thi và gắn kết giữa giá trị đạo đức, năng lực thể chế và phản hồi xã hội.

Cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật cần được nhìn nhận như một hệ thống – trong đó chuẩn mực, thiết chế giám sát, chế tài, đào tạo và phản biện xã hội đều phải được kết nối chặt chẽ. Trên cơ sở đó, có thể đề xuất một số giải pháp trọng tâm sau:

Thứ nhất, *cần xây dựng một Bộ quy tắc đạo đức nghề luật mang tính khung, áp dụng liên ngành, làm nền tảng cho việc xây dựng các chuẩn mực đạo đức chi tiết trong từng lĩnh vực hành nghề cụ thể*

Bộ quy tắc này cần được thiết kế không chỉ như một tập hợp các khẩu hiệu đạo đức, mà là một cấu trúc chuẩn mực có hệ thống – với các giá trị cốt lõi, nguyên tắc nền tảng và tình huống minh họa điển hình. Bộ Tư pháp có thể đóng vai trò điều phối soạn thảo, phối hợp cùng Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Liên đoàn luật sư và các hiệp hội nghề nghiệp pháp lý khác. Quan trọng hơn, quá trình xây dựng cần huy động sự tham gia rộng rãi của cộng đồng nghề nghiệp, học giới và các tổ chức xã hội dân sự nhằm bảo đảm tính phản ánh thực tiễn và khả năng chấp nhận rộng rãi. Việc ban hành Bộ quy tắc đạo đức khung không chỉ giúp chuẩn hóa hệ giá trị đạo đức nghề luật, mà còn tạo tiền đề cho sự hình thành một văn hóa nghề nghiệp pháp lý lành mạnh và chuyên nghiệp hơn.[44]

Giải pháp xây dựng Bộ quy tắc đạo đức nghề luật liên ngành nhằm khắc phục: Sự thiếu thống nhất, thiếu tính ràng buộc của các quy tắc hiện hành. Tình trạng hành chính hóa và diễn đạt đạo đức kiểu khẩu hiệu. Sự thiếu nền lý luận vững chắc và thiếu sự tham gia đa chiều trong quá trình xây dựng chuẩn mực. Đây là bước mở đầu quan trọng để tạo một khung điều chỉnh chung, làm nền

[44] Xem lại phần thực trạng tác giả đã chỉ ra rằng "Chủ thể ban hành chuẩn mực còn thiếu thống nhất và thiếu tính độc lập" (mục 3.1 và 3.2), nguyên nhân của thực trạng là do "Chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của đạo đức nghề nghiệp" và "Thiếu nền tảng học thuật, lý luận, hệ thống các cách thức xử lý về đạo đức nghề luật"(mục 4.2 và 4.4).

tảng cho những cải cách sâu hơn về giám sát, chế tài và trách nhiệm giải trình mà các giải pháp tiếp theo trong bài sẽ tiếp tục đề xuất.

Thứ hai, *để bộ quy tắc đạo đức có hiệu lực thực tế, cần thiết phải gắn nó với một cơ chế pháp lý tối thiểu, thông qua việc luật hóa một số nguyên tắc cơ bản về đạo đức nghề nghiệp trong các luật chuyên ngành*

Điều này không có nghĩa là "hình sự hóa đạo đức" hay cưỡng chế đạo đức bằng mệnh lệnh hành chính, mà là thừa nhận vai trò pháp lý của chuẩn mực đạo đức trong cấu trúc nghề nghiệp. Cụ thể, các đạo luật như Luật Luật sư, Luật Công chứng, Luật Tổ chức TAND... cần bổ sung những điều khoản riêng về nghĩa vụ tuân thủ đạo đức nghề nghiệp và chế tài xử lý khi vi phạm, với mức độ linh hoạt phù hợp với từng ngành nghề. Các hình thức như đình chỉ hành nghề, cảnh cáo, khiển trách – nếu được xác lập trên cơ sở vi phạm đạo đức – sẽ tạo nên sức nặng cho chuẩn mực và răn đe cần thiết trong thực tiễn[45].

Thứ ba, *một thiết kế thể chế hiệu quả không thể thiếu vắng những chủ thể thực thi có tính độc lập và chuyên trách*

Việc thiết lập các ủy ban đạo đức độc lập trong từng ngành nghề pháp lý là bước đi quan trọng nhằm chuyển hóa chuẩn mực thành hành vi thực tiễn. Các ủy ban này không nên phụ thuộc vào bộ máy hành chính nội bộ, mà cần được cấu thành từ các thành viên có thẩm quyền nghề nghiệp, uy tín xã hội, và không trực tiếp liên quan đến lợi ích quản lý. Chức năng của các ủy ban không chỉ là xem xét và xử lý vi phạm đạo đức, mà còn bao gồm tư vấn, cảnh báo, và đề xuất sửa đổi chuẩn mực đạo đức cho phù hợp với thực tiễn. Để bảo đảm hiệu lực và tính minh bạch, kết luận xử lý cần được công khai dưới hình thức phù hợp, vừa bảo vệ danh dự cá nhân, vừa củng cố lòng tin của xã hội vào sự tự điều chỉnh trong nghề luật[46].

Thứ tư, *đạo đức nghề nghiệp không thể điều chỉnh hiệu quả nếu tách rời khỏi phản hồi xã hội và truyền thông công khai*

Trong bối cảnh nghề luật ngày càng gần hơn với công chúng và truyền thông số phát triển mạnh, việc thiết lập các kênh phản ánh vi phạm đạo đức từ phía thân chủ, người dân, và báo chí là điều kiện tiên quyết để tạo áp lực điều chỉnh hành vi nghề nghiệp[47]. Các tổ chức nghề luật cần xây dựng các nền tảng trực tuyến tiếp nhận khiếu nại đạo đức, bảo đảm tính ẩn danh và quyền được bảo vệ của người phản ánh. Đồng thời, nên công bố báo cáo thường niên về đạo đức nghề nghiệp – nêu rõ số vụ việc, hình thức xử lý và các xu hướng đạo đức cần chú ý – như một hình thức tự giám sát có trách nhiệm. Điều này không chỉ tạo

[45] Xem mục 3.2 ở trên. Giải pháp luật hóa một số nguyên tắc đạo đức nghề luật xuất phát từ thực trạng các quy tắc hiện hành còn thiếu tính cưỡng chế và không có cơ sở pháp lý rõ ràng. Phân tích ở mục 3.2 cho thấy cần thiết phải nâng chuẩn mực đạo đức từ khuyến nghị nội bộ lên thành quy định có hiệu lực pháp lý.

[46] Xem mục 3.3 và 4.3 ở trên. Giải pháp này là phản hồi trực tiếp nhằm khắc phục cả thực trạng (mục 3.3) lẫn nguyên nhân sâu xa (mục 4.3) của tình trạng thiếu hiệu lực trong giám sát đạo đức nghề luật hiện nay.

[47] Ngô Hoàng Oanh, Hành nghề luật sư ở một số nước trên thế giới, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 1, 2021, tr. 20–27.

động lực cải thiện, mà còn nâng cao niềm tin xã hội vào chuẩn mực đạo đức của giới hành nghề luật[48].

Thứ năm, *đào tạo đạo đức nghề nghiệp cần được cải cách mạnh mẽ cả trong giai đoạn đào tạo ban đầu và đào tạo hành nghề định kỳ*

Các học phần đạo đức hiện nay phần lớn còn thiên về lý thuyết trừu tượng, thiếu chiều sâu tình huống và chưa đánh giá được năng lực hành vi đạo đức cụ thể. Hiện nay, một trong những hạn chế lớn trong các cơ sở đào tạo luật là việc giảng dạy đạo đức nghề nghiệp chưa được coi là học phần bắt buộc (trừ Học viện Tư pháp như đã phân tích ở trên), chưa có khung đánh giá đầu ra về năng lực đạo đức.[49] Đào tạo đạo đức nghề nghiệp trong các trường luật hiện nay còn nặng về lý thuyết, ít tiếp cận tình huống thực tế, chưa gắn với hành vi nghề nghiệp cụ thể. Việc đánh giá kết quả học tập chủ yếu qua thi viết, chưa có cơ chế kiểm tra năng lực xử lý các tình huống đạo đức cụ thể. Chính vì vậy, việc thiết kế các mô-đun học dựa trên tình huống đạo đức thực tế kiểu tiến thoái lưỡng nan (ethical dilemmas), tăng cường các tranh biện đạo đức cần được ưu tiên.[50] Đề xuất này cũng trùng hợp với định hướng chiến lược trong đào tạo nghề luật sư, chú trọng đạo đức nghề luật, xây dựng chương trình với nhiều tình huống thực hành phong phú và có tiêu chí đánh giá năng lực đạo đức một cách cụ thể[51].

Kết luận:

Từ những phân tích đã nêu trong bài, có thể rút ra một số nhận định chính như sau:

- Đạo đức nghề luật phải là hệ thống sống động, không phải bảng nội quy treo tường. Khi các quy tắc chỉ nằm trên giấy, thiếu chế tài ràng buộc và vắng bóng giám sát độc lập, chúng nhanh chóng rơi vào quên lãng. Thực trạng Việt Nam hiện nay minh chứng cho điều đó: cơ chế điều chỉnh còn mang tính nội bộ, thiếu liên kết với đào tạo thực hành và gần như "không lắng nghe được áp lực cần phải giải trình" từ xã hội.

- Bốn trụ cột chuẩn mực, giám sát, xử lý vi phạm và giải trình là bộ khung bất khả thay thế. Bài viết đã chỉ ra khung cấu trúc gồm bốn thành tố cốt lõi của một cơ chế điều chỉnh đạo đức nghề luật hiệu quả: xác lập chuẩn mực – thiết chế giám sát – quy trình xử lý vi phạm – trách nhiệm giải trình. Trên cơ sở đó, bài viết không chỉ đánh giá thực trạng một cách hệ thống mà còn đưa ra năm nhóm

[48] Xem mục 3.3, 4.3 và 4.5 trong bài. Giải pháp này nhằm khắc phục trực tiếp những điểm yếu về minh bạch, thiếu giám sát xã hội và phản biện cộng đồng, như đã được phân tích ở các mục 3.3, 4.3 và 4.5 trong bài viết.

[49] Đoàn Trung Kiên, Trần Vũ Hải, Kiểm soát, nâng cao chất lượng đào tạo luật của Trường Đại học Luật Hà Nội đáp ứng yêu cầu hiện nay, Tạp chí Luật học, Số 6, 2023, tr. 132–140.

[50] Xem mục 4.2 và 4.4 đã phân tích ở trên. Giải pháp này nhằm khắc phục hai vấn đề căn bản là thiếu nhận thức đúng về vai trò đào tạo đạo đức nghề luật (mục 4.2); chưa hình thành một lĩnh vực học thuật đạo đức nghề luật gắn với thực tiễn hành vi nghề nghiệp (mục 4.4).

[51] Nguyễn Minh Hằng, Đào tạo nghề luật sư – Những định hướng chiến lược, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 6, 2022, tr. 15–21; Nguyễn Minh Hằng, Đổi mới mô hình đào tạo nghề luật sư giai đoạn 2025 - 2030, Nghề Luật, Số 8/2024, tr. 59-67.

giải pháp mang tính khả thi: từ xây dựng Bộ quy tắc liên ngành, luật hóa tối thiểu chuẩn mực đạo đức, đến thiết lập các ủy ban đạo đức độc lập, mở rộng kênh phản hồi xã hội và đổi mới giáo dục đạo đức nghề nghiệp theo hướng tình huống. Đây là những giải pháp nhằm chuyển hóa đạo đức từ hình thức tuyên ngôn sang năng lực thực hành và trách nhiệm thể chế.

- Tách bạch đạo đức nghề nghiệp khỏi kỷ luật hành chính, khỏi nghĩa vụ nghề luật là rất quan trọng. Đạo đức nghề nghiệp phản ánh những chuẩn mực giá trị do chính cộng đồng nghề nghiệp xác lập, hướng tới bảo đảm liêm chính, độc lập và trách nhiệm xã hội của người hành nghề. Kỷ luật hành chính và nghĩa vụ công vụ điều chỉnh mối quan hệ giữa người lao động – công chức với cơ quan quản lý nhà nước và tập trung vào tuân thủ mệnh lệnh, hiệu suất công tác. Chúng thiên về hậu quả pháp lý sau khi hành vi sai phạm đã xảy ra. Khi hai lĩnh vực này nhập làm một, hành vi lệch chuẩn chỉ bị xử lý khi đã "đủ độ" vi phạm pháp luật; giai đoạn cảnh báo sớm gần như bị triệt tiêu. Thiết lập chuẩn mực đạo đức kèm chế tài riêng giúp phát hiện và xử lý sớm các lệch chuẩn trước khi thành vi phạm pháp luật. Cơ chế này, nếu do ủy ban đạo đức độc lập vận hành, sẽ nuôi dưỡng văn hóa tự quản và trách nhiệm nghề nghiệp. Đạo đức trở thành "phần mềm", giúp pháp luật là "ranh giới cứng" chỉ phải can thiệp khi thật sự cần thiết.

- Từ kết quả nghiên cứu này, có thể mở ra nhiều hướng đi tiếp theo cho các nghiên cứu chuyên sâu khác, như: cần làm rõ hơn mối quan hệ giữa chế tài đạo đức và chất lượng hoạt động nghề luật; cần tiến hành khảo sát so sánh các mô hình giám sát đạo đức độc lập ở các quốc gia theo truyền thống Civil law và Common law, cũng như những tác động của công nghệ (như AI, blockchain) vào quy trình giám sát và công bố vi phạm đạo đức, và khả năng tham gia của xã hội dân sự và báo chí điều tra vào kiểm soát hành vi nghề nghiệp – những chủ đề rất cần được nghiên cứu tiếp nối.

- Bài viết cũng hướng đến việc góp phần định hình văn hóa nghề luật chính trực, có trách nhiệm giải trình, và gắn bó sâu sắc với giá trị công lý như một nền tảng không thể thiếu trong quá trình xây dựng xã hội pháp quyền hiện đại ở Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ahrens, Hans-Jürgen (2017). Berufsrecht der Rechtsanwälte: Systematische Gesamtdarstellung. Verlag Dr. Otto Schmidt.

2. Bình, Nguyễn Hòa (2018). "Xây dựng quy tắc đạo đức thẩm phán, tăng cường liêm chính tư pháp". Tạp chí Cộng sản, Số 909, tr. 12-18.

3. Boon, Andrew & Levin, Jennifer (2008). The Ethics and Conduct of Lawyers in England and Wales. Hart Publishing.

4. Công, Cao Minh & Hạnh, Vũ Đức (2023). "Thực hiện quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân". Tạp chí Quản lý nhà nước, Số 328, tr. 95.

5. Dinh, Đặng Văn & Cường, Võ Xuân (2022). "Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện quy tắc đạo đức hành nghề công chứng". Tạp chí Nghề luật, Số 6, tr. 82-85.

6. Ebejer, M. R. (2015). Legal Practice and Ethics. CCH Australia.

7. Flenley, William & Leech, Tom (2020). The Law of Solicitors' Liabilities. Bloomsbury Professional.

8. Ghosh, Y. (2014). Legal Ethics and the Profession of Law. LexisNexis.

9. Hằng, Đỗ Thị Thu & Nhung, Đỗ Thị Hồng (2021). "Nhận diện các sai phạm, vướng mắc trong hoạt động nhận, thực hiện dịch vụ pháp lý của luật sư hành nghề trong tổ chức hành nghề luật sư tại Việt Nam". Tạp chí Nghề luật, Số 09, tr. 46-51.

10. Hằng, Nguyễn Minh (2022). "Đào tạo nghề luật sư – Những định hướng chiến lược". Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 6, tr. 15-21.

11. Hằng, Nguyễn Minh (2024). "Đổi mới mô hình đào tạo nghề luật sư giai đoạn 2025-2030". Tạp chí Nghề luật, Số 8, tr. 59-67.

12. Hazard, Geoffrey C. & Dondi, Angelo (2004). Legal Ethics: A Comparative Study. Stanford University Press.

13. Hoài, Phan Trung & Vân, Ngô Thị Ngọc (2021). "Chức năng xã hội và nguyên tắc hành nghề luật sư ở Việt Nam". Tạp chí Nghề luật, Số 1, tr. 38.

14. Kauffman, K. (2013). Legal Ethics. Cengage Learning.

15. Kiên, Đoàn Trung & Hải, Trần Vũ (2023). "Kiểm soát, nâng cao chất lượng đào tạo luật của Trường Đại học Luật Hà Nội đáp ứng yêu cầu hiện nay". Tạp chí Luật học, Số 6, tr. 132-140.

16. Liu, Sida & Halliday, Terence C. (2016). Criminal Defense in China. Cambridge University Press.

17. Moore, Christopher (1997). The Law Society of Upper Canada and Ontario's Lawyers, 1797-1997. University of Toronto Press.

18. Nam, Nguyễn Hải (2022). "Giải quyết xung đột lợi ích trong hành nghề luật sư". Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 9, tr. 27-33.

19. Oanh, Ngô Hoàng (2021). "Hành nghề luật sư ở một số nước trên thế giới". Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 1, tr. 20-27.

20. Oanh, Phạm Văn (2014). "Văn hóa ứng xử – phương thức thể hiện năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức của Kiểm sát viên". Tạp chí Kiểm sát, Số 19, tr. 23-24.

21. Quyết định số 1577/QĐ-BTP (20/10/2021) của Bộ Tư pháp về Chuẩn mực đạo đức Chấp hành viên.

22. Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ (13/12/2019) của Hội đồng Luật sư toàn quốc về Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam.

23. Quyết định số 21/QĐ-VKSTC (07/02/2023) của Viện Kiểm sát nhân dân tối cao về Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát.

24. Quyết định số 87/QĐ-HĐTC (04/07/2018) của Hội đồng tuyển chọn, giám sát Thẩm phán quốc gia về Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của Thẩm phán.

25. Rhode, Deborah L. (2003). In the Interests of Justice: Reforming the Legal Profession. Oxford University Press.

26. Rueschemeyer, Dietrich (1973). Lawyers and Their Society: A Comparative Study of the Legal Profession in Germany and in the United States. Harvard University Press.

27. Thông tư số 08/2022/TT-BTP (01/11/2022) của Bộ Tư pháp về Quy tắc đạo đức nghề nghiệp Thừa phát lại.

28. Thảo, Quản Thị Ngọc (2014). "Độc lập của thẩm phán từ phương diện đạo đức và pháp luật". Nghiên cứu lập pháp, Số 20, tr. 12-19.

29. Tuấn, Nguyễn Minh (2004). "Vai trò của thẩm phán trước yêu cầu cải cách tư pháp". In: Cải cách tư pháp ở Việt Nam trong giai đoạn xây dựng Nhà nước pháp quyền (Lê Cảm & Nguyễn Ngọc Chí, chủ biên). Nxb. ĐHQG Hà Nội, tr. 222-235.

30. Webb, Julian (Ed.) (2023). Leading Works in Legal Ethics. Routledge.

Tham luận 4:

THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH, THỰC TIỄN THỰC HIỆN BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC, ỨNG XỬ CỦA THẨM PHÁN VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

PGS.TS. Phạm Minh Tuyên

Nguyên Giám đốc Học viện Tòa án, Tòa án nhân dân tối cao

TS. Lê Thị Thúy Nga

Trưởng Khoa Đào tạo chung nguồn Thẩm phán, Kiểm sát viên, Luật sư

Học viện Tư pháp

Tóm tắt: *Ngày 04/7/2018, Hội đồng tuyển chọn, giám sát thẩm phán Quốc gia đã ban hành Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán (sau đây gọi tắt là Bộ Quy tắc). Bộ Quy tắc là cơ sở để Hội đồng tuyển chọn, giám sát thẩm phán quốc gia thực hiện việc giám sát, đánh giá về đạo đức, ứng xử của thẩm phán; của người được bổ nhiệm lại hoặc bổ nhiệm vào ngạch thẩm phán khác và là một trong những căn cứ để xem xét việc khen thưởng, kỷ luật đối với thẩm phán. Bài viết đề cập thực trạng quy định và thực tiễn thực hiện đạo đức và ứng xử của thẩm phán từ đó đề xuất một số giải pháp hoàn thiện quy định và nâng cao hiệu quả thực thi Bộ Quy tắc.*

Từ khóa: *Đạo đức và ứng xử; thẩm phán; Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán; giải pháp.*

Đặt vấn đề:

Trong bất kỳ nền tư pháp nào, thẩm phán luôn được coi là trung tâm của hoạt động xét xử, là người đại diện cho công lý và pháp luật. Chính vì vậy, đạo đức nghề nghiệp và ứng xử chuẩn mực của thẩm phán không chỉ tác động trực tiếp đến chất lượng xét xử mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến niềm tin của nhân dân đối với nền tư pháp. Ở Việt Nam, Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán do Hội đồng tuyển chọn, giám sát thẩm phán Quốc gia ban hành là văn bản mang tính định hướng quan trọng nhằm chuẩn hóa hành vi nghề nghiệp, nâng cao tính liêm chính và trách nhiệm công vụ của thẩm phán, góp phần xây dựng đội ngũ thẩm phán trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp. Tuy nhiên, qua thực tiễn triển khai thực hiện, Bộ Quy tắc này bộc lộ một số hạn chế cả về nội dung và cơ chế thực thi. Nhiều quy tắc mang tính khuyến nghị, chưa đủ sức ràng buộc; việc giám sát, đánh giá thực hiện còn mang tính hình thức; tình trạng vi phạm đạo đức, ứng xử vẫn còn diễn ra, gây ảnh hưởng đến uy tín của Tòa án và lòng tin của nhân dân. Trong bối cảnh yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, xây dựng nền tư pháp hiện đại, chuyên nghiệp, liêm chính, việc tiếp tục hoàn thiện và thực thi hiệu quả Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán là một yêu cầu cấp thiết.

1. Quy định về đạo đức và ứng xử của thẩm phán

Trong tờ trình gửi Chủ tịch Hồ Chí Minh sau khi có Sắc lệnh số 13/SL ngày 24/02/1946, bộ trưởng Bộ Tư pháp Vũ Trọng Khánh viết: *"Thà không có thẩm phán còn hơn có người mà vô tài, vô hạnh. Khi lập một hạng người có quyền xét xử người khác, bản bộ thấy rõ trách nhiệm đối với nội trị và cả đối với ngoại giao nữa…"*. Là người có hoạt động nghề nghiệp đặc thù để bảo vệ công lý, công việc của thẩm phán liên quan mật thiết tới "thân phận" con người bởi lẽ phán quyết của thẩm phán (Tòa án) ảnh hưởng tới quyền và lợi ích hợp pháp của những người liên quan về chính trị, kinh tế, danh dự, nhân phẩm và trong một số trường hợp là cả sinh mạng của họ. Đồng thời, phán quyết của thẩm phán cũng ảnh hưởng tới hiệu quả thực thi pháp luật, tới niềm tin của người dân vào công lý. Mọi hoạt động nghề nghiệp của thẩm phán đều phải được thực hiện đúng với trình tự, thủ tục do pháp luật quy định; chịu sự tác động trực tiếp của pháp luật. Sự thật, pháp luật, công bằng, công lý luôn là những yếu tố song hành cùng thẩm phán trong công việc cũng như cuộc sống thường nhật.[52] Hoạt động nghề nghiệp của thẩm phán luôn chịu sự kiểm soát của pháp luật; sự giám sát của cơ quan lập pháp, hành pháp; sự giám sát của dư luận xã hội và của nhân dân theo quy định của pháp luật. Với những đặc điểm nghề nghiệp nêu trên, điều kiện và đòi hỏi đối với thẩm phán rất chặt chẽ, cả về tư tưởng, bản lĩnh chính trị, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và đặc biệt là về phẩm chất, đạo đức. Theo đó, phẩm chất, đạo đức tốt là một trong những tiêu chuẩn của thẩm phán được thể hiện xuyên suốt trong các văn bản pháp luật liên quan như Luật Tổ chức Tòa án nhân dân, Pháp lệnh thẩm phán và Hội thẩm Tòa án nhân dân qua các thời kỳ. Gần đây nhất, khoản 1 Điều 94 Luật tổ chức Tòa án nhân dân năm 2024 quy định một trong những nhóm tiêu chuẩn của thẩm phán Tòa án nhân dân là: "1. Là công dân Việt Nam, trung thành với Tổ quốc và với Hiến pháp, *có phẩm chất đạo đức tốt*, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần dũng cảm và kiên quyết bảo vệ công lý, liêm khiết và trung thực". Các yêu cầu cụ thể về đạo đức, ứng xử của thẩm phán được điều chỉnh bởi Luật Tổ chức Tòa án nhân dân, Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán. Ngoài ra, với tư cách là công chức, thẩm phán phải chấp hành các quy định về phẩm chất, đạo đức đối với công chức theo Luật Cán bộ, công chức. Với tư cách là đảng viên, thẩm phán phải chấp hành các quy định của Đảng về đạo đức Đảng viên.

Điều 76, Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014 (hết hiệu lực từ ngày 1/1/2025) quy định thẩm phán có trách nhiệm: *"Độc lập, vô tư, khách quan, bảo vệ công lý trong xét xử; chấp hành quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp Thẩm phán, giữ gìn uy tín của Tòa án"*. Điều 103 Luật tổ chức Tòa án nhân dân năm 2024 (có hiệu lực từ ngày 1/1/2025) quy định tương tự về trách nhiệm của thẩm

[52] PGS.TS Trần Văn Độ, Sự liêm chính, vô tư, khách quan trong chuẩn mực đạo đức của thẩm phán, https://phaply.net.vn/su-liem-chinh-vo-tu-khach-quan-trong-chuan-muc-dao-duc-cua-tham-phan-a198111.html, truy cập ngày 22/4/2025 .

phán: *"Xét xử độc lập và chỉ tuân theo pháp luật; vô tư, khách quan trong xét xử; chấp hành quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp của Thẩm phán, giữ gìn uy tín của Tòa án"*. Như vậy, chấp hành quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp là một trong những trách nhiệm của thẩm phán.

Quy định về ứng xử của cán bộ, công chức ngành Tòa án nói chung và thẩm phán nói riêng lần đầu tiên được Chánh án Tòa án nhân dân tối cao ban hành ngày 18/9/2008 theo Quyết định số 1253/2008/QĐ-TANCTC. Trong đó có quy định về ứng xử chung (Điều 1); Ứng xử trong thực hiện nhiệm vụ giải quyết, xét xử các loại vụ án (Điều 2); Ứng xử trong thực hiện tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo (Điều 3); Ứng xử trong thực hiện nhiệm vụ phòng, chống tham nhũng (Điều 4); Ứng xử trong cơ quan, đơn vị (Điều 5) và Ứng xử tại nơi cư trú (Điều 6)… Quyết định này quy định chung cho cán bộ, công chức ngành Tòa án, "chưa có sự phân biệt trong ứng xử của thẩm phán với các cán bộ khác ở các Tòa án như thư ký tòa án, thẩm tra viên…; chưa có sự phân biệt rõ ràng giữa thẩm phán giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý và thẩm phán thường"[53].

Nhằm cụ thể hóa quy tắc đạo đức, ứng xử của thẩm phán, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cải cách tư pháp, ngày 04/7/2018, Hội đồng tuyển chọn, giám sát thẩm phán quốc gia đã ban hành Quyết định số 87/QĐ-HĐTC ban hành Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán. Bộ Quy tắc quy định cụ thể các chuẩn mực đạo đức, quy tắc ứng xử, hành vi thẩm phán không được làm hoặc phải tránh để đảm bảo sự liêm chính của thẩm phán; là cơ sở để xem xét, đánh giá, giám sát thẩm phán theo các tiêu chí về chuẩn mực đạo đức, chuẩn mực ứng xử. Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán không chỉ dựa trên các yêu cầu của Luật tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014 mà còn căn cứ trên các văn bản pháp luật về tố tụng (Bộ luật Tố tụng hình sự 2015, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Luật Tố tụng hành chính 2015) và các văn bản khác như Luật Phòng chống Tham nhũng 2018, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Chỉ thị số 05/2008/CT-Ttg ngày 31/01/2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc nâng cao hiệu quả sử dụng thời giờ làm việc của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước ban hành kèm theo Quyết định số 129/2007/QĐ-Ttg ngày 02/08/2007 của Thủ tướng Chính phủ[54].

Về mặt cấu trúc, Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán gồm những chuẩn mực đạo đức của thẩm phán và những quy tắc ứng xử của thẩm phán. Việc xây dựng một Bộ Quy tắc theo hướng kết hợp giữa quy tắc đạo đức (những

---

[53] PGS.TS Trần Văn Độ, Sự liêm chính, vô tư, khách quan trong chuẩn mực đạo đức của thẩm phán, https://tapchitoaan.vn/su-liem-chinh-vo-tu-khach-quan-trong-chuan-muc-dao-duc-cua-tham-phan, truy cập ngày 2/4/2025.

[54] LS. Nguyễn Hưng Quang, PGS.TS Trần Văn Độ (2021), *Báo cáo Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp trong lĩnh vực tư pháp với mục tiêu đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp tại Việt Nam*, Báo cáo thuộc chương trình "Tăng cường pháp luật và tư pháp tại Việt Nam" (EUJULE), tr.24.

quy định về phẩm chất khái quát cần có) và quy tắc ứng xử (quy định cụ thể, rõ ràng về cách hành xử, những điều không dược làm trong các tình huống, mối quan hệ nhất định) góp phần "đảm bảo sự nhất quán trong cấu trúc (từ phẩm chất khái quát đi đến tiêu chuẩn hành vi cụ thể) cũng như bảo đảm khả năng thực thi của quy tắc"[55].

Về nội dung, những chuẩn mực đạo đức của thẩm phán được quy định tại Chương II Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán, từ Điều 3 đến Điều 9, bao gồm 07 chuẩn mực: tính độc lập; sự liêm chính; sự vô tư, khách quan; sự công bằng, bình đẳng; sự đúng mực; sự tận tụy và không chậm trễ; năng lực và sự chuyên cần. Mỗi phẩm chất nêu trên được cụ thể hóa bằng những yêu cầu, trách nhiệm mà thẩm phán phải đáp ứng/thực hiện. Nhìn chung, các chuẩn mực đạo đức này phù hợp với đòi hỏi của nghề nghiệp thẩm phán, thể hiện yêu cầu đặc thù về đạo đức nghề nghiệp thẩm phán, có những phẩm chất mà nghề nghiệp khác có thể xem là bình thường "nhưng với thẩm phán thì phải được nâng thành chuẩn mực đạo đức, đó là sự đúng mực; sự tận tụy và không chậm trễ; năng lực và sự chuyên cần…"[56]. Các chuẩn mực đạo đức được quy định trong Bộ Quy tắc cũng thể hiện sâu sắc những lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng nói chung và đạo đức thẩm phán Tòa án nói riêng. Sinh thời, trong các bài viết, bài nói Người luôn nói đến người thi hành pháp luật phải: Công bằng, liêm khiết, trong sạch; Phụng công thủ pháp chí công vô tư, gần dân, giúp dân học dân để giúp mình thêm liêm khiết, thêm công bằng.

Chương III Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán quy định những quy tắc ứng xử của thẩm phán với 08 quy tắc được quy định từ Điều 10 đến Điều 17 bao gồm: ứng xử khi thực hiện nhiệm vụ; ứng xử tại cơ quan; ứng xử với các cơ quan, tổ chức, cá nhân có quan hệ công tác và thông tấn, báo chí; ứng xử với cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài; ứng xử tại nơi cư trú, ứng xử tại gia đình. Mỗi quy tắc ứng xử đều quy định cụ thể những việc thẩm phán được làm, không được làm trong các mối quan hệ với cá nhân, cơ quan, tổ chức từ công việc đến đời sống.

Với các nội dung nêu trên, có thể đưa ra một số nhận xét, đánh giá đối với các quy định về đạo đức, ứng xử của thẩm phán như sau:

Thứ nhất, vấn đề đạo đức, ứng xử của thẩm phán được điều chỉnh bởi nhiều quy định khác nhau từ Luật Tổ chức Tòa án nhân dân, Luật Cán bộ, công chức, các quy định của Đảng, quy định của Tòa án nhân dân tối cao và cụ thể, tập trung nhất là Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán do Hội đồng tuyển chọn, giám sát thẩm phán quốc gia ban hành. Việc ban hành Bộ Quy tắc

[55] LS. Nguyễn Hưng Quang, PGS.TS Trần Văn Độ (2021), Tlđd, tr,19.

[56] Minh Khôi (2018), *Tiếp thu ý kiến chuyên gia để hoàn thành Bộ Quy tắc đạo đức thẩm phán,* https://tapchitoaan.vn/tiep-thu-y-kien-chuyen-gia-de-hoan-thien-bo-quy-tac-dao-duc-tham-phan, truy cập ngày 20/4/2025.

phù hợp với yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn và là cơ sở quan trọng để bảo đảm, nâng cao chất lượng đội ngũ thẩm phán.

Thứ hai, Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán được soạn thảo công phu, hình thức thể hiện hợp lý với nội dung tương đối đầy đủ, tiệm cận với các chuẩn mực quốc tế. Theo đó, đa phần các quy định trong Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán đã có điểm giao thoa hoặc tương tự hoặc bao hàm các nội dung trong các Bộ Quy tắc đạo đức của thẩm phán như Nguyên tắc Bangalore về đạo đức tư pháp; Bộ Quy tắc mẫu về ứng xử của Hội đồng Chánh án ASEAN…Mặc dù vậy, một số quy tắc có sự khác biệt nhất định về nội dung giữa Bộ Quy tắc của Việt Nam và Nguyên tắc Bangalore về đạo đức tư pháp như nguyên tắc về "sự hiệu quả" và "tính cẩn trọng" trong Nguyên tắc Bangalore (nhấn mạnh tính chất công việc) với nguyên tắc về "năng lực và sự chuyên cần" trong Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán Việt Nam (nhấn mạnh vào khối lượng công việc).

Thứ ba, về cơ bản, các quy tắc đạo đức và ứng xử trong Bộ Quy tắc khá cụ thể, có tác động tạo lập chuẩn mực của hành vi, ngăn chặn những hành vi vi phạm, lệch chuẩn. Tuy nhiên, một số quy tắc như quy tắc về "sự liêm chính", "sự vô tư, khách quan", "sự công bằng, bình đẳng" còn bị đánh giá là chưa thực sự rõ ràng về chuẩn mực cũng như hướng dẫn hành vi[57] cần được giải thích một cách chính thức, cụ thể hơn.

Thứ tư, đa số các thẩm phán đều nhất trí với Bộ Quy tắc. Tuy nhiên khi áp dụng vào thực tế thì các Thẩm phán cũng có nhiều băn khoăn bởi lẽ, nếu nhìn toàn cục thì Bộ Quy tắc hầu như chỉ quy định nghĩa vụ của các thẩm phán phải chấp hành và bị xử lý. Trong khi đó cơ chế đảm bảo để bảo vệ cho các thẩm phán khi thực thi nhiệm vụ còn hạn chế cả trong đánh giá, kỷ luật công vụ cũng như cơ chế tài chính.

2. Thực tiễn thực hiện Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán

Việc thực hiện Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán được thể hiện trên một số khía cạnh như sau:

2.1. Công tác giải thích, tuyên truyền và đào tạo

- Công khai Bộ Quy tắc: Toàn bộ nội dung Bộ Quy tắc được công khai rộng rãi trên Cổng thông tin điện tử Tòa án nhân dân tối cao và các trang thông tin điện tử về pháp luật như thuvienphapluat.vn. Việc tiếp cận, tra cứu nội dung Bộ Quy tắc khá thuận tiện.

- Giải thích nội dung Bộ Quy tắc: Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán chưa có một cơ chế giải thích chính thức; các tài liệu liên quan bình luận, giải thích, làm rõ các hành vi, ứng xử của thẩm phán dưới góc độ đạo đức cũng chưa nhiều, chủ yếu tập trung ở một số bài viết trong quá trình xây dựng và sau

[57] LS. Nguyễn Hưng Quang, PGS.TS Trần Văn Độ (2021), Tlđd, tr.34.

khi ban hành Bộ Quy tắc[58]; tài liệu của một số khóa tập huấn thực hiện Bộ Quy tắc. Điều này gây khó khăn cho việc thực hiện Bộ Quy tắc, "đặc biệt trong trường hợp rơi vào các khoảng "mờ" của quy định hay phạm trù đạo đức"[59].

- Tập huấn thực hiện Bộ Quy tắc: Sau khi Bộ Quy tắc được ban hành, Tòa án nhân dân tối cao rất quan tâm tới công tác phổ biến, tập huấn các nội dung liên quan. Có thể kể tới một số khóa tập huấn như sau: Tập huấn "Nâng cao việc thi hành các quy định của Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán" ngày 11/12/2019 do TAND tối cao phối hợp với Liên minh châu Âu (EU) và UNDP tổ chức thông qua Dự án EU JULE[60], Tập huấn về thực hiện Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán trong việc thi hành Bộ luật Hình sự và Bộ luật Tố tụng hình sự ngày 14/7/2022 do Vụ Hợp tác quốc tế Tòa án nhân dân tối cao phối hợp cùng Liên minh châu Âu (EU) và Chương trình phát triển Liên Hợp quốc (UNDP) tổ chức[61], Tập huấn về thực hiện Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán trong việc thi hành Bộ luật Dân sự và Bộ luật Tố tụng dân sự cho các thẩm phán khu vực phía Nam ngày 24/7/2023 do TANDTC phối hợp với Liên minh châu Âu (EU) và Chương trình phát triển Liên hợp quốc (UNDP) tổ chức[62]. Nội dung các khóa tập huấn tương đối chuyên sâu, gắn việc thực hiện Bộ Quy tắc với việc giải quyết các vụ án, vụ việc của Tòa án, thông qua các tình huống cụ thể qua đó giúp các thẩm phán tích lũy kinh nghiệm, kỹ năng xử lý tình huống trong công việc phù hợp với các quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán.

- Đào tạo về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán: Đào tạo về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán là một trong những nội dung được đặc biệt quan tâm trong các chương trình đào tạo nghiệp vụ xét xử, đào tạo nguồn thẩm phán tại Học viện Tòa án và Học viện Tư pháp.

+ *Tại Học viện Tòa án:* Chương trình đào tạo nghiệp vụ xét xử hiện hành của Học viện Tòa án được Giám đốc Học viện Tòa án phê duyệt ngày 22/1/2020 theo Quyết định số 15/QĐ-HVTA. Chương trình có tổng thời gian đào tạo là 08 tháng tương ứng với 1180 tiết (chưa bao gồm thời gian kiểm tra học phần). Đối tượng đào tạo của chương trình là Thư ký, Thẩm tra viên Tòa án, giảng viên Học viện Tòa án. Vụ Tổ chức cán bộ Tòa án nhân dân tối cao căn cứ vào nhu cầu thực tiễn, quyết định triệu tập học viên. Một trong những yêu cầu trong chuẩn đầu ra trong chương trình là "Hành xử thích hợp và thực hiện các quy tắc đạo đức nghề nghiệp". Bài học về Quy tắc đạo đức nghề nghiệp và ứng xử của thẩm phán thuộc phần Các chuyên đề những vấn đề chung về nghề thẩm phán và kiến thức bổ trợ trong chương trình đào tạo với thời lượng là 10 tiết.

---

[58] Sau khi Bộ Quy tắc được ban hành, Tòa án nhân dân tối cao đã xuất bản 01số chuyên đề của Tạp chí Tòa án về Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán (tháng 9/2018).
[59] LS. Nguyễn Hưng Quang, PGS.TS Trần Văn Độ (2021), Tlđd, tr.22.
[60] https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-tin?dDocName=TAND095012.
[61] https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-tin?dDocName=TAND219655.
[62] https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-tin?dDocName=TAND306673.

+ *Tại Học viện Tư pháp*: Hiện tại, Học viện Tư pháp đang triển khai chương trình đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư với thời gian đào tạo là 18 tháng (52 tín chỉ) dành cho đối tượng là người đã có bằng cử nhân luật[63]. Việc đào tạo về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán được thể hiện trong chương trình đào tạo này như sau:

Chuẩn đầu ra: Chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo hiện tại của Học viện Tư pháp đều được xây dựng theo hướng xác định các kiến thức, kỹ năng, phẩm chất thái độ mà người học cần đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo. Trong đó, liên quan tới đạo đức và ứng xử của thẩm phán, chương trình đào tạo xác định học viên sau khi tốt nghiệp cần "hiểu và vận dụng được quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp của thẩm phán", "có thái độ ứng xử phù hợp với quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp thẩm phán";

Nội dung đào tạo: Trong chương trình có 01 buổi học (05 tiết) về Đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán thuộc học phần Nghề luật và môi trường nghề luật – học phần đầu tiên trong chương trình đào tạo. Theo chương trình môn học, bài học này làm rõ các nội dung: Tổng quan về quy tắc đạo đức, ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán (Sự cần thiết ban hành quy tắc đạo đức, ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán; Cơ sở quy định quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán); Cơ cấu, nội dung chính của Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp thẩm phán ban hành kèm theo Quyết định số 87/QĐ-HĐTC ngày 4/7/2018 của Hội đồng tuyển chọn, giám sát thẩm phán quốc gia; Nội dung Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán; Chia sẻ bài học về giải tỏa áp lực nghề nghiệp của thẩm phán dưới góc độ đạo đức và ứng xử nghề nghiệp; kinh nghiệm của thẩm phán trong quá trình hành nghề nhằm tránh các vi phạm quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp. Để phục vụ việc giảng dạy bài học này, Học viện Tư pháp đã xây dựng 02 tình huống thực hành bao gồm các tình huống, ứng xử của thẩm phán để giảng viên, học viên phân tích, xác định những chuẩn mực, những vi phạm trong ứng xử của thẩm phán từ góc độ đạo đức và ứng xử nghề nghiệp.

Ngoài ra, trong các môn học kỹ năng, nội dung đào tạo về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp cũng được lồng ghép trong các bài học về kỹ năng xét xử vụ án hình sự, kỹ năng xét xử vụ, việc dân sự, kỹ năng xét xử vụ án hành chính.

2.2. Công tác giám sát, kiểm tra

Công tác giám sát thực thi Bộ Quy tắc "rất được quan tâm, chú trọng và được coi là một phần thiết yếu trong việc triển khai thực thi"[64]. Việc giám sát, kiểm tra chấp hành quy tắc đạo đức, ứng xử được thực hiện theo một số phương thức như sau:

[63] https://hocvientuphap.edu.vn/phongdaotao/Pages/chuong-trinh-dao-tao.aspx?ItemID=2.
[64] LS. Nguyễn Hưng Quang, PGS.TS Trần Văn Độ (2021), Tlđd, tr.48.

- Giám sát thông qua đánh giá công chức, đánh giá đảng viên hàng năm; đánh giá khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại thẩm phán…Trong phiếu đánh giá công chức, đánh giá đảng viên hàng năm và bản đánh giá khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại thẩm phán có nội dung đánh giá về phẩm chất đạo đức, thái độ phục vụ nhân dân. Tuy nhiên, các nội dung đánh giá này chủ yếu liên quan tới phẩm chất cá nhân và ứng xử của công chức, đảng viên nói chung, chưa cụ thể hóa theo yêu cầu về đạo đức và ứng xử của thẩm phán.

- Giám sát nội bộ thông qua thanh tra, kiểm tra, thẩm tra hồ sơ của ngành Tòa án. Trong thời gian từ ngày 1/10/2023 đến ngày 30/9/2024, Tòa án nhân dân tối cao đã thành lập các đoàn kiểm tra do các lãnh đạo, thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao làm trưởng đoàn để kiểm tra công tác chuyên môn năm 2023 của các Tòa án nhân dân cấp cao và Tòa án nhân dân 2 cấp tại 25 tỉnh, thành phố; đã tổ chức 217 cuộc thanh tra, kiểm tra đối với 360 đơn vị; trong đó Tòa án nhân dân tối cao đã tiến hành 9 cuộc thanh tra, kiểm tra công vụ. Kết quả thanh tra, kiểm tra đã chỉ ra những thiếu sót, vi phạm trong lãnh đạo, chỉ đạo của người đứng đầu và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của công chức, thẩm phán. Hoạt động giám sát đối với thẩm phán được tăng cường theo hướng thực chất. Tòa án nhân dân tối cao đã kiểm tra, nghiên cứu, thẩm tra đối với 877 hồ sơ đề nghị bổ nhiệm thẩm phán; nghiên cứu, thẩm tra hồ sơ đối với 16 thẩm phán bị xem xét, xử lý trách nhiệm theo quy định xử lý trách nhiệm người giữ chức danh tư pháp trong tòa án nhân dân.Việc thẩm tra hồ sơ đề nghị bổ nhiệm thẩm phán, hồ sơ miễn nhiệm, hồ sơ đề nghị bổ nhiệm chức vụ được thực hiện thận trọng, kịp thời, đúng quy định.[65] Có thể nói, công tác thanh tra, kiểm tra của Tòa án được thực hiện khá thường xuyên, nghiêm túc. Tuy nhiên, nội dung thanh tra, kiểm tra tập trung vào quá trình và kết quả thực hiện nhiệm vụ xét xử nói chung qua đó phát hiện những vi phạm quy tắc đạo đức, ứng xử (như vi phạm thời hạn xét xử, nhận hối lộ…); chưa có thanh tra, kiểm tra chuyên đề về chấp hành quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán.

- Giám sát của quần chúng nhân dân, các phương tiện thông tin đại chúng. Hoạt động xét xử của Tòa án luôn chịu sự giám sát của quần chúng nhân dân, của các phương tiện thông tin đại chúng. Người dân có thể kiến nghị, tố cáo về những vi phạm đạo đức, ứng xử của thẩm phán; nhiều trường hợp thẩm phán có hành vi vi phạm đạo đức, ứng xử nghề nghiệp đã được phản ánh trên báo chí. Ví dụ: thẩm phán bị tố vi phạm tố tụng, vi phạm đạo đức nghề nghiệp[66], "tòa vòi tiền, ngăn bị cáo mời luật sư"[67]…

---

[65] Thành Chung, Chánh án Lê Minh Trí: *Đề nghị chưa bổ nhiệm lại 11 thẩm phán*, https://tuoitre.vn/chanh-an-le-minh-tri-de-nghi-chua-bo-nhiem-lai-11-tham-phan-20241017140208136.html, truy cập ngày 3/4/2025.

[66] Hải Hưng, *Nghệ An, một thẩm phán bị tố cáo vi phạm tố tụng, đạo đức nghề nghiệp*, https://lsvn.vn/nghe-an-mot-tham-phan-bi-to-cao-vi-pham-to-tung-dao-duc-nghe-nghiep1664424071-a124596.html, truy cập ngày 7/4/2025

[67] Đặng Trung, Tòa, viện vòi tiền, ngăn bị cáo mời luật sư, https://plo.vn/toa-vien-voi-tien-ngan-bi-cao-moi-luat-su-post298828.html, truy cập ngày 6/4/2025

2.3. Xử lý vi phạm

Việc xử lý vi phạm của thẩm phán được thực hiện trên cơ sở quy định pháp luật, quy định của ngành Tòa án. Khoản 6 Điều 5 Quyết định số 120/QĐ-TANDTC ngày 19/6/2017 ban hành quy định xử lý trách nhiệm người giữ chức danh tư pháp trong Tòa án nhân dân quy định: *"Người giữ chức danh tư pháp có hành vi vi phạm trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao; trong việc chấp hành quy tắc ứng xử, tác phong, đạo đức, lối sống được phát hiện qua công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát hoặc qua đơn thư khiếu nại, tố cáo, kiến nghị của công dân hoặc phản ánh của các phương tiện thông tin đại chúng thì Ban Thanh tra Tòa án nhân dân tối cao; Phòng Tổ chức cán bộ, Thanh tra và Thi đua khen thưởng tại Tòa án nhân dân cấp cao, Tòa án nhân dân cấp tỉnh đề xuất Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh xem xét, xử lý trách nhiệm."*. Các hình thức xử lý đối với thẩm phán vi phạm khá đa dạng, cho phép áp dụng hình thức xử lý phù hợp nhất với mức độ hành vi vi phạm. Các hình thức xử lý cụ thể theo Quyết định số 120/QĐ-TANDTC gồm: kiểm điểm trước cơ quan, đơn vị; tạm dừng thực hiện nhiệm vụ được giao; bố trí làm công việc khác; chưa xem xét đề nghị bổ nhiệm lại thẩm phán; không xem xét đề nghị bổ nhiệm lại thẩm phán. Ngoài ra, tùy mức độ vi phạm, thẩm phán có thể bị xử lý kỷ luật, truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định.Theo báo cáo của Tòa án Nhân dân Tối cao, từ năm 2021 đến tháng 3 năm 2023 có 106 trường hợp cán bộ, công chức ngành tòa án đã bị xử lý kỷ luật, trong đó có 7 trường hợp tham nhũng và tiêu cực[68]. Trong thời gian từ 01/10/2023 đến 31/7/2024, có 38 cán bộ Tòa án bị kỷ luật, 6 công chức ngành Tòa án bị điều tra được đề cập trong các báo cáo công tác của Chánh án TAND Tối cao, Viện trưởng Viện KSND Tối cao, gửi Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội69. Một số vụ việc đã bị xử lý liên quan tới việc chấp hành quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của Thẩm phám như: xử lý bằng hình thức kiểm điểm trước cơ quan đơn vị với thẩm phán Lâm Thị Tuyết Anh, TAND thành phố Bạc Liêu[70], xử lý hình sự với thẩm phán, lãnh đạo Tòa án về hành vi nhận hối lộ[71]…

3. Một số đề xuất

Trên cơ sở thực trạng quy định và thực tiễn thực hiện quy định về đạo đức, ứng xử của thẩm phán như nêu trên, chúng tôi đề xuất một số giải pháp hoàn thiện quy định và nâng cao hiệu quả thực hiện, cụ thể như sau:

---

[68] https://hdnd.haiduong.gov.vn/chuong-trinh-hoat-dong-dbqh/khong-co-vung-cam-trong-xu-ly-can-bo-toa-an-vi-pham-n256.html, truy cập ngày 07/4/2025

[69] Hương Giang, Trong 10 tháng có 38 cán bộ tòa án bị kỷ luật, 6 công chức bị điều tra, https://thanhtra.com.vn/phong-chong-tham-nhung/tin-tuc/trong-10-thang-co-38-can-bo-toa-an-bi-ky-luat-6-cong-chuc-bi-dieu-tra-231071.html, truy cập 03/4/2025.

[70] https://baotintuc.vn/phap-luat/bac-lieu-ky-luat-tham-phan-vi-pham-quy-tac-dao-duc-ung-xu-voi-nguoi-dan-20200210172850771.html, truy cập ngày 04/4/2025

[71] https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/bat-qua-tang-1-tham-phan-nhan-hoi-lo-119240913084008994.html, truy cập ngày 05/4/2025

Thứ nhất, cần xây dựng cơ chế bảo đảm để Thẩm phán thực sự độc lập trong giải quyết công việc và cơ chế này tốt nhất được thể chế trong Luật riêng như tinh thần của Nguyên tắc Bangalore. Đồng thời cần có cơ chế tài chính đặc thù cho Thẩm phán bảo đảm cho Thẩm phán hoàn toàn có thể độc lập và tự chủ về kinh tế – đây là bảo đảm quan trọng để thẩm phán thực hiện tốt nhiệm vụ, tận tụy không chậm trễ khi giải quyết công việc cũng như vô tư, khách quan và phát huy tối đa sự liêm chính.

Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán. Rà soát các quy định của Bộ Quy tắc trên cơ sở tham khảo, học hỏi kinh nghiệm quốc tế để bảo đảm tính chuẩn mực, phù hợp, rõ ràng của nội dung các quy tắc. Ví dụ: cân nhắc yêu cầu về bảo mật thông tin trong quy tắc về sự đúng mực; làm rõ hơn yêu cầu về tính hiệu quả, tính cẩn trọng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của thẩm phán. Về cấu trúc, có thể cân nhắc sửa đổi cấu trúc của Bộ Quy tắc gồm 03 phần: (i) các chuẩn mực đạo đức; (ii) các quy tắc ứng xử nghề nghiệp; (iii) các giải thích, hướng dẫn thực thi các chuẩn mực, quy tắc. Việc bổ sung nội dung giải thích, hướng dẫn thực thi sẽ giúp tăng cường tính cụ thể, rõ ràng của Bộ Quy tắc, tạo thuận lợi cho quá trình thực thi. Đây cũng là cấu trúc Bộ Quy tắc của nhiều quốc gia và đã phát huy hiệu quả. Ví dụ: Bộ Quy tắc đạo đức ứng xử của Hoa Kỳ (bang Ca-li-phoóc-ni-a), Phi-líppin, Ca-na-đa hay Úc đã bao gồm những chú giải/chú thích (phụ lục, ví dụ minh hoạ) để hướng dẫn người đọc hiểu hơn về nội dung của Bộ Quy tắc đạo đức ứng xử cũng như cách thức tuân thủ và thực thi Bộ Quy tắc đạo đức ứng xử. Bộ nguyên tắc Bangalore về đạo đức tư pháp cũng quy định theo từng chuẩn mực đạo đức, trong mỗi chuẩn mực đạo đức sẽ tích hợp ngay hướng dẫn chi tiết về những điều thẩm phán nên và không nên làm.

Thứ ba, tăng cường hiệu quả công tác giải thích, phổ biến, tuyên truyền, đào tạo về Bộ Quy tắc. Theo đó, cần chú trọng hơn nữa công tác giải thích Bộ Quy tắc bên cạnh những nghiên cứu độc lập của các chuyên gia, nhà khoa học, những người hoạt động thực tiễn, Tòa án nhân dân tối cao cần quan tâm tới công tác tập hợp, xây dựng bộ tài liệu giải thích, hướng dẫn thực hiện Bộ Quy tắc trên cơ sở tổng kết thực tiễn thực hiện. Từ kết quả kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm trong chấp hành quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán, Tòa án nhân dân tối cao có thể tập hợp thông tin, tài liệu liên quan để xây dựng các tình huống và phương án xử lý tình huống về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp. Gần đây, Liên đoàn Luật sư Việt Nam cũng đang xây dựng cuốn sách giải thích bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam[72]. Cuốn sách nhằm thống nhất nhận thức về Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt

[72] Yến Châu, *Sắp có sách giải thích Bộ Quy tắc Đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam*, https://plo.vn/sap-co-sach-giai-thich-bo-quy-tac-dao-duc-va-ung-xu-nghe-nghiep-luat-su-viet-nam-post846439.html, truy cập 28/4/2025.

Nam. Cuốn sách cũng có các ví dụ hoặc tình huống thực tế hay giả định có thể được kèm theo nội dung giải thích để minh họa nội dung áp dụng của quy tắc. Các tình huống minh họa không có giá trị như giải thích, mà chỉ có ý nghĩa như giải đáp tình huống. Đây là kinh nghiệm có thể tham khảo trong quá trình xây dựng tài liệu giải thích, hướng dẫn thực thi Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán.

Đối với công tác phổ biến, tập huấn nội dung Bộ Quy tắc, cần lưu ý chia nhóm đối tượng theo thâm niên công tác để thiết kế nội dung tập huấn phù hợp với từng nhóm đối tượng. Ngoài ra, bên cạnh việc tổ chức các khóa tập huấn trực tiếp, Tòa án nhân dân tối cao có thể xây dựng các khóa tập huấn trực tuyến về Bộ Quy tắc trong đó chú trọng xây dựng các tình huống cần vận dụng quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán để giải quyết. Việc xây dựng khóa học trực tuyến theo hướng này sẽ giúp nội dung Bộ Quy tắc được truyền tải mạnh mẽ tới nhiều đối tượng một cách trực quan, dễ hiểu không chỉ giúp thẩm phán nắm bắt mà tạo điều kiện cho người dân tìm hiểu, nắm bắt nội dung Bộ Quy tắc nhằm tham gia tích cực hơn vào quá trình giám sát thực thi Bộ Quy tắc. Một số tổ chức quốc tế như Quỹ nhi đồng Liên Hợp Quốc (UNICEF) đã xây dựng các khóa học trực tuyến về quy tắc đạo đức với nhân viên UNICEF dưới hình thức tình huống rất sống động, thu hút, thân thiện với người học[73]. Chúng ta hoàn toàn có thể học hỏi về cách thức để xây dựng khóa học tương tự về quy tắc đạo đức và ứng xử của các chức danh tư pháp nói chung và thẩm phán nói riêng.

Thứ tư, tăng cường hiệu quả công tác giám sát, kiểm tra: Tiếp tục hoàn thiện các tiêu chí đánh giá đối với thẩm phán khi đánh giá công chức, đánh giá đảng viên, đánh giá để bổ nhiệm, tái bổ nhiệm trong đó có tiêu chí cụ thể về tuân thủ Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của thẩm phán. Trong thanh tra, kiểm tra, lưu ý thanh tra, kiểm tra chuyên đề về tuân thủ Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp. Kết quả thanh tra, kiểm tra cần được tập hợp, phân tích để làm cơ sở đánh giá, rút kinh nghiệm chung và cũng là nguồn thông tin để xây dựng các tài liệu giải thích, tuyên truyền, phổ biến, đào tạo về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp thẩm phán.

Kết luận:

Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán là một công cụ quan trọng trong việc định hình hành vi nghề nghiệp, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực chuyên môn của đội ngũ thẩm phán. Thực tiễn thực hiện cho thấy, Bộ Quy tắc đã bước đầu tạo ra những chuyển biến tích cực trong nhận thức và hành vi của thẩm phán, góp phần củng cố niềm tin của xã hội đối với hoạt động tư pháp. Tuy nhiên, để phát huy hiệu quả thực sự, Bộ Quy tắc cần được rà soát, hoàn thiện cả về nội dung – bảo đảm rõ ràng, khả thi, phù hợp với chuẩn mực quốc tế – và cơ chế thực thi – bảo đảm tính ràng buộc, có hệ thống giám sát và

[73] Tham khảo tại: https://agora.unicef.org/course/view.php?id=28782

xử lý vi phạm minh bạch, kịp thời. Việc hoàn thiện Bộ Quy tắc cần gắn liền với cải cách tư pháp toàn diện, với các chính sách đào tạo, bồi dưỡng thẩm phán theo hướng chuyên sâu về đạo đức nghề nghiệp; đồng thời phát huy vai trò của xã hội, báo chí và chính người dân trong việc giám sát hoạt động xét xử. Chỉ khi đó, đạo đức và ứng xử của thẩm phán mới thực sự trở thành "lá chắn mềm" phát huy hiệu quả trong bảo vệ công lý, pháp quyền và lòng tin của nhân dân.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. PGS.TS Trần Văn Độ, *Sự liêm chính, vô tư, khách quan trong chuẩn mực đạo đức của thẩm phán*, https://phaply.net.vn/su-liem-chinh-vo-tu-khach-quan-trong-chuan-muc-dao-duc-cua-tham-phan-a198111.html, truy cập ngày 22/4/2025.

2. LS. Nguyễn Hưng Quang, PGS.TS Trần Văn Độ (2021), *Báo cáo Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp trong lĩnh vực tư pháp với mục tiêu đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp tại Việt Nam*, Báo cáo thuộc chương trình "Tăng cường pháp luật và tư pháp tại Việt Nam" (EUJULE), tr.24.

3. Minh Khôi (2018), *Tiếp thu ý kiến chuyên gia để hoàn thành Bộ Quy tắc đạo đức thẩm phán,* https://tapchitoaan.vn/tiep-thu-y-kien-chuyen-gia-de-hoan-thien-bo-quy-tac-dao-duc-tham-phan, truy cập ngày 20/4/2025.

4. Thành Chung, Chánh án Lê Minh Trí: *Đề nghị chưa bổ nhiệm lại 11 thẩm phán*, https://tuoitre.vn/chanh-an-le-minh-tri-de-nghi-chua-bo-nhiem-lai-11-tham-phan-20241017140208136.html, truy cập ngày 3/4/2025.

5. Hương Giang, *Trong 10 tháng có 38 cán bộ tòa án bị kỷ luật, 6 công chức bị điều tra*, https://thanhtra.com.vn/phong-chong-tham-nhung/tin-tuc/trong-10-thang-co-38-can-bo-toa-an-bi-ky-luat-6-cong-chuc-bi-dieu-tra-231071.html, truy cập ngày 03/4/2025.

6. Hải Hưng, *Nghệ An, một thẩm phán bị tố cáo vi phạm tố tụng, đạo đức nghề nghiệp*, https://lsvn.vn/nghe-an-mot-tham-phan-bi-to-cao-vi-pham-to-tung-dao-duc-nghe-nghiep1664424071-a124596.html, truy cập ngày 07/4/2025.

7. Đặng Trung, *Tòa, viện vòi tiền, ngăn bị cáo mời luật sư*, https://plo.vn/toa-vien-voi-tien-ngan-bi-cao-moi-luat-su-post298828.html, truy cập ngày 06/4/2025.

8. Yến Châu, Sắp có sách giải thích Bộ Quy tắc Đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam, https://plo.vn/sap-co-sach-giai-thich-bo-quy-tac-dao-duc-va-ung-xu-nghe-nghiep-luat-su-viet-nam-post846439.html, truy cập 28/4/2025.

9. https://hdnd.haiduong.gov.vn/chuong-trinh-hoat-dong-dbqh/khong-co-vung-cam-trong-xu-ly-can-bo-toa-an-vi-pham-n256.html, truy cập ngày 07/4/2025.

10. https://baotintuc.vn/phap-luat/bac-lieu-ky-luat-tham-phan-vi-pham-quy-tac-dao-duc-ung-xu-voi-nguoi-dan-20200210172850771.html, truy cập ngày 07/4/2025.

11. https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/bat-qua-tang-1-tham-phan-nhan-hoi-lo-119240913084008994.html, truy cập ngày 07/4/2025.

Tham luận 5:

THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH, THỰC TIỄN THỰC HIỆN QUY TẮC CHUẨN MỰC ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP CỦA NGƯỜI CÁN BỘ KIỂM SÁT VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

TS. Hoàng Anh Tuyên

Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Kiểm sát

Tóm tắt: *Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát được ban hành với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm sát trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp. Bài viết này sẽ đi sâu phân tích thực trạng quy định pháp luật hiện hành, đánh giá thực tiễn thực hiện, làm rõ những chuyển biến tích cực về nhận thức và hành động cũng như nhận diện những vấn đề còn hạn chế, bất cập trong việc tuân thủ chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ kiểm sát. Qua đó, đề xuất các giải pháp hoàn thiện quy định và nâng cáo hiệu quả thực hiện Quy tắc này trong thời gian tới.*

Từ khóa: *chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp; người cán bộ kiểm sát.*

Đặt vấn đề:

Nghề luật là một lĩnh vực đặc thù, đòi hỏi không chỉ kiến thức chuyên môn sâu rộng mà còn yêu cầu cao về đạo đức nghề nghiệp. Trong đó, ngành kiểm sát đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong hệ thống tư pháp với nhiệm vụ thực hành quyền công tố và kiểm sát hoạt động tư pháp nhằm bảo vệ công lý, quyền con người, quyền công dân và lợi ích hợp pháp của Nhà nước. Người cán bộ kiểm sát, với trọng trách bảo đảm tính công minh, khách quan, trung thực và thượng tôn pháp luật, phải tuân thủ chặt chẽ các quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp. Điều này không chỉ nhằm bảo vệ sự liêm chính của ngành kiểm sát mà còn góp phần củng cố niềm tin của xã hội vào hệ thống tư pháp.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế, nghề luật nói chung và ngành kiểm sát nói riêng đứng trước yêu cầu khắt khe về tính chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp, yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp đối với cán bộ kiểm sát càng trở nên cấp thiết. Người cán bộ kiểm sát không chỉ cần năng lực chuyên môn mà phải thấm nhuần các giá trị đạo đức để đảm bảo tính công bằng, khách quan trong thực thi nhiệm vụ.

Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ kiểm sát là hệ thống nguyên tắc, chuẩn mực điều chỉnh hành vi, thái độ, trách nhiệm trong quá trình thực thi công vụ, nhằm đảm bảo tính công bằng, liêm chính và thượng tôn pháp luật. Đây không chỉ là quy tắc ứng xử mà còn là "la bàn đạo đức" giúp định hướng hành động, ngăn ngừa lạm quyền và duy trì niềm tin xã hội. Việc xây dựng và thực thi một

hệ thống quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp hoàn thiện, cùng với cơ chế giám sát chặt chẽ và biện pháp chế tài nghiêm minh, sẽ góp phần nâng cao chất lượng công tác và phòng ngừa những sai phạm trong ngành Kiểm sát nhân dân.

1. Thực trạng quy định chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát

1.1. Ưu điểm, kết quả đạt được về quy định chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát

a) Hệ thống pháp luật Việt Nam, các quy tắc điều chỉnh đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát được quy định toàn diện, chặt chẽ

Hệ thống pháp luật Việt Nam, các quy tắc điều chỉnh đạo đức nghề nghiệp của cán bộ kiểm sát, dựa trên ba trụ cột chính: cơ sở pháp lý – chính trị vững chắc, kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh và truyền thống ngành, cùng yêu cầu cấp thiết của thời kỳ cải cách và hội nhập.

Một là, cơ sở pháp lý và chính trị vững chắc

Hiến pháp năm 2013 xác định rõ nhiệm vụ của Viện kiểm sát nhân dân (VKSND) là bảo vệ pháp luật, quyền con người, chế độ xã hội chủ nghĩa, và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân. Đây là nền tảng hiến định để xây dựng các quy định chi tiết về đạo đức nghề nghiệp. Kế thừa tinh thần đó, Luật Tổ chức VKSND 2014 quy định cụ thể tiêu chuẩn của Kiểm sát viên, nhấn mạnh yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức như "trung thành với Hiến pháp, liêm khiết, trung thực, bản lĩnh chính trị vững vàng". Những quy định này không chỉ mang tính nguyên tắc mà còn là căn cứ pháp lý trực tiếp để ban hành Quy tắc đạo đức nghề nghiệp (kèm Quyết định 21/QĐ-VKSTC năm 2023).

Bên cạnh đó, Luật sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức 2019 đã pháp điển hóa các chuẩn mực đạo đức cách mạng theo tư tưởng Hồ Chí Minh thành nghĩa vụ bắt buộc. Điều 15 quy định cán bộ, công chức phải "thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư", biến những giá trị đạo đức thành tiêu chuẩn pháp lý.

Về mặt chính trị, việc xây dựng đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ kiểm sát bám sát chủ trương của Đảng. Chỉ thị 05-CT/TW (2016) và Kết luận 01-KL/TW (2021) yêu cầu toàn Đảng, toàn dân học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức Hồ Chí Minh, đặt trọng tâm vào việc nêu gương của cán bộ. Các văn kiện này trở thành định hướng chính trị để ngành Kiểm sát xây dựng Bộ Quy tắc đạo đức nghề nghiệp, đảm bảo sự thống nhất giữa pháp luật và đường lối của Đảng.

Hai là, kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh và truyền thống đạo đức ngành Kiểm sát nhân dân

Quy tắc đạo đức nghề nghiệp năm 2023 phản ánh sâu sắc di sản tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Ngay từ những ngày đầu thành lập ngành, Người đã căn dặn cán bộ Kiểm sát phải "công minh, chính trực, khách quan, thận trọng,

khiêm tốn". Những phẩm chất này được thể chế hóa thành các tiêu chuẩn cụ thể trong Bộ Quy tắc, như yêu cầu về tính liêm khiết, trung thực, tinh thần kiên quyết bảo vệ pháp chế.

Bộ Quy tắc cũng kế thừa truyền thống đạo đức cách mạng của ngành Kiểm sát, vốn được hình thành qua hơn nửa thế kỷ phát triển. Truyền thống này đề cao tính nghiêm minh, trong sạch và trách nhiệm bảo vệ công lý, được củng cố qua các phong trào thi đua và công tác giáo dục nội bộ. Việc chuẩn hóa các giá trị này thành văn bản chính thức giúp tạo ra khuôn khổ thống nhất để đánh giá, giám sát đạo đức nghề nghiệp, đồng thời duy trì bản sắc của ngành trong bối cảnh hiện đại.

Ba là, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế

Trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế, Bộ Quy tắc đạo đức ra đời nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Kiểm sát. Nghị quyết 08-NQ/TW (2002) và Nghị quyết 49-NQ/TW (2005) của Bộ Chính trị yêu cầu xây dựng đội ngũ tư pháp "trong sạch, vững mạnh", đặt trọng tâm vào rèn luyện đạo đức và năng lực chuyên môn. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam khẳng định: "*Hoàn thiện thể chế, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất, năng lực, uy tín, đủ sức giải quyết các vấn đề đặt ra*". Quy tắc cụ thể hóa các yêu cầu này thành hành vi ứng xử nghề nghiệp, như việc tuân thủ nguyên tắc công bằng, không vụ lợi và kiên quyết chống tiêu cực.

Mặt khác, hội nhập quốc tế đòi hỏi ngành Kiểm sát phải tiếp cận chuẩn mực đạo đức tư pháp toàn cầu. Các công ước quốc tế như UNCAC và hướng dẫn của Hiệp hội Công tố viên quốc tế (IAP) nhấn mạnh tính độc lập, khách quan, minh bạch – những giá trị được phản ánh trong Quy tắc thông qua các quy định về xử lý công vụ không thiên vị, tôn trọng quyền con người. Chẳng hạn, một kiểm sát viên theo chuẩn mực quốc tế phải *thực thi nhiệm vụ một cách độc lập, không chịu ảnh hưởng bởi áp lực bên ngoài; bảo đảm công bằng trong quá trình điều tra, truy tố, không thiên vị hay phân biệt đối xử vì bất kỳ lý do cá nhân, chủng tộc, tôn giáo, giới tính nào*. Điều này không chỉ đáp ứng yêu cầu nội địa mà còn khẳng định cam kết của Việt Nam trong hợp tác tư pháp quốc tế. Các bộ quy tắc đạo đức tư pháp quốc tế đều đề cao những giá trị phổ quát như *độc lập, công bằng, liêm chính, vô tư, khách quan, và không phân biệt đối xử.*

Quy tắc đạo đức nghề nghiệp của cán bộ Kiểm sát năm 2023 là kết quả của sự kết hợp hài hòa giữa cơ sở pháp lý – chính trị vững chắc, di sản tư tưởng Hồ Chí Minh và yêu cầu thực tiễn của thời đại. Văn bản này không chỉ chuẩn hóa các giá trị đạo đức truyền thống mà còn chuyển hóa các giá trị đó thành các hành vi cụ thể, tạo thành hệ tiêu chí đạo đức hành vi rõ ràng, nhất quán, có thể áp

dụng trong tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm, khen thưởng và kỷ luật cán bộ. Tính toàn diện và khả thi của Quy tắc khiến nó không chỉ là tài liệu định hướng mà còn là kim chỉ nam thực sự cho việc rèn luyện, đánh giá và hoàn thiện đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ kiểm sát trong bối cảnh cải cách và hội nhập hiện nay.

b) Nội dung Quy tắc được xây dựng toàn diện, có tính định hướng rõ ràng cho hành vi và phẩm chất của người cán bộ Kiểm sát

Bộ Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát ban hành kèm theo Quyết định số 21/QĐ-VKSTC ngày 07/02/2023 không chỉ có nền tảng chính trị – pháp lý vững chắc và giá trị kế thừa sâu sắc mà còn được thiết kế với nội dung toàn diện, mạch lạc, thể hiện rõ chức năng định hướng, quy chuẩn hóa hành vi và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp đối với cán bộ trong toàn ngành Kiểm sát nhân dân.

Một là, kết cấu mạch lạc, hệ thống nội dung chặt chẽ, thống nhất

Bộ Quy tắc gồm ba chương với mười điều, trong đó:

Chương I – Những quy định chung (Điều 1 đến Điều 3): xác định đối tượng áp dụng, phạm vi điều chỉnh, vai trò và ý nghĩa của Quy tắc, cùng với những yêu cầu đạo đức mang tính nền tảng đối với cán bộ Kiểm sát.

Chương II – Nội dung chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp (Điều 4 đến Điều 8): là phần trọng tâm, quy định cụ thể năm chuẩn mực đạo đức cốt lõi, bao gồm: Công minh – Chính trực – Khách quan – Thận trọng – Khiêm tốn. Mỗi chuẩn mực được cụ thể hóa qua các biểu hiện hành vi, thái độ, phương pháp làm việc, thể hiện rõ yêu cầu đạo đức đối với từng tình huống nghề nghiệp.

Chương III – Tổ chức thực hiện (Điều 9 và Điều 10): quy định hiệu lực thi hành, trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị trong tổ chức quán triệt và thực hiện, cũng như đặt ra việc sửa đổi, bổ sung nếu có phát sinh vấn đề mới. Phần này bảo đảm tính khả thi, đồng bộ và liên tục trong tổ chức thực hiện Quy tắc.

Sự phân chia nội dung một cách lôgíc, khoa học cho thấy Quy tắc không chỉ là một văn bản mang tính hình thức mà thực sự có chiều sâu, giúp định hướng cả về tư tưởng chính trị, đạo đức lẫn phương pháp hành xử trong công vụ.

Hai là, Tập trung vào năm chuẩn mực cốt lõi: định hướng rõ ràng cho hành vi và thái độ ứng xử

Công minh: Quy định tại Điều 4, Công minh được xác định là "*phẩm chất"* đòi hỏi người cán bộ Kiểm sát phải luôn công tâm, công bằng, sáng suốt, minh bạch, nghiêm minh, nhân văn trong xử lý công việc". Đây là biểu hiện cốt lõi của đạo đức nghề nghiệp trong ngành tư pháp. Kiểm sát viên phải luôn đặt sự thật khách quan, lợi ích của công lý và người dân lên trên lợi ích cá nhân hay sức ép bên ngoài. Quy định "không bị chi phối bởi sự can thiệp trái pháp luật" thể hiện nguyên tắc độc lập về bản lĩnh và liêm chính trong hoạt động thực thi công lý.

Chính trực: Tại Điều 5, tính chính trực được hiểu là phẩm chất trung thực, thẳng thắn, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đây là một bước tiến mới về mặt tư tưởng khi không chỉ đòi hỏi sự tuân thủ mà còn nhấn mạnh đến tinh thần chủ động sáng tạo trong khuôn khổ đạo đức. Chính trực không chỉ là không làm sai mà còn là dám bảo vệ lẽ phải, dám đề xuất cái đúng, cái mới – điều rất cần thiết để đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi ngày càng cao về nghề nghiệp, công vụ trong bối cảnh cải cách tư pháp, xây dựng nhà nước pháp quyền, phát huy các nguồn lực và động lực để phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

Khách quan: Quy định tại Điều 6, nhấn mạnh yêu cầu cán bộ Kiểm sát "giải quyết công việc theo đúng pháp luật, không vì lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm, không thiên vị hoặc áp đặt định kiến chủ quan". Khách quan là nguyên tắc tối thượng trong hoạt động điều tra, truy tố và kiểm sát tư pháp. Đây cũng là giá trị đạo đức có vai trò quyết định trong việc tránh oan sai, đảm bảo quyền được xét xử công bằng – một nội dung thiết yếu trong bảo vệ quyền con người theo Hiến pháp 2013 và thông lệ quốc tế (xem Công ước ICCPR).

Thận trọng: Theo Điều 7, thận trọng không chỉ là phẩm chất cá nhân mà còn là phương pháp làm việc khoa học, có căn cứ pháp lý, thực tiễn và đáp ứng yêu cầu chính trị. Quy tắc yêu cầu cán bộ Kiểm sát "phải cân nhắc, đi sâu tìm hiểu, phân tích làm rõ bản chất sự việc", kiên quyết chống "căn bệnh qua loa, đại khái". Đây là điểm rất đáng chú ý, bởi sai lầm trong nghiệp vụ của kiểm sát viên không chỉ là lỗi cá nhân mà có thể kéo theo hậu quả, hệ lụy lớn, không đáp ứng được yêu cầu bảo vệ pháp luật, bảo vệ công lý. Tính thận trọng ở đây không đối lập với sự quyết đoán, mà là cân bằng giữa trách nhiệm và sự chính xác, rất phù hợp với nguyên tắc "suy đoán vô tội" và "không làm oan người vô tội" trong tố tụng hiện đại.

Khiêm tốn: Điều 8 đề cao tác phong, thái độ ứng xử "giản dị, cầu thị, hòa đồng, tôn trọng và phục vụ nhân dân", chống lại thái độ "quan liêu, cửa quyền, hách dịch, tự mãn, tự cao". Khiêm tốn trong đạo đức nghề kiểm sát không phải là nhún nhường vô nguyên tắc mà là biểu hiện của văn hóa ứng xử công vụ hiện đại, góp phần xây dựng hình ảnh cán bộ tư pháp gần dân, vì dân – điều đặc biệt cần thiết trong công cuộc củng cố niềm tin của nhân dân vào nền tư pháp.

Ba là, tính cụ thể hóa cao – công cụ soi chiếu và đánh giá hiệu quả:

Một điểm nổi bật của Quy tắc là việc cụ thể hóa các chuẩn mực đạo đức thông qua các biểu hiện hành vi rõ ràng trong cả tư duy (nhận thức), thái độ (phẩm chất) và hành động (ứng xử). Không chỉ nêu tên các giá trị đạo đức trừu tượng, văn bản này còn xác định: Người cán bộ Kiểm sát phải có thái độ "trung thực, thẳng thắn, chân thành"; "giải quyết công việc đúng pháp luật, không vì động cơ cá nhân"; "thận trọng nhưng không do dự, kiên quyết nhưng không nóng vội"; "tôn trọng và phục vụ Nhân dân" chứ không được "hách dịch, cửa quyền".

Những yêu cầu này là hệ tiêu chí định tính có khả năng định lượng hóa cao nếu được cụ thể hóa tiếp bằng quy chế đánh giá, kiểm tra hoặc lồng ghép vào hệ thống chỉ tiêu thi đua, bổ nhiệm, khen thưởng. Chính sự cụ thể này tạo nên khả năng thực thi cao, giúp từng cá nhân có thể tự soi chiếu, tự rèn luyện và giúp cấp trên dễ dàng kiểm tra, giám sát.

Bốn là, định hướng hành vi nghề nghiệp gắn với yêu cầu cải cách và hội nhập

Việc Bộ Quy tắc tập trung vào hành vi đạo đức trong bối cảnh thực thi công vụ (không né tránh trách nhiệm, không sợ quyền uy, không bị mua chuộc, dám chịu trách nhiệm…) cho thấy đây không phải là một văn bản mang tính lý tưởng thuần túy mà có tính chỉ đạo hành vi thực tiễn rất rõ ràng. Nó phù hợp với định hướng cải cách tư pháp theo Nghị quyết 27-NQ/TW (2022) về xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, trong đó đặc biệt nhấn mạnh yêu cầu: *"đẩy mạnh xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, đáp ứng yêu cầu bảo vệ công lý, quyền con người, quyền công dân"*.

Việc nhấn mạnh các chuẩn mực như khách quan, liêm chính, thận trọng và vô tư trong Quy tắc trên không chỉ nâng cao chất lượng hoạt động công tố mà còn giúp Ngành tiệm cận các chuẩn mực đạo đức tư pháp quốc tế. Đặc biệt, những nguyên tắc này phù hợp với các tiêu chuẩn được đề ra trong Hướng dẫn về vai trò của công tố viên do Liên Hợp Quốc ban hành năm 1990[74]. Hướng dẫn này nhấn mạnh rằng công tố viên phải là những cá nhân liêm khiết và có khả năng, được đào tạo và có bằng cấp thích hợp, thực hiện chức năng chuyên môn mà không bị đe dọa, ngăn cản hoặc can thiệp trái phép, đồng thời duy trì danh dự và phẩm giá nghề nghiệp. Những chuẩn mực này khẳng định đạo đức là yếu tố then chốt để bảo vệ sự độc lập và chính danh của hoạt động công tố trong nhà nước pháp quyền. Việc áp dụng các tiêu chuẩn đạo đức quốc tế giúp ngành Kiểm sát nhân dân nâng cao uy tín và hiệu quả hoạt động, đồng thời đóng góp vào việc xây dựng một hệ thống tư pháp công bằng và minh bạch.

c) Quy tắc quy định có tính bao trùm và khuyến khích, không chỉ mang tính ràng buộc hành chính

Một trong những điểm nổi bật cho thấy tư duy tiến bộ trong việc xây dựng Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát, chính là việc văn bản này được thiết kế không thuần túy như một quy phạm bắt buộc mang tính hành chính – tổ chức, mà còn mang tính bao trùm, định hướng và khuyến khích rèn luyện đạo đức nghề nghiệp một cách liên tục và tự nguyện, cả trong và ngoài khuôn khổ công vụ.

Một là, phạm vi áp dụng mở rộng, phản ánh triết lý nghề kiểm sát có sứ mệnh cao cả là bảo vệ pháp luật, bảo vệ công lý

[74] United Nations. (1990). Guidelines on the Role of Prosecutors. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/guidelines-role-prosecutors

Tại Điều 1, Quy tắc xác định rõ phạm vi áp dụng không chỉ bao gồm cán bộ, Kiểm sát viên, Điều tra viên, Kiểm tra viên, công chức, viên chức đang công tác trong ngành Kiểm sát nhân dân và Viện kiểm sát quân sự các cấp, mà còn "khuyến khích áp dụng đối với cán bộ Kiểm sát đã nghỉ hưu hoặc chuyển công tác khác".

Đây là một điểm đặc biệt, thể hiện tầm nhìn vượt khỏi khuôn khổ hành chính – pháp lý, hướng tới hình thành một "hệ giá trị đạo đức suốt đời" đối với những người đã và đang mang danh hiệu người cán bộ Kiểm sát. Việc không ràng buộc bắt buộc, mà chỉ "khuyến khích" đối với người đã nghỉ hưu hay chuyển công tác khác thể hiện cách tiếp cận mềm dẻo, nhân văn và mang tính truyền cảm hứng. Nó khẳng định rằng: đạo đức nghề kiểm sát không chỉ là tiêu chí để hoàn thành công vụ trong hiện tại, mà còn là biểu hiện của danh dự, lòng tự trọng nghề nghiệp và bản sắc văn hóa ngành, được gìn giữ ngay cả khi đã nghỉ hưu hoặc chuyển công tác khác.

Cách tiếp cận này cũng phù hợp với truyền thống ngành Kiểm sát, trong suốt quá trình hình thành và phát triển, Ngành luôn đề cao hình ảnh người cán bộ Kiểm sát *"vừa hồng, vừa chuyên"*, trung thành với lý tưởng phụng sự tổ quốc, phục vụ nhân dân. Việc mở rộng phạm vi áp dụng theo hướng khuyến khích cho thấy đạo đức nghề nghiệp không chỉ là công cụ quản lý nội bộ, mà còn là giá trị đạo đức cộng đồng, có khả năng lan tỏa, giáo dục và truyền cảm hứng giữa các thế hệ cán bộ.

Hai là, quy tắc hướng đến việc hình thành "văn hóa ngành" thay vì chỉ là cơ chế kiểm soát

Về mặt chức năng, Quy tắc không chỉ được sử dụng như một công cụ để giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm đạo đức nghề nghiệp mà còn là nền tảng để xây dựng và phát triển văn hóa đạo đức ngành Kiểm sát, phù hợp với tinh thần cải cách theo hướng lấy con người làm trung tâm. Điều này được thể hiện rõ tại Điều 2 khoản 2, khi Quy tắc nhấn mạnh: *"là cơ sở để cán bộ Kiểm sát tu dưỡng, rèn luyện bản thân, tạo nền nếp, tác phong, hành vi ứng xử trong xử lý công việc, góp phần xây dựng môi trường công vụ văn minh, hiện đại, chuyên nghiệp"*.

Sự nhấn mạnh vào yếu tố "tu dưỡng", "tác phong", "hành vi ứng xử" và "môi trường công vụ văn minh" cho thấy Quy tắc không đơn thuần là một văn bản quản lý hành vi sai trái mà còn là một hệ chuẩn định hướng giá trị tích cực, giúp cá nhân định vị vai trò xã hội của mình, hiểu rõ trách nhiệm nghề nghiệp và cảm thấy tự hào khi hành xử đúng đắn. Từ đó thúc đẩy việc nội tâm hóa các chuẩn mực đạo đức thành phẩm chất bền vững, hướng đến việc hình thành một văn hóa công vụ mà ở đó mỗi cán bộ kiểm sát đều được khơi dậy động lực nội tại trong rèn luyện phẩm chất và năng lực.

Ba là, khuyến khích cá nhân tự soi chiếu và tự rèn luyện: thúc đẩy đạo đức nghề nghiệp từ bên trong

Việc xây dựng nội dung Quy tắc thay vì áp đặt từ trên xuống mà đặt trọng tâm vào việc khuyến khích cán bộ tự soi, tự sửa, nhìn lại chính mình, hướng đến sự tự giác, tự điều chỉnh hành vi của mỗi cán bộ. Cách xây dựng như vậy phù hợp với đặc điểm nghề nghiệp của cán bộ tư pháp – những người thường xuyên đối diện với áp lực công việc, sự cám dỗ vật chất nên cần có bản lĩnh, sự tỉnh táo và trách nhiệm cá nhân, củng cố lòng tự trọng nghề nghiệp và quyết tâm hơn khi đối mặt với tiêu cực, tham nhũng.

Cũng chính vì định hướng này mà Quy tắc được thiết kế để sử dụng linh hoạt, có thể lồng ghép trong các hoạt động sinh hoạt chi bộ, đánh giá thi đua, học tập chuyên đề đạo đức, hoặc cá nhân sử dụng như "bản cam kết đạo đức" tự nguyện, mang tính răn mình hơn là chỉ răn đe người khác.

d) Quy tắc có vai trò quan trọng trong hoạt động đánh giá, bổ nhiệm, kỷ luật cán bộ

Quy tắc có vai trò, ý nghĩa quan trọng trong công tác tổ chức cán bộ của ngành Kiểm sát nhân dân. Tại Điều 2 khoản 1 Quy tắc này đã nhấn mạnh: *"Quy tắc là cơ sở để các cơ quan, đơn vị, người có thẩm quyền thực hiện việc giám sát, đánh giá về phẩm chất, đạo đức, bản lĩnh, trách nhiệm, sự tận tâm, chuyên nghiệp trong thi hành công vụ của người cán bộ Kiểm sát; khi xem xét bổ nhiệm các chức danh tư pháp, chức vụ lãnh đạo, quản lý; khen thưởng, kỷ luật cán bộ"* . Điều này khẳng định rằng, Quy tắc không chỉ là văn bản đạo đức có tính định hướng, giáo dục nội bộ, mà đã được "thể chế hóa" trong chính sách cán bộ, trở thành một thành tố quan trọng trong đánh giá, sử dụng và quản lý cán bộ của ngành. Cụ thể như sau:

Một là, căn cứ để đánh giá toàn diện phẩm chất cán bộ, bổ sung cho tiêu chí chuyên môn

Trong quy trình đánh giá cán bộ hiện hành, các tiêu chí thường tập trung vào năng lực chuyên môn, kết quả thực hiện nhiệm vụ, tinh thần trách nhiệm và mức độ hoàn thành công việc. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy nhiều sai phạm trong ngành ngành Kiểm sát lại không xuất phát từ yếu năng lực chuyên môn, mà chủ yếu do yếu kém về đạo đức, thiếu bản lĩnh hoặc suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Do đó, Quy tắc đạo đức nghề nghiệp làm căn cứ đánh giá phẩm chất cán bộ bổ sung cho tiêu chí chuyên môn để đánh giá cán bộ một cách toàn.

Thực tiễn ngành Kiểm sát thời gian qua đã cho thấy một số vụ việc đáng tiếc, trong đó cán bộ có năng lực chuyên môn nhưng vi phạm đạo đức nghề nghiệp, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín ngành và niềm tin của nhân dân.

Hai là, tiêu chí tham chiếu trong công tác bổ nhiệm, quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo

Trong lĩnh vực tổ chức cán bộ, việc bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý và chức danh tư pháp không chỉ yêu cầu về trình độ, thời gian công tác, kết quả công việc, mà còn đặc biệt nhấn mạnh đến "tiêu chuẩn phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống" theo đúng quy định tại Quy định số 89-QĐ/TW (2017) và Quy định số 214-QĐ/TW (2020) của Ban Chấp hành Trung ương. Đối với cán bộ lãnh đạo ngành kiểm sát, giữ chức danh tư pháp (như Viện trưởng, Phó Viện trưởng, Kiểm sát viên trung cấp, cao cấp…), yêu cầu về "đạo đức nghề nghiệp" càng được đặt ở vị trí trung tâm. Quy tắc đạo đức là cơ sở quan trọng để đánh giá cán bộ khi xem xét bổ nhiệm, mà không chỉ dựa trên hồ sơ lý lịch.

Ba là, căn cứ để xem xét, xử lý kỷ luật cán bộ vi phạm chuẩn mực đạo đức

Quy tắc là căn cứ phát hiện, xử lý kịp thời các hành vi lệch chuẩn đạo đức trong hoạt động công vụ, nhất là những hành vi vi phạm chưa đến mức xử lý hình sự nhưng ảnh hưởng nghiêm trọng đến hình ảnh người cán bộ Kiểm sát. Trong thực tiễn, có nhiều trường hợp cán bộ bị phản ánh về thái độ quan liêu, cửa quyền, thiếu khách quan, ứng xử thiếu chuẩn mực, lạm quyền trong điều tra, truy tố… Tuy nhiên, do chưa có hệ quy chiếu cụ thể về đạo đức nghề nghiệp, nên việc xử lý hoặc uốn nắn những hành vi như vậy thường thiếu căn cứ pháp lý rõ ràng, dẫn đến tình trạng "nhẹ thì bỏ qua, nặng mới xử lý", không bảo đảm tính răn đe, giáo dục.

Việc ban hành Bộ Quy tắc đạo đức nghề nghiệp đã thiết lập được "chuẩn mực tối thiểu" về hành vi đạo đức mà cán bộ Kiểm sát phải tuân theo. Như vậy, khi cán bộ vi phạm chuẩn mực này (dù chưa vi phạm pháp luật hay quy chế nội bộ), lãnh đạo Ngành kiểm sát nhân dân có thể sử dụng làm căn cứ để giáo dục, kiểm điểm, thậm chí xử lý kỷ luật tùy theo mức độ. Đây là cách tiếp cận mềm dẻo nhưng hiệu quả, phù hợp với quy định của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 71/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP .

Bốn là, góp phần thiết lập cơ chế giám sát đạo đức trong quản trị công vụ hiện đại

Theo xu hướng cải cách nền hành chính và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, một nền công vụ hiện đại cần kết hợp giữa các công cụ pháp lý bắt buộc và công cụ mềm như đạo đức, văn hóa, trách nhiệm xã hội. Việc lồng ghép quy tắc đạo đức vào các quy trình đánh giá, bổ nhiệm, kỷ luật sẽ góp phần thiết lập một cơ chế kiểm soát quyền lực dựa trên chuẩn mực đạo đức nội sinh, bên cạnh cơ chế pháp lý bên ngoài. Trên bình diện rộng hơn, điều này cũng tạo tiền đề cho việc hình thành "hệ sinh thái đạo đức công vụ", trong đó Quy tắc đạo đức đóng vai trò như một bản hiến chương nghề nghiệp – vừa là kim chỉ nam cho cá nhân, vừa là cơ sở giám sát, kiểm tra, đánh giá của tổ chức, nhà quản lý.

Đây cũng là một nội dung trọng tâm trong các mô hình quản trị công hiện đại mà Việt Nam đang tiệm cận trong tiến trình cải cách thể chế, cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế.

Có thể khẳng định rằng, Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát không chỉ mang ý nghĩa đạo đức - giáo dục, mà còn là một công cụ quản lý cán bộ có tính pháp lý và thực tiễn cao, tích hợp toàn bộ các hoạt động quan trọng của công tác tổ chức cán bộ như: đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật. Điều này góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ Kiểm sát viên, xây dựng hình ảnh người cán bộ Kiểm sát "vững về chính trị, giỏi về nghiệp vụ, tinh thông về pháp luật, công tâm và bản lĩnh, kỷ cương và trách nhiệm", xứng đáng với vai trò là người bảo vệ pháp luật, bảo vệ công lý trong tiến trình xây dựng, bảo vệ Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

1.2. Hạn chế, tồn tại về quy định chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát

Mặc dù được đánh giá là có nền tảng lý luận vững chắc, kết cấu khoa học, nội dung phù hợp với yêu cầu thực tiễn và định hướng cải cách tư pháp, tuy nhiên, Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát (ban hành theo Quyết định số 21/QĐ-VKSTC ngày 07/02/2023) vẫn còn tồn tại một số điểm bất cập và hạn chế nhất định cả về kỹ thuật xây dựng, mức độ khả thi, cũng như tính gắn kết với các thiết chế thực thi. Việc nhận diện rõ các điểm còn bất cập là cơ sở quan trọng để hoàn thiện Quy tắc này trong giai đoạn tiếp theo, nhằm bảo đảm tính hiệu lực, hiệu quả và bền vững trong tổ chức thực hiện.

Thứ nhất, về mức độ định lượng hóa các chuẩn mực đạo đức

Một trong những điểm hạn chế lớn nhất của Bộ Quy tắc là các chuẩn mực đạo đức được thể hiện chủ yếu ở dạng định tính, mang tính biểu tượng, lý tưởng, chưa được lượng hóa thành tiêu chí đánh giá cụ thể, có thể đo lường, đối chiếu và giám sát được. Ví dụ, các phẩm chất như chính trực, khách quan, thận trọng, khiêm tốn, dũng cảm đấu tranh với cái sai… tuy rất chuẩn xác về mặt giá trị đạo đức, nhưng lại chưa được cụ thể hóa bằng hành vi biểu hiện, chưa có ngưỡng, tiêu chí đánh giá hoặc đánh giá cấp độ vi phạm (mức độ, tần suất, hậu quả…).

Việc thiếu định lượng làm cho việc áp dụng Quy tắc trong đánh giá cán bộ, xử lý vi phạm hay giám sát nội bộ có khả năng dẫn đến cảm tính, chủ quan hoặc hình thức, không tạo được sự thống nhất trong nhận thức và thực thi. Thực tế, nhiều cơ quan đơn vị vẫn chưa áp dụng triệt để Quy tắc này làm tiêu chí chấm điểm, xếp loại thi đua hoặc đánh giá cán bộ, bởi thiếu các văn bản hướng dẫn cụ thể kèm theo.

Thứ hai, thiếu cơ chế chế tài và phân loại vi phạm rõ ràng

Nội dung Quy tắc chủ yếu mang tính hướng dẫn, định hướng đạo đức mà chưa kèm theo cơ chế xử lý vi phạm cụ thể nếu cán bộ kiểm sát không tuân thủ

chuẩn mực đạo đức nêu ra. Văn bản không quy định rõ: Vi phạm Quy tắc ở mức độ nào thì bị xử lý kỷ luật; Phân loại vi phạm đạo đức ra sao (vi phạm nhẹ, vi phạm nghiêm trọng, vi phạm đặc biệt nghiêm trọng); Người có thẩm quyền xem xét hành vi vi phạm đạo đức; cơ chế ghi nhận, lập hồ sơ vi phạm để làm cơ sở cho điều động, bổ nhiệm, đánh giá, miễn nhiệm cán bộ kiểm sát. Việc không có quy định chế tài làm cho nhiều vi phạm đạo đức, chưa đến mức vi phạm pháp luật, khó bị xử lý hoặc xử lý thiên lệch, không thống nhất, nhất quán, làm giảm hiệu quả răn đe và tính công bằng trong đội ngũ cán bộ kiểm sát.

Thứ ba, tính gắn kết với hệ thống quản trị nhân sự và kiểm tra nội bộ còn hạn chế

Mặc dù Quy tắc có yêu cầu, đây là cơ sở, căn cứ để đánh giá, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật cán bộ nhưng Quy tắc hiện chưa được tích hợp, thẩm thấu vào các quy trình thực tế trong quản lý, đánh giá cán bộ ngành Kiểm sát nhân dân như: Đánh giá xếp loại cán bộ hàng năm; Xét đề nghị phong, nâng ngạch Kiểm sát viên; Thi đua – khen thưởng; Kiểm tra công vụ, thanh tra nội bộ… Thực tế cho thấy nhiều đơn vị khi tổ chức kiểm điểm cán bộ vẫn ít sử dụng Quy tắc như một khung đánh giá đạo đức nghề nghiệp độc lập, mà chỉ lồng ghép chung với đánh giá về tư tưởng, chính trị và kết quả công tác. Điều này dẫn đến nguy cơ Quy tắc không đi vào thực tiễn hoạt động công vụ một cách thực chất.

Thứ tư, chưa có cơ chế đánh giá khách quan từ bên ngoài và phản hồi của người dân

Quy tắc hiện vẫn chỉ áp dụng cơ chế giám sát nội bộ, chưa có hình thức tiếp nhận đánh giá khách quan từ bên ngoài, như từ người dân, của cộng đồng, của cơ quan dân cử, mặt trận tổ quốc và các tổ chức thành viên... Trong khi đó, các hành vi vi phạm đạo đức của cán bộ kiểm sát thường được phát hiện từ tố giác, phản ánh của công dân hoặc cơ quan báo chí – cho thấy vai trò giám sát xã hội là rất cần thiết. Trong khi đó, theo hướng dẫn của Cơ quan Phòng chống Ma túy và Tội phạm của Liên Hợp Quốc (UNODC), việc xây dựng hệ thống đạo đức nghề nghiệp hiệu quả trong lĩnh vực tư pháp đòi hỏi phải có các kênh phản ánh vi phạm từ bên ngoài, cùng với cơ chế bảo vệ người tố giác và giải quyết công khai, minh bạch[75].

2. Thực tiễn thực hiện quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát

2.1. Ưu điểm, kết quả đạt được khi thực hiện quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát

Thứ nhất, quán triệt, giáo dục đạo đức nghề nghiệp sâu rộng

Sau khi ban hành, Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp đã được triển

[75]www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2017/National_Anti-Corruption_Strategies_A_Practical_Guide_for_Development_and_Implementation_-_Vietnamese.pd

khai quán triệt nghiêm túc tại tất cả các đơn vị trong ngành. Lãnh đạo VKSND tối cao và VKSND các cấp đã tổ chức nhiều hội nghị, hội thảo, sinh hoạt chuyên đề để phổ biến nội dung Quy tắc tới toàn thể cán bộ kiểm sát. Chẳng hạn, các đơn vị thuộc hai cấp kiểm sát tại Hà Nội đã *"nghiêm túc quán triệt, tổ chức thực hiện Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp"*, đưa việc học tập nội dung Quy tắc trở thành một nội dung sinh hoạt bắt buộc và thường xuyên[76]. Ở nhiều đơn vị, 100% cán bộ, đảng viên đã xây dựng bản kế hoạch tu dưỡng, rèn luyện gắn với những chuẩn mực đạo đức đã đề ra và báo cáo kết quả thực hiện định kỳ hàng năm. Việc học tập và làm theo Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp đã trở thành việc làm thường xuyên, tự giác trong mọi hoạt động của cơ quan và của từng cán bộ, đảng viên. Nhiều mô hình hay, cách làm sáng tạo trong giáo dục đạo đức như tổ chức cuộc thi tìm hiểu về Quy tắc đạo đức nghề nghiệp, qua đó nâng cao hiểu biết và ý thức thực hiện chuẩn mực cho đội ngũ cán bộ kiểm sát. Việc quán triệt sâu rộng đã giúp tuyệt đại đa số cán bộ kiểm sát nắm vững nội dung Quy tắc, hiểu rõ từng yêu cầu cụ thể đối với đạo đức nghề nghiệp, nhờ đó, ý thức tuân thủ, chấp hành được nâng lên rõ rệt trong toàn Ngành.

Thứ hai, thiết lập nền nếp kỷ cương, chấn chỉnh tác phong công vụ: Việc thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp đã mang lại những chuyển biến tích cực trong kỷ luật, kỷ cương nội bộ của các cơ quan Kiểm sát. Các đơn vị trong ngành đã siết chặt quản lý nội vụ, đưa hoạt động chấp hành kỷ luật vào nền nếp, kịp thời nhắc nhở, ngăn ngừa những biểu hiện nhũng nhiễu, phiền hà trong khi thực thi nhiệm vụ. Tinh thần "thượng tôn kỷ luật" được đề cao, hầu hết công chức, viên chức, người lao động trong Ngành thực hiện nghiêm các quy định của Đảng, Nhà nước và của Ngành[77]. Nhìn chung, việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật công vụ đã có tiến bộ rõ, tạo nên tác phong làm việc chuẩn mực, chuyên nghiệp hơn trong đội ngũ cán bộ Kiểm sát. Đây là nền tảng quan trọng để xây dựng hình ảnh người cán bộ Kiểm sát chuẩn mực, góp phần nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ.

Thứ ba, nâng cao chất lượng công tác chuyên môn

Việc tuân thủ chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp có mối quan hệ mật thiết với hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Trên thực tế, những đơn vị làm tốt công tác giáo dục đạo đức công vụ cũng là những đơn vị hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chuyên môn. Báo cáo tổng kết công tác ngành Kiểm sát gần đây cho thấy các chỉ tiêu nghiệp vụ quan trọng đều đạt và vượt kế hoạch, trong đó có sự đóng góp của yếu tố kỷ luật, đạo đức nghề nghiệp. Chẳng hạn, năm 2022–2024, tỷ lệ giải quyết tố giác, tin báo về tội phạm và kiến nghị khởi tố của VKSND đạt trên 90%, tỷ lệ truy tố đúng người, đúng tội đạt 99%, tỷ lệ kháng

[76] https://vkshanoi.gov.vn/chi-tiet-tin/nang-cao-viec-thuc-hien-quy-tac-chuan-muc-dao-duc-nghe-nghiep-cua-nguoi-can-bo-ki-19298.html

[77] https://baovephapluat.vn/cai-cach-tu-phap/dien-dan/siet-chat-ky-luat-ky-cuong-cong-vu-trong-nganh-kiem-sat-nhan-dan-142271.html

nghị được Tòa án chấp nhận đạt trên 80%[78]. Mặc dù các chỉ tiêu này phụ thuộc nhiều yếu tố, không thể quy hoàn toàn do thực hiện Quy tắc đạo đức, nhưng rõ ràng việc siết chặt kỷ cương, đề cao trách nhiệm đã hạn chế các sai sót nghiệp vụ và nâng cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ. Khi mỗi Kiểm sát viên không né tránh trách nhiệm, dũng cảm đấu tranh với vi phạm, tội phạm và tận tâm, tận tụy, chuyên nghiệp trong xử lý công việc như Quy tắc đề ra thì chất lượng công tác được cải thiện là kết quả tất yếu. Nhiều vụ án phức tạp, nhạy cảm đã được xử lý nghiêm minh, kịp thời, thể hiện bản lĩnh và sự công tâm của Kiểm sát viên, qua đó nâng cao uy tín của ngành Kiểm sát trong xã hội.

Thứ tư, phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực và xây dựng văn hóa công vụ

Thực hiện tốt chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp còn góp phần ngăn ngừa hiệu quả các hiện tượng tiêu cực, đặc biệt là tham nhũng, những nhiễu trong hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ. Theo báo cáo tổng kết công tác, VKSND tối cao đã phát động phong trào Ngành Kiểm sát nhân dân thi đua rèn luyện theo lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh để tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ, gắn việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh với việc thực hiện lời dạy của Bác đối với cán bộ ngành Kiểm sát nhân dân. Kết quả, năm 2022, toàn Ngành đã hoàn thành 255 cuộc thanh tra; 272 cuộc kiểm tra, khảo sát về công tác chuyên môn, nghiệp vụ... góp phần kịp thời chấn chỉnh vi phạm, thiếu sót, tăng cường kỷ cương, kỷ luật trong toàn Ngành[79]. Năm 2023, đã hoàn thành 257 cuộc thanh tra; 2.987 cuộc kiểm tra về chấp hành kỷ luật nội vụ; 411 cuộc kiểm tra về công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, việc thực hiện dân chủ ở cơ sở, kiểm tra sau thanh tra. Qua công tác thanh tra, kiểm tra đã yêu cầu một số đơn vị để xảy ra thiếu sót, vi phạm tổ chức kiểm điểm, xem xét xử lý trách nhiệm của tập thể, cá nhân và có biện pháp khắc phục[80]. Năm 2024, đã tiến hành 255 cuộc thanh tra; 412 cuộc kiểm tra về công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, việc thực hiện dân chủ ở cơ sở, kiểm tra sau thanh tra; 01 cuộc kiểm tra 14 dự án công nghệ thông tin. Qua công tác thanh tra, kiểm tra đã yêu cầu các đơn vị tổ chức kiểm điểm, xem xét xử lý trách nhiệm đối với tập thể, cá nhân để xảy ra thiếu sót, vi phạm[81].

Bên cạnh đó, việc thực hiện nghiêm Quy tắc đã tạo dựng môi trường làm việc văn minh, hiện đại, chuyên nghiệp. Văn hóa công vụ trong ngành Kiểm sát có nhiều chuyển biến: tác phong giao tiếp, ứng xử với người dân của cán bộ kiểm sát ngày càng chuẩn mực, lễ độ và tận tình hơn, luôn lắng nghe, hướng dẫn rõ ràng, cụ thể khi tiếp công dân. Kết quả là mức độ hài lòng của người dân, cơ

[78] Báo cáo tổng kết công tác các năm 2022, 2023, 2024 của Ngành Kiểm sát nhân dân.
[79] Báo cáo tổng kết công tác năm 2022 của Ngành KSND số 188/BC-VKSTC ngày 27/12/2022 của VKSNDTC.
[80] Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 của Ngành KSND số 175/BC-VKSTC ngày 20/12/2023 của VKSNDTC.
[81] Báo cáo tổng kết công tác năm 2024 của Ngành KSND số 168/BC-VKSTC ngày 12/12/2024 của VKSNDTC.

quan, doanh nghiệp khi làm việc với cán bộ kiểm sát được nâng cao, góp phần xây dựng hình ảnh đẹp về người cán bộ kiểm sát trong lòng nhân dân.

Thứ năm, khen thưởng, động viên kịp thời những tập thể, cá nhân tiêu biểu

Song song với việc giám sát, xử lý vi phạm, ngành Kiểm sát cũng chú trọng tôn vinh, nhân rộng những gương sáng về đạo đức nghề nghiệp. Nhiều tập thể VKSND địa phương đã được khen thưởng vì thực hiện tốt chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp; nhiều cán bộ Kiểm sát viên xuất sắc cũng được biểu dương vì có phẩm chất đạo đức trong sáng. Năm 2022, Thủ tướng Chính phủ tặng Bằng khen cho cho 10 tập thể, 06 cá nhân có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ. Viện trưởng VKSNDTC tặng Bằng khen cho 1.304 tập thể và 5.415 cá nhân trong và ngoài Ngành; công nhận danh hiệu Chiến sỹ thi đua ngành Kiểm sát nhân dân cho 98 cá nhân[82]. Năm 2023, 22 tập thể được Cờ thi đua Chính phủ và 10 tập thể, 02 cá nhân nhận Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ. Viện trưởng VKSNDTC tặng Bằng khen cho 1.070 tập thể và 3.149 cá nhân[83]. Năm 2024: Thủ tướng Chính phủ tặng Bằng khen cho 12 tập thể, 15 cá nhân; tặng Cờ thi đua của Chinh phủ cho 22 tập thể đạt nhiều thành tích xuất sắc, dẫn đầu phong trào thi đua; Bằng khen đột xuất của Thủ tướng Chính phủ: 01 tập thể, 11 cá nhân[84].

Việc động viên khen thưởng kịp thời này đã tạo hiệu ứng lan tỏa, khích lệ cán bộ kiểm sát noi gương điển hình tốt, phấn đấu tu dưỡng theo các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp. Đồng thời, nó khẳng định rằng giá trị đạo đức đang dần trở thành một tiêu chí quan trọng để đánh giá thi đua, bổ nhiệm, quy hoạch cán bộ trong ngành Kiểm sát – một chuyển biến rất đáng ghi nhận về nhận thức và hành động.

Tóm lại, từ khi triển khai Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, ngành Kiểm sát nhân dân đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Công tác giáo dục, quán triệt được tiến hành quyết liệt; kỷ luật, kỷ cương nội bộ chuyển biến tốt; chất lượng thực hiện nhiệm vụ được nâng cao; phòng ngừa tiêu cực hiệu quả hơn; và xuất hiện ngày càng nhiều nhân tố tích cực, gương sáng điển hình. Những ưu điểm, kết quả này không chỉ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ Kiểm sát *"vững về chính trị, giỏi về nghiệp vụ, tinh thông về pháp luật, công tâm và bản lĩnh, kỷ cương và trách nhiệm"* mà còn đóng góp vào công cuộc xây dựng nền tư pháp *"liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân"*.

2.2. Tồn tại, hạn chế khi thực hiện quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ kiểm sát

Mặc dù đạt được nhiều thành tựu, việc thực hiện Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của cán bộ Kiểm sát trong thực tiễn vẫn còn bộc lộ những tồn

[82] Báo cáo tổng kết công tác năm 2022 của Ngành KSND số 188/BC-VKSTC ngày 27/12/2022 của VKSNDTC.
[83] Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 của Ngành KSND số 175/BC-VKSTC ngày 20/12/2023 của VKSNDTC.
[84] Báo cáo tổng kết công tác năm 2024 của Ngành KSND số 168/BC-VKSTC ngày 12/12/2024 của VKSNDTC.

tại, hạn chế nhất định. Những hạn chế này xuất phát từ cả phương diện chủ quan (con người) lẫn khách quan (môi trường, cơ chế), biểu hiện trên các khía cạnh sau:

- *Một bộ phận cán bộ chưa thấm nhuần đầy đủ Quy tắc, còn vi phạm kỷ luật, đạo đức*

Thực tế cho thấy, thời gian qua vẫn còn có trường hợp cán bộ Kiểm sát thực hiện không đúng quy định, quy chế nghiệp vụ của Ngành[85], thậm chí vi phạm các chuẩn mực đạo đức đến mức bị kỷ luật. Dù đại đa số cán bộ kiểm sát chấp hành tốt nhưng vẫn còn *một bộ phận nhỏ* cán bộ kiểm sát vẫn chưa thấm nhuần đầy đủ Quy tắc, dẫn đến hành vi lệch chuẩn. Các vi phạm thường thấy bao gồm: lợi dụng vị trí công tác để sách nhiễu, đòi hỏi lợi ích (tiền, quà) từ bị can, bị cáo, đương sự; thiếu trách nhiệm, để xảy ra oan sai hoặc bỏ lọt tội phạm; lạm dụng quyền hạn hoặc có thái độ hách dịch, cửa quyền khi tiếp xúc với nhân dân. Những vụ việc vi phạm đạo đức công vụ của cán bộ Kiểm sát tuy chỉ là *"con sâu làm rầu nồi canh"* nhưng đã gây ảnh hưởng xấu đến uy tín Ngành. Chẳng hạn, năm 2021, TAND thành phố Hà Nội đã xét xử và tuyên phạt 3 năm tù đối với một kiểm sát viên vì hành vi nhận hối lộ 20 triệu đồng và quà biếu (13 quả trứng đà điểu) để không khởi tố vụ án. Đây là hành vi nghiêm trọng, làm ảnh hưởng uy tín của cơ quan công tố[86]. Trường hợp khác, cuối năm 2022, Ủy ban Kiểm tra Trung ương Đảng đã thi hành kỷ luật cảnh cáo, khiển trách nhiều cán bộ chủ chốt của VKSND tỉnh An Giang do vi phạm quy định về những điều đảng viên không được làm, vi phạm trách nhiệm nêu gương, gây ảnh hưởng xấu tới uy tín đơn vị [87]. Năm 2023, qua công tác thanh tra, kiểm tra, đã phát hiện và xử lý đối với cán bộ suy thoái đạo đức, tiêu cực, vi phạm pháp luật, mặc dù đây chỉ là những vi phạm cá biệt như tại VKSND huyện Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh, VKSND tỉnh Đồng Nai, VKSND tỉnh Bắc Giang...[88]. Năm 2024, có 69 trường hợp công chức, viên chức và người lao động vi phạm bị xử lý dưới các hình thức khác nhau (xử lý kỷ luật về chính quyền, về đảng và xử lý hình sự)[89].

Những sự việc này cho thấy một số cá nhân còn thiếu tu dưỡng, sa sút phẩm chất đạo đức, dẫn đến hành vi tiêu cực, vi phạm nghiêm trọng chuẩn mực *"liêm khiết, chính trực, khách quan"* mà Quy tắc đề ra. Đây là hạn chế nổi cộm, đi ngược lại mục tiêu của Quy tắc và đòi hỏi ngành Kiểm sát phải tiếp tục chấn chỉnh.

- *Chưa đồng bộ giữa các đơn vị trong thực hiện giáo dục đạo đức*

Công tác tổ chức thực hiện Quy tắc ở một số nơi còn mang tính hình thức,

---

[85] https://baovephapluat.vn/cai-cach-tu-phap/dien-dan/siet-chat-ky-luat-ky-cuong-cong-vu-trong-nganh-kiem-sat-nhan-dan-142271.htm

[86] https://vnexpress.net/kiem-sat-vien-voi-hoi-lo-20-trieu-dong-va-13-qua-trung-da-dieu-4287259.htm

[87] https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/trien-khai-chi-dao-cua-uy-ban-kiem-tra-trung-uong-ve-thi-hanh-ky-luat-can-bo-119230416123503252.html

[88] Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 của Ngành KSND số 175/BC-VKSTC ngày 20/12/2023 của VKSNDTC.

[89] Báo cáo tổng kết công tác tổ chức cán bộ năm 2024 số 160/BC-V15 ngày 09/12/2024 của Vụ Tổ chức cán bộ VKSND tối cao.

chưa tạo được chuyển biến thực chất. Một số đơn vị Viện KSND cấp huyện, nhất là ở vùng sâu, vùng xa đôi lúc chưa chú trọng đến công tác giáo dục chính trị tư tưởng, lối sống, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp cho công chức trong đơn vị. Biểu hiện là chưa thường xuyên tổ chức sinh hoạt chuyên đề về đạo đức; ít kiểm tra, đôn đốc việc tự rèn luyện của cán bộ; chưa đưa tiêu chí đạo đức vào đánh giá thi đua một cách nghiêm túc. Thậm chí có nơi, Quy tắc đạo đức nghề nghiệp tuy đã ban hành nhưng chậm phổ biến đến từng cán bộ, người lao động, dẫn tới nhận thức chưa đồng đều. Việc "ráp nối" giữa các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của Ngành với quy định đạo đức của Đảng bộ cơ sở cũng đôi khi chưa nhịp nhàng, làm cán bộ lúng túng trong thực hiện. Sự thiếu đồng bộ này phần nào xuất phát từ năng lực hạn chế hoặc thiếu quan tâm của lãnh đạo đơn vị. Nếu cấp ủy, lãnh đạo cơ sở không sâu sát trong chỉ đạo triển khai, thì việc thực hiện Quy tắc dễ rơi vào hình thức, phong trào, không tạo được ý thức, hành động thường xuyên, tự giác của cán bộ kiểm sát; từ đó không có sự thống nhất thực hiện trong toàn Ngành.

- Công tác thanh tra, kiểm tra việc tu dưỡng, rèn luyện chưa thật quyết liệt ở các cấp kiểm sát

Mặc dù VKSND tối cao đã tăng cường thanh tra nội vụ, nhưng công tác kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn cũng như nắm bắt tâm tư, chấn chỉnh kỷ luật đôi khi còn chưa kịp thời. Một số vi phạm đạo đức công vụ khi xảy ra mới được phát hiện, cho thấy khâu giám sát phòng ngừa chưa hiệu quả. Ở một số địa phương, đơn vị thanh tra, kiểm tra nội bộ chưa phát huy hết vai trò, còn nể nang, né tránh khi đánh giá về đạo đức, lối sống của cán bộ đồng nghiệp. Việc phát hiện những dấu hiệu vi phạm đạo đức (như lối sống xa hoa, quan hệ không lành mạnh, biểu hiện tham nhũng vặt…) chưa được quan tâm đúng mức. Chẳng hạn, có trường hợp kiểm sát viên gặp gỡ người liên quan vụ án ngoài trụ sở, hoặc sử dụng điện thoại cá nhân để trao đổi công việc nghiệp vụ – đây đều là hành vi vi phạm quy chế nhưng có nơi không kịp thời xử lý. Khi những vi phạm nhỏ không bị nhắc nhở, chấn chỉnh kịp thời, chúng có thể tích tụ thành sai phạm lớn. Thực tế cũng cho thấy chưa có cơ chế giám sát độc lập việc thực hiện Quy tắc: hiện nay chủ yếu là tự phê bình trong nội bộ, chưa có sự tham gia nhiều của người dân. Điều này dẫn tới nguy cơ bỏ lọt vi phạm hoặc đánh giá chưa khách quan về mức độ thực hiện chuẩn mực đạo đức ở một số cá nhân, đơn vị.

- Tác động của môi trường bên ngoài gây khó khăn cho việc giữ vững đạo đức

Bên cạnh những hạn chế nội tại, việc thực hiện đạo đức nghề nghiệp của cán bộ Kiểm sát còn chịu ảnh hưởng từ môi trường kinh tế – xã hội bên ngoài. Mặt trái của cơ chế kinh tế thị trường, sự cám dỗ của tiền bạc, vật chất tiếp tục là thách thức lớn đối với phẩm chất liêm chính của người cán bộ tư pháp. Nhiều vụ án lớn về kinh tế, tham nhũng liên quan các quan chức, doanh nghiệp có thể tạo

sức ép vô hình lên người tiến hành tố tụng, kể cả Kiểm sát viên. Nếu bản lĩnh không vững, cán bộ dễ bị mua chuộc hoặc tác động bởi các thế lực vi phạm. Thực tế cho thấy một số kiểm sát viên đã suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, bị kẻ xấu lợi dụng, mua chuộc, tiếp tay cho tội phạm[90], từ 1/10/2023 đến 30/9/2024, Cơ quan điều tra Viện KSND Tối cao đã khởi tố điều tra 4 vụ/10 bị can là công chức ngành KSND về tội nhận hối lộ[91].

Những tác động tiêu cực từ bên ngoài đặt đội ngũ cán bộ Kiểm sát vào phép thử về đạo đức thường xuyên. Đây là hạn chế mang tính khách quan, cho dù Quy tắc có nghiêm ngặt, nếu môi trường đầy rẫy cám dỗ mà cơ chế bảo vệ không chặt chẽ, thì việc cá nhân vi phạm vẫn có thể xảy ra.

- Chưa gắn kết chặt chẽ giữa chuẩn mực đạo đức và văn hóa công vụ đặc thù

Ngành Kiểm sát có đặc thù công tác pháp luật nghiêm minh, song trong triển khai Quy tắc đôi lúc chưa linh hoạt gắn với văn hóa ứng xử riêng của ngành. Ví dụ, Quy tắc ứng xử chung của cán bộ, công chức (theo Quyết định 457/QĐ-VKSTC năm 2023 về văn hóa công vụ) quy định nhiều điều cụ thể về giao tiếp, lễ phục, nhưng có hiện tượng cán bộ Kiểm sát mặc trang phục Ngành đi ăn uống ở nhà hàng hoặc có cách ứng xử chưa phù hợp, làm ảnh hưởng đến hình ảnh, uy tín của Ngành. Điều này cho thấy sự tách rời giữa việc thực hiện chuẩn mực đạo đức (mang tính lý tưởng, chung chung) với việc tuân thủ quy tắc ứng xử cụ thể hàng ngày. Ở một số nơi, cán bộ vẫn chưa ý thức rõ rằng mỗi hành vi nhỏ không đúng mực (như thái độ thiếu chuẩn mực nơi công cộng, phát ngôn tùy tiện trên mạng xã hội) đều có thể làm giảm sút giá trị của chuẩn mực đạo đức mà họ cam kết. Sự thiếu gắn kết này là hạn chế cần khắc phục để việc thực hiện Quy tắc đạo đức được toàn diện, thống nhất cả trong suy nghĩ lẫn hành vi thực tế hàng ngày.

Tóm lại, những tồn tại, hạn chế nêu trên cho thấy bức tranh chưa thật đồng đều trong thực tiễn thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát. Vẫn còn khoảng cách giữa chuẩn mực trên văn bản và hành động thực tế của một bộ phận cán bộ. Một số người chưa tự giác tuân thủ, thậm chí vi phạm nghiêm trọng đạo đức nghề nghiệp, trong khi công tác tổ chức thực hiện và giám sát ở vài nơi còn lỏng lẻo. Những hạn chế này đòi hỏi phải phân tích thấu đáo nguyên nhân gốc rễ để đề ra giải pháp khắc phục hiệu quả, qua đó nâng cao hơn nữa chất lượng thực hiện Quy tắc trong thời gian tới.

2.3. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế

Việc những hạn chế trên tồn tại trong thực tiễn thực hiện Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của cán bộ Kiểm sát xuất phát từ nhiều nguyên nhân

---

[90] Lyluanchinhtri.vn/mot-so-giai-phap-bao-dam-cong-tac-kiem-sat-an-hinh-su-cua-vien-kiem-sat-nhan-dan-3219.html

[91] https://thanhtra.com.vn/tin-trong-nuoc-A7403F0EC/khoi-to-moi-nhieu-can-bo-nganh-cong-an-kiem-sat-toa-an-thi-hanh-an-ve-toi-nhan-hoi-lo-tham-o-FF36C3FAD.html

đan xen. Có thể phân tích các nguyên nhân chủ yếu sau:

a) Nguyên nhân chủ quan

- Phẩm chất và ý thức của một bộ phận cán bộ chưa tốt

Trước hết, nguyên nhân cốt lõi nằm ở yếu tố con người. Một bộ phận cán bộ kiểm sát còn hạn chế về tu dưỡng đạo đức, chưa rèn luyện bản thân một cách nghiêm khắc. Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII của Đảng (2016) đã cảnh báo tình trạng *"một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống"* dẫn đến *"tự diễn biến", "tự chuyển hóa"* trong nội bộ. Ngành Kiểm sát cũng không ngoại lệ: vẫn có cá nhân thiếu ý thức tự rèn luyện, phai nhạt lý tưởng, chạy theo lối sống thực dụng. Những người này xem nhẹ các chuẩn mực đạo đức, thậm chí coi thường kỷ luật, dẫn đến hành vi vi phạm. Chẳng hạn, kiểm sát viên Đ.V.K trong vụ án nhận hối lộ ở Ba Vì kể trên đã đánh mất phẩm chất liêm khiết, vì lòng tham mà vi phạm pháp luật[92]. Hay các cán bộ lãnh đạo VKS ở An Giang bị kỷ luật do vi phạm nguyên tắc nêu gương, rõ ràng họ đã thiếu tu dưỡng, rèn luyện bản thân, không vượt qua được những cám dỗ hoặc lợi ích cục bộ.

- Công tác lãnh đạo, quản lý ở một số đơn vị còn coi nhẹ, chưa sát sao

Công tác giáo dục và quản lý cán bộ ở một số đơn vị chưa đáp ứng yêu cầu, vai trò của cấp ủy, người đứng đầu trong việc nêu gương và duy trì kỷ luật có nơi chưa thực sự phát huy. Nếu lãnh đạo đơn vị thiếu quan tâm chỉ đạo việc học tập Quy tắc, hoặc bản thân người đứng đầu chưa làm gương, thì khó tạo chuyển biến tích cực ở cấp dưới. Thực tế cho thấy một số vụ việc vi phạm xảy ra mà *trước đó lãnh đạo, quản lý không có biện pháp giáo dục, nhắc nhở, kiểm tra, phát hiện kịp thời*, dẫn đến hậu quả nghiêm trọng. Điều này chỉ ra sự thiếu sát sao của lãnh đạo trong quản lý cán bộ. Nguyên nhân có thể do năng lực quản lý hạn chế, hoặc do nể nang trong nội bộ, sợ ảnh hưởng thành tích đơn vị nên che giấu vi phạm. Bên cạnh đó, công tác đánh giá, phân loại cán bộ hàng năm ở một số nơi còn dễ dãi, hầu hết đều đạt "tốt" mà không chỉ ra nhược điểm, khiến cán bộ thiếu động lực phấn đấu.

b) Nguyên nhân khách quan

Ngoài nguyên nhân về thể chế như đã nêu trên, Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp đề ra nhiều tiêu chí lý tưởng về phẩm chất con người, song một vài tiêu chí trong đó chưa dễ đo lường cụ thể. Ví dụ, thế nào là *"có bản lĩnh chính trị vững vàng", "có lối sống nhân văn"* hay *"khiêm tốn"*... những khái niệm này chưa được lượng hóa bằng chỉ số hay hành vi cụ thể trong thực tiễn. Khi triển khai đánh giá cán bộ, nhiều nơi lúng túng trong việc định lượng mức độ đạt chuẩn. Hệ quả là có thể xảy ra tình trạng đánh giá cảm tính hoặc hình thức, tất cả đều *"đạt"* chuẩn mực đạo đức mà không phân biệt rõ mức độ tốt, chưa tốt.

[92] https://vnexpress.net/kiem-sat-vien-voi-hoi-lo-20-trieu-dong-va-13-qua-trung-da-dieu-4287259.html.

Ngược lại, ở một số đơn vị quá chú trọng đến chỉ tiêu định lượng tuyệt đối, số liệu đẹp (như số lần vi phạm bằng 0, số lần học tập đầy đủ 100%), dẫn tới tâm lý đối phó để "đạt chuẩn" thay vì thực chất chuyển biến về nhận thức, tư tưởng. Việc thiếu các tiêu chí đánh giá cụ thể cho từng chuẩn mực cũng gây khó khăn trong công tác thi đua khen thưởng và kỷ luật: khó xác định ai thật sự gương mẫu để khen, ai suy thoái để nhắc nhở, nếu chỉ dựa trên cảm nhận chung chung.

- Áp lực công việc và ảnh hưởng môi trường xã hội

Ngành Kiểm sát những năm qua chịu áp lực lớn do khối lượng công việc tăng, nhiều vụ án phức tạp, yêu cầu cải cách tư pháp cao. Áp lực công việc đôi khi khiến một số cán bộ căng thẳng, quá tải, nếu thiếu rèn luyện sẽ dễ dẫn đến hành vi ứng xử không chuẩn mực (như cáu gắt với dân, làm việc qua loa cho xong…). Bên cạnh đó, môi trường xã hội bên ngoài với mặt trái kinh tế thị trường cũng là nguyên nhân khách quan dẫn đến vi phạm đạo đức. Sự xuống cấp của một bộ phận đạo đức xã hội, tình trạng "chuộng tiền, coi nhẹ đạo lý" ngoài xã hội có thể ảnh hưởng vào đội ngũ cán bộ công quyền. Đặc biệt, các đường dây tội phạm kinh tế, tham nhũng luôn tìm cách mua chuộc, lôi kéo người thực thi pháp luật. Những cám dỗ này đặt người cán bộ Kiểm sát trước thử thách lớn. Nếu cơ chế phòng ngừa bên trong chưa chặt (ví dụ: bảo vệ nội bộ, kiểm soát tài sản thu nhập chưa hiệu quả), cán bộ sẽ dễ bị ảnh hưởng bởi môi trường xấu.

- Hạn chế của cơ chế, chính sách

Mặc dù các quy định đã có, nhưng cơ chế thực thi và môi trường pháp lý hỗ trợ có chỗ chưa hoàn thiện, tạo kẽ hở dẫn đến vi phạm.

Thứ nhất, chế tài xử lý vi phạm đạo đức công vụ trong nội bộ ngành Kiểm sát có lúc chưa đủ mạnh, hoặc chưa được thực hiện triệt để. Một số vi phạm nhỏ như ứng xử thiếu văn hóa, vi phạm nội quy thường chỉ bị nhắc nhở nội bộ, chưa có hình thức kỷ luật rõ ràng, làm giảm tính răn đe.

Thứ hai, chính sách đãi ngộ, khen thưởng đối với cán bộ liêm chính, tận tụy chưa thực sự tạo động lực. Thu nhập của Kiểm sát viên còn ở mức trung bình so với áp lực công việc và nguy cơ phải đối mặt với cám dỗ. Điều này có thể ảnh hưởng đến tâm lý và động lực tu dưỡng của cán bộ, dù không phải lý do để vi phạm, nhưng là yếu tố tác động. Thứ ba, cơ chế bảo vệ người tố giác, phản ánh sai phạm trong nội bộ chưa rõ ràng, khiến nhiều người chứng kiến đồng nghiệp vi phạm đạo đức nhưng ngại báo cáo vì sợ bị trù dập hoặc mang tiếng "đấu tố". Vì vậy, một số vi phạm vẫn âm thầm diễn ra mà không bị tố cáo kịp thời. Thứ tư, công tác đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức công vụ tuy có nhưng chưa thật chuyên sâu, chưa gắn với tình huống cụ thể của ngành. Chương trình đào tạo nghiệp vụ kiểm sát, bồi dưỡng cán bộ kiểm sát tập trung nhiều vào nghiệp vụ pháp luật, kỹ năng xét hỏi, luận tội..., trong khi nội dung về đạo đức nghề nghiệp, văn hóa ứng xử chưa có hàm lượng tương xứng. Những hạn chế về cơ chế, chính sách nêu trên chính là nguyên nhân "gốc rễ" khiến việc thực hiện

Quy tắc đạo đức ở một số nơi chưa được như mong muốn, do thiếu sự thúc đẩy và chế tài đủ mạnh.

- *Do đặc thù công tác kiểm sát*

Đặc thù của công tác kiểm sát là thực thi quyền lực nhà nước trong lĩnh vực tư pháp, thực hành quyền công tố và kiểm sát hoạt động tư pháp. Quyền hạn lớn có thể dễ dẫn tới sự chủ quan, tự cao ở một số người nếu thiếu rèn luyện khiêm tốn. Hơn nữa, tính chất công việc đòi hỏi tiếp xúc với nhiều tội phạm, vi phạm, lâu dần có thể làm một số cán bộ mài mòn lý tưởng, bị ảnh hưởng bởi những mặt tiêu cực ví dụ, chứng kiến nhiều vụ tham nhũng tinh vi có thể khiến cán bộ hoài nghi các giá trị đạo đức, hoặc nảy sinh tư tưởng vụ lợi. Việc thường xuyên phải xử lý các mối quan hệ phức tạp, thậm chí nguy hiểm, cũng khiến cán bộ kiểm sát đôi khi dè dặt, khép kín, chưa cởi mở học hỏi về văn hóa ứng xử. Những đặc thù này nếu không được nhận diện và quản lý tốt sẽ trở thành nguyên nhân làm nảy sinh hạn chế trong thực hiện chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp. Ví dụ, công chức kiểm sát mới vào ngành, đầy nhiệt huyết, nhưng khi vào thực tế công tác, thấy đồng nghiệp xung quanh có người nhũng nhiễu nhận tiền, nếu không có bản lĩnh vững vàng rất dễ bị sa ngã theo. Đây là do môi trường công tác đặc thù với nhiều rủi ro đạo đức nghề nghiệp chưa được kiểm soát tốt tạo nên. Ngành Kiểm sát nhân dân đã thấy rõ điều này và ban hành những quy tắc nghề nghiệp (như không gặp gỡ riêng bị can, bị cáo, đương sự, không dùng điện thoại tùy tiện trong xử lý án… tuy nhiên nếu việc giám sát chưa nghiêm thì đặc thù công tác vẫn là nguyên nhân dẫn đến vi phạm.

Tóm lại, các nguyên nhân của hạn chế trong thực hiện Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát rất đa chiều. Bao gồm chủ quan (phẩm chất, ý thức kỷ luật của cán bộ; trách nhiệm nêu gương của lãnh đạo) và khách quan (áp lực công việc; tác động tiêu cực của môi trường; bất cập cơ chế, chính sách; đặc thù nghề nghiệp). Những nguyên nhân này không tách rời mà có quan hệ biện chứng với nhau. Nhận diện đúng và đầy đủ nguyên nhân giúp chúng ta có cái nhìn sâu sắc hơn, là cơ sở để đề ra các giải pháp đồng bộ nhằm tiếp tục củng cố, nâng cao việc thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp trong thời gian tới.

3. Một số giải pháp hoàn thiện quy tắc chuẩn mực đạo đức và nâng cao hiệu quả thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp

Trong bối cảnh triển khai Chiến lược cải cách tư pháp và xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, Đảng và Nhà nước ta đã đặc biệt nhấn mạnh yêu cầu tăng cường đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ tư pháp. Nghị quyết số 49-NQ/TW (2005) về chiến lược cải cách tư pháp đến 2020 đã đề ra nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp *"trong sạch, vững mạnh, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt"*. Gần đây, Nghị quyết số 27-NQ/TW (2022) của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII tiếp tục khẳng định mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ,

công chức *"đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, chuyên nghiệp, liêm chính"*, xây dựng nền tư pháp *"công minh, nghiêm minh, liêm chính, không tham nhũng"*. Đây là định hướng chính trị, pháp lý quan trọng để ngành Kiểm sát hoàn thiện các quy định và biện pháp nâng cao hiệu quả thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp. Cụ thể như sau:

3.1. Giải pháp hoàn thiện quy tắc chuẩn mực đạo đức

Trước hết VKSNDTC cần rà soát và bổ sung, hoàn thiện các văn bản quy phạm nội bộ liên quan đến đạo đức công vụ của ngành Kiểm sát. Bên cạnh đó, cần tích hợp các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp vào hệ thống pháp luật và quy định hiện hành. Cụ thể, nội dung Quy tắc nên được dẫn chiếu trong Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân, Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn, để mỗi cán bộ Kiểm sát ý thức rằng tuân thủ Quy tắc không chỉ là yêu cầu nội bộ mà còn là nghĩa vụ theo luật định. Điều 2 Quy tắc đã xác định đây là căn cứ để đánh giá phẩm chất, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật cán bộ; do đó, các quy chế đánh giá cán bộ, quy định khen thưởng kỷ luật trong ngành cần cập nhật để gắn chặt việc chấp hành Quy tắc với tiêu chí đánh giá, xếp loại hàng năm. Chẳng hạn, Quy định về xử lý kỷ luật trong ngành Kiểm sát cũng nên bổ sung tình tiết vi phạm chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp là căn cứ xem xét kỷ luật. VKSND tối cao cần ban hành hướng dẫn phân loại vi phạm đạo đức thành các cấp độ (nhẹ, vừa, nghiêm trọng), với khung chế tài tương ứng. Đồng thời, giao trách nhiệm giám sát thực hiện Quy tắc cho bộ phận tổ chức cán bộ và thanh tra; Gắn kết kết quả chấp hành đạo đức với hồ sơ cán bộ (phiếu đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm); Tích hợp nội dung vi phạm đạo đức vào sinh hoạt chi bộ định kỳ, nhằm nâng cao giám sát nội bộ. Việc này bảo đảm mọi vi phạm đạo đức nghề nghiệp đều được xử lý nghiêm minh, tạo sức răn đe và phòng ngừa từ sớm, đúng tinh thần "thượng tôn pháp luật" trong Nhà nước pháp quyền.

VKSNDTC cần ban hành hướng dẫn chi tiết về triển khai Quy tắc để các đơn vị cơ sở áp dụng thống nhất. Mặc dù Quy tắc đã liệt kê 5 phẩm chất cốt lõi (Công minh, Chính trực, Khách quan, Thận trọng, Khiêm tốn), nhưng để đi vào cuộc sống, cần cần được cụ thể hóa bằng: (i) hành vi điển hình; (ii) tần suất xuất hiện; (iii) hậu quả cụ thể nếu vi phạm; cụ thể hóa thành những chuẩn mực ứng xử cụ thể theo từng vị trí công tác. Ví dụ, hướng dẫn có thể diễn giải thế nào là "công minh" trong thực hành quyền công tố (như không để tình cảm riêng tư chi phối quyết định truy tố), thế nào là "thận trọng" trong hoạt động kiểm sát điều tra (như kiểm tra kỹ lưỡng chứng cứ trước khi phê chuẩn các quyết định tố tụng)… Việc cụ thể hóa giúp cán bộ kiểm sát dễ dàng tự soi chiếu hành vi hàng ngày với yêu cầu của Quy tắc, tránh tình trạng hiểu mơ hồ, hình thức. Hơn nữa, cần đồng bộ Quy tắc này với các bộ quy tắc ứng xử khác của ngành và của công chức nói chung. Hiện nay, ngoài Quy tắc riêng của ngành Kiểm sát, đội ngũ công chức còn chịu sự điều chỉnh của Đề án Văn hóa công vụ (Quyết định

1847/QĐ-TTg năm 2018) và Quy tắc ứng xử của công chức, viên chức do Bộ Nội vụ ban hành. Các văn bản này đề cao tác phong chuyên nghiệp, trách nhiệm, minh bạch của đội ngũ cán bộ, công chức. Do đó, VKSNDTC cần hướng dẫn các đơn vị kết hợp thực hiện Quy tắc của ngành với các quy định chung về văn hóa công vụ, quy tắc ứng xử, bảo đảm cán bộ Kiểm sát vừa tuân thủ chuẩn mực riêng của ngành, vừa đáp ứng yêu cầu chung của nền công vụ. Chẳng hạn, quy định về trang phục chỉnh tề, giao tiếp chuẩn mực… trong Quyết định 1847/QĐ-TTg cũng cần được quán triệt đến cán bộ Kiểm sát các cấp để xây dựng hình ảnh người cán bộ Kiểm sát văn minh, hiện đại.

Mặt khác, cần gắn việc thực hiện Quy tắc với các chủ trương, chỉ thị của Đảng về xây dựng đạo đức cán bộ. Đặc thù của Việt Nam là sự lãnh đạo của Đảng trong xây dựng đạo đức công vụ. Nhiều chỉ thị, nghị quyết của Đảng yêu cầu nêu cao vai trò tiên phong gương mẫu của cán bộ, đảng viên và tăng cường giáo dục đạo đức cách mạng. Điển hình, Kết luận số 01-KL/TW (2021) của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị 05-CT/TW đã nhấn mạnh việc đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, trong đó trọng tâm là ngăn chặn sự suy thoái về tư tưởng, đạo đức và nêu gương của đảng viên. Ngành Kiểm sát cần cụ thể hóa yêu cầu này bằng cách lồng ghép việc thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp với các phong trào học tập và làm theo gương Bác, thực hiện Quy định nêu gương trong Đảng. Viện kiểm sát các cấp nên yêu cầu mỗi đảng viên, nhất là người đứng đầu, đăng ký kế hoạch nêu gương gắn với 5 đức tính "Công minh, Chính trực, Khách quan, Thận trọng, Khiêm tốn", coi đây là tiêu chí quan trọng đánh giá đảng viên cuối năm. Việc liên thông giữa kỷ luật Đảng và kỷ luật hành chính sẽ tạo sức mạnh tổng hợp để chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp được tuân thủ một cách tự giác và nghiêm túc.

VKSNDTC cần chủ động đề xuất, kiến nghị với các cơ quan có thẩm quyền trong hệ thống chính trị nhằm tạo môi trường thể chế thuận lợi cho việc xây dựng đạo đức công vụ. Chẳng hạn, kiến nghị hoàn thiện các quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực theo hướng tăng cường minh bạch, công khai trong hoạt động của cơ quan tư pháp, để giảm nguy cơ cán bộ vi phạm đạo đức do bị cám dỗ bởi lợi ích vật chất. Hiện nay, Luật Phòng chống tham nhũng năm 2018 và văn bản hướng dẫn đã yêu cầu các cơ quan, đơn vị định kỳ chuyển đổi vị trí công tác, kiểm soát xung đột lợi ích và thực hiện quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức. Ngành Kiểm sát cần tiếp tục đóng góp ý kiến để hoàn thiện các quy định này, bảo đảm chúng phù hợp với đặc thù hoạt động tư pháp. Đồng thời, kiến nghị cấp có thẩm quyền ban hành chính sách đãi ngộ hợp lý (tiền lương, phụ cấp) cho cán bộ tư pháp, qua đó đảm bảo đời sống và giảm động cơ vi phạm đạo đức vì thu nhập. Đây là giải pháp căn cơ, lâu dài mang tính thể chế, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ Kiểm sát "vừa hồng, vừa chuyên" trong điều kiện kinh tế – xã hội hiện nay.

Hệ thống giám sát hiện tại vẫn thiên về nội bộ, thiếu kênh tiếp nhận đánh giá từ người dân, cơ quan phối hợp hoặc báo chí. Điều này khiến một số hành vi sai phạm chỉ bị phát hiện khi đã gây hậu quả nghiêm trọng. Do đó, cần nghiên cứu thiết lập các kênh phản hồi bên ngoài như: Hòm thư đạo đức tại VKSND các cấp; Đường dây nóng phản ánh hành vi ứng xử không chuẩn mực; Phiếu khảo sát ẩn danh người dân trong các vụ án hình sự, dân sự; Cơ chế bảo vệ người tố giác đạo đức trong nội bộ.

3.2. Nâng cao hiệu quả thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp

- Đổi mới tổ chức triển khai thực hiện Quy tắc

Nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc tổ chức triển khai thực hiện Quy tắc. Lãnh đạo Viện kiểm sát các cấp phải thật sự gương mẫu, coi trọng công tác xây dựng đạo đức công vụ trong đơn vị mình. Mỗi Viện trưởng và trưởng phòng cần xác định việc chỉ đạo thực hiện Quy tắc là một nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên. Cụ thể, định kỳ hàng quý hoặc sáu tháng, lãnh đạo cần tổ chức các cuộc họp chuyên đề về đạo đức công vụ để kiểm điểm tình hình thực hiện Quy tắc trong đơn vị: đánh giá những mặt làm được, những hạn chế, trường hợp nào có biểu hiện vi phạm cần uốn nắn. Việc đưa nội dung đạo đức vào sinh hoạt định kỳ giúp tạo diễn đàn trao đổi, nhắc nhở liên tục, tránh tình trạng "đầu voi đuôi chuột" sau khi phát động ban đầu. Theo kinh nghiệm của VKSND TP. Hà Nội, duy trì giao ban tuần, họp tháng kết hợp lồng ghép nội dung giáo dục đạo đức nghề nghiệp đã giúp lãnh đạo nắm bắt kịp thời tâm tư, thái độ của công chức, qua đó kịp thời chấn chỉnh và gắn việc thực hiện chuyên môn với siết chặt kỷ luật[93]. Bài học này cần nhân rộng ra các đơn vị khác.

Song song, cơ chế tổ chức thực hiện cần được đổi mới theo hướng tăng tính chủ động, sáng tạo ở cấp cơ sở, thay vì thụ động chờ hướng dẫn từ trên. Mỗi đơn vị có thể lựa chọn những hình thức phù hợp để cụ thể hóa Quy tắc thành hoạt động thường xuyên. Chẳng hạn, một số Viện kiểm sát địa phương đã tổ chức cho cán bộ kiểm sát ký cam kết thực hiện chuẩn mực đạo đức hằng năm, tạo một lời nhắc nhở trang trọng về trách nhiệm tu dưỡng và là căn cứ để kiểm điểm cuối năm. Nhiều đơn vị cũng thiết lập Tổ kiểm tra công vụ hoạt động thường xuyên, luân phiên thành viên, qua đó mọi cán bộ đều có lúc tham gia giám sát đồng nghiệp – một hình thức *"tự quản"* sáng tạo nhằm nâng cao ý thức chấp hành Quy tắc từ bên trong. Đây là những cách làm hay cần khuyến khích nhân rộng.

Lãnh đạo Viện kiểm sát các cấp cần phát động các phong trào thi đua gắn với thực hiện đạo đức công vụ. Thi đua cần kết hợp hoàn thành chuyên môn với thi đua xây dựng văn hóa công sở, thực hiện lối sống công vụ mẫu mực. Ví dụ, có thể tổ chức phong trào "Mỗi ngày một việc tốt vì Nhân dân" trong ngành

---

[93] https://vkshanoi.gov.vn/chi-tiet-tin/nang-cao-viec-thuc-hien-quy-tac-chuan-muc-dao-duc-nghe-nghiep-cua-nguoi-can-bo-ki-19298.html

Kiểm sát, khuyến khích cán bộ ghi nhận và chia sẻ những việc làm cụ thể thể hiện tinh thần tận tụy, liêm chính, công bằng khi phục vụ người dân và bảo vệ pháp luật. Những đơn vị, cá nhân thực hiện tốt cần được biểu dương, khen thưởng kịp thời. Nhân rộng các mô hình tiêu biểu và cách làm hiệu quả trong thực thi công vụ, xây dựng văn hóa liêm chính cũng là một nội dung thi đua quan trọng. Bằng cách tôn vinh gương người tốt, việc tốt và chia sẻ kinh nghiệm, các giá trị đạo đức nghề nghiệp sẽ thấm sâu hơn vào nhận thức và hành động của mỗi cán bộ kiểm sát. Đồng thời, thi đua cũng góp phần tạo không khí cạnh tranh lành mạnh để mọi người phấn đấu hoàn thiện mình.

Tăng cường sự phối hợp giữa các tổ chức đoàn thể và cơ quan chức năng trong triển khai Quy tắc. Trong mỗi đơn vị kiểm sát, ngoài lãnh đạo chính quyền còn có tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Ban Thanh tra nhân dân... Tất cả đều có vai trò trong giám sát, giáo dục đạo đức lối sống cho cán bộ. Do đó, cần thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa cấp ủy Đảng với lãnh đạo đơn vị, giữa chính quyền với các đoàn thể để đồng bộ các biện pháp quản lý về chính trị tư tưởng, đạo đức. Ví dụ, Chi bộ Đảng phối hợp cùng Ban Thanh tra nhân dân tổ chức sinh hoạt chuyên đề về "tự soi, tự sửa" theo Quy tắc; Công đoàn tham gia nắm bắt tâm tư, phản ánh kịp thời những biểu hiện vi phạm đạo đức của đoàn viên. Sự phối hợp này tạo nên mạng lưới giám sát đa chiều, giúp phát hiện sớm vấn đề và hỗ trợ cán bộ rèn luyện. Ngoài ra, VKSNDTC cũng cần phối hợp với TANDTC và các cơ quan tư pháp khác để xây dựng môi trường liêm chính chung trong hoạt động tư pháp. Việc ký kết các quy chế phối hợp liên ngành về xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp trong sạch, vững mạnh sẽ giúp chia sẻ thông tin, kinh nghiệm và tăng sức mạnh tập thể trong việc thực hiện các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp.

Đổi mới cách thức thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp không chỉ giới hạn trong nội bộ ngành, mà còn liên quan đến sự tham gia của xã hội và người dân. Chúng ta cần coi trọng việc công khai, minh bạch hoạt động của cơ quan Kiểm sát, tạo điều kiện để Nhân dân giám sát. Lắng nghe ý kiến góp ý, phê bình của người dân đối với thái độ, tinh thần phục vụ của cán bộ Kiểm sát chính là một kênh hữu hiệu để uốn nắn kịp thời hành vi lệch chuẩn. Như Chỉ thị số 03/CT-VKSTC (2023) của Viện trưởng VKSNDTC về tăng cường phòng chống tham nhũng trong ngành đã nêu, cần *"tạo điều kiện để công chức, viên chức và Nhân dân tham gia phát hiện, đấu tranh PCTN, tiêu cực"*, đồng thời bảo vệ người tố cáo và xử lý nghiêm người bao che, cản trở. Tinh thần này nên được mở rộng sang lĩnh vực đạo đức công vụ nói chung. Cụ thể, VKSNDTC có thể thiết lập đường dây nóng hoặc hộp thư góp ý để người dân phản ánh về thái độ phục vụ của Kiểm sát viên. Mọi phản ánh cần được kiểm tra, xác minh và phản hồi công khai, xem đó như một "phiếu đánh giá" từ người dân cho chất lượng đạo đức công vụ của ngành. Khi người dân thấy ý kiến của mình được trân trọng

và cán bộ có chuyển biến sau góp ý, uy tín của Ngành sẽ được nâng lên, tạo mối quan hệ gần gũi, tin cậy giữa cơ quan Kiểm sát và Nhân dân. Đây chính là mục tiêu cuối cùng của việc thực hiện Quy tắc đạo đức: đáp ứng sự kỳ vọng của Đảng, Nhà nước và Nhân dân về một nền tư pháp liêm chính, phụng sự.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức công vụ

Đào tạo và bồi dưỡng đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ Kiểm sát có phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu. Để Quy tắc đạo đức nghề nghiệp thấm nhuần vào mỗi cán bộ, trước tiên cần bắt đầu từ khâu tuyển dụng, đào tạo ban đầu. Các chương trình đào tạo nghiệp vụ kiểm sát tại Trường Đại học kiểm sát cần cập nhật nội dung về 5 chuẩn mực đạo đức của người cán bộ Kiểm sát. Cần xây dựng học phần riêng về đạo đức công vụ và văn hóa công sở trong chương trình bồi dưỡng kiểm sát viên sơ cấp, trung cấp, cao cấp. Học phần này không chỉ truyền đạt lý thuyết về các chuẩn mực "Công minh, Chính trực…" mà quan trọng hơn, thông qua tình huống giả định, mô phỏng để học viên rèn luyện kỹ năng ra quyết định đúng đắn trong các tình huống dễ nảy sinh xung đột giá trị (như khi bị bạn bè, người thân tác động vào vụ án, khi phải lựa chọn giữa lợi ích cá nhân và lợi ích tập thể…). Các tình huống xử lý tình huống vi phạm đạo đức nghề nghiệp cũng cần được đưa vào như bài tập bắt buộc. Ví dụ, học viên thảo luận cách xử lý khi phát hiện đồng nghiệp nhận quà biếu của bị can, đương sự, hay khi cấp trên chỉ đạo không phù hợp với quy định pháp luật. Việc đào tạo gắn với tình huống thực tế sẽ giúp trang bị cho cán bộ trẻ nền tảng đạo đức nghề nghiệp vững chắc ngay từ đầu, hình thành bản lĩnh và kỹ năng giữ vững nguyên tắc trong môi trường công tác phức tạp. Trong quá trình bồi dưỡng, cần khuyến khích trao đổi, thảo luận mở để cán bộ chia sẻ những khó khăn gặp phải và cùng đề xuất cách giải quyết. Môi trường học tập cởi mở sẽ giúp mài giũa nhận thức và củng cố niềm tin đạo đức cho đội ngũ. Các lớp bồi dưỡng ngắn hạn có thể mời chuyên gia tâm lý trao đổi về đạo đức nghề nghiệp dưới góc nhìn liên ngành, giúp cán bộ kiểm sát mở rộng nhận thức và học hỏi từ ngành khác.

Đặc biệt, cần phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ lâu năm, lãnh đạo gương mẫu, tấm gương sống động từ những người đi trước. VKSNDTC và các VKS cấp cao, VKS tỉnh nên tổ chức các buổi tọa đàm, nói chuyện chuyên đề mà diễn giả là những kiểm sát viên cao cấp, những cán bộ đã kinh qua thử thách và giữ vững phẩm chất. Họ có thể chia sẻ bài học kinh nghiệm quý báu: làm thế nào để giữ chính trực khi giải quyết vụ án có tác động lớn, làm sao để giữ khách quan khi đối mặt với áp lực "xin xỏ" từ nhiều phía. Những câu chuyện *"truyền lửa"* này sẽ gây ấn tượng mạnh, định hướng suy nghĩ và hành vi cho thế hệ trẻ. Đây cũng là hình thức *"đào tạo tại chỗ"* hiệu quả, không chỉ về chuyên môn mà còn truyền thụ kinh nghiệm ứng xử, tác phong, lề lối làm việc, thái độ, hành vi chuẩn mực. Như vậy, thông qua sự kèm cặp, chỉ bảo hàng ngày của các thế hệ đi

trước, đạo đức nghề nghiệp dần dần thấm vào nếp nghĩ, nếp làm của cán bộ trẻ một cách tự nhiên.

- Nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, giám sát việc thực hiện đạo đức nghề nghiệp

Để Quy tắc đạo đức nghề nghiệp thực sự có sức sống, cần xây dựng một cơ chế thanh tra, giám sát *chủ động, thường xuyên và nghiêm minh*. Trước hết, VKSND tối cao cần phát huy mạnh mẽ vai trò của Thanh tra Ngành. Thanh tra VKSNDTC nên tham mưu lãnh đạo xây dựng kế hoạch thanh tra hàng năm có nội dung về kiểm tra việc chấp hành Quy tắc đạo đức và quy tắc ứng xử tại các đơn vị. Trong mỗi cuộc thanh tra định kỳ hoặc đột xuất đối với VKS cấp dưới, ngoài việc kiểm tra chuyên môn, cần lồng ghép kiểm tra việc thực hiện các chuẩn mực đạo đức: tác phong làm việc, thái độ phục vụ dân, sự liêm chính trong giải quyết vụ án… Kết quả thanh tra phải đánh giá được ưu điểm, hạn chế trong thực hiện Quy tắc tại đơn vị đó, chỉ ra nguyên nhân và trách nhiệm cụ thể. Chẳng hạn, nếu phát hiện hiện tượng cán bộ sách nhiễu, gây phiền hà trong khi thi hành công vụ, đoàn thanh tra cần làm rõ có hay không sự buông lỏng quản lý của lãnh đạo, có biểu hiện lợi ích nhóm không. Trên cơ sở đó, kiến nghị xử lý kỷ luật thích đáng cũng như chấn chỉnh, khắc phục kịp thời. Việc kiên quyết xử lý kỷ luật các trường hợp vi phạm đạo đức nghề nghiệp là lời cảnh báo hữu hiệu nhất đối với những ai có ý định lạm quyền, sai phạm. Thống kê 5 năm qua, các cơ quan trong cả nước đã xử lý tới *2.906 cán bộ, công chức vi phạm quy tắc ứng xử, quy tắc đạo đức nghề nghiệp*[94]. – một con số cho thấy tính nghiêm trọng của vấn đề và sự cần thiết của giám sát chặt chẽ. Đối với ngành Kiểm sát, mỗi khi phát hiện vi phạm, cần xử lý nghiêm minh, công khai kết quả (ví dụ thông báo trong ngành hoặc trên bản tin nội bộ) để làm gương răn đe. Bên cạnh thanh tra cấp trên, cần phát huy cơ chế tự kiểm tra và giám sát nội bộ tại mỗi đơn vị như việc thành lập các Tổ kiểm tra công vụ luân phiên, Ban thanh tra nhân dân hoạt động thực chất sẽ tạo tầng giám sát ngay từ cơ sở. Kết quả kiểm tra được báo cáo trước hội nghị cán bộ công chức định kỳ, bảo đảm tính minh bạch. Mọi cán bộ cũng có thể thông qua Ban thanh tra nhân dân để phản ánh hiện tượng vi phạm của đồng nghiệp một cách kín đáo, tránh tâm lý e ngại "mất đoàn kết". Ở cấp độ rộng hơn, sự giám sát của cơ quan dân cử và mặt trận tổ quốc đối với việc tuân thủ đạo đức công vụ cũng cần được tăng cường. Các đoàn đại biểu Quốc hội, HĐND khi giám sát hoạt động của cơ quan tư pháp địa phương nên chú ý tới khía cạnh đạo đức nghề nghiệp của cán bộ kiểm sát. Mặt trận Tổ quốc các cấp và các tổ chức thành viên (Hội Luật gia, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ…) có thể tổ chức các diễn đàn góp ý xây dựng Ngành, tạo điều kiện để người dân, luật sư, cơ quan báo chí phản ánh trung thực về phong cách, thái độ của cán

[94] https://baovephapluat.vn/chong-tham-nhung-lang-phi/xu-ly-ky-luat-264-ca-nhan-thieu-trach-nhiem-de-xay-ra-tham-nhung-171011.html

bộ Kiểm sát khi thi hành nhiệm vụ. Những kênh thông tin đa dạng này sẽ bổ trợ cho công tác thanh tra nội bộ, giúp ngành Kiểm sát có cái nhìn toàn diện và khách quan hơn về mức độ chấp hành đạo đức công vụ của đội ngũ. Từ đó có biện pháp điều chỉnh phù hợp, tránh để xảy ra vi phạm nghiêm trọng mới phát hiện.

Một giải pháp thiết thực khác là xây dựng các bộ tiêu chí và chỉ số đánh giá định lượng về việc thực hiện đạo đức nghề nghiệp, nhằm đo lường hiệu quả giám sát. VKSNDTC có thể nghiên cứu ban hành Bộ chỉ số đánh giá việc tuân thủ Quy tắc đạo đức ở các đơn vị, tương tự như cách thức đánh giá cải cách hành chính. Bộ chỉ số này có thể bao gồm: số lượt cán bộ vi phạm bị xử lý; số ý kiến phản ánh của người dân; kết quả khảo sát sự hài lòng của đối tượng làm việc với kiểm sát viên; tỷ lệ cán bộ ký cam kết đạo đức; v.v. Mỗi tiêu chí cho điểm và lượng hóa thành xếp hạng thi đua về đạo đức công vụ. Định kỳ hàng năm, VKSNDTC công bố danh sách các đơn vị đạt điểm cao (thực hiện tốt Quy tắc, không có vi phạm) và những đơn vị điểm thấp (xảy ra nhiều vụ việc phải xử lý). Việc "nêu tên" này tạo áp lực thi đua lành mạnh, buộc các đơn vị yếu kém phải quyết liệt chấn chỉnh, đồng thời biểu dương những tập thể làm tốt để nhân rộng. Đây cũng là căn cứ để lãnh đạo Ngành xem xét về năng lực quản lý của Viện trưởng VKS địa phương: nơi nào hai năm liền xếp hạng thấp về đạo đức công vụ thì cần xem xét trách nhiệm và có thể điều chuyển, thay thế cán bộ lãnh đạo tại đó.

Song song với giám sát, thanh tra từ phía cơ quan quản lý, cũng rất cần thúc đẩy giám sát dựa vào cộng đồng và dư luận xã hội. Trong thời đại công nghệ thông tin, *truyền thông và mạng xã hội* có tác động mạnh mẽ đến việc giám sát hành vi công chức. Ngành Kiểm sát nên chủ động hợp tác với cơ quan báo chí trong việc thông tin kịp thời các chủ trương xây dựng đạo đức công vụ, cũng như công khai các trường hợp điển hình (tốt và xấu). Ví dụ, khi có cán bộ vi phạm bị xử lý, có thể cung cấp thông tin chính thức cho các cơ quan báo chí của Ngành hoặc đăng tải trên cổng thông tin điện tử của VKSNDTC. Sự công khai minh bạch này vừa có tác dụng răn đe, vừa cho thấy quyết tâm làm trong sạch đội ngũ, lấy lại niềm tin cho nhân dân. Ngược lại, cũng cần chủ động tuyên truyền những tấm gương sáng về liêm khiết, tận tụy trong Ngành để định hướng dư luận tích cực. Khi người dân, báo chí thấy rằng ngành Kiểm sát có những con người cụ thể, câu chuyện cụ thể về giữ vững đạo đức giữa thử thách, họ sẽ có cách nhìn thiện cảm hơn, từ đó đồng hành cùng giám sát và ủng hộ Ngành. Đây là quá trình tương tác hai chiều: giám sát tốt sẽ nâng cao đạo đức, đạo đức tốt lại củng cố niềm tin xã hội, và niềm tin ấy làm nền tảng cho giám sát cộng đồng bền vững hơn.

Tựu trung, nâng cao hiệu quả thanh tra, kiểm tra, giám sát đòi hỏi quyết tâm *"làm mạnh, làm đều và làm minh bạch"*. Việc kiểm tra phải được tiến hành liên tục ở mọi cấp; phát hiện vi phạm phải xử lý nghiêm, "không có vùng cấm";

kết quả phải công khai để toàn Ngành và xã hội cùng biết. Có như vậy, Quy tắc đạo đức nghề nghiệp mới thực sự trở thành *"pháp lệnh"* trong ý thức cán bộ Kiểm sát, để mỗi người *"tự giác tuân thủ khi không có ai nhìn, và nghiêm chỉnh chấp hành khi được giám sát"*. Kỷ luật, kỷ cương của Ngành sẽ được tăng cường, góp phần xây dựng VKSND các cấp *"liêm chính, vững mạnh, phục vụ Nhân dân"*.

- Ứng dụng công nghệ và truyền thông trong xây dựng đạo đức công vụ

Ngành Kiểm sát cần chủ động áp dụng các giải pháp công nghệ thông tin và truyền thông để nâng cao hiệu quả giáo dục, giám sát và tuyên truyền về đạo đức nghề nghiệp.

Công nghệ thông tin cũng có vai trò quan trọng trong giám sát việc chấp hành đạo đức công vụ. Việc xây dựng các cơ sở dữ liệu và phần mềm quản lý nội bộ cho phép theo dõi một số chỉ số hoạt động có liên quan đến đạo đức. Ví dụ, Hệ thống quản lý án điện tử có thể thống kê thời gian giải quyết mỗi vụ việc của từng kiểm sát viên; nếu có trường hợp kéo dài bất thường có thể là dấu hiệu cán bộ thiếu trách nhiệm hoặc có vấn đề (tiêu cực) cần thanh tra. Tương tự, xây dựng cơ sở dữ liệu về khiếu nại, tố cáo đối với cán bộ sẽ giúp phát hiện những cá nhân thường bị phàn nàn về thái độ công tác, từ đó có biện pháp chấn chỉnh kịp thời. Việc quản lý hồ sơ kỷ luật cán bộ cũng cần được tin học hóa: tất cả quyết định kỷ luật liên quan vi phạm quy tắc ứng xử, đạo đức đều nhập vào hệ thống, để khi xem xét bổ nhiệm, khen thưởng có thể tra cứu tránh bỏ sót tiền sự. Hơn nữa, có thể ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) ở mức độ nhất định trong giám sát hoạt động; chẳng hạn AI phân tích văn bản các bản kiến nghị, báo cáo kiểm sát của kiểm sát viên để phát hiện ngôn từ, dấu hiệu bất thường (vi phạm chuẩn mực khách quan, công tâm). Tuy đây là những giải pháp dài hạn và phức tạp, nhưng Ngành nên từng bước nghiên cứu áp dụng, kết hợp cùng quá trình chuyển đổi số trong hoạt động tư pháp nói chung.

Về truyền thông, cần tận dụng sức mạnh của các kênh truyền thông hiện đại để lan tỏa các giá trị đạo đức và hình ảnh tích cực của ngành Kiểm sát. VKSNDTC và các VKS địa phương nên chủ động phối hợp với các cơ quan báo chí xây dựng chuyên mục về đạo đức công vụ, ví dụ trên Báo Bảo vệ pháp luật, Tạp chí Kiểm sát hoặc Cổng thông tin điện tử. Những chuyên mục này đăng tải các bài viết, phóng sự về chủ đề xây dựng đạo đức, nêu gương người tốt việc tốt, phê phán các hiện tượng tiêu cực. Chẳng hạn, có thể có loạt bài "Gương sáng Kiểm sát viên" kể về những kiểm sát viên tận tụy, liêm chính; hoặc "Những bài học từ sai phạm" rút kinh nghiệm từ các vụ vi phạm đạo đức đã bị xử lý (nêu chung, tránh nêu tên cá nhân nếu không cần thiết). Bên cạnh đó, tận dụng mạng xã hội (Facebook, Zalo, YouTube…) một cách phù hợp cũng rất cần thiết, nhất là để tiếp cận lớp cán bộ trẻ. Ví dụ, xây dựng các video ngắn, infographic về 5 đức tính Hồ Chí Minh dạy cán bộ Kiểm sát, đăng trên fanpage của Ngành để cán

bộ và người dân cùng xem, chia sẻ. Những nội dung truyền thông hấp dẫn, hiện đại sẽ giúp "mềm hóa" các bài học đạo đức khô khan, khiến chúng dễ nhớ, dễ thấm hơn với mọi người.

Một sáng kiến có thể xem xét là tạo ra Ứng dụng di động (mobile app) dành riêng cho cán bộ ngành Kiểm sát, như một "Cẩm nang đạo đức điện tử". Ứng dụng này có thể có các chức năng: tra cứu nhanh các quy định về đạo đức (Quy tắc 5 chuẩn mực, các văn bản có liên quan), ngân hàng tình huống và giải pháp gợi ý, mục hỏi đáp về những tình huống khó xử lý, và thậm chí một mục để cán bộ tự đánh giá mức độ tuân thủ đạo đức của bản thân. App cũng có thể tích hợp kênh phản ánh kiến nghị bảo mật, để cán bộ nếu thấy đồng nghiệp hoặc cấp trên có dấu hiệu vi phạm đạo đức thì báo cáo (có thể ẩn danh) lên Ban Thanh tra. Việc áp dụng một công cụ hiện đại như vậy thể hiện sự bắt kịp xu thế chuyển đổi số, đồng thời tạo tiện ích thực sự để hỗ trợ cán bộ trong hành trình rèn luyện đạo đức nghề nghiệp.

Cuối cùng, không thể thiếu việc ứng dụng công nghệ để công khai, minh bạch hoạt động, qua đó phòng ngừa vi phạm đạo đức từ xa. Chính phủ điện tử, chính quyền số đang được xây dựng, ngành Kiểm sát cũng cần hòa vào xu thế ấy. Càng nhiều dịch vụ công và hoạt động được xử lý trực tuyến, tự động hóa thì càng giảm tương tác trực tiếp, giảm nguy cơ tiêu cực nảy sinh. Thí dụ, áp dụng hệ thống thụ lý, phân công án tự động dựa trên phần mềm sẽ ngăn chặn việc lãnh đạo tùy tiện can thiệp phân án (loại bỏ nghi ngờ "chọn người xử lý vụ án vì mục đích riêng"). Hay như triển khai công bố văn bản, quyết định tố tụng của Viện kiểm sát, Kiểm sát viên trên cổng thông tin giúp người dân giám sát được tiến độ và kết quả xử lý vụ việc, khiến kiểm sát viên phải có trách nhiệm hơn, không thể chậm trễ, trì hoãn vô cớ hoặc quyết định thiếu công tâm. Tất cả các giải pháp công nghệ nhằm tăng tính minh bạch đều gián tiếp nâng cao đạo đức công vụ. Khi công việc được soi chiếu công khai, người cán bộ sẽ tự giác hành xử đúng mực, và nếu có sai phạm cũng khó che đậy.

Những nhóm giải pháp nêu trên đều hướng tới mục tiêu cuối cùng góp phần xây dựng cán bộ kiểm sát *"vừa hồng, vừa chuyên"*, đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách tư pháp và xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN. Từ việc hoàn thiện thể chế, đổi mới cách thức tổ chức thực hiện, tăng cường đào tạo, cho đến việc giám sát chặt chẽ và ứng dụng công nghệ – tất cả phải được tiến hành đồng bộ, thống nhất từ cấp VKSND tối cao đến từng Viện kiểm sát cơ sở. Sự thành công của các giải pháp này đòi hỏi quyết tâm chính trị cao, sự kiên trì và tinh thần trách nhiệm của toàn Ngành, dưới sự lãnh đạo của Đảng và sự ủng hộ của Nhân dân.

Kết luận:

Thực tiễn đã cho thấy, bất cứ một nền tư pháp tiến bộ nào cũng phải dựa trên nền tảng đạo đức nghề nghiệp vững chắc của đội ngũ những người thực thi

công lý. Đối với mỗi cán bộ kiểm sát càng phải khắc ghi và thực hiện chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp do Ngành ban hành, đưa những chuẩn mực ấy thấm sâu vào suy nghĩ và việc làm. Trong thời gian tới, với quyết tâm của toàn thể cán bộ, công chức, Kiểm sát viên trong toàn Ngành, thực hiện tốt chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp thì hình ảnh người cán bộ Kiểm sát *"vừa hồng, vừa chuyên"* – có đức có tài, vừa công minh, chính trực trong thực thi pháp luật, vừa khiêm tốn, nhân văn trong cuộc sống sẽ ngày càng được củng cố, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và phục vụ Nhân dân, xứng đáng với lời dạy của Bác Hồ và sự tin cậy của Đảng, Nhà nước./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Viện Kiểm sát nhân dân tối cao (2022), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2022 của Ngành Kiểm sát nhân dân số 188/BC-VKSTC ngày 27/12/2022*.

2. Viện Kiểm sát nhân dân tối cao (2023), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 của Ngành Kiểm sát nhân dân số 175/BC-VKSTC ngày 20/12/2023*.

3. Viện Kiểm sát nhân dân tối cao (năm 2024) *Báo cáo tổng kết công tác của Ngành Kiểm sát nhân dân số 168/BC-VKSTC ngày 12/12/2024*.

4. Vụ Tổ chức cán bộ, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao (2024), *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức cán bộ năm 2024 số 160/BC-V15 ngày 09/12/2024*.

5. Lý luận Chính trị, *Một số giải pháp bảo đảm công tác kiểm sát án hình sự của Viện kiểm sát nhân dân*. https://lyluanchinhtri.vn/mot-so-giai-phap-bao-dam-cong-tac-kiem-sat-an-hinh-su-cua-vien-kiem-sat-nhan-dan-3219.html.

6. Thanh tra Chính phủ, *Khởi tố mới nhiều cán bộ ngành công an, kiểm sát, tòa án, thi hành án về tội nhận hối lộ, tham ô*. https://thanhtra.com.vn/tin-trong-nuoc-A7403F0EC/khoi-to-moi-nhieu-can-bo-nganh-cong-an-kiem-sat-toa-an-thi-hanh-an-ve-toi-nhan-hoi-lo-tham-o-FF36C3FAD.html.

7. Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội, *Nâng cao việc thực hiện quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát*. https://vkshanoi.gov.vn/chi-tiet-tin/nang-cao-viec-thuc-hien-quy-tac-chuan-muc-dao-duc-nghe-nghiep-cua-nguoi-can-bo-ki-19298.html.

8. VnExpress, *Kiểm sát viên với hối lộ 20 triệu đồng và 13 quả trứng đà điểu*. https://vnexpress.net/kiem-sat-vien-voi-hoi-lo-20-trieu-dong-va-13-qua-trung-da-dieu-4287259.html.

9. Xây dựng Chính sách (2023), *Triển khai chỉ đạo của Ủy ban Kiểm tra Trung ương về thi hành kỷ luật cán bộ*. https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/trien-khai-chi-dao-cua-uy-ban-kiem-tra-trung-uong-ve-thi-hanh-ky-luat-can-bo-119230416123503252.html.

10. Báo Bảo vệ pháp luật, *Siết chặt kỷ luật, kỷ cương công vụ trong ngành Kiểm sát nhân dân*. https://baovephapluat.vn/cai-cach-tu-phap/dien-

dan/siet-chat-ky-luat-ky-cuong-cong-vu-trong-nganh-kiem-sat-nhan-dan-142271.html.

11. Báo Bảo vệ pháp luật, *Xử lý kỷ luật 264 cá nhân thiếu trách nhiệm để xảy ra tham nhũng*. https://baovephapluat.vn/chong-tham-nhung-lang-phi/xu-ly-ky-luat-264-ca-nhan-thieu-trach-nhiem-de-xay-ra-tham-nhung-171011.html.

12. United Nations. (1990). *Guidelines on the Role of Prosecutors*. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/guidelines-role-prosecutors.

13. United Nations Office on Drugs and Crime. (2017). *National Anti-Corruption Strategies: A Practical Guide for Development and Implementation*.

Tham luận 6:

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC VÀ ỨNG XỬ NGHỀ NGHIỆP CỦA LUẬT SƯ VIỆT NAM

LS. Trần Văn An
Uỷ viên Ban Thường vụ Liên đoàn Luật sư Việt Nam;
Chủ nhiệm Đoàn Luật sư tỉnh Bắc Ninh
TS. Đỗ Thị Thu Hằng
Trưởng phòng Quản lý khoa học
và Trị sự Tạp chí Nghề luật, Học viện Tư pháp

Tóm tắt: *Ngày 13/12/2019, Hội đồng Luật sư toàn quốc, Liên đoàn Luật sư Việt Nam đã ban hành Bộ Quy tắc Đạo đức và Ứng xử nghề nghiệp Luật sư Việt Nam (sau đây gọi tắt là Bộ Quy tắc). Bộ Quy tắc quy định những chuẩn mực về hành vi và cách ứng xử của luật sư trong hoạt động nghề nghiệp, là cơ sở để giám sát, đánh giá đạo đức và trách nhiệm của Luật sư trong hoạt động nghề nghiệp và là một trong những căn cứ để xem xét khen thưởng, kỷ luật đối với luật sư. Bài viết khái quát chung về nội dung Bộ Quy tắc, phân tích thực trạng thực hiện đạo đức và ứng xử của luật sư trong hoạt động nghề nghiệp, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện Bộ Quy tắc.*

Từ khóa: *Đạo đức và ứng xử; luật sư; Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của luật sư; giải pháp.*

Đặt vấn đề:

Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp Luật sư Việt Nam (Quy tắc) được Hội đồng Luật sư toàn quốc, Liên đoàn Luật sư Việt Nam ban hành lần đầu tiên vào ngày 20/7/2011 theo Quyết định số 68/QĐ-HĐLSTQ gồm có: Lời nói đầu, 6 chương, 27 quy tắc cụ thể. Qua gần 10 năm thực hiện, một số vấn đề mới phát sinh trong quá trình hành nghề Luật sư cần phải được bổ sung để điều chỉnh. Ngày 13/12/2019, Hội đồng Luật sư toàn quốc, Liên đoàn Luật sư Việt Nam đã ban hành Bộ Quy tắc Đạo đức và Ứng xử nghề nghiệp Luật sư Việt Nam (gọi tắt là Bộ Quy tắc). Việc nghiên cứu thực trạng thực hiện Bộ Quy tắc nhằm tìm ra những vấn đề còn tồn tại trong quá trình thực hiện, xác định nguyên nhân của hạn chế, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện và phòng ngừa, xử lý nghiêm những sai phạm của luật sư trong quá trình hành nghề luật sư.

1. Khái quát chung về Bộ Quy tắc Đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của Luật sư Việt Nam

Bộ Quy tắc Đạo đức và Ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam năm 2019 được ban hành gồm lời nói đầu, 06 chương và 32 quy tắc quy định về quy tắc chung của luật sư khi hành nghề, giao tiếp ứng xử; quy tắc trong quan hệ giữa

luật sư với khách hàng; quy tắc trong quan hệ giữa luật sư với đồng nghiệp; quy tắc trong quan hệ giữa luật sư với cơ quan, người tiến hành tố tụng; quy tắc trong quan hệ giữa luật sư với cơ quan nhà nước, tổ chức, cá nhân khác; quy tắc khi luật sư thông tin, truyền thông và quảng cáo về hoạt động hành nghề luật sư.

Chương I: Quy tắc chung. Đây là nhóm quy tắc nền tảng và được cụ thể hóa xuyên suốt trong toàn bộ nội dung của Bộ Quy tắc. Nhóm quy tắc chung quy định "sứ mệnh của luật sư" là bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các cá nhân, tổ chức, cơ quan, bảo vệ sự độc lập của tư pháp, góp phần bảo vệ công lý, công bằng, phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng nhà nước pháp quyền Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Quy định về các giá trị cốt lõi, nền tảng hình thành và chi phối toàn bộ hoạt động nghề luật sư là "độc lập, trung thực, tôn trọng sự thật khách quan" không vì lợi ích vật chất, tinh thần hoặc bất kỳ áp lực nào khác để làm trái pháp luật và đạo đức nghề nghiệp. Quy định về trách nhiệm của luật sư đối với nghề nghiệp trong việc phát huy truyền thống tốt đẹp của nghề luật sư, luật sư coi trọng, bảo vệ danh dự, uy tín của đội ngũ luật sư như bảo vệ danh dự, uy tính của chính mình. Luật sư có nghĩa vụ phát huy truyền thống tốt đẹp của nghề luật sư, phải thường xuyên phải học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, giữ gìn phẩm chất, uy tín nghề nghiệp, đồng thời nhóm quy tắc cũng quy định trách nhiệm của luật sư thực hiện những hoạt động vì lợi ích chung của cộng đồng xã hội và thực hiện trách nhiệm tận tân, vô tư khi thực hiện hoạt động trợ giúp pháp lý.

Chương II: Quan hệ với khách hàng, là nhóm quy tắc quy định hành vi, cách ứng xử của Luật sư trong quan hệ với khách hàng nhằm bảo đảm tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng, bảo vệ uy tín nghề luật sư, bảo vệ pháp chế xã hội chủ nghĩa. Phần đầu của Chương II bao gồm các quy tắc cơ bản như Quy tắc bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng; tôn trọng khách hàng; giữ bí mật thông tin; thù lao; những việc luật sư không được làm trong quan hệ với khách hàng. Bên cạnh đó là nhóm các quy định theo tiến trình thực hiện công việc của luật sư với khách hàng từ nhận vụ việc, thực hiện vụ việc và kết thúc vụ việc.

Khách hàng theo Bộ Quy tắc là cá nhân, cơ quan, tổ chức có nhu cầu sử dụng dịch vụ pháp lý của luật sư và bao gồm cả cá nhân, tổ chức có liên quan đến quyền lợi ích của khách hàng. Ví dụ: Bộ Quy tắc cấm luật sư: *Nhận tiền hoặc bất kỳ lợi ích nào khác từ người thứ ba để thực hiện hoặc không thực hiện công việc gây thiệt hại đến lợi ích của khách hàng* (QT 91.3). Mối quan hệ với khách hàng được xem là mối quan hệ cơ bản, quan trọng bậc nhất của luật sư trong hoạt động hành nghề, làm cơ sở thiết lập các mối quan hệ khác như quan hệ với các cơ quan tiến hành tố tụng, quan hệ với đồng nghiệp và các cơ quan, tổ chức, cá nhân khác. Quan hệ giữa luật sư với khách hàng được thiết lập trên cơ sở hợp đồng dịch vụ pháp lý và khách hàng là chủ thể quan trọng nhất bảo đảm

sự ổn định, phát triển của nghề luật sư. Vì vậy, luật sư phải có trách nhiệm tận tâm với công việc của khách hàng, tôn trọng khách hàng, giữ bí mật thông tin của khách hàng, giải thích cho khách hàng quy định của pháp luật về căn cứ, phương thức tính thù lao, tuân thủ thực hiện tốt những việc luật sư không được làm trong quan hệ với khách hàng nhằm mục tiêu bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng.

Chương III: Quan hệ với đồng nghiệp, là nhóm quy tắc quy định hành vi và cách ứng xử của luật sư với đồng nghiệp nhằm giữ gìn tình đồng nghiệp, củng cố vị trí, vai trò của nghề luật trong xã hội và giữ gìn hình ảnh của người luật sư. Theo đó, mỗi luật sư trong giao tiếp, hành nghề luật sư phải tôn trọng lẫn nhau, không phân biệt tuổi tác và thời gian hành nghề, không để kết quả thắng thua trong hành nghề làm ảnh hưởng đến tình đồng nghiệp; luật sư phải có ý thức tôn trọng, hợp tác và giúp đỡ đồng nghiệp. Đồng nghiệp ở đây là những luật sư đang hoạt động trong tổ chức hành nghề luật sư, luật sư hành nghề với tư cách cá nhân, người tập sự hành nghề luật sư hoặc các tổ chức xã hội – nghề nghiệp của luật sư.

Chương IV: Quan hệ với cơ quan, người tiến hành tố tụng, là nhóm quy tắc quy định hành vi và cách ứng xử của luật sư với cơ quan, người tiến hành tố tụng bao gồm: quy tắc chung khi tham gia tố tụng; ứng xử tại phiên tòa; những việc luật sư không được làm trong quan hệ với các cơ quan tiến hành tố tụng và người tiến hành tố tụng. Nhóm quy tắc này định hướng hành vi, thái độ ứng xử chuẩn mực, thiện chí, hợp tác của luật sư khi giải quyết các tình huống phát sinh, không làm ảnh hưởng xấu đến uy tín, lợi ích hợp pháp và hoạt động của cơ quan, người tiến hành tố tụng, bảo đảm mối quan hệ giữa luật sư với các cơ quan, người tiến hành tố tụng được đúng đắn, tích cực, tạo môi trường làm việc thuận lợi, văn minh, góp phần bảo vệ công lý, công bằng xã hội.

Chương V: Quan hệ với các cơ quan nhà nước, tổ chức, cá nhân khác. Mối quan hệ này xuất phát từ sự uỷ quyền của khách hàng cho luật sư nhằm giao tiếp với các cơ quan, tổ chức, cá nhân đó để thực hiện nhu cầu pháp lý của khách hàng, do vậy thường phát sinh đối với những luật sư cung cấp dịch vụ pháp lý đại diện ngoài tố tụng.

Chương VI: Các quy tắc khác, gồm: quy tắc "Thông tin, truyền thông" và quy tắc "Quảng cáo". Xuất phát từ sứ mệnh của luật sư là bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các cá nhân, tổ chức, cơ quan, bảo vệ sự độc lập của tư pháp, góp phần bảo vệ công lý, công bằng, phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng nhà nước pháp quyền Việt Nam xã hội chủ nghĩa, vì vậy, trong quá trình hoạt động nghề nghiệp luật sư ngoài thực hiện các hoạt động nghiệp vụ chuyên môn, luật sư còn sử dụng các hoạt động thông tin, truyền thông và quảng cáo để bổ trợ cho hoạt động nghề nghiệp của mình được thực hiện hiệu quả hơn hoặc luật sư phối hợp với các tổ chức thông

tin đại chúng để cung cấp thông tin về những vấn đề dư luận đang quan tâm, tuyên truyền phổ biến pháp luật để nâng cao nhận thức của người dân và phòng chống tội phạm. Việc luật sư viết bài, phát ngôn trên các phương tiện thông tin đại chúng có sự ảnh hưởng lớn đến quyền và lợi ích của các cá nhân, tổ chức, và định hướng tư tưởng xã hội. Vì vậy, Bộ Quy tắc đã đưa ra các quy định chuẩn mực của luật sư khi cung cấp thông tin cho báo chí, truyền thông để nâng cao ý thức, trách nhiệm của luật sư, phòng tránh sự ảnh hưởng đến danh dự, uy tín của luật sư, tổ chức hành nghề luật sư, tổ chức xã hội nghề nghiệp của luật sư và nghề luật sư.

Có thể nói Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của luật sư Việt Nam đã giúp luật sư thực hiện hành vi và ứng xử chuẩn mực, phù hợp với hoạt động nghề nghiệp. Bộ Quy tắc là thước đo phẩm chất đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư, là khuôn mẫu để luật sư tu dưỡng rèn luyện và giữ gìn uy tín nghề nghiệp, là căn cứ để giám sát, xem xét khen thưởng, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý kỷ luật đối với luật sư, áp dụng trong phạm vi tổ chức xã hội, nghề nghiệp luật sư. Việc ban hành Bộ Quy tắc đã góp phần hạn chế tối đa những vụ việc khiếu nại, tố cáo của khách hàng đối với đội ngũ luật sư do có liên quan đến vi phạm đạo đức nghề nghiệp, giúp mỗi luật sư hành nghề một cách tận tâm, minh bạch.

2. Thực trạng thực hiện Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của luật sư Việt Nam

2.1. Một số kết quả trong quá trình thực hiện Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của luật sư Việt Nam

Quá trình thực hiện Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của luật sư Việt Nam đã được triển khai thực hiện nghiêm túc và đạt được nhiều kết quả cơ bản, quan trọng như:

Thứ nhất, luật sư đã thực hiện tốt sứ mệnh bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các cá nhân, tổ chức, cơ quan, bảo vệ sự độc lập của tư pháp, góp phần bảo vệ công lý, công bằng, phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Đồng thời luật sư là một nghề và người luật sư sử dụng hoạt động nghề nghiệp của mình để tạo ra thu nhập hợp pháp nuôi sống gia đình, tổ chức, tái đầu tư phát triển nghề nghiệp.

Thứ hai, quá trình thực hiện Bộ Quy tắc đã góp phần quan trọng trong việc xây dựng, phát triển được đội ngũ luật sư phát triển về số lượng. Trong những năm qua đội ngũ luật sư Việt Nam đã có sự phát triển vượt bậc về số lượng và chất lượng. Tính đến ngày 31/12/2024 thành viên của Liên đoàn Luật sư Việt

Nam là **19.749** luật sư tăng hơn số lượng thành viên Liên đoàn Luật sư Việt Nam năm 2023 là 1.733 Luật sư[95].

Thứ ba, quá trình thực hiện Bộ Quy tắc đã nâng cao chất lượng chuyên môn của đội ngũ luật sư. Luật sư có chuyên môn nghiệp vụ vững vàng và có ý chí bản lĩnh chính trị, trong sáng về đạo đức nghề nghiệp. Chất lượng cung cấp dịch vụ pháp lý của luật sư được phát triển đa dạng, năm 2024, đội ngũ luật sư Việt Nam đã tham gia vào các lĩnh vực hành nghề như: tham gia vào **16.057** vụ án hình sự trong đó có 8.856 vụ án hình sự chỉ định và 7.201 vụ án hình sự được khách hàng mời; tham gia vào **11.766** vụ việc dân sự, **24.291** vụ việc tư vấn trong lĩnh vực kinh tế kinh doanh thương mại, **413** vụ án hành chính và vụ án lao động; tham gia tư vấn pháp luật: **28.899** vụ việc; tham gia đại diện ngoài tố tụng: **2.350** vụ việc; tham gia vào các dịch vụ pháp lý khác: **16.043** vụ việc; tham gia trợ giúp pháp lý miễn phí: **13.481** vụ việc[96].

Thứ tư, quá trình thực hiện Bộ Quy tắc đã giúp cho luật sư nâng cao nhận thức và trách nhiệm của mình trong công tác xây dựng và hoàn thiện pháp luật, trợ giúp pháp lý và tuyên truyền phổ biến pháp luật.

Năm 2024, các luật sư thông qua Liên đoàn Luật sư Việt Nam đã đóng góp ý kiến vào 20 văn bản quy phạm pháp luật và các văn bản pháp lý, soạn thảo 03 báo cáo tổng kết thực tiễn thi hành luật theo yêu cầu của các cơ quan có thẩm quyền[97]. Bên cạnh đó luật sư thuộc các Đoàn Luật sư, các tổ chức hành nghề luật sư đã tích cực tuyên truyền pháp luật với những đạo luật mới được thông qua. Hoạt động trợ giúp pháp lý và hoạt động từ thiện được luật sư và các Đoàn Luật sư thực hiện một cách thường xuyên tại các tỉnh miền núi hoặc vùng sâu, vùng xa. Liên đoàn luật sư Việt Nam cử **156**[98] luật sư tư vấn với hơn **500** lượt tư vấn trợ giúp pháp lý cho các đối tượng đến khiếu kiện tại trụ sở tiếp công dân Trung ương theo yêu cầu của Mặt trận tổ quốc Việt Nam và Thanh tra Chính phủ. Các lĩnh vực tư vấn pháp lý của luật sư tập trung vào: tư vấn pháp luật về đất đai, giải phóng mặt bằng, bồi thường tái định cư, chính sách đãi ngộ đối với người có công, đan xen các lĩnh vực hành chính, tố tụng, thi hành án dân sự, thừa kế, hôn nhân gia đình[99]... Kết quả này, góp phần giữ gìn an ninh trật tự nơi tiếp công dân ở Trung ương, bảo đảm quyền lợi hợp pháp cho người được trợ giúp pháp lý, đồng thời gắn kết tình đồng nghiệp luật sư trong việc thực hiện tốt

---

[95] Liên đoàn Luật sư Việt Nam (2025), *Báo cáo tổ chức, hoạt động năm 2024 và phương hướng hoạt động năm 2025 của Liên đoàn Luật sư Việt Nam, ngày 14/01/2025*.
[96] Liên đoàn Luật sư Việt Nam (2025), *Báo cáo tổ chức, hoạt động năm 2024 và phương hướng hoạt động năm 2025 của Liên đoàn Luật sư Việt Nam, ngày 14/01/2025*.
[97] Liên đoàn Luật sư Việt Nam (2025), *Báo cáo tổ chức, hoạt động năm 2024 và phương hướng hoạt động năm 2025 của Liên đoàn Luật sư Việt Nam, ngày 14/01/2025*.
[98] Số liệu tính đến ngày 31/12/2024
[99] Liên đoàn Luật sư Việt Nam (2025), *Báo cáo tổ chức, hoạt động năm 2024 và phương hướng hoạt động năm 2025 của Liên đoàn Luật sư Việt Nam, ngày 14/01/2025*.

chức năng xã hội của luật sư trong phục vụ cộng đồng xã hội. Qua đó, hình ảnh, uy tín của đội ngũ luật sư được Đảng, Nhà nước và nhân dân ghi nhận.

2.2. Những hạn chế, tồn tại

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện Bộ Quy tắc Đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của luật sư Việt Nam trong thực tiễn vẫn còn bộc lộ những tồn tại, hạn chế nhất định:

Thứ nhất, một số luật sư chưa quan tâm sâu, chưa tìm hiểu, nghiên cứu kỹ về Bộ Quy tắc dẫn dẫn tới chất lượng, hiệu quả hoạt động hành nghề chưa cao. Việc không nắm vững nội dung quy định của Bộ Quy tắc, dẫn tới một số luật sư nhận thức chưa đúng về vị trí, vai trò của nghề luật sư và sứ mệnh của luật sư trong xã hội, chưa ý thức được trách nhiệm xã hội của luật sư trong việc trợ giúp pháp lý miễn phí, trong việc tích cực phản biện xã hội... đã làm giảm chất lượng, hiệu quả hoạt động, chưa đóng góp tối đa vào việc xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Bên cạnh đó, việc không nghiên cứu kỹ nội dung Bộ Quy tắc dẫn tới một số luật sư có hành vi vi phạm đạo đức trong quá trình hành nghề và bị xử lý kỷ luật. Năm 2024, Liên đoàn Luật sư Việt Nam nhận được **528**[100] đơn thư có nội dung khiếu nại, tố cáo liên quan đến luật sư, người tập sự hành nghề luật sư. Trong năm 2024, các Đoàn Luật sư đã xử lý kỷ luật xóa tên **08** luật sư do vi phạm đạo đức nghề nghiệp luật sư, xóa tên 03 luật sư do bị kết án mà bản án đã có hiệu lực pháp luật, xoá tên **198** Luật sư do vi phạm nghĩa vụ đóng phí thành viên. Ngoài ra, còn có các trường hợp vi phạm đạo đức nghề nghiệp thì Đoàn Luật sư đã xử lý kỷ luật bằng nhiều hình thức khác (tạm đình chỉ tư cách thành viên, cảnh cáo, khiển trách) là: 28 trường hợp; còn 03 trường hợp Đoàn Luật sư áp dụng *"Tạm đình chỉ tư cách thành viên"* do luật sư bị khởi tố[101]. Đồng thời có việc xem xét xử lý giảm nhẹ đối với trường hợp vi phạm lần đầu, đã khắc phục hậu quả, người có đơn tố cáo, khiếu nại rút đơn hoặc xin giảm nhẹ… Dưới đây là một số hành vi vi phạm của luật sư với khách hàng, đồng nghiệp, cơ quan tiến hành tố tụng và trong hoạt động thông tin, truyền thông và quảng cáo:

Một là, nhóm hành vi vi phạm đạo đức trong mối quan hệ với khách hàng

Nhóm hành vi vi phạm của luật sư trong quá trình tiếp nhận vụ việc của khách hàng như: (i) Hứa hẹn, cam kết bảo đảm kết quả vụ việc nằm ngoài khả năng, điều kiện thực hiện của luật sư. Luật sư bảo đảm kết quả với khách hàng bằng niềm tin, bằng uy tín của mình, một số luật sư đã tạo niềm tin một cách trái pháp luật, cung cấp thông tin cho khách hàng không đúng sự thật, không đúng bản chất vụ việc, cam kết nhận vụ việc vượt quá quy định pháp luật, vượt quá khả năng của mình sau đó không thực hiện được; (ii) Nhận vụ việc vượt quá

[100] Số liệu tính đến 31/12/2024

[101] Liên đoàn Luật sư Việt Nam (2025), *Báo cáo tổ chức, hoạt động năm 2024 và phương hướng hoạt động năm 2025 của Liên đoàn Luật sư Việt Nam, ngày 14/01/2025*.

điều kiện, khả năng, chuyên môn của mình, không có đủ chuyên môn để giải quyết yêu cầu của khách hàng, phải phụ thuộc vào sự hỗ trợ của người khác gây chậm trễ trong công việc cho khách hàng hoặc làm ảnh hưởng đến quyền lợi của khách hàng; (iii) Không giải thích cho khách hàng biết về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của họ trong quan hệ với luật sư; về tính hợp pháp trong yêu cầu của khách hàng; không thông tin đầy đủ về quy định pháp luật, về những khó khăn, thuận lợi có thể lường trước trong việc thực hiện dịch vụ pháp lý; quyền khiếu nại và thủ tục giải quyết khiếu nại của khách hàng đối với luật sư để khách hàng nhầm lẫn về bản chất vụ việc, về kết quả giải quyết vụ việc dẫn tới tranh chấp, khiếu nại; (iv) Không ký kết hợp đồng dịch vụ pháp lý bằng văn bản; nội dung hợp đồng dịch vụ pháp lý không xác định rõ yêu cầu của khách hàng hoặc không đầy đủ các nội dung theo quy định pháp luật dẫn tới tranh chấp, khiếu nại. Có thể nói hợp đồng dịch vụ pháp lý là cơ sở pháp lý để xác lập mối quan hệ giữa luật sư và khách hàng, việc ghi nhận đầy đủ toàn bộ các căn cứ và giá trị thù lao trong hợp đồng này sẽ giúp bảo vệ tối đa quyền lợi của cả khách hàng cũng như luật sư trong trường hợp có tranh chấp. Khách hàng đến với luật sư xuất phát từ niềm tin nội tâm của họ với luật sư, trong mối quan hệ giữa khách hàng và luật sư, khách hàng có hiểu biết pháp luật hạn chế, luôn ở thế yếu hơn và phụ thuộc, họ tin tưởng vào luật sư, do đó một số luật sư đã lợi dụng sự hiểu biết pháp luật còn hạn chế của khách hàng đã không tuân thủ quy định về hình thức của hợp đồng dịch vụ pháp bằng văn bản, soạn thảo các điều khoản của hợp đồng dịch vụ pháp lý không chặt chẽ, quy định chung chung dẫn tới phát sinh tranh chấp về nội dung, phạm vi thực hiện quyền và lợi ích của các bên trong hợp đồng, khiếu nại, gây ảnh hưởng quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng. Bên cạnh đó, trong hợp đồng dịch vụ pháp lý, luật sư không quy định rõ về khoản thù lao, chi phí mà khách hàng phải trả, hoặc một số luật sư sử dụng các thuật ngữ không chính xác gây hiểu nhầm, gây niềm tin cho khách hàng về kết quả giải quyết công việc, vì vậy, khi kết quả công việc không đạt được đã xảy ra tranh chấp, khiếu nại.

Nhóm hành vi vi phạm trong quá trình thực hiện vụ việc của khách hàng như:

(i) Vi phạm nghĩa vụ giữ bí mật thông tin. Nghĩa vụ bảo mật thông tin là quy tắc quan trọng đối với đạo đức nghề luật sư, thể hiện chữ tín của luật sư và sự tin cậy của khách hàng đối với luật sư. Luật sư và các đồng nghiệp, nhân viên có liên quan trong tổ chức hành nghề Luật sư không được tiết lộ những bí mật thông tin. Việc giữ bí mật thông tin về khách hàng của luật sư không có sự giới hạn về thời gian trừ trường hợp được khách hàng đồng ý bằng văn bản hoặc pháp luật có quy định khác. Thực tiễn có luật sư đã vô tình tiết lộ một số thông tin trong quá trình thực hiện vụ, việc cho người khác… một số trường hợp luật sư cố ý tiết lộ làm ảnh hưởng tới quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng và căn cứ tính chất, mức độ sẽ bị xử lý kỷ luật, bồi thường thiệt hại do hành vi của

mình gây ra; (ii) Bên cạnh đó vẫn còn những vi phạm liên quan đến tiền, tài sản, lợi ích của khách hàng gồm các hành vi như: nhận, chiếm giữ, sử dụng tiền, tài sản của khách hàng, ví dụ, khách hàng giao tiền để luật sư nộp án phí nhưng luật sư đã không thực hiện đúng về thời hạn nộp; luật sư lạm dụng, lợi dụng tiền của khách hàng vào mục đích riêng; gợi ý, đặt điều kiện để khách hàng tặng cho tài sản hoặc lợi ích khác cho luật sư hoặc cha, mẹ, vợ, chồng, con, anh, chị em của luật sư; nhận tiền hoặc lợi ích khác từ người thứ ba để thực hiện hoặc không thực hiện công việc gây thiệt hại đến lợi ích của khách hàng; (iii) Nhóm hành vi vi phạm do không thực hiện đúng hợp đồng: Luật sư không thực hiện công việc hoặc thực hiện công việc không tích cực, tận tâm; thiếu thiện chí với khách hàng, gây thiệt hại cho khách hàng dẫn đến khách hàng khiếu nại.

Nhóm hành vi vi phạm trong quá trình kết thúc vụ việc của khách hàng như: Luật sư không thông báo cho khách hàng biết vụ việc đã kết thúc, không thanh lý hợp đồng với khách không hoàn trả tài liệu, tiền, tài sản, giấy tờ của khách hàng theo đúng thỏa thuận.

Như vậy, quan hệ luật sư và khách hàng có đặc trưng riêng nếu luật sư không có bản lĩnh nghề nghiệp, không tuân thủ tốt Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp, không biết phòng ngừa, bảo vệ mình rất dễ xảy ra vi phạm, tranh chấp.

Hai là, vi phạm đạo đức nghề nghiệp của luật sư trong mối quan hệ với đồng nghiệp với tổ chức xã hội nghề nghiệp của luật sư. Một số vi phạm đạo đức nghề nghiệp của luật sư trong mối quan hệ với đồng nghiệp có thể kể đến như: (i) Luật sư không giữ tình đồng nghiệp, coi những người làm cùng nghề là đối thủ của nhau, từ đó sẵn sàng lựa chọn cách xử sự theo hướng gây ảnh hưởng xấu đến luật sư đồng nghiệp. Là đồng nghiệp của nhau, luật sư có phải giữ gìn tình đồng nghiệp, tôn trọng, hợp tác, động viên giúp đỡ nhau trong công việc và trong cuộc sống, tôn trọng và tuân thủ quy định của tổ chức. Thực tế hiện nay số ít luật sư không xác định trách nhiệm, nghĩa vụ của mình đối với tổ chức xã hội nghề nghiệp của luật sư, không quan tâm đến luật sư khác hoặc nếu có cũng chỉ với một số ít cá nhân do có chung sở thích. Trong cuộc sống và trong công việc họ tự tách mình khỏi hoạt động đoàn thể, không sẻ chia, không sẵn sàng đón nhận sự sẻ chia của luật sư đồng nghiệp, không góp ý với luật sư đồng nghiệp cho dù biết rõ đồng nghiệp đã và đang phạm phải sai lầm, khuyết điểm. Một số luật sư cho rằng hoạt động nghề luật sư đơn thuần chỉ là công cụ kiếm kế sinh nhai. Xuất phát từ một vài vụ việc cụ thể, những người này lựa chọn cách ứng xử xa rời, giữ khoảng cách với các luật sư khác và tìm mối quan hệ, sẻ chia với những người không phải là luật sư. Dần dần họ không coi những luật sư khác là đồng nghiệp của mình mà chỉ coi luật sư là những người cùng làm một nghề với mình. Một số luật sư mặc dù dành sự quan tâm đến vị thế, tương lai của nghề luật sư, muốn khẳng định mình trước luật sư đồng nghiệp nhưng trong ứng xử với đồng nghiệp đã thiếu đi sự chân thành, thiện chí, hợp tác, giúp đỡ nhau cùng

tiến bộ, thậm chí, coi những người làm cùng nghề là đối thủ của nhau, từ đó sẵn sàng lựa chọn cách xử sự theo hướng có lời nói, hành vi gây ảnh hưởng xấu tới đồng nghiệp; (ii) Luật sư thiếu sự tôn trọng đồng nghiệp, có sự phân biệt trong đối xử, quan niệm bề trên có thể gây tổn thương đến đồng nghiệp; (iii) Luật sư không thừa nhận vai trò quản lý, điều hành của tổ chức xã hội - nghề nghiệp luật sư, của tổ chức hành nghề Luật sư. Vẫn còn có luật sư cho rằng nghề luật sư đơn thuần là một nghề tự do, hoạt động luật sư tuyệt đối độc lập, bình đẳng, một số luật sư chưa tôn trọng, chấp hành nội quy, quy chế của tổ chức hành nghề, ví vụ như có luật sư không đóng phí thành viên, không tham gia các khóa bồi dưỡng bắt buộc, không thực hiện việc báo cáo theo quy định; không thực hiện trợ giúp pháp lý…; (iv) Luật sư thực hiện hành vi cạnh tranh không lành mạnh, ứng xử tiêu cực khi có tranh chấp với đồng nghiệp: sử dụng thủ đoạn như so sánh năng lực nghề nghiệp, phân biệt vùng miền; xúi giục khách hàng từ chối đồng nghiệp để nhận vụ việc về mình; có hành vi tạo thành phe, nhóm giữa các luật sư để cô lập đồng nghiệp trong quá trình hành nghề… một số luật sư có tranh chấp với khách hàng hoặc tranh chấp với đồng nghiệp có một số luật sư lựa chọn cách xử lý vụ việc theo hướng tiêu cực, không giữ gìn tình đồng nghiệp, không tuân thủ quy định của Bộ Quy tắc và quy định của của Tổ chức xã hội nghề nghiệp thậm chí lựa chọn cách ứng xử vi phạm pháp luật đối với chính đồng nghiệp của mình.

Ba là, vi phạm đạo đức nghề nghiệp của luật sư trong mối quan hệ với cơ quan, người tiến hành tố tụng

Thực tiễn hành nghề cho thấy, hành vi vi phạm pháp luật trong quan hệ với đồng nghiệp của luật sư còn diễn ra phức tạp, với nhiều cấp độ khác nhau từ vô tình đến cố ý, từ vi phạm quy định chung đến vi phạm điều cấm trong Bộ Quy tắc, từ gián tiếp xâm phạm đến cố tình, trực tiếp xâm phạm đến quyền lợi ích của đồng nghiệp. Qua thực tiễn có thể nhận diện một số vi phạm của luật sư với đồng nghiệp như: (i) Có thái độ cực đoan khi làm việc với cơ quan tiến hành tố tụng, cho rằng nghề luật sư làm việc độc lập, không bị chi phối bởi bất cứ quan hệ nào nên đã không có thái độ hợp tác, lịch sự, tôn trọng những người tiến hành tố tụng mà luật sư tiếp xúc khi hành nghề; (ii) Không chấp hành nội quy phiên tòa, nội quy phòng xử án, không tuân thủ sự điều khiển của chủ tọa và hội đồng xét xử; (iii) Không giữ được bản chất nghề nghiệp, tiếp tay cho sai phạm, tiêu cực của cán bộ tố tụng; (iv) Đưa ra những tài liệu, chứng cứ giả gây khó khăn cho việc giải quyết vụ án hoặc thực hiện những hành vi vi phạm điều cấm của pháp luật và vi phạm những việc không được làm trong quan hệ với các cơ quan tiến hành tố tụng và người tiến hành tố tụng...

Bốn là, vi phạm đạo đức nghề nghiệp của luật sư trong hoạt động thông tin, truyền thông và quảng cáo.

Hoạt động thông tin, truyền thông là quá trình luật sư sử dụng các hình thức truyền thông để truyền tải thông tin, ý kiến nhằm xây dựng hình ảnh

thương hiệu, quảng bá dịch vụ pháp lý, tạo dựng tình cảm, uy tín nghề nghiệp, thực hiện chức năng giáo dục nhận thức, điều chỉnh hành vi của người dân và kết nối giữa luật sư với cá nhân, cơ quan, tổ chức trong cộng đồng xã hội. Luật sư thực hiện thông qua nhiều kênh khác nhau, bao gồm lời nói, viết, hình ảnh, video, âm thanh… Có thể nói, hoạt động thông tin, truyền thông và quảng cáo trong hoạt động hành nghề của luật sư có ý nghĩa quan trọng, đó là công cụ giúp luật sư và tổ chức hành nghề luật sư truyền tải các thông tin, quảng bá hình ảnh về tổ chức, hoạt động, dịch vụ pháp lý… tới cộng đồng xã hội, kích thích nhu cầu của khách hàng. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng một số luật sư lợi dụng mạng xã hội với những động cơ, ý đồ xấu và vi phạm đạo đức nghề nghiệp, gây ảnh hưởng tiêu cực đến uy tín và danh dự của họ cũng như tổ chức hành nghề luật sư. Một số luật sư đăng tải bài viết, hình ảnh hoặc đoạn video trên mạng xã hội chứa thông tin sai lệch, xâm phạm uy tín và danh dự cá nhân, tổ chức khác hoặc thậm chí xâm phạm đến an ninh chính trị của đất nước. Bên cạnh đó, một số luật sư lợi dụng mạng xã hội để quảng cáo, quảng bá dịch vụ pháp lý của mình vượt quá so với thực tế nhằm mục đích tư lợi cá nhân. Việc một số luật sư có hành vi vi phạm Quy tắc đạo đức nghề nghiệp trong quá trình thông tin, truyền thông và quảng cáo đã làm ảnh hưởng xấu đến uy tín và danh dự của luật sư, giới luật sư, làm mất niềm tin của khách hàng về luật sư và nghề luật sư.

Những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của luật sư nêu trên đã gây ra những hậu quả nghiêm trọng và ảnh hưởng đáng kể đến uy tín nghề nghiệp của luật sư và lợi ích của khách hàng cũng như lợi ích của cộng đồng.

Thứ hai, công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục thực hiện Bộ Quy tắc vẫn còn ở phạm vi hẹp

Hiện nay việc trang bị nội dung đạo đức nghề nghiệp của luật sư mới chỉ được thực hiện chủ yếu trong quá trình đào tạo nghề luật sư ở Học viện Tư pháp và một số lớp bồi dưỡng luật sư do Liên đoàn Luật sư Việt Nam tổ chức. Việc phổ biến, áp dụng nội dung Bộ Quy tắc ở các tổ chức hành nghề luật sư, các Đoàn Luật sư chưa đạt hiệu quả cao. Cách thức tổ chức, nội dung tuyên truyền, phổ biến, thực hiện Bộ Quy tắc chưa thực sự phong phú, đa dạng. Việc tổ chức các lớp chuyên đề bồi dưỡng về Bộ Quy tắc vẫn còn hạn chế. Vì vậy, trong thời gian tới, cần đổi mới thực hiện các biện pháp tuyên truyền để để nâng cao nhận thức, ý thức, trách nhiệm của luật sư trong hoạt động nghề nghiệp.

Thứ ba, Bộ Quy tắc vẫn còn tồn tại một số điểm bất cập và hạn chế nhất định như: một số quy định về đạo đức nghề nghiệp còn có nhiều cách hiểu và vận dụng khác nhau; nội dung hiện Bộ Quy tắc có nhiều quy định còn chung chung, khó hiểu, khó vận dụng; một số Quy tắc chưa thật sự phù hợp với thực tiễn Việt Nam như: quy tắc về xung đột lợi ích. Việc nhận diện các bất cập này là cơ sở để sửa đổi Bộ Quy tắc nhằm bảo đảm quá trình thực hiện được hiệu quả hơn.

Thứ tư, việc quản lý và giám sát hoạt động của luật sư còn bất cập, hạn chế. Pháp luật quy định về tính tự quản của Đoàn Luật sư còn chung chung, đặt ra nhiều nhiệm vụ cho Đoàn Luật sư nhưng thẩm quyền của Đoàn Luật sư trong việc xử lý luật sư vi phạm chưa rõ ràng và không có các chế tài kèm theo nếu thành viên không thực hiện, dẫn đến việc các hoạt động của Đoàn Luật sư tổ chức chủ yếu trên tinh thần kêu gọi sự tự nguyện tham gia. Ví dụ: Luật quy định luật sư có trách nhiệm thực hiện trợ giúp pháp lý miễn phí nhưng không quy định luật sư buộc phải thực hiện khi Đoàn Luật sư tổ chức. Việc các luật sư, tổ chức hành nghề không thực hiện các yêu cầu của Đoàn Luật sư cũng không có chế tài xử lý, dẫn đến thực trạng có một số luật sư tích cực tham gia, một số sẽ không tham gia các hoạt động do Đoàn phát động. Nhiệm vụ giám sát hoạt động luật sư, giám sát hoạt động đối với các tổ chức hành nghề luật sư ngoại tỉnh mở Chi nhánh trên địa bàn tỉnh rất khó khăn. Vì về bản chất các tổ chức này hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, bản chất nghề luật sư hoạt độc lập, bảo mật,…việc tham gia của Đoàn Luật sư là vấn đề rất nhạy cảm. Trong khi đó, pháp luật hiện đang quy định tổ chức hành nghề luật sư chưa phải là thành viên của Đoàn Luật sư[102].

4. Giải pháp để nâng cao hiệu quả thực hiện Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của Luật sư Việt Nam

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của luật sư về vị trí, vai trò của nghề luật sư và sứ mệnh của luật sư.

Luật sư, người có ý định, mong muốn trở thành luật sư cần nhận thức rõ, đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư tạo nên thương hiệu, uy tín của mỗi cá nhân luật sư, tổ chức hành nghề luật sư, là thước đo đánh giá ***Tầm – Tâm - Thế*** của luật sư. Đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư là cơ sở để luật sư, tổ chức hành nghề luật sư phát triển, thu hút khách hàng tạo thu nhập hợp pháp, bền vững. Vì vậy, cần tiếp tục phổ biến, tuyên truyền nội dung Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam thông qua các hoạt động hội nghị, hội thảo, tọa đàm để nâng cao ý thức đạo đức, bản lĩnh chính trị và trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư trong hoạt động nghề nghiệp. Thực tiễn cho thấy công tác tuyên truyền, phổ biến Bộ Quy tắc thời gian qua mang lại hiệu quả rất tích cực trong việc nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của luật sư trong hoạt động nghề nghiệp cũng như phát huy tình đồng nghiệp. Vì vậy, cần tiếp tục phổ biến tuyên truyền nội dung Bộ Quy tắc ở các tổ chức hành nghề luật sư và các Đoàn Luật sư các tỉnh, đặc biệt là đối với các luật sư được miễn đào tạo nghề, miễn giảm thời gian tập sự hành nghề luật sư.

[102] https://lsvn.vn/mot-so-kho-khan-han-che-va-de-xuat-kien-nghi-nham-sua-doi-bo-sung-hoan-thien-phap-luat-ve-luat-su1659956411-a122229.html, truy cập ngày 29/6/2025.

Bên cạnh đó, tiếp tục tăng cường mở các khóa bồi dưỡng ngắn hạn về đạo đức nghề nghiệp và bồi dưỡng nghiệp vụ cho luật sư giúp luật sư nắm vững nội dung Bộ Quy tắc và nhận diện được những sai phạm thường xảy ra trong hoạt động hành nghề, đồng thời nâng cao kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ của luật sư và tăng cường tình đồng nghiệp của luật sư. Các khóa bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp nên tập trung vào các chủ đề về đạo đức nghề nghiệp của luật sư trong quá trình tiếp nhận, thực hiện và kết thúc dịch vụ pháp lý, giúp luật sư nhận thức được các hành vi vi phạm trong mối quan hệ với khách hàng để có biện pháp phòng tránh và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động hành nghề luật sư, đồng thời giúp luật sư mở rộng được mối quan hệ với đồng nghiệp, có cơ hội được học hỏi từ đồng nghiệp, từ đó giúp luật sư có hành vi, ứng xử chuẩn mực, xử lý tốt các tình huống xảy ra trong thực tiễn và nâng cao được kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ.

Thứ hai, đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng nghề luật sư

Hiện nay, trong chương trình đào tạo của Học viện Tư pháp có môn học "luật sư và đạo đức nghề luật sư" trang bị cho học viên kiến thức về sứ mệnh, chức năng nghề nghiệp, chức năng xã hội, bản lĩnh chính trị và trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư; các quy định pháp luật luật sư và hành nghề luật sư, đồng thời giúp học viên ghi nhớ và vận dụng được Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam để điều chỉnh được hành vi cá nhân phù hợp với các chuẩn mực của quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư trong mối quan hệ với khách hàng, đồng nghiệp, cơ quan tiến hành tố tụng và các cơ quan, tổ chức khác[103]. Bên cạnh đó, hàng năm Liên đoàn Luật sư Việt Nam tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên đề chuyên sâu cho luật sư với nội dung trang bị kiến thức, kỹ năng, đạo đức nghề nghiệp cho luật sư Việt Nam. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới xác định một trong những nhiệm vụ trọng tâm: "Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và phát triển đội ngũ Luật sư có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, am hiểu pháp luật, giỏi về kỹ năng hành nghề và ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế".

Để giúp luật sự nhận thức đúng, đầy đủ về trách nhiệm của mình trong hoạt động nghề nghiệp, hạn chế tình trạng vi phạm đạo đức nghề nghiệp của luật sư, cần tiếp tục rà soát, đổi mới chương trình đào tạo nghề luật sư, trong đó bổ sung lồng ghép thực hiện các quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp trong các môn học kỹ năng. Các chương trình đào tạo cần gắn việc đào tạo, bồi dưỡng bản chất bản lĩnh chính trị với đào tạo, bồi dưỡng đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng hành

[103] Chương trình môn học luật sư và đạo đức nghề luật sư ban hành kèm theo Quyết định số 1674QĐ-HVTP ngày 31/8/2023 của Giám đốc Học viện Tư pháp.

nghề của người luật sư. Đồng thời, trong quá trình đào tạo môn học Luật sư và đạo đức nghề luật sư cần tiếp tục chú trọng phương pháp giảng dạy tình huống, cho học viên tiếp cận các hồ sơ tình huống, tình huống thực hành về những vụ việc điển hình và tăng cường tính chủ động tự nghiên cứu, trao đổi, thảo luận của học viên, giúp học viên ghi nhớ và biết cách xử lý tình huống và có hành vi, ứng xử chuẩn mực phù hợp với đạo đức nghề nghiệp của luật sư. Bên cạnh đó cần khuyến khích học viên tham gia vào hoạt động thực tế, thực tập hoặc tham gia các tổ chức tình nguyện để phát triển ý thức và kỹ năng ứng xử đạo đức trong hoạt động nghề nghiệp.

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung Bộ Quy tắc theo hướng tăng cường trách nhiệm xã hội của luật sư. Trách nhiệm xã hội của luật sư không chỉ dừng lại ở việc đại diện cho khách hàng, mà còn bao gồm việc đóng góp tích cực vào cộng đồng và xã hội. Cần khuyến khích, tạo điều kiện để luật sư tham gia vào hoạt động tình nguyện, hỗ trợ pháp lý cho những người có hoàn cảnh khó khăn, tham gia vào các hoạt động xã hội khác như tư vấn pháp lý miễn phí và xây dựng các chính sách pháp luật có lợi cho cộng đồng. Đồng thời nghiên cứu sửa đổi một số quy định của Quy tắc 15 về xung đột lợi ích theo hướng cụ thể hướng để thuận tiện hơn trong quá trình thực hiện. Bên cạnh đó cần thực hiện nghiêm quy định về xử lý kỷ luật luật sư. Hội đồng luật sư toàn quốc, Liên đoàn Luật sư Việt Nam đã ban hành Quyết định số 50/QĐ-HĐLSTQ ngày 8/3/2023 về Quy chế giải quyết khiếu nại, tố cáo, xử lý kỷ luật, trong đó có quy định rõ về phạm vi, nguyên tắc, thẩm quyền, trách nhiệm, trình tự, thủ tục cách thức giải quyết, xử lý đối với khiếu nại, tố cáo, xử lý kỷ luật luật sư, người tập sự hành nghề luật sư ở các Đoàn Luật sư; khiếu nại, tố cáo tại Liên đoàn Luật sư Việt Nam. Tuy nhiên để nâng cao hiệu quả thực hiện, cần thực hiện nghiêm các biện pháp chế tài xử lý kỷ luật luật sư nếu có hành vi vi phạm Bộ Quy tắc, vi phạm Điều lệ và vi phạm pháp luật luật sư. Qua xử lý vi phạm sẽ giúp luật sư nâng cao ý thức, trách nhiệm trong hoạt động hành nghề, đồng thời góp phần bảo đảm tốt hơn nữa quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng.

Thứ tư, phát huy vai trò tự quản của tổ chức hành nghề Luật sư; thực hiện đúng chức năng đại diện, bảo vệ của Liên đoàn Luật sư Việt Nam, Đoàn Luật sư là điều kiện quan trọng để phát triển nghề luật sư tại Việt Nam, là cơ sở để tạo lập, duy trì củng cố, phát triển tình đồng nghiệp. Đồng thời quy định cụ thể một số quyền của Đoàn Luật sư đối với luật sư thành viên và tổ chức hành nghề là rất cần thiết nhằm đảm bảo sự hoạt động thống nhất, hiệu quả trong việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ của Đoàn Luật sư. Thực tế đã, đang và tiếp tục đặt ra yêu cầu, đòi hỏi về trách nhiệm, năng lực, tâm huyết của những người làm công tác quản lý hành chính, điều hành hoạt động của Tổ chức xã hội nghề nghiệp của luật sư. Đồng thời cũng đặt ra đòi hỏi, yêu cầu đối với cá nhân luật sư phải thực hiện chức năng giám sát, góp ý với Tổ chức xã hội nghề nghiệp, tích cực hưởng

ứng, tham gia hoạt động ứng cử, nhận đề cử hoặc chấp hành sự phân công, phân nhiệm để tham gia công tác quản lý hành chính, điều hành hoạt động của Tổ chức xã hội nghề nghiệp của luật sư nói riêng hoặc tham gia, thực hiện các nhiệm vụ do Tổ chức xã hội nghề nghiệp của luật sư phân công nói chung.

Kết luận:

Bộ Quy tắc Đạo đức và Ứng xử nghề nghiệp luật sư quy định những chuẩn mực về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp, là thước đo phẩm chất đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư. Tính chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp là nền tảng cơ bản của nghề Luật sư. Luật sư phải có bổn phận tự mình nâng cao trình độ, kỹ năng chuyên môn; nêu gương trong việc tôn trọng, chấp hành pháp luật; tự giác tuân thủ các quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp trong hoạt động hành nghề, trong lối sống và giao tiếp xã hội. Để nâng cao hiệu quả thực hiện Bộ Quy tắc Đạo đức và Ứng xử nghề nghiệp luật sư trong hoạt động nghề nghiệp, cần tiếp tục thực hiện đồng bộ các giải pháp nêu trên. Việc thực hiện tốt các giải pháp này sẽ bảo đảm cho luật sư nhận thức sâu sắc về vị trí, vai trò và sứ mệnh của luật sư đối với hoạt đồng nghề nghiệp, đồng thời giúp luật sư hoạt động chuyên nghiệp, hiệu quả và đóng góp nhiều hơn cho công cuộc xây dựng đất nước trong kỷ nguyên mới, xứng đáng với sự tin yêu và tôn vinh của xã hội./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Liên đoàn Luật sư Việt Nam (2019), Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ về việc ban hành Bộ Quy tắc Đạo đức và Ứng xử nghề nghiệp Luật sư Việt Nam.

2. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

3. Chương trình môn học luật sư và đạo đức nghề luật sư ban hành kèm theo Quyết định số 1674QĐ-HVTP ngày 31/8/2023 của Giám đốc Học viện Tư pháp.

4.https://lsvn.vn/mot-so-kho-khan-han-che-va-de-xuat-kien-nghi-nham-sua-doi-bo-sung-hoan-thien-phap-luat-ve-luat-su1659956411-a122229.html, truy cập ngày 29/6/2025.

Tham luận 7:

LUẬT SƯ BẢO VỆ CHO BỊ HẠI TRONG TỐ TỤNG HÌNH SỰ VIỆT NAM - TIẾP CẬN TỪ PHƯƠNG DIỆN PHÁP LUẬT, ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT VÀ ĐÀO TẠO LUẬT

ThS. Lưu Thị Ngọc Lan

Luật sư, Đoàn Luật sư TP. Hà Nội,

Nghiên cứu sinh Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Tóm tắt: *Bị hại là người chịu thiệt hại trực tiếp do hành vi phạm tội gây ra và có quyền được bảo vệ thông qua các cơ chế pháp lý, thông qua hoạt động của những người hành nghề luật chuyên nghiệp trong đó có sự tham gia của luật sư. Luật sư bảo vệ bị hại – với tư cách là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ trong tố tụng hình sự – đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm công lý, hỗ trợ bị hại tiếp cận công bằng pháp luật. Trên thế giới, nhiều quốc gia đã xây dựng cơ chế pháp lý tương đối hoàn thiện cho hoạt động này. Tuy nhiên, tại Việt Nam, pháp luật còn tồn tại những hạn chế về quy định và thực tiễn áp dụng quyền, nghĩa vụ của luật sư bảo vệ bị hại. Bên cạnh đó, các nguyên tắc đạo đức, ứng xử nghề nghiệp cũng còn nhiều bất cập cần điều chỉnh. Bài viết tiếp cận vấn đề từ ba phương diện: pháp luật, đạo đức nghề nghiệp và đào tạo luật, qua đó chỉ ra những yêu cầu đặt ra trong công tác đào tạo đạo đức nghề nghiệp, kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ luật sư bảo vệ bị hại, đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động bảo vệ cho bị hại trong tố tụng hình sự.*

Từ khoá: *Luật sư, bị hại, pháp luật, đạo đức nghề nghiệp.*

Đặt vấn đề:

Trong giai đoạn xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, việc đảm bảo quyền con người, quyền công dân và bảo vệ công lý là những mục tiêu trọng tâm xuyên suốt. Trong số các chủ thể tham gia tố tụng thì luật sư bảo vệ bị hại đóng một vai trò quan trọng trong việc đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của bị hại, giúp bị hại tiếp cận công lý một cách đầy đủ, thuận tiện. Việc nhìn nhận đầy đủ và toàn diện vai trò của luật sư bảo vệ cho bị hại là yêu cầu cấp thiết, không chỉ trên phương diện pháp luật mà còn cả từ góc độ đạo đức nghề nghiệp và công tác đào tạo, phát triển đội ngũ luật sư chuyên sâu trong lĩnh vực hình sự.

1. Địa vị pháp lý của luật sư bảo vệ bị hại trong tố tụng hình sự trên thế giới và tại Việt Nam

1.1. Địa vị pháp lý của luật sư bảo vệ bị hại trong tố tụng hình sự trên thế giới

Trên thế giới, nhiều quốc gia đã thiết lập khuôn khổ pháp lý rõ ràng và đầy đủ để luật sư được tham gia bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị hại ngay từ giai đoạn đầu của quá trình tố tụng. Các chuẩn mực quốc tế, đặc biệt là những

nguyên tắc về bảo vệ nạn nhân và bảo đảm quyền được trợ giúp pháp lý, cũng đã tạo ra những tác động tích cực tới việc định hình vai trò và vị trí của luật sư trong hoạt động bảo vệ bị hại.

Ở một số quốc gia có hệ thống pháp luật phát triển như Hoa Kỳ, Nhật Bản, Đức..., luật sư bảo vệ bị hại được công nhận là một chủ thể tố tụng độc lập, có vai trò không kém phần quan trọng so với luật sư bào chữa cho bị can, bị cáo.

Tại Hoa Kỳ, bị hại không trực tiếp có luật sư trong tố tụng hình sự (vì công tố viên đại diện cho lợi ích công), nhưng nhiều bang có cơ chế luật sư riêng cho nạn nhân trong một số giai đoạn nhất định, đặc biệt khi xét xử tội phạm tình dục, bạo lực gia đình. Mặc dù Hoa Kỳ không có Bộ luật tố tụng hình sự thống nhất cho cả liên bang và các bang nhưng quốc gia này có nhiều văn bản pháp lý quan trọng xác lập địa vị của bị hại và luật sư đại diện cho họ. Thông qua điều khoản "Advice of attorney", luật sư được bị hại mời thể hiện vai trò thông qua các hoạt động tố tụng như tham dự điều trần, đưa ra yêu cầu bồi thường và đảm bảo quyền được đối xử công bằng đối với bị hại. Công tố viên phải có nghĩa vụ thông báo cho bị hại biết về quyền có luật sư của mình, đây là một nền tảng quan trọng để bị hại được tham gia tích cực vào quá trình tố tụng[104]. Quy định này đặt nền móng cho việc công nhận địa vị pháp lý của luật sư bảo vệ bị hại. Vai trò của luật sư bảo vệ bị hại càng được củng cố hơn khi pháp luật có quy định bị hại có các quyền như quyền thông báo, quyền được tham gia tố tụng, quyền được bảo vệ và được đại diện bởi luật sư. Luật sư được quyền kiến nghị lên tòa nếu quyền của họ bị xâm phạm[105]. Mặc dù vậy, khi tham gia tố tụng, luật sư bảo vệ bị hại vẫn gặp phải những hạn chế nhất định như không được xem là một bên chính thức và không có tư cách tố tụng độc lập, không có quyền đưa ra cáo buộc, truy tố, điều tra hay phản bác tranh luận của luật sư bị cáo. Luật sư bảo vệ bị hại không có quyền khởi tố hay phản đối thỏa thuận nhận tội, bị hạn chế quyền phát biểu, tranh luận tại phiên tòa, quyền tiếp cận hồ sơ và không có quyền kháng cáo bản án hình sự.

Tại Nhật Bản, hệ thống tư pháp hình sự Nhật Bản có sự kết hợp tố tụng tranh tụng và thẩm vấn, nên vai trò tố tụng của bị hại và luật sư đại diện cho họ được quy định tương đối đặc thù. Địa vị pháp lý của luật sư bảo vệ bị hại được quy định cụ thể trong Bộ luật tố tụng hình sự Nhật Bản. Theo đó, luật sư được đại diện theo ủy quyền của bị hại để thực hiện quyền tố tụng khi tham gia vào các vụ án mà bị hại là nạn nhân của các tội nghiêm trọng như: hiếp dâm, giết người, các hành vi xâm phạm trẻ em, bạo lực nghiêm trọng… Luật sư bảo vệ bị hại có các quyền như tham gia phiên tòa hình sự bình đẳng như luật sư bào chữa và công tố, được trình bày quan điểm về tội danh của bị cáo, hậu quả và những

[104] Điều khoản "Advice of attorney, § 10607(c), Victims' Rights and Restitution Act of 1990 (Luật về Quyền của Nạn nhân và Bồi thường thiệt hại năm 1990).
[105] Crime Victims' Rights Act (CVRA) 2004 – 18 U.S.C. § 3771.

thiệt hại, được yêu cầu về hình phạt đối với bị cáo. Luật sư bảo vệ bị hại được quyền tham gia xét hỏi, đại diện bị hại đưa ra yêu cầu bồi thường dân sự. Nếu bị hại không có điều kiện về tài chính, thì luật sư được nhà nước hỗ trợ kinh phí trong trường hợp tòa án chỉ định luật sư, được thực hiện bởi hệ thống "Luật sư hỗ trợ nạn nhân"[106]. Tuy nhiên, pháp luật tố tụng hình sự Nhật bản có hạn chế là luật sư bảo vệ bị hại không được xác định là một bên tố tụng, bị hạn chế quyền tiếp cận hồ sơ, không có quyền phản đối quyết định của công tố, chỉ được tham gia phiên tòa khi có sự đồng ý của tòa, phạm vi tranh tụng bị giới hạn, không được tranh luận về tội danh, chỉ có ý kiến về hình phạt và bồi thường, có vai trò tố tụng chính thức như luật sư bào chữa hay công tố viên tức vẫn chỉ đóng vai trò hỗ trợ gián tiếp cho bị hại.

Tại Đức, bị hại được thừa nhận có địa vị pháp lý độc lập và được coi là nguyên đơn phụ - phụ tố (Nebenkläger), được chủ động tham gia vào quá trình tố tụng và được quyền có luật sư bảo vệ, hỗ trợ pháp lý cho mình, theo hình thức thức luật sư hay được chỉ định bởi nhà nước nếu bị hại là nạn nhân thuộc các loại tội phạm như bạo lực gia đình nghiêm trọng, xâm hại tình dục, tội phạm có tính chất khủng bố hay các hành vi cố ý gây thương tích nghiêm trọng[107]. Theo quy định của Bộ luật Tố tụng hình sự Đức (Strafprozessordnung – StPO), luật sư bảo vệ bị hại khi được công nhận là nguyên đơn phụ có thể nhân danh bị hại thực hiện các hành vi tố tụng. Luật sư có một số quyền cơ bản như tham gia bảo vệ bị hại trong suốt quá trình tố tụng từ giai đoạn điều tra, truy tố, xét xử, đưa ra yêu cầu thu thập chứng cứ, có quyền hỏi cung bị cáo, có mặt tham dự các phiên tòa, tham gia xét hỏi, trình bày lập luận pháp lý, đưa quan điểm về hình phạt đối với bị cáo. Luật sư phát huy vai trò của mình trong việc đảm bảo rằng bị hại không tiếp tục bị tổn thương thứ cấp trong quá trình tố tụng như quá trình tham dự vào việc thẩm vấn nhạy cảm hoặc đối chất với bị cáo. Luật sư được quyền thay mặt bị hại đưa ra yêu cầu bồi thường dân sự và yêu cầu kháng cáo. Mặc dù có vai trò quan trọng nhưng luật sư bảo vệ bị hại vẫn có những hạn chế nhất định so với các chủ thể tố tụng khác như luật sư bào chữa hay công tố viên. Họ chỉ được xác định là nguyên đơn phụ mà không có tư cách là một bên chính thức, một chủ thế tố tụng độc lập và chỉ có đầy đủ quyền tố tụng khi được xác định là nguyên đơn phụ (Nebenkläger).

Tại Hà Lan, luật sư bảo vệ bị hại được xác định là người đại diện pháp lý để bảo vệ các quyền tố tụng và bảo vệ cá nhân bị hại. Điều này thể hiện rõ trong Bộ luật tố tụng hình sự Hà Lan (Wetboek van Strafvordering – Sv) và Luật về trợ giúp pháp lý (Wet op de Rechtsbijstand – Wrb). Do pháp luật có quy định quyền của bị hại được có luật sư đại diện nên luật sư tham gia tố tụng gặp nhiều

---

[106] Điều 316-33 đến Điều 316-36, Bộ luật Tố tụng hình sự Nhật Bản 2007 (刑事訴訟法 – Keiji Sosho Ho).
Các Điều 7, Điều 11, Điều 18 Luật về hỗ trợ nạn nhân tội phạm Nhật Bản năm 2000 (被害者等基本法 – *Basic Act on Crime Victims).*

[107] Điều 397, Điều 397a, Điều 406g, Điều 406f, Bộ luật Tố tụng hình sự Đức (Strafprozessordnung – StPO).

thuận lợi. Hình thức luật sư tham gia tố tụng có thể do bị hại mời hay được chỉ định[108], trợ giúp pháp lý[109]. Luật sư bảo vệ bị hại có các quyền tố tụng như quyền được đại diện cho bị hại, được tư vấn, soạn thảo văn bản pháp lý, quyền được đề nghị áp dụng biện pháp bảo vệ nhân chứng, phản đối việc đình chỉ điều tra, truy tố, quyền tham gia phiên tòa, phát biểu, tranh luận… Tuy vậy, luật sư bảo vệ bị hại gặp một số hạn chế như họ không được coi là một bên tố tụng chính thức, bị hạn chế quyền tiếp cận hồ sơ, hạn chế khi phát biểu tại phiên tòa, không có quyền kháng cáo bản án hình sự…

Tại Trung Quốc, luật sư bảo vệ bị hại tham gia tố tụng với tư cách người đại diện ủy quyền hoặc người ủy quyền hợp pháp để bảo vệ quyền lợi bị hại. Luật sư được tham gia vào tất cả các giai đoạn của quá trình tố tụng từ điều tra, truy tố, xét xử và thi hành án. Tại gia đoạn điều tra, luật sư bảo vệ bị hại có quyền thay mặt bị hại nộp đơn tố cáo, kiến nghị khởi tố vụ án hình sự, được yêu cầu cơ quan điều tra bảo về sự an toàn cá nhân cho nhân chứng, bị hại, được quyền thu thập chứng cứ về những thiệt hại của bị hại, đề xuất giám định tâm lý, tổn hại sức khỏe, thiệt hại về tài sản do hành vi phạm tội gây ra. Trong giai đoạn truy tố, luật sư bảo vệ bị hại có các quyền như nghiên cứu hồ sơ vụ án, nêu ý kiến đối với các quyết dịnh tố tụng, tranh luận với kiểm sát viên về các vấn đề liên quan đến vụ án. Tại giai đoạn xét xử, luật sư được quyền có mặt tại phiên tòa, nếu quan điểm bảo vệ bị hại, đưa ra yêu cầu bồi thường dân sự và đề nghị các biện pháp bảo đảm an toàn cá nhân cho bị hại. Đến giai đoạn thi hành án, luật sư bảo vệ bị hại được quyền giám sát việc thi hành nghĩa vụ bồi thường thiệt hại cho bị hại, tư vấn pháp lý, giúp đỡ bị hại các thủ tục khiếu nại hoặc có thể đưa ra yêu cầu thi hành án bổ sung nếu xét thấy cần thiết[110]. Bên cạnh đó, Luật Luật sư Trung Quốc đã có những quy định nhằm đảm bảo quyền hành nghề của luật sư như quyền gặp gỡ thân chủ, đưa ra ý kiến pháp lý, xem xét các tài liệu liên quan, quyền được bảo vệ khỏi sự can thiệp trái pháp luật từ cơ quan nhà nước[111]. Tuy nhiên, so với luật sư bào chữa thì luật sư bảo vệ bị hại bị hạn chế quyền chủ động trong quá trình tham gia tố tụng hình sự, không phải là bên tố tụng độc lập.

Như vậy có thể thấy rằng, mặc dù pháp luật tố tụng hình sự mỗi nước khi quy định về địa vị pháp lý của luật sư bảo vệ bị hại đều có những hạn chế nhất định nhưng nhìn chung các nước trên thế giới đều có xu hướng tăng cường bảo vệ vai trò chủ động của bị hại và khuyến khích sự tham gia của luật sư nhằm bảo đảm nguyên tắc tranh tụng bình đẳng, thể hiện tư tưởng lấy con người làm trung tâm. Luật sư bảo vệ bị hại ngoài việc đại diện, hỗ trợ bị hại thực hiện các quyền

[108] Các Điều 51a, Điều 51b, Điều 51c, Điều 51e; Điều 51f Bộ luật tố tụng hình sự Hà Lan (Wetboek van Strafvordering – Sv).
[109] Điều 2, Điều 12 Luật về trợ giúp pháp lý của Hà Lan (Wet op de Rechtsbijstand – Wrb).
[110] Điều 35, Điều 82, Điều 183, Điều 191, Điều 287 Bộ luật Tố tụng hình sự Trung Quốc (Luật sửa đổi năm 2018).
[111] Điều 33, 34 Luật Luật sư Trung Quốc.

tố tụng, bảo vệ nhân phẩm, sự an toàn cá nhân của bị hại thì còn có vai trò quan trọng trong việc góp phần vào công lý phục hồi và hiệu quả của hệ thống tư pháp hình sự.

1.2. Địa vị pháp lý của luật sư bảo vệ bị hại trong tố tụng hình sự tại Việt Nam

Trong số các chủ thể tham gia tranh tụng trong tố tụng hình sự Việt Nam thì luật sư bảo vệ bị hại giữ một vai trò tương đối quan trọng. Khi tranh tụng để bảo vệ bị hại, luật sư là một trong các chủ thể (Luật sư, Trợ giúp viên pháp lý, Đại diện hợp pháp, Bào chữa viên nhân dân) có thể trở thành người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị hại – người tham gia tố tụng. Luật sư là chủ thể chủ yếu trong bốn chủ thể trên trở thành người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị hại. Họ tham gia tố tụng để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị hại khi bị hại có yêu cầu và được Cơ quan tiến hành tố tụng chấp thuận theo quy định của pháp luật.

Nếu như Bộ luật tố tụng hình sự năm 1988 chưa đề cập đến người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị hại, thì Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2003 đã kịp thời bổ sung, dù vẫn còn hạn chế nhất định, chưa ghi nhận đầy đủ các quyền, các quyền mới chủ yếu với những hoạt động trong giai đoạn xét xử. Chỉ đến Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015, quyền tranh tụng của người bảo vệ bị hại mới thực sự được mở rộng ở mọi giai đoạn tố tụng. Các Nghị quyết gần đây của Đảng như Nghị quyết số 27-NQ/TW năm 2022 và Nghị quyết số 66-NQ/TW năm 2025 tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu hoàn thiện thể chế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực luật pháp, trong đó có đội ngũ luật sư, trong đó có luật sư bảo vệ bị hại trong tố tụng hình sự.

Trong Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015, Điều 62 quy định bị hại có quyền nhờ người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình. Đây là cơ sở quan trọng để luật sư bảo vệ bị hại có thể tham gia vào vụ án khi bị hại có yêu cầu. Điều 84 quy định về người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị hại, trong đó xác định rõ thời điểm tham gia tố tụng, thủ tục cấp giấy chứng nhận người bảo vệ, cũng như quyền và nghĩa vụ trong suốt quá trình điều tra, truy tố, xét xử. Luật sư bảo vệ bị hại có thể tham gia sớm ngay từ giai đoạn điều tra vụ án hình sự. Trong suốt quá trình tố tụng, luật sư có quyền đưa ra yêu cầu, kiến nghị; thu thập, cung cấp tài liệu, chứng cứ; tham gia hỏi cung, đối chất, giám định; được đọc, ghi chép hồ sơ vụ án; và đặc biệt là tham gia tranh tụng tại phiên tòa để bảo vệ quyền lợi của bị hại.

Luật Luật sư năm 2006 (sửa đổi, bổ sung năm 2012) là đạo luật nền tảng, xác lập hành lang pháp lý cơ bản và toàn diện cho hoạt động của luật sư tại Việt Nam. Các quy định trong luật đã góp phần định hình vị trí pháp lý của luật sư trong hoạt động tố tụng hình sự. Luật sư là chủ thể nghề nghiệp có tính độc lập, chuyên nghiệp, có tư cách pháp lý rõ ràng và chịu sự điều chỉnh của một hệ thống chuẩn mực riêng biệt. Khi thực hiện hoạt động hành nghề, luật sư có

những quyền cơ bản như Hành nghề độc lập, trung thực; Đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng; Yêu cầu cơ quan, tổ chức cung cấp tài liệu, chứng cứ; Tiếp cận hồ sơ vụ án theo quy định của pháp luật; Tham gia hoạt động tố tụng theo trình tự luật định. Luật sư cũng có các nghĩa vụ như tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và quy tắc đạo đức nghề nghiệp luật sư; Bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp cho khách hàng; Giữ bí mật thông tin; Không lợi dụng nghề nghiệp để trục lợi hoặc cản trở hoạt động của cơ quan tiến hành tố tụng.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc xác định địa vị pháp lý của luật sư bảo vệ bị hại vẫn mang tính hình thức. Các quyền và nghĩa vụ của luật sư bảo vệ bị hại chưa được mở rộng, đặc biệt là trong giai đoạn tiền tố tụng khi bị hại làm đơn tố cáo hoặc khi có dấu hiệu tội phạm thì chưa có sự hiện diện của luật sư bảo vệ bị hại tham gia vào quá trình đó. so với người bào chữa. Vai trò luật sư bảo vệ bị hại chưa thực sự được bảo đảm tương xứng, sự thiếu đồng bộ trong các quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng chưa nghiêm túc nguyên tắc tranh tụng đã được quy định trong Bộ luật Tố tụng hình sự. Việc thiếu cơ chế rõ ràng cho phép luật sư tiếp cận hồ sơ vụ án một cách đầy đủ và kịp thời cũng như sự hạn chế trong việc cung cấp hỗ trợ pháp lý miễn phí cho bị hại là những rào cản đối với việc phát huy vai trò của luật sư trong bảo vệ quyền con người trong tố tụng hình sự.

2. Bộ Quy tắc đạo đức, ứng xử nghề nghiệp Luật sư Việt Nam và những điều chỉnh đối với hoạt động bảo vệ cho bị hại

Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam hiện hành bao gồm 06 với 32 quy tắc được ban hành theo Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ ngày 13/12/2019 của Liên đoàn Luật sư Việt Nam. Đây là một tập hợp các quy phạm của một tổ chức xã hội - nghề nghiệp, thể hiện tính cốt lõi, điều chỉnh chuẩn mực hành vi nghề nghiệp của luật sư trong toàn bộ quá trình hành nghề, định hướng đạo đức và thiết lập các chuẩn mực hành vi nghề nghiệp nhằm bảo đảm sự ***chuyên nghiệp, công tâm và tôn trọng pháp luật trong hoạt động hành nghề luật sư*** và được áp dụng bắt buộc đối với tất cả luật sư hành nghề trong phạm vi cả nước. Bộ quy tắc được xây dựng trên cơ sở phù hợp với quy định của Luật Luật sư năm 2006 (sửa đổi, bổ sung năm 2012), các văn bản pháp luật có liên quan, thông lệ đạo đức nghề nghiệp quốc tế, và kinh nghiệm thực tiễn hành nghề tại Việt Nam.

Mặc dù Bộ quy tắc không quy định riêng một mục hoặc một chương chuyên biệt dành cho luật sư bảo vệ bị hại, nhưng nhiều quy tắc trong bộ quy tắc vẫn trực tiếp hoặc gián tiếp điều chỉnh hành vi của luật sư trong quá trình thực hiện vai trò này.

Đối với luật sư bảo vệ bị hại, việc tuân thủ các quy tắc đạo đức nghề nghiệp không chỉ nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho thân chủ mà còn góp

phần khẳng vị thế của luật sư trước cộng đồng xã hội. Một số quy tắc có ý nghĩa đặc biệt đối với luật sư bảo vệ bị hại[112]. Cụ thể:

Thứ nhất, luật sư có nghĩa vụ độc lập, trung thực, tôn trọng sự thật khách quan trong hoạt động hành nghề (Quy tắc 2)

Luật sư bảo vệ bị hại phải hành nghề một cách độc lập, không bị chi phối bởi các áp lực từ xã hội, truyền thông hoặc các yếu tố cảm tính. Trong bối cảnh bảo vệ bị hại – thường là những cá nhân dễ bị tổn thương – luật sư phải đồng thời bảo vệ sự thật khách quan và không được bóp méo tình tiết vụ án nhằm tạo sức ép lên các bên tham gia tố tụng. Đây là nguyên tắc nền tảng để đảm bảo vai trò của luật sư như một chủ thể hỗ trợ công lý, chứ không phải là người thay thế cơ quan buộc tội.

Thứ hai, luật sư có nghĩa vụ bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng (Quy tắc 5)

Đây là quy tắc có ý nghĩa cốt lõi, quy định rõ trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư trong việc đặt lợi ích hợp pháp của thân chủ lên hàng đầu. Luật sư bảo vệ bị hại không được làm hình thức, không được vì e ngại hay định kiến mà làm giảm hiệu quả của sự bảo vệ. Đồng thời, việc bảo vệ cho bị hại phải diễn ra trong khuôn khổ pháp luật, tôn trọng sự thật khách quan của vụ án.

Thứ ba, luật sư bảo vệ bị hại có nghĩa vụ tôn trong khách hàng của mình (Quy tắc 6)

Quy tắc này có ý nghĩa cả về phương diện pháp lý và phương diện đạo đước nghề nghiệp. Đối với luật sư thì sự tôn trọng khách hàng là điều kiện tiên quyết để xây dựng mối quan hệ tin cậy giữa hai bên. Luật sư bảo vệ bị hại có nghĩa vụ tôn trọng ý chí, nguyện vọng hợp pháp của thân chủ, không được áp đặt ý kiến cá nhân hoặc hành xử thiếu tôn trọng đối với khách hàng, đặc biệt khách hàng thuộc nhóm đối tượng yếu thế. Việc tôn trọng khách hàng trong quá trình giải quyết vụ việc góp phần nâng cao hiệu quả bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của bị hại.

Thứ tư, luật sư bảo vệ bị hại có nghĩa vụ tôn trọng nguyên tắc tính thù lao luật sư (Quy tắc 8)

Quy tắc này thể hiện tính nhân văn, sự công bằng và đạo đức nghề nghiệp của luật sư. Khi nhận bảo vệ cho bị hại, luật sư cần có sự trao đổi, giải thích về thù lao dịch vụ pháp lý với khách hàng một cách trung thực, công khai. Luật sư bảo vệ bị hại tuyệt đối không lợi dụng tình thế khó khăn của bị hại để trục lợi, thu thù lao vượt quá thỏa thuận, hoặc ép buộc thân chủ chi trả các khoản không minh bạch. Mức tính thù lao dựa trên tính chất phức tạp của công việc và giá trị

[112] Các Quy tắc 2, Quy tắc 5, Quy tắc 6, Quy tắc 8, Quy tắc 12, Quy tắc 13, Quy tắc 15 Bộ Quy tắc Đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư năm 2019.

vụ việc trong đó có xem xét đến yếu tố đặc thù của bị hại cũng như phù hợp với quy định của pháp luật

Thứ năm, luật sư bảo vệ bị hại có nghĩa vụ tôn trọng nguyên tắc thực hiện vụ việc của khách hàng (Quy tắc 12)

Trong hoạt động bảo vệ bị hại thì quy tắc này hướng tới việc bảo đảm quyền con người và bảo đảm công lý. Luật sư bảo vệ bị hại tôn trọng quy tắc này đồng nghĩa với việc phát huy vai trò, trách nhiệm nghề nghiệp, sự tận tâm và bản lĩnh luật sư. Luật sư phải thực hiện vụ việc trên tinh thần, trách nhiệm, đặt quyền và lợi ích hợp pháp của bị hại lên hàng đầu trong khuôn khổ pháp luật cho phép nhằm hướng cho bị hại được tiếp cận công lý một cách tốt nhất. Luật sư thực hiện tốt quy tắc này góp phần phát huy niềm tin của xã hội đối với luật sư, đồng thời giúp cho quá trình tố tụng được giải quyết công bằng, khách quan.

Thứ sáu, luật sư bảo vệ bị hại có nghĩa vụ từ chối vụ việc của khách hàng trong một số trường hợp nhất định (Quy tắc 13 và Quy tắc 15)

Trong quá trình thực hiện vụ việc, luật sư bảo vệ bị hại cần lưu ý từ chối và chủ động rút lui khỏi vụ việc nếu xét thấy trong quá trình làm việc, khách hàng có những biểu hiện che giấu hoặc có những yêu cầu không hợp pháp, trái đạo đức và vi phạm pháp luật. Trong một số trường hợp, khách hàng cùng lúc mời nhiều luật sư, hoặc luật sư có khách hàng cũ và mới thì có thể phát sinh những quan điểm khác nhau giữa các luật sư. Sự xung đột về lợi ích giữa các bên có thể luật sư sẽ bị hạn chế trong việc thực hiện nhiệm vụ bảo vệ hoặc giữ bí mật thông tin cho khách hàng. Luật sư không thể cùng một lúc phục các bên có lợi ích đối lập nhau. Việc luật sư tôn trọng các quy tắc này thể hiện tinh thần, trách nhiệm, sự kiểm soát và bản lĩnh luật sư trong hoạt động hành nghề.

Có thể nói, Bộ Quy tắc Đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư tuy chưa có những quy định điều chỉnh trực tiếp các nghĩa vụ và trách nhiệm của luật sư bảo vệ bị hại trong hoạt động hành nghề nhưng cũng đã có nhiều quy tắc chứa đựng những nội dung thể hiện yêu cầu luật sư bảo vệ bị hại thực hiện nhiệm vụ đúng pháp luật, trung thực, khách quan thể hiện tinh thần nhân văn và trách nhiệm khi tham gia tố tụng.

3. Những vấn đề đặt ra đối với hoạt động đào tạo luật nhìn từ thực tiễn thực hiện pháp luật và quy tắc đạo đức, ứng xử nghề nghiệp của luật sư bảo vệ bị hại

Trong hoạt động hành nghề, luật sư bảo vệ bị hại chỉ thực sự phát huy vai trò và hiệu quả khi họ là những luật sư được đào tạo bài bản, có kiến thức chuyên sâu về pháp luật, đặc biệt là trong lĩnh vực bảo vệ bị hại, bảo vệ người yếu thế. Luật sư bảo vệ bị hại cần nắm chắc các quy định về pháp luật tố tụng hình sự, các luật chuyên ngành (Luật phòng chống bạo lực gia đình, Luật trợ giúp pháp lý, Luật trẻ em…), với những đặc điểm riêng nhất định về kỹ năng như thu thập chứng cứ, đưa ra các kiến nghị, đề xuất, trình bày yêu cầu về trách

nhiệm dân sự và khả năng tranh tụng tại phiên tòa và đặc biệt là được trau dồi đạo đức, bản lĩnh nghề luật.

Để nâng cao hiệu quả hoạt động luật sư bảo vệ bị hại cần thiết phải có một yếu tố then chốt, nền tảng đó là kiến thức pháp luật, kỹ năng hành nghề và đạo đức nghề luật. Tuy nhiên, việc tích luỹ kiến thức pháp luật, kỹ năng hành nghề và đạo đức nghề luật là sản phẩm của một quá trình đào tạo lâu dài, từ bậc cử nhân luật đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp của luật sư. Thực tiễn cho thấy hoạt động đào tạo luật hiện nay mặc dù có nhiều tiến bộ những vẫn còn có những bấp cập, hạn chế.

3.1. Những vấn đề đặt ra đối với hoạt động đào tạo kiến thức pháp luật

Việt Nam cũng như nhiều nước trên thế giới tách bạch giữa đào tạo cử nhân luật và đào tạo nghề luật. Mặc dù vậy, các cơ sở đào tạo luật vẫn đưa vào giảng dạy các kỹ năng cơ bản như tư vấn pháp luật, tranh tụng, các kỹ năng mềm như tranh biện, soạn thảo văn bản pháp lý cũng được lồng ghép trong một số môn học, các môn kỹ năng mềm và các hoạt động ngoại khoá. Với tổng tín chỉ cho cả chương trình đào tạo là 120-130 tín chỉ, rất khó để yêu cầu các cơ sở đào tạo cử nhân luật tăng dung lượng, tín chỉ cho các môn kỹ năng hoặc đưa thành học phần bắt buộc vì họ phải cân đối giữa các khối kiến thức và các lĩnh vực pháp luật cần trang bị kiến thức cho sinh viên.

Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay cho thấy, trong đào tạo luật tại các cơ sở giáo dục đào tạo chưa chú trọng đúng mức đến các kiến thức có tính liên ngành phục vụ cho hoạt động nghề luật nói chung và hoạt động luật sư nói riêng. Nhiều chương trình đào tạo cử nhân luật còn nặng về lý thuyết pháp lý chung, chưa chú trọng đến thực hành, thiếu tính thực tiễn và chưa có sự tích hợp kiến thức liên ngành như tâm lý học, xã hội học, kỹ năng giao tiếp với bị hại là người yếu thế, thuộc đối tượng dễ bị tổn thương. Các kỳ thực tập, thực tế sinh viên được gửi đến những cơ sở tiếp nhận thực tập chưa trên cơ sở định hướng nghề nghiệp – loại hình nghề luật, đối tượng khách hàng cung cấp dịch vụ pháp lý, vì vậy việc tiếp cận một cách có đích hướng kiến thức, kỹ năng trong các học phần thực tập, thực tế chưa được chú trọng trong chương trình đào tạo cử nhân luật.

3.2. Những vấn đề đặt ra đối với hoạt động đào tạo kỹ năng nghề luật

Trong hoạt động bảo vệ bị hại, đối với mỗi luật sư thì kỹ năng nghề nghiệp vô cùng quan trọng. Nó thể hiện năng lực thực hành cần thiết của luật sư trong quá trình vận dụng kiến thức pháp luật và những hiểu biết tâm lý vào giải quyết vụ việc. Kỹ năng nghề luật giúp luật sư bảo vệ bị hại thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết với thực tiễn, làm tăng tính chuyên nghiệp, bản lĩnh, uy tính, khả năng tư vấn pháp luật và kỹ năng tranh tụng để bảo vệ tốt nhất các quyền và lợi ích hợp pháp cho bị hại.

Tuy nhiên, tại các cơ sở đào tạo luật hiện nay thì vấn đề đào tạo kỹ năng nghề còn tồn tại nhiều bất cập dẫn đến xuất phát điểm của luật sư bảo vệ bị hại có ít nhiều các hạn chế:

Thứ nhất, đối với kỹ năng tranh tụng hình sự, đối tượng khách hàng được quan tâm trong kỹ năng đào tạo chủ yếu là người bị buộc tội mà chưa phải là bị hại, đương sự, do khách hàng của luật sư chủ yếu là người bị buộc tội và cơ sở đào tạo vẫn "ưu ái" kỹ năng của người bào chữa hơn người bảo vệ.

Thứ hai, đối với việc bảo vệ người yếu thế, hiện nay mới chủ yếu đào tạo kỹ năng làm việc với người chưa thành niên, các nhóm yếu thế khác chưa nhận được sự quan tâm đầy đủ, chưa định hình những đặc thù riêng đối với việc bào chữa, bảo vệ cho người yếu thế tham gia tố tụng.

Thứ ba, tại các cơ sở đào tạo nghề luật chưa chú trọng đào tạo ở mức độ và phương thức thật sự hợp lý cho người học về một số kỹ năng mềm rất cần thiết trong việc bảo vệ bị hại như kỹ năng bảo mật thông tin, kỹ năng lắng nghe, thấu hiểu và trấn an tâm lý bị hại, kỹ năng phỏng vấn các đối tượng yếu thế, dễ bị tổn thương là nạn nhân của tội phạm. Trong nhiều trường hợp, nếu luật sư bảo vệ bị hại thiếu những kỹ năng này vô tình lại gây tổn thương thứ cấp cho bị hại, gây mất niềm tin và vi phạm đạo đức, vi phạm pháp luật.

Thứ tư, cơ sở đào tạo nghề luật dù rất chú trọng tạo điều kiện cho người học thực hành nhưng vẫn chủ yếu thực hành trên hồ sơ và thực hành tranh tụng tại toà, còn các kỹ năng nghề nghiệp khác về tiếp xúc với khách hàng, cơ quan tiến hành tố tụng, thu thập chứng cứ… thì vẫn chưa thể có được một phương thức thực hành gần gũi nhất với thực tế, các giảng viên và học viên thực hành tại cơ sở thực hành nghề luật của cơ sở đào tạo nghề luật theo quy định của pháp luật vẫn không được tham gia tố tụng.

Với cơ chế đào tạo luật còn nhiều hạn chế, bất cập như vậy dẫn đến hậu quả đội ngũ luật sư bảo vệ bị hại bị hạn chế về năng lực và kỹ năng hành nghề. Họ không xác định đúng địa vị pháp lý của bị hại cũng như địa vị pháp lý của chính bản thân mình dẫn đến hiểu sai, giải quyết sai quy định của pháp luật, không đem lại hiệu quả cho bị hại, không bảo vệ được các quyền và lợi ích hợp pháp của bị hại, ảnh hưởng đến chất lượng tranh tụng và không đáp ứng được yêu cầu của cải cách tư pháp.

3.3. Những vấn đề đặt ra đối với hoạt động rèn luyện đạo đức nghề luật

Đối với luật sư bảo vệ bị hại thì việc rèn luyện đạo đức nghề luật giúp luật sư có bản lĩnh, biết xác định giới hạn phạm vi bảo vệ bị hại, có những ứng xử đúng mực, phát huy tinh thần, trách nhiệm trong công việc nhằm tạo dựng niềm tin cho bị hại, duy trì phẩm giá nghề nghiệp. Chính vì vậy, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp cần được chú trọng trong đào tạo nghề và giám sát nghề nghiệp luật sư nhằm tạo một nền tảng bền vững cho đội ngũ luật sư bảo vệ bị hại.

Thực tiễn hiện nay cho thấy, hoạt động rèn luyện đạo đức nghề luật vẫn còn nhiều bất cập gây ảnh hưởng đến chất lượng hành nghề của luật sư, suy giảm hiệu quả bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người bị hại.

Thứ nhất, trong đào tạo nghề và quá trình hành nghề hiện nay thì vấn đề đạo đức nghề nghiệp vẫn còn ít nhiều khô cứng, giáo điều, thiếu vắng sự kết hợp với môi trường thực tiễn.

Thứ hai, tại các cơ sở đào tạo luật và nghề luật, dù đã đặt ra chuẩn đầu ra về đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội của người học nhưng các tiêu chí lượng hoá, đo lường chuẩn đầu ra này chưa thật sự cụ thể. Việc tích hợp đánh giá mức độ đạt được chuẩn đầu ra về đạo đức nghề nghiệp trong các hình thức, kiểm tra đánh giá người học chưa nhiều.

4. Một số kiến nghị, giải pháp nâng cao vai trò luật sư bảo vệ bị hại

Từ thực tiễn đào tạo nghề luật và thực tiễn tranh tụng cho thấy đội ngũ luật sư bảo vệ bị hại trong tố tụng hình sự hiện nay vẫn chưa thật sự đáp ứng được yêu cầu của cải cách tư pháp. Đây là một rào cản lớn đối với sự phát triển đội ngũ luật sư trước thềm hội nhập. Những vấn đề bất cập nêu trên đặt ra yêu cầu cấp thiết về đổi mới chương trình đào tạo luật và đào tạo nghề luật sư theo hướng chuyên biệt hóa, tăng cường kỹ năng thực hành và giáo dục đạo đức nghề nghiệp sâu sắc hơn. Việc hình thành đội ngũ luật sư bảo vệ bị hại chuyên nghiệp và có chất lượng trong tương lai không thể chỉ dừng lại ở năng lực pháp lý, sự am hiểu pháp luật mà có sự kết hợp hài hòa giữa chuyên môn, đạo đức và bản lĩnh nghề nghiệp.

Để nâng cao hiệu quả vai trò luật sư bảo vệ bị hại, cần thiết phải có những giải pháp đồng bộ từ thể chế pháp luật đến chính sách nghề nghiệp và giáo dục luật. Tác giả đề xuất một số kiến nghị, giải pháp theo các nhóm trọng tâm: (i) hoàn thiện pháp luật, (ii) *đổi mới chương trình đào tạo,* và (iii) *nâng cao đạo đức luật sư.*

4.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật

Với định hướng "Phải tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật với yêu cầu đồng bộ, thống nhất, khả thi cao, bảo đảm quyền con người, quyền công dân." [113], việc hoàn thiện hệ thống pháp luật để nâng cao vai trò của luật sư bảo vệ bị hại là yêu cầu tất yếu trong giai đoạn hiện nay. Các luật cần hoàn thiện không chỉ bao gồm Bộ luật Tố tụng hình sự đang được sửa đổi, bổ sung năm 2025 mà còn đòi hỏi rà soát, bổ sung các quy định liên quan của pháp luật chuyên ngành khác như Luật sư, Luật Trợ giúp pháp lý, Luật trẻ em, Luật phòng chống bạo lực gia đình, Luật phòng chống mua bán người… từ đó xây dựng một hành lang pháp lý rõ ràng, đồng bộ và hiệu quả.

[113] Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (khóa XIII)

Đối với Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015, cần bổ sung quyền cho người bảo vệ bị hại, tiệm cận với các quyền dành cho người bào chữa, cần sửa đổi, bổ sung những nội dung sau: quy định rõ hơn về vai trò chủ động của luật sư bảo vệ bị hại trong việc thu thập chứng cứ, tham gia các hoạt động tố tụng như đối chất, nhận dạng, thực nghiệm điều tra; Mở rộng đối tượng được chỉ định luật sư là bị hại trong các vụ án về các tội phạm rất nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng, song song với việc mở rộng đối tượng trợ giúp pháp lý. Đồng thời, quy định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và chế tài với cơ quan, cá nhân tiến hành tố tụng khi vi phạm, cản trở hoạt động của người bào chữa, người bảo vệ. Cần có các quy định tăng cường cơ chế kiểm soát quyền lực giữa các cơ quan tiến hành tố tụng để hạn chế lạm quyền, bảo đảm quyền con người của bị hại và những người tham gia tố tụng. Mặt khác, cần khẩn trương quy định để hiện thực hoá chủ trương giảng viên luật cũng có thể trở thành luật sư, cho phép học viên đào tạo nghề luật được tham gia một số hoạt động tố tụng trong phạm vi tập sự nghề luật.

Đối với Luật Luật sư và các văn bản hướng dẫn thi hành, cần thiết bổ sung quy định về lĩnh vực hành nghề đặc thù là bảo vệ bị hại là nạn nhân của tội phạm trong tố tụng hình sự, xây dựng cơ chế hỗ trợ luật sư bảo vệ bị hại trong điều kiện bị hại là người yếu thế có điều kiện hoàn cảnh khó khăn, xác định rõ luật sư bảo vệ bị hại là một chủ thể độc lập như người bào chữa.

Đối với Luật Trợ giúp pháp lý, cần thiết mở rộng phạm vi trợ giúp pháp lý, sửa đổi theo hướng đối với những bị hại là nạn nhân của tội phạm có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn (trẻ em từ 16-18 tuổi, phụ nữ bị xâm hại tình dục, phụ nữ là nạn nhân mua bán người, người khuyết tật…) là đối tượng được trợ giúp pháp lý mà không phụ thuộc vào điều kiện có khó khăn về tài chính hay không, hoặc bị hại là nạn nhân củ tội phạm đặc biệt nghiêm trọng. Đồng thời tăng cường cơ chế để giám sát độc lập hoạt động trợ giúp pháp lý trong lĩnh vực hình sự, phát huy vai trò của luật sư thực hiện trợ giúp pháp lý bảo vệ bị hại.

Một số luật chuyên ngành khác như Luật Phòng chống bạo lực gia đình, Luật phòng chống mua bán người, Luật Trẻ em… cần bổ sung quy định tạo điều kiện thuận lợi hơn cho luật sư bảo vệ bị hại trong quá trình tham gia tố tụng (thời điểm luật sư được tiếp xác với bị hại, quyền của luật sư khi tham gia tố tụng, trách nhiệm tạo điều kiện của cơ quan tố tụng, cơ chế phối hợp giữa luật sư với các cơ quan hỗ trợ bị hại…) bởi lẽ luật sư không chỉ là đại diện pháp lý cho bị hại trước cơ quan tố tụng mà còn là chỗ dựa tinh thần giúp bị hại ổn định tâm lý, vượt qua những khó khăn, mặc cảm để tiếp cận công lý dễ dàng hơn.

Ngoài ra, cũng cần thiết phải nghiên cứu và xây dựng Luật hỗ trợ nạn nhân của tội phạm thành một luật chuyên ngành riêng chứa đựng các quy phạm pháp luật ghi nhận địa vị pháp lý của bị hại, luật sư bảo vệ bị hại cũng như thiết lập cơ

chế phối hợp giữa luật sư với các tổ chức xã hội và cơ quan tiến hành tố tụng, tạo điều kiện để bị hại có điều kiện tiếp cận công lý một cách dễ dàng hơn.

4.2. Giải pháp đổi mới chương trình đào tạo

Trong lĩnh vực đào tạo luật, có thể bổ sung vào chương trình cử nhân luật các môn học chứa đựng nội dung tăng cường các chuyên đề liên quan đến kỹ năng bảo vệ bị hại trong tố tụng hình sự chuyên đề về quyền con người, quyền của nạn nhân trong tố tụng hình sự, đặc biệt là các quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam về bảo vệ bị hại hay chuyên đề pháp luật về bảo vệ bị hại trong tố tụng hình sự đồng thời lồng ghép các kiến thức liên ngành như tâm lý học, xã hội học, quyền con người. Ngoài ra, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng gắn kết giữa lý thuyết với thực tiễn nhằm phát triển kỹ năng thực hành nghề luật cho sinh viên. Tăng cường các hội thảo quốc tế về quyền con người và bảo vệ bị hại, khuyến khích sinh viên nghiên cứu khoa học, viết khóa luận, đề tài tốt nghiệp liên quan đến bảo vệ bị hại trong tố tụng hình sự.

Tại Học viện Tư pháp, cần thiết bổ sung vào chương trình đào tạo ở mức chuyên sâu chuyên đề về kỹ năng của luật sư bảo vệ bị hại trong tố tụng hình sự ở tất cả các giai đoạn của tố tụng hình sự (tố giác, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án). Đặc biệt, chú trọng đào tạo kỹ năng nhận diện vấn đề, hỗ trợ và bảo vệ bị hại là người yếu thế: người khuyết tật, phụ nữ, người già, trẻ em, nạn nhân bị xâm hại tình dục, nạn nhân bạo lực gia đình, nạn nhân của tội phạm mua bán người… Đồng thời, gắn nội dung về giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp luật sư với những tình huống thực tế, lồng ghép các tiêu chuẩn đạo đức quốc tế trong bảo vệ bị hại[114], về vai trò của luật sư [115] vận dụng vào Việt Nam. Những văn bản quốc tế đó không chỉ có ý nghĩa trong việc tham khảo, vận dụng, định hướng cách thức đào tạo luật sư theo hướng chuẩn quốc tế, đáp ứng yêu cầu hội nhập mà còn đảm bảo nâng cao hiệu quả bảo vệ bị hại theo chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp luật sư.

Liên đoàn luật sư Việt Nam hay Đoàn luật sư các tỉnh, thành phố trong chương trình tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên môn cho luật sư hàng năm cần thiết phải xây dựng chương trình bồi dưỡng chuyên đề chuyên sâu về bảo vệ bị hại tập trung vào những nội dung đặc thù như: kiến thức về quyền của nạn nhân theo pháp luật quốc tế và trong nước; kỹ năng hỗ trợ tâm lý bị hại, kỹ năng tham gia ngay từ giai đoạn tố giác đến giai đoạn điều tra, truy tố, xét xử và thi hành án; kỹ năng phỏng vấn, thu thập chứng cứ, đưa ra yêu cầu bồi thường dân sự cho

[114] Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW, 1979),Tuyên bố về các nguyên tắc cơ bản công lý cho nạn nhân của tội phạm và lạm dụng quyền lực (1985), Công ước về quyền trẻ em (CRC, 1989), Công ước Istanbul (2011) của Hội đồng châu Âu, Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về bảo vệ quyền của trẻ em là nạn nhân hoặc nhân chứng tội phạm (2005), Chỉ thị 2012/29/EU của Liên minh châu Âu, Quy tắc ứng xử của Liên Hợp Quốc về cán bộ tư pháp và luật sư, Hướng dẫn bảo vệ nạn nhân của Hội đồng châu Âu.

[115] Bộ Quy tắc đạo đức và nguyên tắc cơ bản của Liên Hợp Quốc đối với luật sư (1990 – Havana Rules), Nguyên tắc cơ bản về vai trò của luật sư trong tố tụng hình sự (UNODC và OHCHR, 2016)

bị hại, làm việc với các cơ quan tiến hành tố tụng, cũng như kỹ năng tranh tụng tại các gia đoạn tố tụng.

4.3. Giải pháp nâng cao đạo đức luật sư

Đối với Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư hiện hành, cần thiết phải có nội dung quy định cụ thể hơn về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của luật sư bảo vệ bị hại, trách nhiệm của luật sư bảo vệ bị hại trong việc rèn luyện chuyên môn, kỹ năng hàng nghề cho nhóm đối tượng đặc thù, trau dồi đạo đức ứng xử, bản lĩnh nghề nghiệm để thực hiện tốt vai trò bảo vệ bị hại. Đồng thời cần có chế tài xử lý nghiêm những luật sư có hành vì vi phạm chuẩn mực, đạo đức khi bảo vệ bị hại, xâm phạm đến danh dự, quyền con người của bị hại là nạn nhân của tội phạm.

Đối với luật sư bảo vệ bị hại, việc quy định tăng cường đạo đức và quy tắc nghề nghiệp luật sư trong Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư sẽ là kim chỉ nam định hướng, góp phần tạo lên uy tín của luật sư trước cộng đồng xã hội và tạo niềm tin cho bị hại khi tham gia tố tụng, đồng thời, cũng là một trong những giải pháp giúp nâng cao chất lượng và chuẩn hóa đội ngũ luật sư bảo vệ bị hại hiện tại và trong tương lai.

Kết luận:

Luật sư bảo vệ bị hại không chỉ có vai trò quan trọng trong việc đồng hành, đại diện, hỗ trợ và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị hại trong tố tụng hình sự mà còn góp phần đảm bảo cho bị hại được tiếp cận công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân đã được hiến định. Thực tiễn cho thấy trong quá trình giải quyết vụ án hình sự, luật sư bảo vệ bị hại còn gặp nhiều khó khăn, cản trở. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến những khó khăn, cản trở đó nhưng nguyên nhân chủ yếu vẫn là do do hành lang pháp lý còn chưa chặt chẽ, chưa đồng bộ và thiếu tính thống nhất. Bên cạnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ luật sư lại chưa quan tâm đúng mức, chưa tập trung vào rèn luyện kỹ năng, đạo đức và định hướng hành nghề bảo vệ người bị hại. Do vậy, việc đưa ra những giải pháp phù hợp trên cơ sở tiếp cận các phương diện pháp luật, đạo đức nghề luật và đào tạo luật là cần thiết, có ý nghĩa thiết thực, sâu sắc và toàn diện trong bối cảnh cải cách tư pháp hiện nay. Địa vị pháp lý của luật sư bảo vệ bị hại chỉ được nâng tầm khi khung pháp lý có những quy định cụ thể, rõ ràng, minh bạch, lương tâm, đạo đức, bản lĩnh của luật sư được cùng cố, tăng cường và phương thức đào tạo luật và bồi dưỡng chuyên môn được thay đổi, mở rộng phù hợp với thông lệ quốc tế và bối cảnh hội nhập./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Ngọc Chí, Hoàn thiện pháp luật tố tụng hình sự- Yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo quyền con người, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Luật học 27 (2011) 221-239.

2. Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW, 1979).

3. Tuyên bố về các nguyên tắc cơ bản công lý cho nạn nhân của tội phạm và lạm dụng quyền lực (1985).

4. Công ước về quyền trẻ em (CRC, 1989), Công ước Istanbul (2011) của Hội đồng châu Âu.

5. Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về bảo vệ quyền của trẻ em là nạn nhân hoặc nhân chứng tội phạm (2005).

6. Quy tắc ứng xử của Liên Hợp Quốc về cán bộ tư pháp và luật sư, Hướng dẫn bảo vệ nạn nhân của Hội đồng châu Âu.

7. Bộ Quy tắc đạo đức và nguyên tắc cơ bản của Liên Hợp Quốc đối với luật sư (1990 – Havana Rules).

8. Nguyên tắc cơ bản về vai trò của luật sư trong tố tụng hình sự (UNODC và OHCHR, 2016).

Tham luận 8:

ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP LUẬT SƯ KHI THỰC HIỆN TRỢ GIÚP PHÁP LÝ

TS. Nguyễn Thị Minh

Giảng viên Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

Tóm tắt: *Công tác trợ giúp pháp lý (TGPL) có vị trí vai trò hết sức quan trọng và cần thiết trong đời sống xã hội Việt Nam hiện nay, thể hiện được bản chất của Nhà nước ta là Nhà nước của dân, do dân và vì dân; tạo lập cơ chế bảo đảm công bằng xã hội, mọi công dân dù giàu hay nghèo đều bình đẳng trước pháp luật, đều được tiếp cận dịch vụ pháp lý như nhau trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường. Để thực hiện được sứ mệnh này, những người thực hiện trợ giúp pháp lý trong đó có luật sư đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong việc đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho các đối tượng được trợ giúp pháp lý. Bên cạnh những hiệu quả đạt được của luật sư khi tham gia TGPL, vẫn còn tồn tại tình trạng vi phạm đạo đức nghề nghiệp trong lĩnh vực này. Bài viết tập trung vào vấn đề đạo đức nghề nghiệp của luật sư khi thực hiện TGPL, nêu bật các yêu cầu đạo đức đặc thù trong TGPL, đồng thời phân tích thực trạng vi phạm đạo đức nghề nghiệp trong lĩnh vực này, từ đó gợi mở cách ứng xử phù hợp đối với luật sư khi thực TGPL.*

Từ khóa: *Đạo đức, luật sư, nghề nghiệp, trợ giúp pháp lý.*

Đặt vấn đề:

Trợ giúp pháp lý (TGPL) theo Luật Trợ giúp pháp lý là việc thực hiện các dịch vụ pháp lý miễn phí của Nhà nước và xã hội cho người nghèo, người được hưởng chính sách ưu đãi và một số đối tượng khác do pháp luật quy định thông qua các hoạt động như tư vấn pháp luật, đại diện, bào chữa, kiến nghị giải quyết vụ việc nhằm bảo đảm cho mọi công dân bình đẳng trong tiếp cận pháp luật, góp phần thực hiện công bằng xã hội. Theo quy định của Luật này người thực hiện TGPL được Nhà nước trả tiền, chỉ miễn phí cho người được TGPL. Tuy nhiên, theo Luật Luật sư thì Luật sư có nghĩa vụ trợ giúp pháp lý theo quy định tại điểm d khoản 2 Điều 21, khoản 10 Điều 65 và điểm đ khoản 2 Điều 67 của Luật Luật sư, tức là luật sư không được từ chối thực hiện nghĩa vụ trợ giúp pháp lý trừ trường hợp có lý do chính đáng, đồng thời thực hiện TGPL theo Luật Luật sư, luật sư không được trả thù lao, và miễn phí cho người được TGPL. Nếu luật sư thực hiện TGPL theo Luật TGPL thì luật sư được Nhà nước trả tiền theo quy định. Như vậy, theo quy định của Luật Luật sư và các quy định của Liên đoàn Luật sư Việt Nam, chế định "trợ giúp pháp lý" có một số nội dung khác với "trợ giúp pháp lý" theo quy định của Luật Trợ giúp pháp lý. Tuy nhiên, trong khuôn khổ bài viết: "Đạo đức nghề nghiệp luật sư khi thực hiện TGPL" cụm từ 'TGPL'

sẽ được hiểu là TGPL theo Luật Luật sư và các quy về luật sư và quy định của luật Trợ giúp pháp lý. Ngoài ra, theo báo cáo của Bộ Tư pháp và Liên đoàn Luật sư Việt Nam cũng chỉ có số liệu chung về luật sư và trợ giúp viên pháp lý thực hiện TGPL và việc vi phạm đạo đức nghề nghiệp của luật sư trong hành nghề nói chung chứ chưa phân định rõ ràng trong hành nghề luật sư và trợ giúp pháp lý. Do vậy, trên cơ sở số liệu liên quan đến tình hình thực hiện đạo đức nghề nghiệp hành nghề luật sư nói chung, Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam và các yêu cầu đạo đức nghề nghiệp TGPL, bài viết nêu lên một số quy tắc đạo đức nghề nghiệp luật sư được ứng dụng nhiều trong thực tế hành nghề TGPL, có tính chất đặc biệt hơn trong khi thực hiện TGPL so với hành nghề luật sư thông thường khác như: (i) Nhấn mạnh sự trung thực, nhạy cảm, tâm lý của luật sư trong quan hệ với khách hàng và việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng; (ii) Quan hệ của luật sư với cơ quan tiến hành tố tụng; (iii) Quan hệ luật sư với đồng nghiệp, đánh giá thực hiện và suy nghĩ nhằm nâng cao chuẩn mực đạo đức, và mục đích cuối cùng là nâng cao chất lượng của dịch vụ TGPL.

1. Yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp luật sư khi thực hiện trợ giúp pháp lý và tình hình thực hiện trợ giúp pháp lý của luật sư

Trong điều kiện xây dựng nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa xuất hiện sự phân hóa giàu nghèo giữa các tầng lớp dân cư, các vùng lãnh thổ và các nhóm xã hội, dẫn đến sự bất bình đẳng trong việc tiếp cận với các điều kiện giáo dục, y tế, văn hóa và đặc biệt trong việc tiếp cận với dịch vụ pháp lý. Người nghèo, người yếu thế thường không có điều kiện về kinh tế để tiếp cận với các loại dịch vụ pháp lý có thu phí, nên trong nhiều trường hợp không được tư vấn pháp luật hoặc không mời được luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình khi có vướng mắc pháp luật. Do đó, TGPL của Nhà nước là một chế định cần thiết để người nghèo, người có công với cách mạng và đối tượng có hoàn cảnh kinh tế khó khăn khác có điều kiện tiếp cận với dịch vụ TGPL miễn phí.

Chế định TGPL theo Luật TGPL có những đặc điểm riêng: Về đối tượng được TGPL là (1) Người có công với cách mạng; *(2)* Người thuộc hộ nghèo; *(3)* Trẻ em; *(4)* Người dân tộc thiểu số cư trú ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; *(5)* Người bị buộc tội từ đủ 16 tuổi đến dưới 18 tuổi; *(6)* Người bị buộc tội thuộc hộ cận nghèo; *(7)* Người có khó khăn về tài chính. C*hủ thể trực tiếp thực hiện TGPL* bao gồm: *(1)* Trợ giúp viên pháp lý; *(2)* Luật sư thực hiện TGPL theo hợp đồng với Trung tâm TGPL nhà nước; luật sư thực hiện TGPL theo phân công của tổ chức tham gia TGPL; *(2)* Tư vấn viên pháp luật có 02 năm kinh nghiệm tư vấn pháp luật trở lên làm việc tại tổ chức tham gia TGPL; (3) Cộng tác viên TGPL (4) các luật sư thực hiện TGPL theo Luật Luật sư. *Về nội dung TGPL*. TGPL trong hầu hết các lĩnh vực pháp luật có liên

quan trực tiếp tới quyền và lợi ích hợp pháp của người được TGPL, trừ lĩnh vực kinh doanh thương mại. Hình thức TGPL là tham gia tố tụng, tư vấn pháp luật và đại diện ngoài tố tụng.

Mặc dù dịch vụ TGPL là miễn phí cho người được TGPL, nhưng chất lượng dịch vụ yêu cầu phải tương đương như dịch vụ có thu thù lao. Để đạt được điều này đạo đức khi hành nghề luật sư có vai trò đặc biệt quan trọng. Bởi lẽ, luật sư là những người có trình độ hiểu biết, được đào tạo và rèn luyện kỹ năng hành nghề, nếu như không có tâm thiện lương, nếu không có tình thương, thấu hiểu, long trắc ẩn, chia sẻ với các đối tượng dễ bị tổn thương trong TGPL thì chưa chắc quyền và lợi ích hợp pháp của họ được bảo vệ một cách tốt nhất. Do đó, lần đầu tiên vào năm 2011, Hội đồng Luật sư toàn quốc đã ban hành Bộ Quy tắc Đạo đức và ứng xử nghề nghiệp Luật sư Việt Nam ban hành kèm theo Quyết định số 68/QĐ-HĐLSTQ ngày 20/7/2011 của Chủ tịch Liên đoàn Luật sư Việt Nam và sau này được ban hành mới vào năm 2019 theo Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ ngày 13 tháng 12 năm 2019 của Chủ tịch Liên đoàn Luật sư Việt Nam. Khi thực hiện TGPL thì luật sư còn phải tuân theo quy tắc nghề nghiệp TGPL được ban hành bởi Thông tư số 03/2020/TT-BTP ngày 28 tháng 4 năm 2020 ban hành Quy tắc nghề nghiệp Trợ giúp pháp lý.

Bộ Quy tắc Đạo đức và ứng xử hành nghề Luật sư Việt Nam năm 2019 và Thông tư số 03/2020/TT-BTP ngày 28 tháng 4 năm 2020 ban hành Quy tắc nghề nghiệp Trợ giúp pháp lý chủ yếu gồm 5 nội dung sau đây: (i) các quy tắc chung của Luật sư khi hành nghề; (ii) các quy tắc trong quan hệ giữa Luật sư với khách hàng; (iii) các quy tắc của Luật sư trong mối quan hệ với đồng nghiệp; (iv) các quy tắc khi Luật sư tiếp xúc, làm việc với các cơ quan tiến hành tố tụng; cơ quan nhà nước và các tổ chức, cá nhân khác; (v) các quy tắc khi Luật sư cung cấp thông tin cho các cơ quan báo chí hay thực hiện quảng cáo cho hoạt động hành nghề của mình.

Bộ Quy tắc Đạo đức và ứng xử hành nghề Luật sư và TGPL ở Việt Nam như một kim chỉ nam cho quá trình hành nghề của mỗi Luật sư. Bộ Quy tắc đã đưa ra những chuẩn mực nền tảng đạo đức đức nghề nghiệp, những yêu cầu định hướng hành vi để luật sư lấy đó làm mục tiêu phấn đấu, rèn luyện và tự giác tuân theo; những quy phạm về hành vi ứng xử mà luật sư có nghĩa vụ chấp hành hoặc có quyền tùy nghi vận dụng. Việc thực hiện Bộ Quy tắc trước hết được khuyến khích bằng nhận thức, ý thức và sự tự giác của mỗi luật sư; được củng cố, tăng cường bằng sự giám sát, ghi nhận, đánh giá, phê bình của khách hàng, đồng nghiệp và công luận.

Thực hiện TGPL là trách nhiệm của luật sư, điều này đã được quy định trong Luật Luật sư[116]. Ngày 18/10/2018, Ban Thường vụ Liên đoàn Luật sư Việt Nam đã ban hành Quyết định số 112/QĐ-BTV về việc Quy định về thực hiện

[116] Điểm d khoản 2 Điều 21 Luật Luật sư.

nghĩa vụ trợ giúp pháp lý miễn phí của luật sư cho mọi tổ chức, cá nhân có nhu cầu (Quyết định 112). Theo Quy định, các luật sư trợ giúp pháp lý không nhận tiền thù lao, lợi ích vật chất khác từ người được trợ giúp pháp lý; tận tâm, vô tư với trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư như thực hiện các vụ việc có nhận thù lao, đồng thời yêu cầu luật sư thực hiện nghĩa vụ trợ giúp pháp lý tối thiểu 04 (bốn) giờ làm việc/năm (điều 2,3 Quyết định 112). Như vậy, tất cả các luật sư đều phải thực hiện TGPL. Hiện nay, theo báo cáo của Liên đoàn Luật sư Việt Nam, số lượng luật sư là 19.749 luật sư [117] tức là mỗi năm cả nước có khoảng gần 80.000 giờ được luật sư TGPL miễn phí. Trong số hơn 20.000 luật sư có 728 luật sư ký hợp đồng thực hiện TGPL và 177 tổ chức hành nghề luật sư và tư vấn pháp luật đăng ký tham gia TGPL.[118] Đối tượng TGPL là các đối tượng đặc biệt, là người yếu thế : người nghèo, người già, trẻ em … những đối tượng rất nhạy cảm về mặt tâm lý. Trong năm 2024, trong cả nước có 38,225 người được TGPL, trong đó trẻ em và vị thành niên chiếm hơn 50% tổng số người được TGPL[119].

Theo Báo cáo của Liên đoàn luật sư Việt Nam, trong năm 2024, Liên đoàn luật sư VN đã cử **156** luật sư tư vấn với hơn **500** lượt tư vấn pháp lý tại Trụ sở tiếp dân Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Các lĩnh vực tư vấn pháp lý của luật sư tập trung vào: tư vấn pháp luật về đất đai, giải phóng mặt bằng, bồi thường tái định cư, chính sách đãi ngộ đối với người có công, đan xen các lĩnh vực hành chính, tố tụng, thi hành án dân sự, thừa kế, hôn nhân gia đình[120]...

Hoạt động trợ giúp pháp lý được luật sư và các Đoàn Luật sư thực hiện một cách thường xuyên. Nhiều Đoàn Luật sư và luật sư vẫn tổ chức các đợt tư vấn, trợ giúp pháp lý tại các tỉnh miền núi hoặc vùng sâu, vùng xa kết hợp với công tác từ thiện. Hàng năm, Liên đoàn Luật sư Việt Nam phát động trong toàn Liên đoàn cùng với các Đoàn Luật sư, các tổ chức hành nghề luật sư triển khai công tác TGPL, tuyên truyền pháp luật với những đạo luật mới được Quốc hội thông qua nhân Ngày truyền thống luật sư Việt Nam 10/10 hàng năm và Ngày pháp luật Việt Nam 09/11[121].

Trong năm 2024 theo báo cáo của 62/63 Đoàn Luật sư các luật sư thực hiện được số lượng vụ việc như sau:

- Tham gia vào **16.057** vụ án hình sự
- Tham gia vào **11.766** vụ việc dân sự
- 24.291 vụ việc tư vấn trong lĩnh vực kinh tế kinh doanh thương mại

[117] Báo cáo số 02/BC-LĐLSVN ngày 14/1/2025 về tổ chức hoạt động của LĐLSVN và phương hướng hoạt động năm 2025, tr 17.
[118] Báo cáo của Bộ Tư pháp ngày 29/11/2024 về công tác TGPL, phụ lục thống kê số liệu.
[119] Báo cáo của Bộ Tư pháp ngày 29/11/2024 về công tác TGPL.
[120] Báo cáo số 02/BC-LĐLSVN ngày 14/1/2025 về tổ chức hoạt động của LĐLSVN và phương hướng hoạt động năm 2025.
[121] Báo cáo số 02/BC-LĐLSVN ngày 14/1/2025 về tổ chức hoạt động của LĐLSVN và phương hướng hoạt động năm 2025, tr 10.

- **413** vụ án hành chính và vụ án lao động.

- Tham gia tư vấn pháp luật: **28.899** vụ việc.

- Tham gia đại diện ngoài tố tụng: **2.350** vụ việc.

- Trợ giúp pháp lý miễn phí: **13.481** vụ việc.

- Tham gia vào các dịch vụ pháp lý khác: **16.043** vụ việc[122].

Như vậy tổng số vụ việc các luật sư thực hiện được khoảng 100.000 vụ việc, trong đó có khoảng 1/5 tổng số vụ việc là vụ việc tham gia tố tụng trong hình sự và dân sự.

Trong năm 2024, các Trung tâm TGPL đã thụ lý (cả luật sư và trợ giúp viên pháp lý thực hiện) 63.361 vụ việc, trong đó 56. 034 vụ việc TGPL tham gia tố tụng[123] chiếm khoảng 88% tổng số vụ việc. Như vậy, theo số liệu thống kê, với gần 1.500 người thực hiện TGPL (707 trợ giúp viên và 728 luật sư ký hợp đồng thực hiện TGPL thì số lượng vụ việc tham gia tố tụng so với luật sư trong cả nước là một con số rất đáng khích lệ.

Có thể nói đội ngũ luật sư đóng vai trò quan trọng trong việc thụ lý và giải quyết nhiều vụ việc TGPL và mang lại nhiều kết quả rất đáng ghi nhận. Một số luật sư được vinh danh là *"Luật sư vì cộng đồng"* mà một trong các tiêu chuẩn để đạt danh hiệu này là có đóng góp tích cực, hiệu quả nổi bật trong việc thực hiện TGPL[124], Những luật sư, tổ chức hành nghề luật sư tiêu biểu được vinh danh là những cá nhân và tổ chức có uy tín, có nhiều đóng góp cho xã hội khi cung cấp dịch vụ pháp lý luôn đảm bảo chất lượng, thấm nhuần đạo đức nghề nghiệp luật sư[125].

Tuy nhiên, trong những năm gần đây, khá nhiều luật sư bị kỷ luật, khởi tố, xoá tên mặc dù đã ban hành nhiều quy định pháp luật và bộ quy tắc nghề nghiệp đã được ban hành nhằm điều chỉnh đạo đức và hành vi ứng xử của các luật sư.

2. Tình hình vi phạm đạo đức luật sư

Hiện nay, Bộ Tư pháp và Liên đoàn luật sư Việt Nam chỉ có số liệu chung về luật sư vi phạm đạo đức nghề nghiệp luật sư mà chưa có số liệu cụ thể về luật sư vi phạm đạo đức nghề nghiệp khi thực hiện TGPL. Năm 2024, Liên đoàn Luật sư Việt Nam và các Đoàn Luật sư đã xử lý **34** trường hợp có vi phạm đạo đức nghề nghiệp luật sư. Năm 2024, Liên đoàn Luật sư Việt Nam nhận được **528**[126] đơn thư có nội dung khiếu nại, tố cáo liên quan đến luật sư, người tập sự hành nghề luật sư. Phần lớn các đơn thư có nội dung khiếu nại, tố cáo luật sư vi phạm đạo đức, ứng xử nghề nghiệp, các vấn đề khiếu nại tập trung vào một số

[122] Báo cáo số 02/BC-LĐLSVN ngày 14/1/2025 về tổ chức hoạt động của LĐLSVN và phương hướng hoạt động năm 2025, tr21.
[123] Báo cáo số 799/BC-CTGPL ngày 29/11/2024 của Cục Trợ giúp pháp lý về công tác TGPL, Phụ lục I.
[124] Điểm b Điều 4 Quyết định số 106/QĐ-BTV ngày 1/7/2023 của Liên đoàn luật sư Việt Nam về việc phê duyệt Đề án bình chọn luật sư, tổ chức hành nghề luật sư tiêu biểu.
[125] Báo cáo số 02/BC-LĐLSVN ngày 14/1/2025 về tổ chức hoạt động của LĐLSVN và phương hướng hoạt động năm 2025.
[126] Số liệu tính đến 31/12/2024.

nhóm: (i) khiếu nại luật sư về chất lượng cung cấp dịch vụ pháp lý; (ii) khiếu nại luật sư về tinh thần thái độ làm việc với khách hàng; (iii) khiếu nại luật sư trong quan hệ, ứng xử với cơ quan tiến hành tố tụng; (iv) khiếu nại về ứng xử, lệch chuẩn của luật sư trên các phương tiện thông tin đại chúng, mạng xã hội.

Trong năm 2024, các Đoàn Luật sư đã xử lý kỷ luật xóa tên **08** luật sư do vi phạm đạo đức nghề nghiệp luật sư, xóa tên 03 luật sư do bị kết án mà bản án đã có hiệu lực pháp luật, xoá tên **198** luật sư do vi phạm nghĩa vụ đóng phí thành viên. Ngoài ra, còn có các trường hợp vi phạm đạo đức nghề nghiệp đã bị cảnh cáo, khiển trách là: **28** trường hợp[127].

Các dạng vi phạm đạo đức nghề nghiệp trên đây đã bao gồm cả việc vi phạm đạo đức nghề luật sư thực hiện vụ việc TGPL, vì hiện nay không có số liệu thống kê bóc tách các trường hợp luật sư bị khiếu nại, tố cáo do vi phạm đạo đức nghề nghiệp khi thực hiện TGPL. Sau đây tác giả sẽ nghiên cứu những quy tắc đạo đức luật sư khi thực hiện TGPL có tính chất đặc biệt hơn khi thực hiện các vụ việc thông thường khi hành nghề luật sư.

3. Đạo đức nghề nghiệp của luật sư khi thực hiện trợ giúp pháp lý trong mối quan hệ với khách hàng, cơ quan tiến hành tố tụng và đồng nghiệp

3.1. Quan hệ với khách hàng

Đạo đức nghề nghiệp trong quan hệ với khách hàng thể hiện ở ý thức trách nhiệm của họ đối với công việc, thái độ khi tiếp xúc với khách hàng, tinh thần phục vụ đối với đối tượng được trợ giúp pháp lý, những người nghèo, đối tượng chính sách, người dân tộc, người yếu thế trong xã hội, thể hiện ở sự lắng nghe, thông cảm, chia sẻ những khó khăn hoàn cảnh của đối tượng được trợ giúp pháp lý, thường thể hiện ở các ứng xử sau đây:

+ Ngôn ngữ sử dụng khi tiếp xúc với khách hàng

Theo Điều 5, Thông tư số 03/2020/TT-BTP ngày 28/4/2020 của Bộ trưởng Bộ Tư pháp về Quy tắc nghề nghiệp trợ giúp pháp lý yêu cầu người thực hiện TGPL phải tôn trọng, lịch sự, thân thiện, nhiệt tình với người được trợ giúp pháp lý, thể hiện phong cách chuyên nghiệp, tạo sự tin tưởng đối với người được trợ giúp pháp lý; sử dụng ngôn ngữ, ký hiệu đơn giản, dễ hiểu, ngắn gọn phù hợp với người được trợ giúp pháp lý. Quy tắc này yêu cầu người thực hiện TGPL phải trung thực với bản thân mình, trung thực với khách hàng. Trong thực tế rất khó xử lý kỷ luật đối với người thực hiện TGPL theo quy định này. Chủ yếu là ở đạo đức và tâm thiện của người thực hiện TGPL Trong quá trình tiếp xúc với khách hàng, người thực hiện TGPL luôn phải có thái độ nhã nhặn, đúng mực vì người được TGPL là nhóm người yếu thế, hiểu biết xã hội hạn chế. Họ ít hiểu biết quyền và nghĩa vụ của mình, nên luật sư thực hiện TGPL phải giải thích rất kỹ càng về quyền và nghĩa vụ của họ, rằng họ được TGPL miễn phí, họ không

[127] Báo cáo năm 2024 của LĐLSVN.

phải trả tiền nhưng chất lượng dịch vụ pháp lý tương đương với dịch vụ có thu phí. Như trên đã nêu, đối tượng được TGPL trong năm 2024 theo báo cáo của Bộ Tư pháp chủ yếu là trẻ em và vị thành niên (trên 50% số người được TGPL), đòi hỏi khi tiếp xúc với trẻ em cần những kỹ năng đặc biệt, ổn định tâm lý cho trẻ, không gây sợ hãi, hoang mang. Có những vụ việc vì quá sợ hãi, không được giúp đỡ tận tình, thấu đáo, cháu bé vị thành niên bị xâm hại đã tự tử, quyên sinh vì xấu hổ với bạn bè, xã hội.

Thông thường, trước khi nhận vụ việc, Luật sư cần trao đổi chi tiết với khách hàng, giải thích rõ quyền và nghĩa vụ của cả khách hàng và luật sư khi nhận vụ việc. Luật sư cần sử dụng ngôn ngữ dễ hiểu, không sử dụng từ chuyên môn. Ví dụ trong các vụ việc ly hôn có phân chia tài sản, nếu luật sư dùng những từ như: "trái quyền", "vật quyền" là đã vi phạm quy tắc đạo đức nghề nghiệp TGPL mà cần phải cho khách hàng hiểu những quy định khách hàng có thể được chia tài sản gì và có quyền gì với tài sản chung. Trường hợp phát hiện luật sư sử dụng ngôn ngữ khó hiểu, làm cho khách hàng hiểu lầm, có thể phát sinh vi phạm quy tắc đạo đức, nghề nghiệp luật sư khi thực hiện vụ việc TGPL.

+ Thái độ coi thường người được trợ giúp pháp lý hoặc phân biệt đối xử với người được trợ giúp pháp lý

Hành vi này biểu hiện ở việc là khi nhận vụ việc TGP cho khách hàng, luật sư có hành vi thiếu tôn trọng khách hàng, thiếu trách nhiệm trong việc thực hiện dịch vụ pháp lý. Hoặc khi đã nhận thực hiện công việc cho khách hàng thì có biểu hiện thờ ơ, không tận tâm với công việc, bỏ rơi khách hàng, khinh chê người khốn khó, không quan tâm đầy đủ đến vụ việc, có trường hợp luật sư vắng mặt tại phiên tòa không có lý do, vi phạm các chuẩn mực trong hành nghề luật sư.

+ Hành vi chưa tận tâm với với khách hàng

Trong khi thực hiện TGPL, người thực hiện TGPL có những tiểu sảo mà không phải trường hợp nào cơ quan quản lý hoặc khách hàng cũng có thể phát hiện ra. Ví dụ: đối tượng được TGPL là người bị buộc tội từ 16 đến 18 tuổi, mà người bị buộc tội chỉ còn vài ngày nữa là đến sinh nhật đủ 18 tuổi. Nếu luật sư tiếp nhận vụ việc không tận tâm, không cố gắng giúp đỡ để nhanh chóng thực hiện các thủ tục thụ lý vụ việc khi đối tượng chưa đến 18 tuổi mà kéo dài làm cho đối tượng này quá 18 tuổi và không được TGPL theo quy định của Luật TGPL gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của đối tượng. Bởi lẽ, người được TGPL không phải lúc nào cũng biết quyền của mình là dưới 18 tuổi được hưởng dịch vụ pháp lý của luật sư. Thậm chí có trường hợp luật sư còn lợi dụng tình trạng thiếu hiểu biết của khách hàng để kéo dài thời gian qua 18 tuổi để tiếp nhận vụ việc như với khách hàng thông thường để thu thù lao.

+ Luật sư không giải thích rõ cho người được TGPL về quyền của họ, nên khách hàng vẫn phải trả tiền dịch vụ pháp lý mặc dù họ là đối tượng TGPL

Đối tượng được TGPL là những đối tượng yếu thế, dễ bị tổn thương, mặt khác khi họ bị bắt đối diện với pháp luật, với cảnh sát điều tra, đối diện với hệ thống tư pháp, họ rất sợ, mất bình tĩnh nên khi giải thích về quyền và nghĩa vụ của người được TGPL, luật sư cần có thái độ ân cần, chia sẻ, hiểu và có tình thương, long trắc ẩn đối với đối tượng, giải thích bằng lời lẽ dễ hiểu, để đối tượng tin tưởng sử dụng luật sư, tránh trường hợp đối tượng hiểu rằng luật sư cũng là người có mặt cùng với cảnh sát điều tra để buộc tội họ.

Luật sư tôn trọng sự lựa chọn của khách hàng; chỉ nhận vụ việc khi khách hàng chấp nhận sử dụng luật sư, theo khả năng chuyên môn, điều kiện của mình và thực hiện vụ việc trong phạm vi yêu cầu hợp pháp của khách hàng; tránh trường hợp luật sư không có chuyên môn sâu về lĩnh vực khách hàng yêu cầu trợ giúp nhưng vẫn nhận vụ việc

+ Bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của người được trợ giúp pháp lý

Trong quy tắc ứng xử với khách hàng, luật sư được phép áp dụng các biện pháp, kỹ năng cần thiết phù hợp với quy định của pháp luật để bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của người được trợ giúp pháp lý.

*"*Bảo vệ tốt nhất*..."* là khái niệm định tính, không thể xác định một mức độ chung cho mọi tình huống. Để xác định thế nào là *"*bảo vệ tốt nhất..." phải căn cứ vào các yếu tố: yêu cầu của khách hàng; thông tin, tài liệu, chứng cứ, quy định pháp luật về căn cứ áp dụng, giải quyết yêu cầu của khách hàng...

Theo giải thích của Liên đoàn Luật sư Việt Nam, để bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng, luật sư cần có thái độ như: sự tận tâm đối với công việc**,** chuẩn bị kỹ lưỡng, thận trọng, dành thời gian thích đáng cho công việc nhằm đáp ứng yêu cầu về chất lượng, tiến độ. Luật sư vận dụng hết năng lực, kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, dùng các biện pháp được pháp luật cho phép để bảo vệ quyền lợi của khách hàng[128].

Có vụ việc về ly hôn, tranh chấp quyền nuôi con, một cậu bé 8 tuổi. Con trai của đôi vợ chồng này khá nhạy cảm, cậu bé yêu cả cha lẫn mẹ và không muốn bố mẹ ly hôn. Khi mẹ cậu bé tìm đến luật sư nhờ TGPL trong vụ việc này. So với các điều kiện của chồng thì người vợ có nhiều ưu thế hơn: tiền lương cao hơn, học thức cao hơn và một mực đòi nuôi con. Bên chồng là con trai duy nhất của dòng họ, nên tìm mọi cách để nuôi cậu con trai này. Theo pháp luật về hôn nhân gia đình thì con trên 7 tuổi có quyền chọn ở với cha hay ở với mẹ. Trong thời gian chờ có phán quyết ly hôn, cả cha và mẹ đều tìm cách lấy lòng cậu bé, mong cậu bằng lòng sống với mình. Hai vợ chồng đều mong muốn nộp đơn lên Tòa với kết luận: thuận tình ly hôn. Luật sư đã mời cậu bé lên trước mặt cả bố

[128] Giải thích Bộ Quy tắc Đạo đức nghề nghiệp luật sư, tr17.

và mẹ để hỏi ý kiến cậu muốn sống với ai. Cậu bé mặt buồn thiu, nước mắt lưng tròng, không trả lời câu hỏi của luật sư là cậu bé muốn sống với ai, lao thẳng ra cửa phòng họp đập đầu vào tường. Cũng may cú va đập không ảnh hưởng đến sinh mạng cậu bé. Trong trường hợp này, luật sư không vi phạm đạo đức nghề nghiệp, nhưng nếu xét về tình yêu thương thì luật sư có gì đó còn khiếm khuyết. Lẽ ra, luật sư nên gặp riêng cậu bé, tìm hiểu rõ tâm tư tình cảm của cậu, thay vì hỏi trước mặt cả bố mẹ. Tâm lý của đứa trẻ có thể đã trải qua và chứng kiến cảnh bố mẹ cãi chửi nhau, và không biết nên trả lời như thế nào.

Hoặc có vụ việc, luật sư phải sử dụng nhiều kỹ năng khác nhau để bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng. Luật sư kể rằng có vụ án hình sự, Viện kiểm sát ra cáo trạng người bị buộc tội chưa đủ 18 tuổi phạm tội giết người, nhưng trong quá trình nghiên cứu chứng cứ, hồ sơ luật sư chưa hoàn toàn tin tưởng khách hàng của mình phạm tội giết người, nhưng khi gặp người bị buộc tội không nói, không khai, một sự im lặng đáng sợ. Khi bị can ốm nằm viện, luật sư bằng tình cảm chân thành của mình chăm sóc bị can như người nhà, nói chuyện chân tình. Bị can cảm nhận được tình cảm của luật sư nên đã khai toàn bộ.

Luật sư nên nhận thức khi cung cấp dịch vụ pháp lý cho khách hàng là phải bảo đảm chất lượng tốt nhất, bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho khách hàng ở mức cao nhất. Còn khái niệm thắng, thua của khách hàng phụ thuộc vào tình trạng pháp lý, bản chất quan hệ pháp luật mà khách hàng tham gia. Nghĩa vụ bảo vệ tốt nhất quyền lợi hợp pháp của khách hàng không được mâu thuẫn, xung đột với nghĩa vụ tuân thủ pháp luật và đạo đức nghề nghiệp. Luật sư không vì bảo vệ quyền lợi của khách hàng mà làm trái quy định pháp luật, trái quy tắc đạo đức. Đồng thời với việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của khách hàng, luật sư phải ý thức về sứ mệnh, chức năng xã hội của nghề nghiệp luật sư, tôn trọng và tuân thủ các quy định pháp luật, quy tắc đạo đức trong quan hệ với cơ quan tiến hành tố tụng, cơ quan nhà nước khác, các tổ chức, cá nhân có liên quan.

Vì vậy, ngay từ đầu khi tiếp xúc khách hàng, luật sư cần phải giải thích kỹ lưỡng quyền và nghĩa vụ của luật sư và khách hàng, đặc biệt người được TGPL là trẻ em, vị thành niên, hướng dẫn họ cần nói gì và không nói gì. Ví dụ: cháu A trẻ vị thành niên tham gia vào vụ việc mua bán ma túy lần đầu. Là một học sinh ngoan, giỏi nhiều năm do được nhờ cầm hộ, đưa ma túy cho ông B, vì không không hiểu biết cháu đã đồng ý. Đến nhà ông B, cháu được gặp khá nhiều người cũng đến đó bán ma túy cho ông B. Khi cháu A kể cho luật sư các tình tiết, mà luật sư nhận ra rằng cháu A có thể kể về nhiều đối tượng phạm tội khác thì luật sư phải yêu cầu cháu A không tiếp tục nói về các đối tượng mà cháu biết cho luật sư. Vì nếu luật sư biết thông tin về tội phạm mà không tố giác thì luật sư đó vi phạm quy định của pháp luật về tố giác tội phạm.

+ Yêu cầu trái pháp luật của khách hàng

Trong thực tế đối tượng được TGPL là trẻ em và đối tượng yếu thế, họ không hiểu nhiều về pháp luật, nên trong thực tế hành nghề TGPL, khách hàng có yêu cầu trái pháp luật. Một số đối tượng cho rằng luật sư là người "cãi trắng thay đen" nên đôi khi đưa ra những yêu cầu trái pháp luật, trái đạo đức nghề nghiệp luật sư. Nhiều trường hợp, khách hàng khăng khăng luật sư phải cãi cho vô tội, mặc dù đã có yếu tố cấu thành tội phạm. Trong trường hợp này, luật sư cần chủ động giải thích cho họ hiểu để họ từ bỏ ý định, nếu khách hàng không chấp nhận thì luật sư phải từ chối tiếp nhận, hoặc sử dụng các biện pháp hợp pháp khác để giúp khách hàng, tránh để xảy ra các vi phạm về đạo đức, quy tắc nghề nghiệp.

3.2. Quan hệ với cơ quan tiến hành tố tụng

Đối với các vụ việc TGPL, ngoài các quy định chung về pháp luật và đạo đức nghề nghiệp, trong quan hệ với cơ quan tiến hành tố tụng luật sư phải tuân thủ theo Thông tư liên tịch số 10/2018/TTLT-BTP-BCA-BQP-BTC-TANDTC-VKSNDTCA, ngày 29/6/2018 của Bộ Tư pháp, Bộ Công an, Bộ Tài chính, Tòa án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao quy định về phối hợp thực hiện TGPL trong hoạt động tố tụng. Theo đó Thông tư quy định về trách nhiệm phối hợp của tổ chức thực hiện TGPL và người thực hiện TGP, trách nhiệm của người thực hiện TGPL khi tham gia tố tụng; giải thích, thông báo, thông tin về TGPL…

Hiện nay, việc phối hợp giữa Bộ Tư pháp và Tòa án nhân dân tối cao và Bộ Công an trong thực hiện TGPL khá tốt[129]. *T*heo báo cáo của 59/63 địa phương, tính đến 31/10/2024, Trung tâm TGPL đã tiếp nhận 3.014 lượt thông tin từ Tòa án nhân dân, trong đó có 2.550 vụ việc TGPL. Tính đến 31/10/2024, 59/63 Trung tâm TGPL đã tiếp nhận 2.504 lượt thông tin từ cơ quan điều tra, trong đó có 2.392 vụ việc TGPL[130].

Trường hợp người bị buộc tội, người bị hại, đương sự tự nhận mình là người được trợ giúp pháp lý theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều này và có yêu cầu trợ giúp pháp lý thì cơ quan, người có thẩm quyền tiến hành tố tụng có trách nhiệm thông báo cho Trung tâm, Chi nhánh để thực hiện các quy định tại khoản 4 Điều 3 của Thông tư liên tịch số 10. Đối với người bị bắt, người bị tạm giữ, ngoài việc thông báo bằng văn bản thì cơ quan, người có thẩm quyền tiến hành tố tụng thông báo ngay bằng điện thoại cho Trung tâm, Chỉ nhánh. Trong thực tế, có luật sư bằng tiểu sảo, quan hệ, dùng vật chất để mua chuộc cán bộ, móc nối với người tiến hành tố tụng để lấy vụ việc trực tiếp từ cơ quan tiến hành tố tụng mà không qua Trung tâm trợ giúp pháp lý thuộc Sở Tư pháp các tỉnh,

[129] Bộ Tư pháp và Tòa án tối cao và Bộ Công an ký kết chương trình phối hợp về việc người thực hiện TGPL trực tại Tòa và trong điều tra hình sự.
[130] Báo cáo số 799/BC-CTGPL ngày 29/11/2024 của Cục Trợ giúp pháp lý về công tác TGPL, tr6.

thành phố trực thuộc Trung ương. Như vậy, luật sư đã vi phạm khoản 3 Điều 8 Thông tư 03 về quy tắc đạo đức trợ giúp pháp lý : không được móc nối, lôi kéo, xúi giục người có thẩm quyền tiến hành tố tụng, người ở các cơ quan, tổ chức có liên quan đến vụ việc, việc trợ giúp pháp lý làm trái quy định của pháp luật.

3.3. Quan hệ với đồng nghiệp

Quy tắc đạo đức liên quan đến quan hệ đồng nghiệp trong thực hiện TGPL có chút khác biệt so với thực hiện các dịch vụ pháp lý thông thường, đó là ngoài quan hệ giữa các luật sư đồng nghiệp còn có quan hệ với các Trợ giúp viên pháp lý. Trong giao tiếp, hành nghề luật sư, luật sư phải tôn trọng lẫn nhau, không phân biệt tuổi tác và thời gian hành nghề. Quy tắc này yêu cầu luật sư khi giao tiếp với luật sư phải luôn có thái độ tôn trọng đồng nghiệp, không phân biệt tuổi đời và thâm niên nghề nghiệp. Tôn trọng đồng nghiệp là tôn trọng về chuyên môn nghề nghiệp, uy tín, danh dự, nhân phẩm của cá nhân luật sư đồng nghiệp, tôn trọng những quan điểm, ý kiến riêng của đồng nghiệp. Trên thực tế, có trường hợp luật sư cho rằng mình có chứng chỉ hành nghề luật sư nên tự cho mình giỏi hơn các trợ giúp viên pháp lý, xem thường đồng nghiệp là trợ giúp viên pháp lý, ứng xử không phù hợp với đạo đức nghề nghiệp.

Kết luận:

Trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện nay, TGPL được biết đến là một chế định đặc biệt trong nền hành chính - tư pháp Việt Nam, thể hiện tính nhân văn, nhân đạo của nhà nước và xã hội khi cung cấp dịch vụ pháp lý miễn phí cho một số đối tượng yếu thế. Điều này càng đòi hỏi sự nhận thức sâu sắc của luật sư về sứ mệnh quan trọng của mình khi thực hiện TGPL. Dịch vụ trợ giúp pháp lý phải thỏa mãn nhu cầu, đảm bảo lợi ích chính đáng của đối tượng được trợ giúp pháp lý . Để đạt được mục đích này, ngoài kiến thức và ký năng nghề nghiệp đòi hỏi luật sư phải thấm nhuần đạo đức nghề nghiệp, coi đạo đức hành nghề là kim chỉ nam trong hoạt động TGPL.

Luật sư cần ý thức sứ mệnh được giao phó trong hoạt động nghề nghiệp để làm tròn bổn phận với khách hàng và trách nhiệm với xã hội khi thực hiện TGPL miễn phí. Mỗi luật sư khi thực hiện TGPL phải luôn ý thức được trách nhiệm nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội, gắn trách nhiệm đạo đức khi thực hiện TGPL đảm bảo chất lượng dịch vụ TGPL tương đương như các vụ việc có thu thù lao. Để nâng cao đạo đức nghề nghiệp cho tất các luật sư khi thực hiện TGPL, đặc biệt cho các luật sư trẻ, mới vào nghề, Bộ Tư pháp và Liên đoàn Luật sư Việt Nam cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên về đạo đức nghề nghiệp cho luật sư thực hiện TGPL, về tâm lý ứng xử với đối tượng được TGPL. Bộ Tư pháp, Liên đoàn Luật sư Việt Nam cần tổ chức các buổi bồi dưỡng, tọa đàm, hội thảo về các quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của Luật sư, cần thống kê về việc vi phạm đạo đức nghề nghiệp TGPL của luật sư, đưa vào báo cáo, thông tin

đại chúng những hành vi vi phạm đạo đức để các luật sư nghiên cứu kinh nghiệm.

Đồng thời, luật sư khi thực hiện các vụ việc TGPL cần được học qua một khóa đào tạo ngắn ngày về đạo đức luật sư khi thực hiện vụ viêc miễn phí. Những vấn đề cần lưu tâm khi thực hiện trợ giúp pháp lý: ví dụ như tâm lý trẻ em, vị thành niên, kỹ năng giao tiếp với trẻ em, tâm lý khi tiếp xúc và làm việc với đối tượng yếu thế, quan hệ với các cơ quan tiến hành tố tụng, quan hệ với trợ giúp viên pháp lý để các vụ việc TGPL đạt hiệu quả cao hơn./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo số 02/BC-LĐLSVN ngày 14/1/2025 về tổ chức hoạt động của LĐLSVN và phương hướng hoạt động năm 2025

2. Báo cáo số 799/BC-CTGPL ngày 29/11/2024 của Cục Trợ giúp pháp lý , Bộ Tư về công tác TGPL

3. Chương trình phối hợp số 1603/CTPH-BTP-TANDTC giữa Bộ Tư pháp và Tòa án nhân dân tối cao về người thực hiện Trợ giúp pháp lý trực tại Tòa án nhân dân ngày 19/5/2022

4. Chương trình phối hợp số 5789/CTPH-BTP-BCA trực trợ giúp pháp lý trong điều tra hình sự ngày 27/11/2022

5. Giải thích Bộ Quy tắc Đạo đức nghề nghiệp luật sư của Liên đoàn luật sư Việt Nam (Dự thảo)

6. Luật Phòng chống bạo lực gia đình 2022

7. Luật Luật sư (2006, 2012)

8. Luật Trợ giúp pháp lý 2017

9. Quyết định số 106/QĐ-BTV ngày 1/7/2023 của Liên đoàn Luật sư Việt Ban về việc phê duyệt Đề án bình chọn luật sư, tổ chức hành nghề luật sư tiêu biểu.

10. Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ ngày 13 tháng 12 năm 2019 của Chủ tịch Liên đoàn Luật sư Việt Nam ban hành Bộ Quy tắc Đạo đức và ứng xử nghề nghiệp Luật sư Việt Nam

11. Quyết định số 112/QĐ-BTV của Ban Thường vụ Liên đoàn Luật sư Việt Nam ngày 18/10/2018 ban hành về việc Quy định về thực hiện nghĩa vụ trợ giúp pháp lý miễn phí của luật sư cho mọi tổ chức, cá nhân có nhu cầu.

12. Thông tư số 03/2020/TT-BTP ngày 28 tháng 4 năm 2020 ban hành Quy tắc nghề nghiệp Trợ giúp pháp lý.

Tham luận 9:

TĂNG CƯỜNG ĐẠO ĐỨC HÀNH NGHỀ CÔNG CHỨNG - YẾU TỐ QUAN TRỌNG TRONG VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CÔNG CHỨNG

TS. Phạm Thị Thuý Hồng
Trưởng Khoa Đào tạo Công chứng viên & các chức danh khác,
Học viện Tư pháp
TS. Công chứng viên Hoàng Mạnh Thắng
Trưởng phòng Phòng Công chứng số 2 thành phố Hồ Chí Minh

Tóm tắt: *Trong thời kỳ hội nhập và phát triển hiện nay, khi yêu cầu về tính minh bạch và pháp lý của các giao dịch ngày càng cao, đạo đức hành nghề công chứng trở thành yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng và uy tín của hoạt động công chứng. Việc tăng cường đạo đức nghề nghiệp không chỉ là trách nhiệm của mỗi công chứng viên, mà còn là nhiệm vụ chung của các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức nghề nghiệp và toàn xã hội. Bài viết tập trung phân tích vai trò của đạo đức nghề nghiệp trong hoạt động công chứng, đặc biệt trong bối cảnh nghề công chứng ngày càng phát triển và chịu tác động từ nhiều yếu tố xã hội, kinh tế, pháp lý. Nhóm tác giả cũng nêu ra những hành vi vi phạm đạo đức trong thực tiễn hành nghề công chứng, đánh giá nguyên nhân của những vi phạm này và trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường đạo đức hành nghề công chứng.*

Từ khóa: *Đạo đức, hành nghề công chứng, công chứng viên, chuẩn mực, vai trò.*

Đặt vấn đề:

Hoạt động công chứng đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm tính hợp pháp, xác thực của các giao dịch kinh tế, dân sự trong bối cảnh các ngành, nghề trong xã hội ngày càng được đề cao tính minh bạch, pháp quyền và công bằng. Công chứng là một lĩnh vực pháp lý đặc thù, không chỉ đòi hỏi trình độ chuyên môn sâu và vững vàng mà còn yêu cầu cao về đạo đức nghề nghiệp. Thực tiễn cho thấy, đạo đức hành nghề của công chứng viên (CCV) là một trong những nền tảng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người dân, doanh nghiệp trong các giao dịch công chứng, xây dựng niềm tin xã hội, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động công chứng. Vì vậy, tăng cường đạo đức hành nghề công chứng là một yếu tố cốt lõi, không thể thiếu trong việc phát triển ngành công chứng theo hướng chuyên nghiệp, minh bạch, hiện đại và phát triển bền vững.

1. Tầm quan trọng của đạo đức hành nghề đối với hoạt động công chứng

1.1. Khái quát về đạo đức hành nghề công chứng

1.1.1. Khái niệm cơ bản

Đạo đức nghề nghiệp là tập hợp các nguyên tắc, chuẩn mực và giá trị đạo đức được áp dụng trong quá trình hành nghề của mỗi cá nhân trong một lĩnh vực cụ thể. Nó quy định cách cư xử, thái độ, trách nhiệm và lương tâm nghề nghiệp của người làm việc nhằm bảo đảm uy tín cá nhân, lợi ích cộng đồng và sự phát triển bền vững của ngành nghề.

Đạo đức hành nghề công chứng là những nguyên tắc và chuẩn mực đạo đức mà một CCV cần tuân thủ trong quá trình hành nghề nhằm bảo đảm tính trung thực, khách quan, công minh và tuân thủ pháp luật, góp phần bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người dân, doanh nghiệp, nâng cao uy tín nghề nghiệp.

1.1.2. Đặc thù của việc hành nghề công chứng đòi hỏi về đạo đức nghề nghiệp

Mặc dù công chứng được xác định là một dịch vụ công, tuy nhiên, khác với những ngành nghề dịch vụ khác, khi thực hiện việc công chứng, CCV nhân danh Nhà nước thực hiện một phần quyền lực công. Việc công chứng đem lại an toàn pháp lý, hạn chế tối đa rủi ro và tranh chấp có thể phát sinh giữa các bên tham gia giao dịch. Cho nên, người hành nghề công chứng phải đạt chuẩn mực đạo đức, thể hiện qua thái độ ứng xử, cách tiếp cận các vụ việc và trách nhiệm pháp lý trong từng việc công chứng. Có thể thấy, công chứng là nghề đòi hỏi phải đạt chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp nhất định, vì những lý do:

- Hoạt động công chứng thường gắn với tài sản có giá trị cao, ảnh hưởng lớn đến lợi ích của người dân. Thực tiễn hành nghề công chứng cho thấy các giao dịch được công chứng thường liên quan đến những tài sản có giá trị lớn như bất động sản, phương tiện giao thông cơ giới, đồng thời các giao dịch này có nội dung tác động rất lớn đến quyền lợi của người dân như di chúc, thoả thuận tài sản của vợ chồng… Người yêu cầu công chứng đặt niềm tin vào sự khách quan, trung thực, tận tâm nghề nghiệp của CCV. Nếu như CCV không tuân thủ các quy tắc đạo đức hành nghề công chứng trong quá trình giải quyết yêu cầu công chứng có thể dẫn đến những rủi ro làm phát sinh tranh chấp, gây thiệt hại về tài sản, thời gian và công sức của các bên liên quan. Nói cách khác, ngoài kiến thức, kỹ năng, CCV khi hành nghề để làm đúng chức năng của mình, chỉ khi có ý thức tuân thủ và giữ gìn đạo đức hành nghề, chịu trách nhiệm về việc công chứng của mình.

- Những sai phạm, tiêu cực trong hoạt động công chứng thường khó phát hiện ngay. Thực tiễn những tranh chấp phát sinh từ giao dịch đã được công chứng thường không phát sinh ngay sau khi giao dịch được công chứng mà thông thường xảy ra sau một thời gian dài. Nhiều trường hợp, do những quan hệ lợi ích, quen biết hoặc nể nang mà dẫn tới vi phạm, bản thân CCV cũng không

nhận thức rõ mình đang vi phạm đạo đức hành nghề và về phía người tham gia giao dịch, do không hiểu biết pháp luật nên sau thời gian dài thực hiện giao dịch mới nhận thức được quyền lợi của mình bị xâm phạm. Vì vậy, CCV phải đề cao và tuân thủ đạo đức nghề nghiệp bởi đây là "khung" chuẩn mực để CCV tự kiểm soát hành vi đúng mực trong hành nghề.

- CCV khi hành nghề được Nhà nước ủy nhiệm cung cấp dịch vụ công cơ bản, nhằm bảo đảm an toàn pháp lý, phòng ngừa tranh chấp, góp phần bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức, giúp giảm thiểu rủi ro và ngăn ngừa tranh chấp giữa các bên. Dù cho CCV hành nghề tại tổ chức hành nghề công chứng (TCHNCC) của tư nhân hay của Nhà nước, thì đều do Nhà nước ủy nhiệm để cung cấp dịch vụ công trong đời sống kinh tế - xã hội. Văn bản công chứng (VBCC), là sản phẩm của hoạt động công chứng mang giá trị pháp lý cao, có hiệu lực thi hành đối với các bên liên quan và những tình tiết, sự kiện trong VBCC có giá trị chứng cứ không phải chứng minh. Như vậy, nếu CCV có hành vi sai trái hoặc vi phạm đạo đức hành nghề, dẫn đến sai phạm trong việc chứng nhận có thể phát sinh những hậu quả nghiêm trọng, gây ảnh hưởng lớn và trực tiếp đến quyền lợi hợp pháp của người dân, doanh nghiệp. Để bảo đảm khách quan, trung thực trong hành nghề, CCV phải luôn đề cao đạo đức hành nghề, vượt qua cám dỗ, áp lực từ lợi ích, quan hệ cá nhân hay tác động từ bên ngoài. Công chứng không chỉ là việc CCV ghi nhận ý chí của các bên mà còn phải có sự phân tích, đánh giá toàn diện các yếu tố, điều kiện và nội dung của giao dịch. CCV phải kiểm tra tính hợp pháp, hợp lệ của giấy tờ, tài liệu trong hồ sơ yêu cầu công chứng, bảo đảm các bên tham gia giao dịch có năng lực hành vi dân sự phù hợp và hoàn toàn tự nguyện xác lập giao dịch. Trong quy trình đó, đạo đức hành nghề sẽ là yếu tố quan trọng giúp CCV vượt qua sức ép, lợi ích cá nhân để bảo đảm sự công tâm, làm cho VBCC chuẩn mực, các tình tiết, sự kiện trong VBCC không chứa đựng rủi ro pháp lý hoặc vi phạm pháp luật.

- Đạo đức hành nghề công chứng là nền tảng xây dựng uy tín và sự phát triển bền vững của nghề công chứng. Thực tiễn hiện nay nghề công chứng được xã hội hóa ngày càng mạnh mẽ, cùng với nó là việc cạnh tranh ngày càng lớn. Trong bối cảnh đó, đạo đức hành nghề không chỉ bảo vệ CCV tránh được các sai phạm mà còn là yếu tố quan trọng góp phần bảo vệ sự khách quan, trung thực và an toàn pháp lý cho các giao dịch. CCV giữ vững đạo đức hành nghề sẽ tạo dựng được sự tín nhiệm đối với nghề nghiệp từ khách hàng và xã hội. Ngược lại, việc CCV vi phạm đạo đức hành nghề sẽ làm xói mòn niềm tin đối với nghề nghiệp, gây những hậu quả pháp lý và ảnh hưởng đến uy tín nghề nghiệp. Cho nên, có thể khẳng định, ngoài kỹ năng, trình độ thì đạo đức nghề nghiệp trở thành yếu tố then chốt tạo nên thương hiệu của CCV, của TCHNCC nói riêng và nghề công chứng nói chung.

1.2. Vai trò của đạo đức hành nghề đối với hoạt động công chứng

Công chứng là một hoạt động hỗ trợ và bổ trợ tư pháp đặc thù, theo đó CCV được Nhà nước ủy nhiệm để thực hiện việc công chứng nhằm bảo đảm tính xác thực, hợp pháp và an toàn pháp lý cho các giao dịch. Trong quá trình hành nghề, CCV không chỉ tuân thủ Hiến pháp, pháp luật mà còn cần phải tuân theo các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp. Đạo đức nghề nghiệp không chỉ là yêu cầu mang tính nội tâm, mà còn là yếu tố cấu thành năng lực, phẩm chất hành nghề, góp phần định hướng và điều chỉnh hoạt động hành nghề của CCV trong thực tiễn. Có thể thấy rõ vai trò của đạo đức nghề nghiệp đối với CCV ở những phương diện sau đây:

(1) Bảo đảm tính trung thực, khách quan trong việc chứng nhận các giao dịch

Tính trung thực, khách quan là yêu cầu cơ bản trong hoạt động hành nghề của CCV. Điều 5 của Luật Công chứng năm 2024 (LCC 2024) quy định CCV phải: Tuân thủ Hiến pháp, pháp luật; Khách quan, trung thực; Tuân thủ Quy tắc đạo đức hành nghề công chứng; Chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc hành nghề công chứng. Bên cạnh đó, khoản 2 Điều 2 của Quy tắc đạo đức hành nghề công chứng ban hành kèm theo Thông tư số 11/2012/TT-BTP ngày 30/10/2012 của Bộ trưởng Bộ tư pháp ban hành quy tắc đạo đức hành nghề công chứng (QTĐĐHNCC) cũng ghi nhận quy tắc chung của đạo đức hành nghề công chứng là CCV phải: *"Khách quan, trung thực khi thực hiện công chứng, không vì bất kỳ lý do nào mà làm ảnh hưởng đến chất lượng việc công chứng cũng như phân biệt đối xử với người yêu cầu công chứng"*.

Cũng theo Nguyên tắc đạo đức hành nghề công chứng do Liên minh Công chứng quốc tế (**UINL)**[131]*, thì CCV phải hành xử một cách vô tư và độc lập trong quá trình hành nghề, tránh mọi ảnh hưởng cá nhân đối với hoạt động của mình và mọi hình thức phân biệt đối xử với khách hàng. Khi thực hiện nhiệm vụ, CCV phải cân bằng lợi ích của các bên liên quan và tìm kiếm giải pháp nhằm mục đích duy nhất là bảo vệ quyền lợi của cả hai bên*.

Xét về mặt lý luận, công chứng là việc CCV chứng nhận tính xác thực của sự kiện pháp lý bao hàm nội dung thỏa thuận, địa điểm, thời gian, đối tượng của giao dịch, ý chí tự nguyện và năng lực hành vi của người tham gia giao dịch. Do vậy, quá trình hành nghề công chứng đòi hỏi CCV phải độc lập, khách quan, trung thực và không bị chi phối bởi bất kỳ lợi ích cá nhân. Đạo đức nghề nghiệp chính là cơ sở để CCV giữ được tính khách quan, trung thực khi đánh giá, xem xét hồ sơ, xác minh những vấn đề chưa được làm rõ của giao dịch và từ chối công chứng những giao dịch giả tạo, vi phạm pháp luật.

Trong thực tiễn, đã có nhiều trường hợp CCV thiếu trung thực, tiếp tay cho các bên trong việc sử dụng giấy tờ giả mạo hoặc giả mạo chủ thể thực hiện giao

[131] Nguyên tắc đạo đức hành nghề công chứng do **UINL ban hành ngày** *17/10/2004* **tại** *Mexico.*

dịch, dẫn đến hậu quả phá lý nghiêm trọng, gây thiệt hại tài sản, không bảo vệ được quyền lợi của người tham gia giao dịch, gây mất lòng tin vào cơ chế pháp lý trong xã hội. Do đó, đạo đức nghề nghiệp là nền tảng bảo đảm sự công tâm, độc lập và chính xác trong hoạt động hành nghề của CCV, chỉ khi tuân thủ đạo đức nghề nghiệp, hoạt động hành nghề mới bảo đảm giá trị pháp lý thực chất và phòng ngừa tranh chấp và những gian lận trong giao dịch.

(2) Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người tham gia giao dịch

CCV không chỉ là người chứng nhận cho các hợp đồng, giao dịch, mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ, giải thích cho các bên hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình trong giao dịch. Điều 5 của QTĐĐHNCC ghi nhận CCV có nghĩa vụ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân tham gia giao dịch thông qua việc giải thích rõ ràng, đầy đủ nội dung, ý nghĩa pháp lý và hậu quả của việc công chứng. Thực tế cho thấy đã có những sai phạm xảy ra ở một số TCHNCC, như không giải thích rõ điều khoản hợp đồng cho người cao tuổi, người không biết chữ hoặc đồng ý cho người bị mất năng lực hành vi dân sự tham gia giao dịch…, đã dẫn đến những thiệt hại không thể khắc phục được cho người tham gia giao dịch. Một trong những chức năng cốt lõi của CCV là góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên thông qua việc kiểm tra điều kiện giao kết, năng lực hành vi, nội dung hợp đồng và sự tự nguyện của các bên. Về phương diện đạo đức, CCV có nghĩa vụ hành động minh bạch, trung thực và công bằng lợi ích hợp pháp của các bên, tôn trọng sự bình đẳng, không phân biệt đối xử và không lợi dụng vị trí nghề nghiệp để trục lợi.

Đạo đức nghề nghiệp bảo đảm cho CCV không hành động lơ là, hời hợt hoặc hình thức, mà phải hết sức tận tâm, thực sự vì quyền lợi hợp pháp của khách hàng, đặc biệt là trong các trường hợp người dân không có hiểu biết pháp luật đầy đủ hoặc bị lừa dối, ép buộc hoặc thuộc nhóm người yếu thế. Trong thực tiễn, CCV đóng vai trò như một "*thẩm phán phòng ngừa*", để ngăn chặn, phòng ngừa ở mức tối đa rủi ro có thể xảy trong giao dịch, nhất là đối với các nhóm người yếu thế (như người cao tuổi, người có trình độ thấp và hiểu biết xã hội kém, người khuyết tật...). Việc giải thích rõ ràng, minh bạch về quyền và nghĩa vụ trong giao dịch không chỉ là nghĩa vụ pháp lý mà còn là biểu hiện cụ thể của đạo đức nghề nghiệp nhằm bảo đảm sự công bằng và bảo vệ lợi ích chính đáng của các bên.

(3) Phòng ngừa sai phạm, tiêu cực và vi phạm pháp luật trong hoạt động công chứng

Mặc dù Luật Công chứng và các văn bản hướng dẫn có những chế tài nghiêm khắc đối với hành vi vi phạm trong hoạt động công chứng, song thực tiễn vẫn xuất hiện tình trạng CCV vi phạm đạo đức nghề nghiệp như công chứng giao dịch sử dụng giấy tờ giả mạo, không đúng chủ thể, cấu kết với các bên để nhận lợi ích vật chất để bỏ qua những thủ tục, quy trình luật định phải thực hiện

và xác minh hồ sơ. Những hành vi này không chỉ vi phạm pháp luật mà còn vi phạm nghiêm trọng quy tắc đạo đức nghề nghiệp. Nội dung quy định về "*Những việc CCV không được làm trong quan hệ với người yêu cầu công chứng*" của QTĐĐHNCC cho thấy CCV không được lợi dụng vị trí, uy tín nghề nghiệp để trục lợi cá nhân, làm ảnh hưởng đến danh dự của nghề công chứng. Như vậy, đạo đức nghề nghiệp là "kháng thể" phòng ngừa bên trong, giúp CCV tự điều chỉnh hành vi, không bị cám dỗ về vật chất hay sức ép bên ngoài, từ đó góp phần xây dựng hình ảnh nghề nghiệp liêm chính, minh bạch và trung thực.

Thực tiễn cho thấy những sai phạm của một số CCV thời gian qua không chỉ ảnh hưởng đến các bên tham gia giao dịch mà còn làm tổn hại nghiêm trọng đến uy tín, vị thế của nghề công chứng và để ngăn chặn, phòng ngừa tình trạng này thậm chí pháp luật phải đưa ra giải pháp "cứng rắn" như bắt buộc việc ký VBCC trước sự chứng kiến của CCV phải được chụp ảnh và ảnh này được lưu trữ cùng hồ sơ công chứng[132] nhằm hạn chế hiện tượng tràn lan việc các bên tự ký VBCC mà không có sự chứng kiến của CCV hoặc các bên tự ký VBCC ngoài trụ sở không cần lý do hợp lý. Vì vậy, việc tuân thủ đạo đức nghề nghiệp là yếu tố cốt lõi giúp hạn chế, phòng ngừa sai phạm và bảo vệ uy tín của nghề công chứng. Đạo đức nghề nghiệp đóng vai trò như một cơ chế phòng ngừa nội tại, giúp CCV tự kiểm soát hành vi của mình, không vi phạm pháp luật. Không phải mọi hành vi vi phạm đều có thể được ngăn chặn bằng quy định pháp luật, bên cạnh đó chính đạo đức nghề nghiệp mới là "*kháng thể nội tại*" nhưng vô cùng quan trọng trong kiểm soát tâm lý và ý thức nghề nghiệp của CCV.

(4) Tăng cường niềm tin của xã hội vào hệ thống tư pháp nói chung, nghề công chứng nói riêng

Hoạt động công chứng vận hành có nền đạo đức nghề nghiệp sẽ tạo dựng được sự tín nhiệm của người dân, doanh nghiệp vào giá trị pháp lý của VBCC. Điều 4 của LCC năm 2024 khẳng định vệc công chứng nhằm "*bảo đảm an toàn pháp lý cho các bên tham gia giao dịch; phòng ngừa tranh chấp; góp phần bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức; ổn định và phát triển kinh tế - xã hội*".

Trong bối cảnh các giao dịch dân sự ngày càng đa dạng và phức tạp thì đạo đức nghề nghiệp của CCV là yếu tố quan trọng giúp tăng cường sự bảo đảm và an toàn pháp lý cho các giao dịch. Niềm tin của xã hội không chỉ đến từ các quy định pháp lý chặt chẽ, mà còn từ phẩm chất đạo đức và việc hành xử nghề nghiệp của CCV. Những CCV trung thực, có trách nhiệm và có chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp sẽ góp phần làm tăng uy tín cho TCHNCC, củng cố niềm tin của người dân, doanh nghiệp vào nghề công chứng và cơ chế pháp lý nhà nước.

Thực tiễn cho thấy, trong các vụ việc tranh chấp dân sự, các VBCC thường có giá trị chứng cứ cao, được tòa án, cơ quan chức năng tin cậy. Tuy nhiên, nếu

[132] Điều 50 của LCC năm 2024.

trong hoạt động hành nghề CCV cấu kết với các bên nhằm hợp thức hóa giao dịch bất hợp pháp gây những hậu quả pháp lý nghiêm trọng, xã hội sẽ mất niềm tin vào nghề công chứng. Khi đó câu hỏi đặt ra là có cần duy trì nghề công chứng và hệ thống mạng lưới các TCHNCC nữa không khi mà đạo đức nghề nghiệp của CCV bị xói mòn, chức năng xã hội của CCV không được thực thi nghiêm túc, đầy đủ. Do đó, đạo đức nghề nghiệp chính là yếu tố then chốt bảo đảm tính liêm chính, minh bạch, trung thực của nghề từ đó duy trì, nâng cao sự tín nhiệm của xã hội đối với nghề công chứng.

Đạo đức nghề nghiệp là một phần không thể thiếu trong việc xây dựng uy tín nghề nghiệp và tạo lập niềm tin của xã hội. Khi công chứng viên hành nghề trên cơ sở đạo đức, công chúng sẽ tin tưởng vào tính chuẩn mực và hiệu lực pháp lý của văn bản công chứng, từ đó củng cố niềm tin vào hệ thống pháp luật nói chung.

2. Thực trạng và thách thức đạo đức hành nghề công chứng hiện nay

2.1. Thực trạng của việc vi phạm đạo đức hành nghề và những thách thức

Công chứng là một thiết chế pháp lý có tính chất phòng ngừa, giúp bảo đảm tính hợp pháp, an toàn và minh bạch của các giao dịch dân sự, thương mại. Với vai trò đặc biệt đó, CCV không chỉ là người hành nghề pháp lý thông thường mà còn là "*người phán xét rủi ro*" pháp lý cho các giao dịch trong đời sống kinh tế - xã hội. Nghề công chứng đòi hỏi tính tự quản nghề nghiệp rất cao vì vai trò quan trọng, then chốt của CCV trong việc bảo đảm an toàn pháp lý cho giao dịch và phòng ngừa tranh chấp. Do vậy, CCV không chỉ là đối tượng của quản lý nhà nước mà còn phải chịu sự quản lý, giám sát của tổ chức xã hội - nghề nghiệp của CCV trong việc thực hiện các nguyên tắc hành nghề và quy tắc đạo đức hành nghề.

Đạo đức hành nghề là một trong những yếu tố then chốt để bảo đảm chất lượng và uy tín hoạt động hành nghề của CCV. Tuy nhiên, trong thời gian gần đây, đã xuất hiện không ít vụ việc vi phạm đạo đức hành nghề của CCV, gây tổn hại nghiêm trọng đến niềm tin của xã hội, đồng thời đặt ra thách thức đối với công tác quản lý nhà nước và tổ chức xã hội - nghề nghiệp của CCV.

Từ thực tiễn trong những năm gần đây, một số vụ việc CCV vi phạm đạo đức nghề nghiệp, từ hành vi tiếp tay cho các đối tượng sử dụng giấy tờ giả mạo, giả chủ thể giao dịch.

Có những CCV chưa thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ CCV theo luật định, ý thức chấp hành pháp luật chưa cao, cá biệt có CCV vi phạm pháp luật nghiêm trọng đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự[133].

Có những VPCC tự ý đăng ký thêm con dấu thứ hai và đặt thêm điểm công chứng trái pháp luật ngoài trụ sở và sử dụng con dấu thứ hai để thực hiện công

[133] https://plo.vn/phap-luat/cong-chung-vien-bi-tu-vi-tham-gia-to-chuc-lat-do-chinh-quyen-842639.html; https://thanhnien.vn/thoi-su/binh-thuan-khoi-to-bat-tam-giam-mot-truong-van-phong-cong-chung-1425100.html

chứng "*lưu động*" ngoài trụ sở, vi phạm quy định của Luật Công chứng về việc công chứng phải thực hiện tại trụ sở, trừ các trường hợp người yêu cầu công chứng có lý do chính đáng (như ốm đau, già yếu, đang bị tạm giam, tạm giữ và các lý do khác không thể đến trụ sở của TCHNCC). Việc công chứng "*lưu động*" này rất khó kiểm soát, quản lý, tạo thế cạnh tranh không lành mạnh so với những TCHNCC khác chấp hành đúng quy định[134].

Có những VPCC tự ý nâng mức thù lao, giá dịch vụ theo yêu cầu liên quan đến việc công chứng vượt xa và gấp nhiều lần mức trần về thù lao, giá dịch vụ theo yêu cầu liên quan đến việc công chứng mà Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ban hành[135].

Một số vụ việc vi phạm xảy ra thời gian qua như:

(1) CCV khi làm thủ tục công chứng tặng cho không yêu cầu người yêu cầu công chứng, người làm chứng ký vào hợp đồng giao dịch trước mặt CCV, vi phạm khoản 1 Điều 48 của Luật Công chứng năm 2014. Tòa án nhân dân tỉnh Hậu Giang đã xét xử sơ thẩm tuyên phạt bị cáo Đặng Văn Dư 14 năm tù về tội "lừa đảo chiếm đoạt tài sản" và "trộm cắp tài sản"; tuyên phạt cựu CCV Nguyễn Hoàng T… 24 tháng cải tạo không giam giữ về tội "thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng"[136].

(2) Liên quan đến vụ "Đưa hối lộ", "Nhận hối lộ" và "Lợi dụng chức vụ quyền hạn trong khi thi hành công vụ" xảy ra tại Trung tâm Lý lịch tư pháp Quốc gia, Văn phòng công chứng Nguyễn Lâm, Văn phòng công chứng Lại Khánh và một số tỉnh, thành phố khác, Cơ quan điều tra đã chuyển hồ sơ đến Viện Kiểm sát đề nghị truy tố 4 bị can nguyên là CCV, nhân viên nghiệp vụ.

Tài liệu điều tra xác định, để hoàn thiện hồ sơ yêu cầu cấp phiếu Lý lịch tư pháp cho khách hàng, bị can Nguyễn Xuân Th… quan hệ quen biết từ trước đã thỏa thuận, đề nghị CCV của VPCC Lại Khánh và nhân viên nghiệp giúp chứng thực "khống" tài liệu để sử dụng đưa vào hồ sơ yêu cầu cấp phiếu Lý lịch tư pháp với giá 5.000 đồng/1 tờ tài liệu bằng cách thức chứng thực giấy chứng minh nhân dân, căn cước công dân, hộ chiếu không có bản chính đối chiếu hoặc chứng thực "khống" tờ khai yêu cầu cấp phiếu Lý lịch tư pháp số 2 do Nguyễn Xuân Th… tự lập và ký đề tên của người yêu cầu cấp phiếu; ký, đóng dấu tên CCV và dấu của VPCC ở góc dưới, bên phải tờ giấy A4 trắng để sử dụng; in đè các tài liệu cần chứng thực. Tất cả đều không lấy số số chứng thực theo quy định[137].

---

[134] https://www.sggp.org.vn/khong-cap-2-con-dau-cho-van-phong-cong-chung-572927.html.

[135] VPCC Nguyễn Việt C…, thành phố Hồ Chí Minh đã thu tiền thù lao (soạn thảo, đánh máy, in ấn…) của một hợp đồng ủy quyền là 48.000.000 đồng!

[136]https://thanhnien.vn/cong-chung-vien-lanh-an-van-phong-cong-chung-boi-thuong-vi-thieu-trach-nhiem-185230423101612787.htm

[137] https://cand.com.vn/Ban-tin-113/4-bi-can-nguyen-la-cong-chung-vien-nhan-vien-nghiep-vu-thuoc-van-phong-cong-chung-bi-de-nghi-truy-to-i763549/

2.2. Những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến vi phạm đạo đức hành nghề công chứng

2.2.1. Áp lực tài chính và cạnh tranh thị trường

Từ khi hoạt động công chứng được xã hội hóa theo Luật Công chứng năm 2006, nhiều Văn phòng công chứng (VPCC) đã ra đời và hoạt động dưới mô hình tự chủ tài chính, tự chịu trách nhiệm thu chi theo mô hình doanh nghiệp của tư nhân. Điều này đã tạo ra môi trường cạnh tranh gay gắt, dẫn đến hiện tượng một số CCV chạy theo lợi nhuận, bỏ qua chuẩn mực nghề nghiệp hoặc thỏa hiệp với khách hàng chi hoa hồng, chiết khấu để giữ chân khách, tăng doanh thu.

Bên cạnh đó, nhận thức và ý thức đạo đức nghề nghiệp của nhiều CCV còn lệch lạc, chạy theo lợi nhuận và doanh thu hoặc thậm chí làm thuê cho "chủ đầu tư" để thụ nhận lợi ích vật chất. Không phải CCV nào cũng có nền tảng đạo đức nghề nghiệp vững vàng. Một bộ phận CCV, thiếu kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn, dễ bị chi phối bởi áp lực từ khách hàng, môi giới hoặc "chủ đầu tư" từ đó dẫn đến vi phạm đạo đức nghề nghiệp và sai phạm trong hành nghề.

Trong thực tiễn, nhiều trường hợp lợi ích vật chất hoặc vì "giá thuê" CCV quá cao nên CCV bị "nhà đầu tư" bỏ tiền đầu tư, tạo lập cơ sở vật chất, "thuê" CCV ghi danh thành lập nhiều VPCC nhằm thâu tóm địa bàn cung cấp dịch vụ công chứng ở các địa phương. Giới "đầu nậu công chứng" đã lợi dụng kẽ hở trong quản lý lỏng lẻo của các địa phương và tiêu chí xét duyệt hồ sơ thành lập VPCC giản đơn, thiếu chặt chẽ, có những sơ hở, để thành lập mới nhiều VPCC để bán lại. Tình trạng "hợp danh ảo" do giới "đầu nậu công chứng" thuê CCV có chỉ số điểm cao, chỉ với mục đích để thành lập VPCC để "bán lại" kiếm lời bằng cách rút tên CCV "hợp danh ảo" ra và đăng ký tên CCV khác thay thế. Do Luật Công chứng năm 2014 (LCC năm 2014) không quy định thời gian hợp danh tối thiểu bắt buộc của CCV ở VPCC, nên giới "chủ đầu tư" đã thuê CCV hợp danh trong khoảng thời gian nhất định để bảo đảm đủ điều kiện thành lập VPCC và tìm kiếm thêm CCV. Hoặc có CCV thường xuyên đăng ký thay đổi hành nghề chỉ để tham gia thành lập VPCC, sau khi có giấy phép hoạt động của VPCC thì chấm dứt hợp danh ở VPCC cũ và tham gia hợp danh thành lập VPCC khác. Lợi dụng việc cơ quan quản lý không thể miễn nhiệm CCV không thực sự hành nghề liên tục trong 12 tháng, nên CCV hợp danh chỉ cần ký chứng nhận một vài giao dịch, nhằm "lách" chế tài bị miễn nhiệm khi "không hành nghề công chứng trong thời hạn 02 năm kể từ ngày được bổ nhiệm CCV hoặc không hành nghề công chứng liên tục từ 12 tháng trở lên" theo quy định tại điểm b, khoản 2, Điều 15 của LCC năm 2014, tiếp theo, CCV bán lại phần hợp danh, rút tên và đăng ký thành lập VPCC khác.

Bên cạnh đó, khai thác những "kẽ hở" của Luật Doanh nghiệp năm 2020 (LDN 2020) ở những quy định: Khoản 1, Điều 178 về thành viên hợp danh *"phải góp đủ và đúng hạn số vốn đã cam kết"*; Khoản 2, Điều 178 về thành viên

hợp danh *"không góp đủ và đúng hạn số vốn đã cam kết gây thiệt hại cho công ty phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho công ty"*; Điểm c, khoản 1, Điều 185 về thành viên hợp danh bị chấm dứt tư cách trong trường hợp *"bị khai trừ khỏi công ty"*; Điểm a khoản 3, Điều 185 về thành viên hợp danh bị khai trừ khỏi công ty trong trường hợp *"không có khả năng góp vốn hoặc không góp vốn như đã cam kết sau khi công ty đã có yêu cầu lần thứ hai"* và đồng thời lợi dụng sự lỏng lẻo về quản lý hoạt động công chứng ở địa phương, các "chủ đầu tư" thuê nhiều CCV để đăng ký ghi danh lấy chỉ số điểm cao theo tiêu chí thành lập VPCC của địa phương. Khi thành lập và được đăng ký hoạt động VPCC thì họ rút CCV hợp danh ra, chỉ để lại tối thiểu 2 CCV có chỉ số điểm thấp nhất, nhằm đáp ứng điều kiện tối thiểu để duy trì hoạt động và tiếp tục sử dụng CCV đã rút tên ra để đăng ký thành lập VPCC khác[138].

Hiện tượng đầu cơ thành lập và thâu tóm VPCC gây khó khăn cho công tác quản lý nhà nước, ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của các bên tham gia giao dịch, tạo ra sự cạnh tranh không lành mạnh giữa các TCHNCC, tiềm ẩn nhiều phức tạp, dẫn đến nguy cơ mất an toàn, ảnh hưởng đến an ninh, trật tự của hoạt động công chứng. Hiện tượng này thể hiện rất rõ việc vi phạm và tha hóa về đạo đức hành nghề của một bộ phận CCV.

2.2.2. Tổ chức xã hội - nghề nghiệp của công chứng viên chưa phát huy được vai trò giám sát

Công chứng là một nghề bổ trợ tư pháp, dịch vụ công chứng thuộc Danh mục dịch vụ sự nghiệp công cơ bản, hoạt động công chứng đòi hỏi tính tự quản nghề nghiệp rất cao, vai trò của CCV như một "thẩm phán phòng ngừa", bảo đảm an toàn pháp lý cho các bên tham gia giao dịch, phòng ngừa tranh chấp; CCV không chỉ là đối tượng của quản lý nhà nước mà còn phải chịu sự quản lý của tổ chức tự quản nghề nghiệp để tổ chức này giám sát CCV thực hiện các nguyên tắc hành nghề và quy tắc đạo đức hành nghề công chứng. Đây cũng là thông lệ của các nước tham gia UINL đã được quy định rõ trong Nguyên tắc cơ bản của UINL[139].

Tuy nhiên, các Hội công chứng viên ở địa phương hiện nay còn hoạt động hình thức, chưa thực hiện đầy đủ vai trò giám sát, hướng dẫn đạo đức nghề nghiệp và kỷ luật hành nghề. Việc kiểm tra chuyên môn, đạo đức vẫn chủ yếu do Sở Tư pháp địa phương thực hiện định kỳ, thiếu tính thường xuyên và sâu sát.

[138] Trường hợp xóa đăng ký hành nghề theo Quyết định số 105/QĐ-STP ngày 26/8/2021 của Sở Tư pháp tỉnh Lâm Đồng đối với 2 CCV vừa được đăng ký hành nghề từ ngày 20/7/2021 tại VPCC Nguyễn Thị T… tỉnh Lâm Đồng.

[139] Nguyên tắc cơ bản của UINL quy định: CCV phải là thành viên của một tổ chức đoàn thể. Một tổ chức duy nhất bao gồm độc quyền các CCV đại diện cho toàn bộ các CCV tại mỗi quốc gia.

2.2.3. Công tác quản lý và chế tài liên quan đến xử lý vi phạm đối với công chứng viên còn bất cập

Pháp luật hiện hành chưa có cơ chế đủ mạnh để xử lý các hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của CCV ở cấp độ "vùng xám" - tức là chưa đến mức hình sự nhưng đã gây hậu quả xã hội nghiêm trọng. Các hình thức xử phạt chủ yếu là cảnh cáo, đình chỉ tạm thời hoặc thu hồi thẻ**,** chưa có cơ chế khôi phục thiệt hại, xin lỗi công khai hay bồi thường minh bạch.

Công tác quản lý hoạt động công chứng ở một số địa phương đã thiếu chặt chẽ, lỏng lẻo để cho giới "đầu nậu công chứng" đầu cơ, thâu tóm và can thiệp vào việc thành lập VPCC ở địa phương. Pháp luật hiện hành cũng chưa có điều chỉnh triệt để hạn chế, ngăn chặn và loại bỏ những vấn đề về nạn "đầu nậu công chứng" thâu tóm và thuê CCV thâu tóm các VPCC. Tuy nhiên, về mặt pháp lý, CCV hợp danh dù đã "bán mình" cho "đầu nậu công chứng" vẫn là người chịu trách nhiệm về hoạt động của VPCC và cơ quan quản lý chưa có những biện pháp mạnh để loại bỏ và thu hồi quyết định bổ nhiệm, thẻ hành nghề của những CCV này.

3. Giải pháp tăng cường đạo đức hành nghề công chứng trong giai đoạn hiện nay

Đạo đức nghề nghiệp của CCV là nền tảng để bảo đảm tính minh bạch, trung thực và công bằng trong hoạt động công chứng. Trong bối cảnh xã hội ngày càng phức tạp và nhiều áp lực cạnh tranh, đạo đức hành nghề của CCV đang đối mặt với những thách thức và áp lực rất lớn. Việc tăng cường các giải pháp bảo đảm đạo đức hành nghề công chứng là yêu cầu cấp thiết nhằm giữ vững niềm tin của người dân, doanh nghiệp đối với nghề công chứng.

3.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về đạo đức hành nghề công chứng

3.1.1. Cụ thể hóa các chuẩn mực đạo đức hành xử của công chứng viên bằng bộ quy tắc đạo đức hành nghề

Khoản 2 Điều 41 của LCC năm 2024, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025, quy định: "*Hiệp hội công chứng viên Việt Nam ban hành Quy tắc đạo đức hành nghề công chứng để áp dụng trên phạm vi toàn quốc. Quy tắc đạo đức hành nghề công chứng không được trái với quy định của pháp luật và Điều lệ Hiệp hội công chứng viên Việt Nam*".

Trước đó, ngày 11/3/2025, Hiệp hội công chứng viên Việt Nam có ban hành Quy tắc đạo đức hành nghề công chứng gồm 17 Điều[140], tuy nhiên nội dung không khác nhiều so với QTĐĐHNCC ban hành kèm theo Thông tư số 11/2012/TT-BTP ngày 30/10/2012 của Bộ trưởng Bộ tư pháp. Quy tắc của Hiệp hội công chứng viên Việt Nam chủ yếu lấy nội dung của QTĐĐHNCC này và

[140] Theo Quyết định số 148/QĐ-HĐCCVTQ ngày 11/3/2025 của Hội đồng công chứng viên toàn quốc.

chỉ chỉnh sửa về câu từ hoặc sửa đổi, bổ sung những nội dung nhỏ nhưng thiếu những nguyên tắc, định hướng, chế tài và các biện pháp hữu hiệu để nâng cao đạo đức hành nghề công chứng.

Do vậy, rất cần ban hành một bộ quy tắc đạo đức hành nghề của CCV, có tính chuẩn mực ứng xử cho các CCV trong hành nghề, chứa đựng những chuẩn mực, nguyên tắc, định hướng, chế tài và các biện pháp hữu hiệu để nâng cao đạo đức hành nghề công chứng, dễ hiểu, dễ áp dụng.

QTĐĐHNCC cần được xây dựng theo hướng phải có thêm các nội dung:

Một là, chế tài xử lý vi phạm đạo đức và cấp độ xử lý kỷ luật khi vi phạm đạo đức hành nghề theo cấp độ (từ khiển trách, cảnh cáo đến tước quyền hành nghề).

Hai là, công khai hóa kết quả xử lý vi phạm đạo đức của CCV để nâng cao tính minh bạch và răn đe trong môi trường nghề nghiệp.

3.2. Bồi dưỡng, giáo dục về đạo đức hành nghề

- Bên cạnh đó, đối với chương trình đào tạo CCV, cần lồng ghép nội dung đào tạo kỹ năng nghề và nội dung đạo đức hành nghề vào chương trình đào tạo; định kỳ bồi dưỡng, tập huấn; bồi dưỡng đạo đức hành nghề cho CCV và người tập sự CCV.

- Chương trình đào tạo nghề CCV bổ sung các chuyên đề đạo đức thông qua tình huống thực tiễn, học thuật, án lệ nhằm giúp học viên hiểu rõ hậu quả pháp lý, xã hội của việc vi phạm đạo đức.

- Hiệp hội công chứng viên Việt Nam phối hợp với Hội công chứng viên các địa phương tổ chức các chuyên đề truyền thông về đạo đức nghề công chứng nhằm củng cố hình ảnh nghề nghiệp, nâng cao ý thức phục vụ công lý, phòng ngừa rủi ro pháp lý trong giao dịch cho người dân, doanh nghiệp.

- Hội công chứng viên các địa phương thực hiện việc biểu dương, khen thưởng những CCV tiêu biểu để lan tỏa chuẩn mực tích cực.

4. Giải pháp kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm đạo đức hành nghề

4.1. Tăng cường vai trò của cơ quan quản lý nhà nước

- Bộ Tư pháp, Sở Tư pháp và hội công chứng viên các địa phương cần tổ chức dựng hệ thống giám sát thường xuyên, kiểm tra định kỳ, đột xuất đối với hoạt động của CCV ở các TCHNCC trên địa bàn.

- Ứng dụng công nghệ thông tin để giám sát quy trình nghiệp vụ của CCV (như lưu trữ số hóa hồ sơ, kiểm tra ngẫu nhiên giao dịch…).

4.2. Cơ chế tố cáo và bảo vệ người tố cáo

- Thiết lập cổng thông tin trực tiếp hoặc trực tuyến tiếp nhận phản ánh, kiến nghị và tố cáo vi phạm đạo đức của CCV, bảo vệ người phản ánh.

- Thực hiện biểu dương, khen thưởng người phát hiện vi phạm và công khai các vi phạm của CCV trên trang thông tin điện tử của Bộ Tư pháp, Sở Tư

pháp và Hội công chứng viên địa phương để minh bạch hóa hoạt động nghề nghiệp của CCV.

4.3. Phát huy vai trò tự quản của Hiệp hội công chứng viên Việt Nam và Hội công chứng viên địa phương

- Tăng cường chức năng tự quản, kiểm tra nội bộ, giám sát tuân thủ đạo đức của CCV là thành viên.

- Xây dựng và phổ biến bộ quy tắc đạo đức hành nghề công chứng, có tính đặc thù, phù hợp đặc điểm phát triển kinh tế - xã hội và gắn với thực tiễn hành nghề.

4.4. Tổ chức sinh hoạt chuyên đề đạo đức định kỳ

- Các hội công chứng viên địa phương tổ chức sinh hoạt chuyên đề, hội thảo về văn hóa nghề công chứng, học tập gương sáng, chia sẻ kinh nghiệm xử lý tình huống đạo đức.

- Xây dựng cơ chế "đối thoại đạo đức" giữa Hội công chứng viên địa phương với hội viên để tháo gỡ vướng mắc, bất cập và nâng cao chuẩn mực ứng xử của CCV.

Kết luận:

Đạo đức hành nghề công chứng không chỉ là vấn đề cá nhân mà còn là trách nhiệm pháp lý - xã hội gắn liền với niềm tin của người dân, doanh nghiệp và sự phát triển lành mạnh của thể chế nhà nước pháp quyền. Việc hoàn thiện pháp luật, tăng cường giáo dục, truyền thông, kiểm soát và giám sát hiệu quả, phát huy vai trò tổ chức xã hội - nghề nghiệp là những yếu tố then chốt, trụ cột không thể thiếu trong việc hoàn thiện nền công chứng minh bạch, hiện đại, chuyên nghiệp, hoạt động vì lợi ích chung của sự phát triển kinh tế - xã hội.

Nghề công chứng giữ vai trò đặc biệt trong bảo vệ sự ổn định, tin cậy và công bằng trong các giao dịch dân sự. Tuy nhiên, để nghề công chứng thực sự là "người gác cửa pháp lý" cho các giao dịch trong đời sống kinh tế - xã hội, điều kiện tiên quyết là CCV phải giữ vững đạo đức nghề nghiệp. Trong bối cảnh xã hội hóa nghề công chứng, áp lực tài chính và những "khoảng trống" giám sát có thể dẫn đến những vi phạm nghiêm trọng. Vì vậy, việc hoàn thiện về đạo đức hành nghề, cơ chế kiểm soát, xây dựng văn hóa đạo đức nghề nghiệp, nâng cao năng lực giám sát là yêu cầu cấp thiết để bảo đảm niềm tin xã hội vào nghề công chứng./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Công chứng năm 2024.

2. Quy tắc đạo đức hành nghề công chứng ban hành kèm theo Thông tư số 11/2012/TT-BTP ngày 30/10/2012 của Bộ trưởng Bộ tư pháp ban hành quy tắc đạo đức hành nghề công chứng.

3. *Nguyên tắc đạo đức nghề công chứng do Liên minh công chứng quốc tế (UINL) ban hành tại* Mexico, ngày 17/10/2004.

Tham luận 10:

THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH, THỰC TIỄN THỰC HIỆN CHUẨN MỰC ĐẠO ĐỨC CHẤP HÀNH VIÊN VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

ThS, NCS. Hoàng Thị Thanh Hoa
Giảng viên Khoa Đào tạo các chức danh thi hành án dân sự và thừa phát lại, Học viện Tư pháp
TS. Hoàng Thế Anh,
Cục Quản lý Thi hành án dân sự

Tóm tắt**:** *Bài viết phân tích thực trạng các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của chấp hành viên, đồng thời đánh giá thực tiễn triển khai và tuân thủ những chuẩn mực này trong quá trình thi hành án dân sự. Từ đó đưa ra các giải pháp hoàn thiện hệ thống chuẩn mực đạo đức chấp hành viên nhằm hướng đến việc xây dựng đội ngũ chấp hành viên chuyên nghiệp, liêm chính, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp trong giai đoạn mới.*

Từ khóa: *Chấp hành viên, thi hành án dân sự, đạo đức nghề nghiệp.*

Đặt vấn đề:

Chuẩn mực đạo đức của chấp hành viên (CHV) là những nguyên tắc, chuẩn mực có tính đặc trưng của nghề nghiệp mà CHV cần tuân thủ trong quá trình thực hiện công tác thi hành án dân sự (THADS), thể hiện những yêu cầu cơ bản và toàn diện về phẩm chất đạo đức của CHV trong các mối quan hệ công tác. Các chuẩn mực đạo đức góp phần giáo dục ý thức, tạo thói quen tích cực trong hành vi của CHV một cách tự nguyện, tự giác đồng thời cũng là tiêu chí để CHV rèn luyện, tu dưỡng, phấn đấu nhằm thực hiện ngày càng tốt hơn nhiệm vụ được giao. Là người được Nhà nước giao nhiệm vụ trực tiếp tổ chức thi hành án[141], việc thực hiện đầy đủ các chuẩn mực đạo đức của CHV không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả tổ chức thi hành án, mà còn tạo nên uy tín của hệ thống THADS. Tuy nhiên, việc thực hiện các chuẩn mực đạo đức này trong thực tiễn còn nhiều bất cập. Trong chuyên đề này, tác giả phân tích thực trạng quy định và thực tiễn thực hiện chuẩn mực đạo đức của chấp hành viên, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ này, góp phần xây dựng một hệ thống THADS công bằng, minh bạch và hiệu quả.

1. Thực trạng quy định, thực tiễn thực hiện chuẩn mực đạo đức chấp hành viên

Trước đây, Bộ trưởng Bộ Tư pháp đã ban hành Quyết định số 51/2002/QĐ-BTP năm 2002 về việc ban hành chuẩn mực đạo đức CHV cơ quan THADS. Việc thực hiện các chuẩn mực đạo đức này đã tạo được sự chuyển biến lớn về

[141] Điều 17 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014, 2018,2022.

nhận thức của cán bộ lãnh đạo, đảng viên, CHV cơ quan THADS trong tu dưỡng, rèn luyện về lập trường, tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, bản lĩnh trong thi hành công vụ. Tuy nhiên, qua hơn 19 năm thực hiện, Quyết định số 51/2002/QĐ-BTP đã phát sinh nhiều điểm chưa phù hợp, một số chuẩn mực đạo đức chấp hành viên đã được "luật hóa" trong Luật THADS và các văn bản hướng dẫn thi hành[142]. Mặt khác, để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình kinh tế - xã hội hiện nay, các chuẩn mực đạo đức của Chấp hành viên cần có những thay đổi để phù hợp với yêu cầu, hoàn cảnh mới. Ngày 20/10/2021, Bộ trưởng Bộ Tư pháp đã ban hành Quyết định số 1577/QĐ-BTP về việc ban hành Chuẩn mực đạo đức CHV, thay thế cho Chuẩn mực đạo đức CHV đã được ban hành trước đây. Chuẩn mực đạo đức CHV mới được xây dựng trên cơ sở kế thừa các quy định tại Quyết định số 51/2002/QĐ-BTP, đồng thời cập nhật để phù hợp với yêu cầu mới của tình hình kinh tế - xã hội và chủ trương cải cách tư pháp. Các chuẩn mực đạo đức được nêu ngắn gọn, súc tích về thái độ, phẩm chất của người CHV với Đảng, với công việc, với đồng nghiệp, với nhân dân và với bản thân, tập trung vào 06 nội dung chính:

1. Thượng tôn pháp luật, bảo vệ công lý.

2. Khách quan, đúng mực, dân vận khéo.

3. Yêu nghề, bản lĩnh, chuyên nghiệp.

4. Chia sẻ, tôn trọng, đoàn kết.

5. Tích cực, chủ động, chặt chẽ, trách nhiệm.

6. Gương mẫu, giản dị, cần, kiệm, liêm, chính.

Các chuẩn mực đạo đức CHV đã trở thành phương châm, kim chỉ nam cho mọi hoạt động nghề nghiệp và là tiêu chí để CHV rèn luyện, tu dưỡng, phấn đấu trong việc xây dựng đạo đức, tác phong, hình ảnh của mình. Những chuẩn mực đạo đức này đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo công bằng, minh bạch trong hoạt động THADS, giúp CHV thực hiện tốt chức trách của mình trong xã hội.

1.1. Thượng tôn pháp luật, bảo vệ công lý

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: *"Pháp luật của ta hiện nay bảo vệ quyền lợi của hàng triệu người lao động… Pháp luật của ta là pháp luật thật sự dân chủ vì nó bảo vệ quyền tự do, dân chủ rộng rãi cho nhân dân lao động". "Tất cả các tổ chức và cá nhân sống, làm việc theo pháp luật và bình đẳng trước pháp luật"*[143]. Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị cũng đặt ra yêu cầu: *"Nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật, tập trung xây dựng văn hóa tuân thủ pháp luật, bảo đảm thượng tôn Hiến pháp và pháp luật; gắn kết chặt chẽ giữa xây dựng và thi hành pháp luật".*

[142] Tổng cục THADS, Tuyên truyền về chuẩn mực đạo đức của đội ngũ Chấp hành viên trong toàn Hệ thống, https://thads.moj.gov.vn/noidung/tintuc/lists/thongtinchung/view_detail.aspx?itemid=1313, ngày đăng: 11/7/2022, truy cập ngày: 31/3/2025.

[143] Trích bài nói tại Hội nghị học tập của cán bộ ngành tư pháp năm 1950 của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

THADS là hoạt động thực thi bản án, quyết định của tòa án, đảm bảo công lý được thực hiện trong thực tiễn, góp phần duy trì trật tự xã hội và củng cố niềm tin của nhân dân vào hệ thống tư pháp. Trong đó, CHV giữ vị trí trung tâm. Chính bởi vậy, thượng tôn pháp luật là nguyên tắc cơ bản và đặc biệt quan trọng trong công tác THADS. CHV phải đảm bảo mọi hành động của mình đều tuân thủ pháp luật, không được tự ý thay đổi, làm sai lệch quy trình thi hành án hay áp dụng pháp luật một cách tùy tiện. Cùng với tinh thần thượng tôn pháp luật là trách nhiệm bảo vệ công lý, CHV cần đảm bảo sự công bằng trong việc thực thi các phán quyết của tòa án, đảm bảo tốt nhất quyền và lợi ích của các đương sự và các chủ thể có liên quan.

Tuy nhiên, trong thực tiễn, việc thực hiện chuẩn mực "thượng tôn pháp luật" vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Mặc dù pháp luật quy định khá nhiều các quyền của CHV, trong đó có các quyền như: Yêu cầu cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu để xác minh địa chỉ, tài sản của người phải thi hành án[144]; Yêu cầu cơ quan công an tạm giữ người chống đối việc thi hành án theo quy định của pháp luật[145]; Yêu cầu người phải thi hành án phải kê khai trung thực, cung cấp đầy đủ thông tin về tài sản, thu nhập, điều kiện thi hành án với cơ quan thi hành án dân sự và phải chịu trách nhiệm về việc kê khai của mình[146]; Yêu cầu cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp các thông tin, tài liệu có liên quan đến việc thi hành án[147]; Yêu cầu cơ quan, tổ chức, cá nhân đang quản lý tài khoản, tài sản của người phải thi hành án phong tỏa tài khoản, tài sản[148];… Tuy nhiên, quá trình thực thi nhiệm vụ, quyền hạn này của CHV có lúc, có việc còn hạn chế.

Ví dụ: Điều 68 Luật THADS quy định: "Chấp hành viên đang thực hiện nhiệm vụ thi hành án có quyền tạm giữ hoặc yêu cầu cơ quan, tổ chức, cá nhân hỗ trợ để tạm giữ tài sản, giấy tờ mà đương sự đang quản lý, sử dụng. Cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan có trách nhiệm phối hợp, hỗ trợ, thực hiện yêu cầu của Chấp hành viên trong việc tạm giữ tài sản, giấy tờ". Theo quy định của khoản 1 Điều 18 Nghị định số 62/2015/NĐ-CP, trong trường hợp cần thiết, chấp hành viên yêu cầu lực lượng công an hoặc tổ chức, cá nhân khác hỗ trợ việc tạm giữ tài sản, giấy tờ để thi hành án. Tuy nhiên quá trình thực hiện quy định này cũng phát sinh một số khó khăn như: khi đương sự chống đối việc tạm giữ tài sản, CHV đề nghị lực lượng công an hỗ trợ để thực hiện việc tạm giữ nhưng bị lực lượng công an từ chối với lý do theo quy định của Thông tư liên tịch số 03/2012/TTLT-BTP-BCA ngày 30/3/2012 của Bộ Tư pháp và Bộ Công an chỉ quy định về phối hợp bảo vệ cưỡng chế trong thi hành án dân sự, còn việc hỗ trợ

[144] Khoản 4 Điều 20 Luật THADS.
[145] Khoản 6 Điều 20 Luật THADS.
[146] Khoản 1 Điều 44 Luật Thi hành án dân sự và khoản 1 Điều 9 Nghị định số 62/2015/NĐ-CP, ngày 18/7/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thi hành án dân sự.
[147] Khoản 4 Điều 68, khoản 3 Điều 69, khoản 1 Điều 89, khoản 1 Điều 111.
[148] Khoản 2 Điều 67 Luật Thi hành án dân sự.

CHV trong việc áp dụng biện pháp bảo đảm như tạm giữ tài sản do chưa có văn bản quy định cho nên không cử lực lượng tham gia[149]. Mặt khác, trong trường hợp đương sự chống đối, việc bảo đảm sức khỏe, an toàn cho CHV… cũng là một vấn đề cần đặt ra.

Thực tế áp dụng các biện pháp cưỡng chế cũng cho thấy, để thực hiện được việc cưỡng chế, CHV phải phối hợp với rất nhiều các cơ quan hữu quan, Ví dụ: Cưỡng chế khấu trừ tiền trong tài khoản, cưỡng chế chuyển giao quyền sử dụng đất… Nếu không nhận được sự đồng thuận của các cơ quan hữu quan như tổ chức tín dụng, văn phòng đăng ký quyền sử dụng đất, cơ quan Công an…. thì việc cưỡng chế thi hành án gặp rất nhiều trở ngại, thậm chí là không thể thực hiện được. Điều này cũng ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện chuẩn mực "thượng tôn pháp luật" của CHV.

Điều 20 Luật THADS quy định: "Khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình, CHV phải tuân theo pháp luật, chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành án và được pháp luật bảo vệ tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm và uy tín"[150]. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy vẫn còn những trường hợp CHV bị tấn công, gặp nguy hiểm trong quá trình thực thi nhiệm vụ[151], đương sự lợi dụng quyền khiếu nại, tố cáo CHV để nhằm kéo dài thời gian thi hành án hoặc gây áp lực cho CHV[152] tuy nhiên chế tài để xử lý những hành vi này lại chưa rõ ràng và cụ thể. Do đó, cần tiếp tục xây dựng một hành lang pháp lý hoàn thiện hơn để chuẩn mực "thượng tôn pháp luật" phát huy hiệu quả trong thực tiễn.

1.2. Khách quan, đúng mực, dân vận khéo

Đây là yêu cầu cơ bản đối với CHV khi giải quyết công việc thi hành án. Sự khách quan đòi hỏi CHV cần xử lý mọi tình huống một cách công bằng, không thiên vị, không chịu sự chi phối của bất kỳ cá nhân hay tổ chức nào. Kết quả xác minh điều kiện thi hành án và giải quyết việc thi hành án phải minh bạch, khách quan. Đối với các mối quan hệ trong hoạt động THADS, CHV phải giữ thái độ đúng mực và hành vi phù hợp, tuân thủ các quy tắc ứng xử chuyên nghiệp, không để cảm xúc cá nhân chi phối quá trình làm việc, đồng thời phải duy trì được mối quan hệ tốt đẹp và tôn trọng giữa các bên liên quan.

Trong quá trình tổ chức thi hành án, "Dân vận khéo" là một yêu cầu rất quan trọng. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: *"Dân vận kém thì việc gì cũng kém.*

---

[149] Tổng cục Thi hành án dân sự, "Một số giải pháp nhằm giải quyết khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn thi hành phần dân sự trong các bản án Hình sự", Tài liệu Hội thảo: về những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thi hành Luật THADS và các văn bản hướng dẫn được tổ chức tại Hải Phòng, ngày 26.1.2018.

[150] Điều 20 Luật Thi hành án dân sự.

[151] Bình An, Thi hành án – Nghề nguy hiểm; https://baophapluat.vn/thi-hanh-an-nghe-nguy-hiem-post403591.html; ngày đăng: 19/07/2021; ngày trc: 18/4/2025

[152] Hoàng Anh, "Muôn kiểu" khiếu nại, tố cáo trong thi hành án dân sự, https://baothainguyen.vn/phap-luat/202404/muon-kieu-khieu-nai-to-cao-trong-thi-hanh-an-dan-su-0930e41/, ngày đăng: 22/04/2024, ngày trc: 22/4/2025.

Dân vận khéo thì việc gì cũng thành công"[153], Đảng ta luôn xác định công tác dân vận là nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược đối với sự nghiệp chung của đất nước, củng cố và tăng cường mối quan hệ giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân. Để đảm bảo việc tổ chức thi hành các bản án, quyết định của Tòa án được kịp thời, cùng với việc áp dụng có hiệu quả việc nâng cao công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành, cải cách cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin, tăng cường siết chặt kỷ cương, lề lối làm việc... công tác dân vận trong THADS cần được chú trọng thực hiện một cách nhuần nhuyễn, hợp lý. **Đây là** khả năng giao tiếp và thuyết phục, tạo dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa cơ quan thi hành án và người dân. Để tổ chức thi hành án thành công, CHV không chỉ áp dụng đúng các quy định của pháp luật về trình tự, thủ tục, mà còn phải vận dụng các tri thức của mình về tâm lý, phong tục - tập quán, truyền thống văn hóa của từng địa phương để có phương pháp thuyết phục phù hợp để các bên đương sự tự nguyện thi hành án. Thực tiễn cho thấy các CHV đã thực hiện tương đối tốt công tác dân vận khéo này[154]. Tuy nhiên, cần có các cơ chế đảm bảo cho hoạt động dân vận diễn ra hiệu quả, thuận lợi như việc quy định trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức hữu quan, đặc biệt là vai trò của chính quyền cơ sở trong việc phối hợp với CHV trong quá trình thực hiện công tác dân vận.

1.3. Yêu nghề, bản lĩnh, chuyên nghiệp

Yêu nghề là sự đam mê, sự tâm huyết và trách nhiệm của CHV đối với công việc. Tinh thần yêu nghề thể hiện qua thái độ sẵn sàng cống hiến, làm việc tận tâm với công việc, thể hiện qua tinh thần không ngừng tu dưỡng, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp. Theo thống kê của Tổng cục THADS, năm 2024, tổng số việc phải thi hành là 1.021.783 việc, tổng số tiền phải thi hành trên 500 nghìn tỷ đồng[155]. Có thể thấy, số lượng việc và tiền phải thi hành án ngày càng tăng cao về số lượng và giá trị, tính chất các vụ việc phải thi hành án ngày càng phức tạp, trong khi đó số lượng CHV vẫn còn rất hạn chế, số lượng biên chế công chức trong hệ thống cơ quan THADS ngày càng giảm. Theo số liệu thống kê của Tổng cục THADS, Bộ Tư pháp, tính đến tháng 5/2024, cả nước có 3.994 CHV gồm 33 CHV cao cấp, 1.476 CHV trung cấp, 2.485 CHV sơ cấp. Số lượng biên chế giảm trong khi số lượng việc thi hành án ngày càng tăng cao, tính chất công việc ngày càng khó khăn, phức tạp. Yêu cầu của công cuộc xây dựng Nhà nước pháp quyền, cải cách tư pháp, cải cách hành chính và yêu cầu của xã hội đặt ra đối với công tác THADS, THAHC ngày càng cao... Đây là một trong những thách thức lớn đang đặt ra đối với công tác THADS, đặc biệt trong bối cảnh đất nước đang có những thay đổi to lớn về sắp xếp đơn vị hành chính và bộ máy các

[153] Hồ Chí Minh: toàn tập, Nxb Chính trị - Quốc gia Hà Nội, tập 5.
[154] Đỗ Quế, Thực hiện mô hình dân vận khéo trong thi hành án dân sự trên địa bàn huyện Bình Xuyên, https://thads.moj.gov.vn/vinhphuc/noidung/tintuc/lists/nghiencuutraodoi/view_detail.aspx?itemid=18; truy cập ngày: 18/4/2025.
[155] Tổng cục THADS, báo cáo thống kê kết quả THADS năm 2024.

cơ quan nhà nước[156]. Do đó, để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, đội ngũ CHV phải có tình yêu nghề sâu sắc, bản lĩnh can trường, dày dặn, bền bỉ và một tinh thần làm việc chuyên nghiệp.

Để được bổ nhiệm vào ngạch CHV, ngoài các tiêu chuẩn chung theo quy định như về đạo đức, về sức khỏe… CHV thi hành án còn phải đáp ứng các điều kiện cụ thể về chuyên môn và thâm niên nghề nghiệp[157]. Với tính chất công việc đặc thù, để làm tốt công việc của mình, CHV phải phải đối mặt với rất nhiều gian nan, thử thách, thậm chí cả những hiểm nguy, rủi ro trong công việc. Trải qua một quá trình xét xử dài, khi bản án, quyết định được đưa ra thi hành, chính CHV là người phải trực tiếp đối mặt với những bức xúc, mâu thuẫn giữa các bên đương sự, không chỉ là những nguy cơ, áp lực đến từ phía người phải thi hành án mà còn cả từ phía người được thi hành án… Trong mỗi vụ việc, ở mỗi vùng miền, CHV lại gặp những khó khăn khác nhau khi tác nghiệp. Ví dụ như CHV tại các vùng sông nước, để xuống thực địa phải thuê phương tiện giao thông đường thủy với chi phí đắt hơn nhiều so với các phương tiện giao thông đường bộ, trong khi kinh phí hạn chế. Ở những địa bàn miền núi, vùng sâu, vùng xa, đương sự là người dân tộc thiểu số, ngoài việc khắc phục những khó khăn về điều kiện đi lại, các CHV còn phải khắc phục những khó khăn về ngôn ngữ, phong tục, tập quán của từng địa phương để hoàn thành nhiệm vụ...

Chính bởi tính chất khó khăn của hoạt động thi hành án, bên cạnh tinh thần yêu nghề, bản lĩnh là yếu tố quan trọng giúp CHV đối mặt và xử lý các tình huống khó khăn trong thực tiễn tổ chức thi hành án. Bản lĩnh CHV được thể hiện trong khả năng xử lý tình huống một cách sáng suốt, kiên quyết và chính xác. CHV phải tự ý thức được trách nhiệm của mình trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Chuyên nghiệp là việc thực hiện công việc với tinh thần nghiêm túc, đúng quy trình và tuân thủ các nguyên tắc đã được đặt ra. CHV cần duy trì tính kỷ luật cao, chuẩn mực trong hành vi, cũng như trong việc đảm bảo chất lượng và tiến độ công việc. THADS là hoạt động phức tạp với nhiều công đoạn, từ việc thông báo các quyết định, văn bản về thi hành án, xác minh, phối hợp các cơ quan có liên quan đến việc cưỡng chế thi hành án... Mỗi công đoạn không chỉ đòi hỏi phải thực hiện đầy đủ và chặt chẽ theo đúng các quy định về trình tự, thủ tục mà còn yêu cầu phải cụ thể, linh hoạt. Đây cũng là lĩnh vực nhạy cảm, liên quan đến quyền cơ bản của công dân (như quyền tài sản, quyền có chỗ ở, quyền nhân thân...) do đó, quá trình thực hiện nhiệm vụ, CHV vừa phải thận trọng, quyết đoán, nhưng phải "thấu tình, đạt lý", bảo đảm hài hòa quyền lợi giữa các bên.

[156] Nghị quyết số 190/2025/QH15 của Quốc hội quy định về xử lý một số vấn đề liên quan đến sắp xếp tổ chức bộ máy nhà nước (có hiệu lực thi hành từ ngày 19/2/2025).
[157] Điều 18 Luật THADS.

Thực tiễn cho thấy, pháp luật quy định rất nhiều trình tự, thủ tục yêu cầu CHV phải thực hiện nhưng vẫn chưa có kết quả đánh giá một cách chính xác, khoa học và cụ thể về khoảng thời gian cần thiết để CHV thực hiện hiệu quả mỗi trình tự, thủ tục thi hành án. Ngoài ra, khả năng mỗi ngạch CHV khác nhau (CHV cao cấp, CHV trung cấp, CHV sơ cấp) trung bình mỗi năm thi hành được bao nhiêu việc THADS (việc THADS đơn giản, phức tạp, trọng điểm …) cũng khác nhau nên cần có sự khảo sát, đánh giá để quy định "mức trần" cho CHV một năm phải thực thi bao nhiêu vụ việc thi hành án, qua đó giao chỉ tiêu nhiệm vụ THADS, biên chế cũng như đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và năng lực của CHV. Mặc dù chưa có quy định mức trần nhưng về nguyên tắc, trách nhiệm, quyền lợi, mức lương, phụ cấp của các ngạch CHV như nhau là ngang nhau, các yêu cầu từ các quy phạm pháp luật phải thực hiện cũng như nhau. Như vậy, CHV thi hành 100 việc/năm cũng cơ bản giống như CHV thi hành cao hơn rất nhiều lần, ví dụ 500, 700, 1000… việc/năm. Số lượng công việc nhiều chắc chắn phải chịu rủi ro nhiều, mặc dù những sai sót trong quá trình tổ chức thi hành án có thể đó là lỗi vô ý, lỗi khách quan (ví dụ, số lượng, áp lực công việc nhiều dẫn đến không thể thực hiện được các thủ tục thi hành án đúng thời gian luật định…). Vậy, cơ chế nào để bảo vệ CHV khi những rủi ro, những vi phạm đó là do quá tải công việc? Đây cũng chính là một "khoảng trống" trong việc bảo vệ CHV, bảo vệ tính công bằng, tính hợp lý cũng như đánh giá đúng năng lực, hiệu quả công tác và bảo vệ uy tín, danh dự, nhân phẩm cho CHV.

1.4. Chia sẻ, tôn trọng, đoàn kết

CHV cần thể hiện tinh thần chia sẻ và hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc cũng như trong cuộc sống. Đây là yếu tố quan trọng để xây dựng mối quan hệ làm việc hiệu quả, tạo sự đồng thuận và gắn kết trong quá trình thực hiện nhiệm vụ thi hành án. Sự chia sẻ không chỉ giúp nâng cao hiệu suất công việc mà còn góp phần xây dựng môi trường làm việc tích cực và bền vững.

Tôn trọng là nguyên tắc quan trọng trong giao tiếp và ứng xử của CHV với đồng nghiệp, đương sự và các bên liên quan. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, CHV cần luôn giữ thái độ lịch sự, lắng nghe ý kiến của các bên, ngay cả khi đối tượng phải thi hành án có thái độ bất hợp tác. khi làm việc với các đương sự có hoàn cảnh khó khăn, CHV thường kiên nhẫn giải thích quyền và nghĩa vụ, tìm cách thuyết phục thay vì áp dụng ngay biện pháp cưỡng chế, qua đó bảo đảm quyền lợi của các bên và giữ gìn hình ảnh của cơ quan thi hành án. CHV cũng cần duy trì thái độ tôn trọng trong giao tiếp nội bộ, lắng nghe ý kiến đóng góp, và giải quyết mâu thuẫn (nếu có) một cách xây dựng. Điều này giúp xây dựng môi trường làm việc hòa nhã, chuyên nghiệp.

Đoàn kết là yếu tố cốt lõi trong hoạt động THADS, đặc biệt trước tính chất phức tạp và khó khăn của công việc. CHV cần phối hợp chặt chẽ với đồng nghiệp và các đơn vị liên quan để đạt được mục tiêu chung là thi hành thành

công bản án, quyết định. Sự đoàn kết thể hiện qua tinh thần trung thực, tương trợ, hợp tác, sẵn sàng tự phê bình và tiếp thu ý kiến đóng góp từ đồng nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả công việc và củng cố sự thống nhất trong tập thể. Tinh thần đoàn kết của các CHV được thể hiện rất rõ trong thực tiễn, không chỉ thường xuyên trao đổi kinh nghiệm, chia sẻ kiến thức pháp luật và kỹ năng xử lý các vụ việc thi hành án phức tạp, các CHV còn có tinh thần tương thân tương ái, giúp đỡ các đồng nghiệp vượt qua khó khăn[158].

1.5. Tích cực, chủ động, chặt chẽ, trách nhiệm

Là người được Nhà nước giao trách nhiệm tổ chức thi hành án, CHV chịu trách nhiệm trước pháp luật về mọi quyết định và hành động của mình trong quá trình thi hành án. Do đó, tinh thần tích cực, chủ động, chặt chẽ, trách nhiệm trong công việc là rất quan trọng.

Chấp hành viên cần thể hiện thái độ tích cực, làm việc nhiệt tình, chủ động tìm kiếm giải pháp để giải quyết các vụ việc thi hành án một cách nhanh chóng và hiệu quả. Tích cực trong việc phối hợp với các cơ quan, tổ chức liên quan, cũng như trong việc áp dụng các biện pháp cưỡng chế phù hợp để đảm bảo bản án, quyết định được thi hành đúng pháp luật. Thái độ tích cực còn thể hiện qua việc không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, cập nhật kiến thức pháp luật và các quy định mới để đáp ứng yêu cầu công việc.

Chấp hành viên phải chủ động, tự giác, không chờ đợi chỉ đạo hay nhắc nhở trong quá trình xử lý công việc. Chủ động xác minh điều kiện thi hành án, nắm bắt thông tin về tài sản, thu nhập của đương sự, và đề xuất các phương án thi hành án phù hợp. Chủ động phối hợp với các cơ quan như ngân hàng, cơ quan đăng ký tài sản, công an, chính quyền địa phương để đảm bảo quá trình thi hành án diễn ra thuận lợi. Việc chủ động còn bao gồm khả năng dự đoán và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Chấp hành viên phải tuân thủ nghiêm ngặt, chặt chẽ các quy định của pháp luật, đảm bảo mọi quyết định và hành vi thi hành án đều đúng trình tự, thủ tục và có căn cứ pháp lý. Công việc cần được thực hiện một cách cẩn trọng, chính xác, từ việc lập hồ sơ, thông báo, xác minh điều kiện thi hành án đến việc áp dụng các biện pháp cưỡng chế. Chặt chẽ còn thể hiện ở việc kiểm soát và giám sát quá trình thi hành án để tránh sai sót, vi phạm thủ tục hoặc ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên liên quan.

Chấp hành viên chịu trách nhiệm cá nhân đối với các quyết định và hành vi của mình trong quá trình thi hành án. Trách nhiệm bao gồm việc đảm bảo tính minh bạch, công bằng và khách quan trong mọi hoạt động, không để xảy ra tình trạng lạm quyền, tham nhũng hoặc thiên vị. Chấp hành viên cần giải thích rõ

[158] Hoàng Thanh Hoa, ấm áp nghĩa tình đồng nghiệp, https://thads.moj.gov.vn/noidung/tintuc/lists/thongtinchung/view_detail.aspx?itemid=1218, ngày đăng: 19/8/2029, truy cập ngày: 22/4/2025.

ràng, đầy đủ cho đương sự về quyền và nghĩa vụ của họ, đồng thời chịu trách nhiệm trước pháp luật và cơ quan quản lý nếu để xảy ra sai phạm. Trách nhiệm còn thể hiện ở việc hoàn thành công việc đúng thời hạn và đảm bảo hiệu quả thi hành án.

Những yêu cầu này đòi hỏi CHV phải luôn bám sát tiến độ công việc, đảm bảo chặt chẽ về thủ tục, tổ chức, sắp xếp công việc một cách khoa học và đưa ra các giải pháp kịp thời trong quá trình tổ chức thi hành án. Để làm được điều đó, CHV phải không ngừng tu dưỡng, rèn luyện chuẩn mực đạo đức, thực hiện theo đúng quy định của Đảng, Nhà nước, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

1.6. Gương mẫu, giản dị, cần, kiệm, liêm, chính

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng viết: "Mỗi đảng viên, cán bộ phải thực sự thấm thuần đạo đức cách mạng, thật sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, phải xứng đáng là người lãnh đạo, người đầy tớ trung thành của nhân dân" [159]. Theo đó, "cần" có nghĩa là cần cù, siêng năng, chăm chỉ trong học tập, trong lao động, trong chiến đấu và trong sản xuất; cần còn có nghĩa là làm việc có phương pháp, có khoa học và có trí tuệ. Cần mà không có trí tuệ thì đó cũng chỉ là bán thân bất toại. "Kiệm" là tiết kiệm thời gian, tiền bạc của cải vật chất và tinh thần cho nhân dân, không lãng phí, tiêu dùng hợp lý nhằm mục đích mở rộng sản xuất và không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân. "Liêm" là liêm khiết, trong sáng, không tham của cải vật chất, không tham địa vị. Chính là luôn đấu tranh để bảo vệ lẽ phải, lên án những cái xấu, cái sai trái[160].

Đây là những phẩm chất tiêu biểu, yêu cầu tự thân mà CHV phải thực hiện, nêu gương. Mỗi CHV cần tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất "cần, kiệm, liêm, chính" theo đúng tinh thần Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn. Thường xuyên giữ gìn, tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, tư cách, lối sống; thể hiện tính chuẩn mực, nghiêm minh, công bằng của pháp luật; hết lòng phục vụ lợi ích chung.

Có thể thấy, mặc dù các chuẩn mực đạo đức đã thể hiện tương đối đầy đủ, cụ thể, rõ ràng, nhưng việc triển khai trong thực tế vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, như sự giám sát chưa hiệu quả và ý thức tuân thủ của một số CHV chưa cao. Trong thực tiễn, vẫn còn một số CHV chưa thực hiện đầy đủ các chuẩn mực đạo đức này, vẫn còn có hành vi tiêu cực, xâm tiêu tiền, tài sản thi hành án hoặc vi phạm pháp luật gây thiệt hại cho Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân dẫn đến bị xử lý kỷ luật, thậm chí là truy cứu trách nhiệm hình sự,

[159] Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự Thật, H, 2011, t.15, tr.611-612.

[160] Phương Thảo, Tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, https://nghean.dcs.vn/vi-vn/tin/tu-tuong--dao-duc--phong-cach-ho-chi-minh-ve-can-bo-va-cong-tac-xay-dung-doi-ngu-can-bo/73410-894751-960267; ngày đăng: 14/4/2022; truy cập ngày: 15/4/2025.

bồi thường nhà nước[161]. Kết quả kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo, theo dõi việc thực hiện kiến nghị, kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân các cấp và phòng chống tham nhũng trong các cơ quan THADS cho thấy cán bộ, công chức cơ quan THADS còn nhiều thiếu sót trong việc tổ chức thi hành án như: Vi phạm trong việc ra các quyết định về thi hành án; thực hiện trình tự, thủ tục thi hành án về thông báo, tống đạt các văn bản, quyết định về thi hành án; xác minh điều kiện thi hành án; ủy thác thi hành án; thu, chi tiền thi hành án; cưỡng chế kê biên, bán đấu giá tài sản; chưa theo dõi trình tự xử lý tài sản thế chấp để kịp thời kê biên dẫn đến tài sản bị giải chấp, chuyển nhượng, gây thiệt hại cho đương sự; vi phạm về những việc CHV không được làm[162]….Theo Báo cáo số 403/CP ngày 11/10/2022 của Chính phủ báo cáo công tác thi hành án năm 2022, toàn quốc có 31 vụ việc bồi thường nhà nước trong THADS. Tình trạng này gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến hiệu quả tổ chức thi hành án và niềm tin của nhân dân.

2. Giải pháp nâng cao chuẩn mực đạo đức của Chấp hành viên thi hành án dân sự

Để nâng cao chuẩn mực đạo đức của CHV thi hành án dân sự, tác giả đưa ra một số đề xuất như sau:

Một là, *nâng cao nhận thức về đạo đức nghề nghiệp của CHV*

Một trong các phương hướng quan trọng của Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Bộ Chính trị về Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020, đó là *"Hoàn thiện cơ chế nâng cao chất lượng, hiệu quả thi hành án dân sự, hành chính theo hướng rút ngắn thời gian, giảm thiểu chi phí...." và "Phát triển nhân lực tư pháp đủ số lượng, bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý. Nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực tư pháp".* Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị cũng đặt ra giải pháp: "…*Xây dựng chương trình, tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về xây dựng pháp luật. Xây dựng chuẩn đào tạo đối với các chức danh tư pháp và bổ trợ tư pháp".*

Thực tiễn cho thấy, việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CHV có ý nghĩa rất quan trọng, không chỉ đối với quá trình tổ chức thi hành án mà còn góp phần hoàn thiện các quy định về chức danh tư pháp, đảm bảo hiệu quả công cuộc cải cách tư pháp của nước ta hiện nay. Với yêu cầu và phạm vi các bản án, quyết định được thi hành, để hoàn thành tốt nhiệm vụ, CHV phải nắm vững kỹ năng nghề nghiệp, cập nhật những quy định pháp luật THADS và các quy định pháp luật khác có liên quan...

Cần tăng cường công tác giáo dục lý luận chính trị, chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh cho đội ngũ CHV, làm chuyển biến nhận thức và tạo sự

[161] Tiến Văn- Chí Hạnh; Cựu chấp hành viên lãnh 8 năm tù do tham ô tài sản; https://tuoitre.vn/cuu-chap-hanh-vien-lanh-8-nam-tu-do-tham-o-tai-san-20240820151415402.html; ngày đăng: 20/8/2024, truy cập ngày: 15/5/2025.

[162] https://baovephapluat.vn/cai-cach-tu-phap/thuc-tien-kinh-nghiem/vksnd-toi-cao-chi-ra-16-dang-vi-pham-pho-bien-trong-cong-tac-thi-hanh-an-dan-su-160799.html, truy cập ngày: 15/5/2025.

thống nhất cao trong tư tưởng và hành động của CHV. Rèn luyện bản lĩnh, tình yêu nghề, không ngại khó khăn, vượt qua thử thách để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Thường xuyên quan tâm, chăm lo xây dựng, bồi dưỡng, giáo dục đội ngũ CHV có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực chuyên môn nghiệp vụ.

Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho CHV, đặc biệt là về đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp và xử lý tình huống phù hợp với chuẩn mực đạo đức. Chương trình đào tạo cần có tính cập nhật, có những thay đổi phù hợp để đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn**.** Đào tạo, bồi dưỡng CHV có ý thức tổ chức kỷ luật, giữ gìn phẩm chất đạo đức cách mạng, tâm huyết với công việc; có trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới[163]. Tổ chức các khóa học, hội thảo định kỳ về đạo đức nghề nghiệp, trong đó nhấn mạnh tính công bằng, minh bạch và trách nhiệm. Trong bối cảnh xã hội hóa công tác THADS, cần bổ sung chuẩn mực đạo đức CHV phù hợp đặc thù công việc, nâng cao trách nhiệm của Lãnh đạo, CHV, cán bộ cơ quan THADS trong thực thi nhiệm vụ.[164]

Hai là, *hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan đến thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của CHV*

Để có được đội ngũ CHV có năng lực, phẩm chất tốt, cần đổi mới căn bản các khâu của công tác tổ chức cán bộ trong THADS. Cụ thể như: Đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức. Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức theo yêu cầu vị trí việc làm và tăng cường chất lượng. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CHV để nâng cao năng lực chuyên môn, cụ thể như các kiến thức chuyên sâu về pháp luật, kỹ năng giao tiếp và xử lý tình huống, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin…

Cần có cơ chế đảm bảo cho CHV thực hiện các nhiệm vụ quyền hạn của mình[165], bảo vệ tốt hơn cho CHV, cán bộ thi hành án trong quá trình tổ chức thi hành án, không chỉ trong hoạt động cưỡng chế thi hành án mà cả những hoạt động khác như xác minh điều kiện thi hành án, thông báo thi hành án…Hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan theo hướng làm rõ chế tài xử lý và chế tài phải đủ mạnh đối với các hành vi chống đối, cản trở việc thi hành án.

Cải thiện điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ cho đội ngũ CHV, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, giảm áp lực để CHV tập trung vào công việc. Đề cao tác phong và ý thức gương mẫu của CHV, tuyên dương và khen thưởng

---

[163] Tổng cục THADS, Một số đề xuất nhằm nâng cao trách nhiệm công vụ của Chấp hành viên https://thads.moj.gov.vn/soctrang/noidung/tintuc/lists/nghiencuutraodoi/view_detail.aspx?itemid=32 truy cập ngày: 01/4/2025.

[164] Lan Anh, https://thads.moj.gov.vn/noidung/tintuc/lists/nghiencuutraodoi/view_detail.aspx?itemid=880, truy cập ngày 29/4/2018.

[165] Đinh Duy Bằng & Hoàng Thị Thanh Hoa, Phát huy vai trò chủ động của chấp hành viên – Góc nhìn từ quyền hạn, https://thads.moj.gov.vn/noidung/tintuc/lists/nghiencuutraodoi/view_detail.aspx?itemid=908, ngày đăng: 23/10/2018; truy cập ngày: 18/4/2025.

kịp thời những CHV có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và chuẩn mực đạo đức CHV**.**

Ba là, *xây dựng chuẩn mực CHV phù hợp với chủ trương xã hội hoá công tác thi hành án dân sự*

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII *"Về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới"* đã khẳng định: "*Thực hiện xã hội hóa một số hoạt động THADS với cơ chế bảo đảm và lộ trình phù hợp".* Với chủ trương xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Nhà nước phát triển nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, tạo sự bình đẳng cho các chủ thể tham gia các giao lưu dân sự, kinh tế. Chính vì vậy, xã hội hoá công tác THADS là một chủ trương lớn trong tiến trình cải cách tư pháp, bao hàm khả năng chuyển giao ngày càng nhiều hơn các công việc về THADS mà Nhà nước đảm nhận cho cá nhân, tổ chức ngoài Nhà nước thực hiện[166]. Điều này đòi hỏi CHV cơ quan THADS phải tự hoàn thiện hơn để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác THADS và yêu cầu cải cách tư pháp.

Bốn là, *tăng cường công tác phối hợp trong hoạt động thi hành án dân sự:*

Để thực hiện tốt các chuẩn mực đạo đức của CHV, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan THADS, công an, tòa án và các cơ quan chính quyền địa phương. Sự đồng bộ trong công tác phối hợp không chỉ đảm bảo tính minh bạch, công bằng mà còn nâng cao hiệu quả thực thi các bản án, quyết định của tòa án. Các cơ quan này cần xây dựng cơ chế phối hợp rõ ràng, bao gồm việc trao đổi thông tin kịp thời, hỗ trợ lực lượng và phương tiện, cũng như tổ chức các buổi tập huấn chung để nâng cao nhận thức và kỹ năng phối hợp.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực THADS là rất quan trọng và cần thiết. Tăng cường hợp tác quốc tế, chủ động, tích cực, tranh thủ hiệu quả kinh nghiệm của một số quốc gia và chuẩn mực quốc tế trong lĩnh vực THADS, hành chính, Việt Nam có thể tham khảo, học hỏi từ các mô hình tiên tiến của nước ngoài để hoàn thiện chính sách pháp luật về THADS và nâng cao chất lượng hệ thống THADS. Việc tham gia các diễn đàn, hội thảo quốc tế, hoặc ký kết các hiệp định song phương sẽ tạo điều kiện thuận lợi để Việt Nam tiếp cận các phương pháp quản lý hiện đại, công nghệ tiên tiến và các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp quốc tế.

Bên cạnh đó, cần tận dụng nguồn lực hỗ trợ của các tổ chức quốc tế như Ngân hàng Thế giới (World Bank), Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP), hoặc các tổ chức phi chính phủ để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho CHV THADS. Các chương trình đào tạo, trao đổi chuyên gia, hoặc hỗ trợ kỹ thuật từ các tổ chức này sẽ giúp đội ngũ CHV không chỉ

[166] Nguyễn Thị Tuyền, Lê Hoàng Anh Tuấn, Xã hội hóa THADS – Một nhu cầu tất yếu; https://phaply.net.vn/xa-hoi-hoa-thi-hanh-dan-su-mot-nhu-cau-tat-yeu-a150696.html, truy cập ngày: 25/3/2025.

nâng cao kỹ năng chuyên môn mà còn thấm nhuần các giá trị đạo đức nghề nghiệp, như tính trung thực, trách nhiệm và tôn trọng quyền lợi của các bên liên quan. Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý và tổ chức thi hành án cũng là một hướng đi cần được chú trọng để tăng cường tính minh bạch và hiệu quả trong hoạt động THADS. Cần nghiên cứu theo hướng giải quyết các vấn đề ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động nghề nghiệp như: Nâng cao chất lượng ứng dụng công nghệ số trong việc quản lý hoạt động thi hành án dân sự hoặc ứng dụng trí tuệ nhân tạo AI trong tổ chức thi hành án và quản lý hồ sơ thi hành án...

Năm là, *tăng cường giám sát, kiểm tra và xử lý nghiêm đối với các hành vi vi phạm chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp CHV*

Bên cạnh việc thanh tra nội bộ để kiểm tra định kỳ hoạt động của CHV, cần nâng cao hơn nữa vai trò giám sát của người dân bằng các phương tiện như: Thiết lập đường dây nóng, hộp thư góp ý và ứng dụng di động để người dân phản ánh sai phạm. Bảo vệ thông tin người tố cáo và xử lý nhanh chóng các khiếu nại… Bên cạnh các phương thức giám sát truyền thống, cần tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động giám sát, kiểm tra CHV trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Việc giám sát chặt chẽ, xử lý nghiêm hành bi vi phạm sẽ đảm bảo CHV tuân thủ đạo đức nghề nghiệp, góp phần xây dựng hệ thống thi hành án công bằng, minh bạch. Các cơ quan chức năng trong phạm vi nhiệm vụ quyền hạn của mình đẩy mạnh tuyên truyền pháp luật về THADS, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của người dân[167].

Thực hiện chuẩn mực đạo đức CHV không chỉ là yêu cầu trong công việc của CHV THADS, mà còn là đòi hỏi từ thực tiễn nghề nghiệp và xã hội. Việc thực hiện tốt chuẩn mực đạo đức CHV không chỉ xây dựng hình ảnh một đội ngũ CHV chuyên nghiệp, yêu nghề và trách nhiệm mà còn góp phần nâng cao vị thế và vai trò của công tác THADS**.** Những giá trị này được thể hiện qua từng hành động cụ thể trong công việc và giao tiếp, giúp củng cố niềm tin của xã hội vào hệ thống THADS, góp phần xây dựng một nền tư pháp dân chủ, công bằng và văn minh./.

[167] Bình An, Thi hành án – Nghề nguy hiểm; https://baophapluat.vn/thi-hanh-an-nghe-nguy-hiem-post403591.html; truy cập ngày: 18/4/2025.

Tham luận 11:

NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT TRONG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CỬ NHÂN LUẬT VÀ NGHỀ LUẬT TẠI ÚC

PGS.TS. Bùi Tiến Đạt

Trường Đại học Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội

Tóm tắt: *Giảng dạy đạo đức nghề luật theo cách truyền thống ở các trường luật ở Úc đã ít nhiều bị chỉ trích do quá tập trung vào "pháp luật quy phạm" (black-letter law) và tách rời đạo đức khỏi luật pháp. Tuy nhiên, sự phát triển của Thực hành pháp luật (CLE) và các phương pháp tích hợp đang dần khắc phục những hạn chế này, thúc đẩy khả năng phán đoán đạo đức và trách nhiệm xã hội. Các khuôn khổ pháp lý như Luật Đồng nhất Nghề luật (LPUL) đặt ra các tiêu chuẩn đạo đức cao, nhưng vẫn còn một khoảng cách giữa kỳ vọng và thực thi. Những thách thức mới từ toàn cầu hóa và trí tuệ nhân tạo (AI) càng nhấn mạnh sự cần thiết phải cải cách giáo dục đạo đức pháp luật để đảm bảo các người hành nghề luật tương lai được trang bị đầy đủ để đối phó với những vấn đề phức tạp. Báo cáo kết luận bằng các khuyến nghị chiến lược nhằm tăng cường hiểu biết đạo đức, thúc đẩy tư duy phản biện và thích ứng với những thách thức trong tương lai của giảng dạy đạo đức nghề luật tại Úc.*

Từ khóa*: Pháp luật và đạo đức, đào tạo luật, đạo đức nghề luật, thực hành pháp luật, phương pháp tích hợp.*

Đặt vấn đề:

Giảng dạy đạo đức nghề luật theo cách truyền thống ở các trường luật ở Úc đã ít nhiều bị chỉ trích do quá tập trung vào "pháp luật quy phạm" (black-letter law) và tách rời đạo đức khỏi luật pháp. Tuy nhiên, sự phát triển của phương pháp Thực hành pháp luật (CLE) và các phương pháp tích hợp nhằm thúc đẩy khả năng phán đoán đạo đức và trách nhiệm xã hội đang dần khắc phục những hạn chế này. Các khuôn khổ pháp lý như Luật Thống nhất hóa Nghề luật (LPUL) đặt ra các tiêu chuẩn đạo đức cao, nhưng vẫn còn một khoảng cách giữa kỳ vọng và thực thi. Những thách thức mới từ toàn cầu hóa và trí tuệ nhân tạo (AI) càng nhấn mạnh sự cần thiết phải cải cách giáo dục đạo đức pháp luật để đảm bảo các người hành nghề luật tương lai được trang bị đầy đủ để đối phó với những vấn đề phức tạp. Bài viết này đưa ra các các khuyến nghị nhằm tăng cường hiểu biết đạo đức, thúc đẩy tư duy phản biện và thích ứng với những thách thức trong tương lai của giảng dạy đạo đức nghề luật tại Úc. Các khuyến nghị này phản ảnh xu hướng giảng dạy đạo đức nghề luật ở nhiều nơi trên thế giới, và mang lại kinh nghiệm, bài học hữu ích cho Việt Nam.

1. Cách tiếp cận truyền thống đối với đạo đức nghề luật trong các trường luật ở Úc

Khối học phần cốt lõi "Priestley 11" và ảnh hưởng của nó đến chương trình giảng dạy

"Priestley 11" đề cập đến mười một môn học luật bắt buộc được Ủy ban Tư vấn Tuyển sinh Luật (Ủy ban Priestley) quy định vào năm 1992 như là yêu cầu học tập tối thiểu để được phép hành nghề luật sư tại Úc. Các môn học này, bao gồm học *phần LWZ320 Professional Responsibility* về "Ethics and Professional Responsibility" (Đạo đức và Trách nhiệm Nghề nghiệp), là một phần của chương trình học bắt buộc ở mọi trường luật Úc.[168] Mặc dù các trường luật có thể tích hợp hoặc đổi tên các môn học này, việc hoàn thành chúng là cần thiết để đủ điều kiện hành nghề.

Những phê phán về cách tiếp cận "pháp luật quy phạm" và "đạo đức như là các quy tắc"

Các trường luật Úc trong lịch sử có xu hướng dạy đạo đức pháp luật chủ yếu như là "luật của luật sư", thường là một môn học riêng biệt, duy nhất trong toàn bộ chương trình đại học. Cách tiếp cận này, bị ảnh hưởng nặng nề bởi chủ nghĩa thực chứng pháp lý, nhấn mạnh "pháp luật quy phạm" – nghiên cứu "luật thuần túy" – hơn là phê phán khái niệm và đạo đức của các cơ quan pháp luật. Bản thân môn "Đạo đức" bắt buộc thường được mô tả là "nhỏ bé", tập trung vào "các quy tắc" của đạo đức pháp luật hơn là triết lý cơ bản về điều gì làm cho chúng "có đạo đức".

Sự tách biệt giữa luật pháp và đạo đức, và sự phi nhân hóa các vấn đề pháp lý

Một quan điểm giảng dạy sâu sắc trong các bài giảng luật năm thứ nhất là sự tách biệt rõ ràng giữa đạo đức pháp luật và đạo đức nói chung, thường coi hai vấn đề này "hầu như luôn loại trừ lẫn nhau". Quan điểm thực chứng này không khuyến khích tư duy phản biện, sự tham gia đạo đức và các cân nhắc đạo đức liên quan đến giá trị của luật pháp. Sự thống trị của các môn luật truyền thống trong chương trình "Priestley 11", như luật bồi thường thiệt hại, hợp đồng và tài sản, được cho là đã hy sinh sự hiểu biết sâu sắc về các tiêu chuẩn đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp. Hơn nữa, việc sử dụng phổ biến "các câu hỏi vấn đề pháp lý" như một phương pháp kiểm tra thúc đẩy việc áp dụng các nguyên tắc pháp lý một cách tách rời, phi nhân hóa vào các sự kiện. Cách tiếp cận này có thể bỏ qua sự đồng cảm và lòng trắc ẩn của con người, ngay cả trong những tình huống rất nhạy cảm, từ đó phi nhân hóa phản ứng của sinh viên đối với các hoàn cảnh phức tạp của con người.

[168] https://www.cdu.edu.au/arts-society/law/priestley-11.

“Priestley 11”, trong khi đảm bảo một nền tảng kiến thức pháp lý cơ bản, đã vô tình củng cố cách tiếp cận "pháp luật quy phạm" làm lu mờ sự tìm hiểu đạo đức sâu sắc hơn. Điều này cho thấy một mối liên hệ nhân quả, trong đó các yêu cầu quy định, nhằm tiêu chuẩn hóa giáo dục pháp luật, đã vô tình góp phần vào việc hiểu biết đạo đức một cách hẹp hòi, tập trung vào quy tắc hơn là một bản sắc nghề nghiệp toàn diện. Thiết kế của Priestley 11, bằng cách nhấn mạnh “những gì luật sư cần biết” (tức là kiến thức pháp lý kỹ thuật) hơn là “những gì luật sư nên làm” (tức là hành vi đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp) như được Ủy ban Cải cách Luật Úc phê bình, đã tạo ra một trở ngại về cấu trúc. Khung này, trong khi đảm bảo một tiêu chuẩn học thuật tối thiểu, đã ngầm khuyến khích một chương trình giảng dạy trong đó các cân nhắc đạo đức bị gạt sang một bên để ưu tiên áp dụng luật pháp kỹ thuật. Điều này dẫn đến một hàm ý rộng hơn rằng các cải cách trong tương lai không chỉ phải bắt buộc đạo đức mà còn phải quy định cách đạo đức được giảng dạy và tích hợp trong toàn bộ chương trình giảng dạy để chống lại sự thiên vị “pháp luật quy phạm” lịch sử và thúc đẩy lý luận đạo đức đúng đắn.

Những phê phán về giáo dục đạo đức pháp luật theo cách truyền thống tại Úc

Chỉ trích	Mô tả	Nguồn
Tách biệt luật pháp và đạo đức	Luật được dạy như một thực thể trừu tượng, khoa học; đạo đức và bối cảnh xã hội bị bỏ qua.	
Tập trung vào “pháp luật quy phạm”	Nhấn mạnh “luật thuần túy” và việc áp dụng luật án lệ/luật pháp, gạt sang một bên phê phán đạo đức.	
Học phần Đạo đức	Đạo đức được dạy như “các quy tắc” hơn là hiểu biết triết học.	
Tập trung vào “luật sư cần biết gì” so với “luật sư nên làm gì”	Chương trình giảng dạy ưu tiên kiến thức kỹ thuật hơn trách nhiệm nghề nghiệp và hành vi đạo đức.	
Không khuyến khích tư duy suy xét, phản biện	Sinh viên được dạy chứng minh tư duy bằng thẩm quyền pháp lý trước đó, không phải đặt câu hỏi về giá trị của luật pháp.	
Phi nhân hóa các vấn đề pháp lý	Các câu hỏi vấn đề pháp lý khuyến khích áp dụng nguyên tắc một cách tách rời, bỏ qua các vấn đề tâm lý, cảm xúc và đạo đức.	

2. Các phương pháp giảng dạy hiện đại về đạo đức nghề luật: Thực hành pháp luật và đạo đức tích hợp

Vai trò của Thực hành pháp luật (CLE)

Clinical Legal Education (CLE), trong tiếng Việt có thể hiểu là Giáo dục Pháp luật Cộng đồng hoặc Thực hành Pháp luật được coi là một yếu tố phá vỡ lớn đối với các chức năng cốt lõi của trường luật truyền thống, thách thức các phương pháp học tập thông thường. Các mục tiêu chính của CLE bao gồm việc đặt nghiên cứu luật vào bối cảnh thực tế, phát triển và áp dụng các kỹ năng hành nghề luật có đạo đức, nuôi dưỡng sự hiểu biết phản biện về các cách tiếp cận hành nghề luật, vai trò của luật sư đối với từng khách hàng và các vấn đề công bằng xã hội, và khuyến khích nguyện vọng của sinh viên nhằm thúc đẩy khả năng tiếp cận công lý và bình đẳng trước pháp luật.

Cách CLE đào tạo các kỹ năng đạo đức thực tế, tư duy phản biện và nhận thức công bằng xã hội

CLE cung cấp kinh nghiệm thực hành được giám sát với các khách hàng và trường hợp thực tế, buộc sinh viên phải đối mặt trực tiếp với trách nhiệm nghề nghiệp và các tình huống khó xử về đạo đức. Điều này nhấn mạnh vai trò của thực hành phản biện, nơi sinh viên phân tích một cách phê phán kinh nghiệm của họ và các khía cạnh đạo đức trong công việc của họ. CLE thúc đẩy công bằng xã hội bằng cách đưa sinh viên đến các trung tâm trợ giúp pháp lý cộng đồng hoặc làm việc với các nhóm dân số dễ bị tổn thương, như Dịch vụ Pháp lý Thổ dân (NSW/ACT), nơi sinh viên được khuyến khích suy nghĩ phản biện về tác động của luật pháp và việc cung cấp công bằng xã hội cho người dân bản địa. Cách tiếp cận này giúp sinh viên phát triển mối liên hệ cảm xúc trực tiếp với khách hàng, khiến việc phi nhân hóa họ trở nên khó khăn hơn.

Giảng dạy Đạo đức tích hợp tại các Trường Đại học Úc

Việc áp dụng rộng rãi và đa dạng CLE trên khắp các trường đại học Úc thể hiện một sự thay đổi đáng kể, mặc dù không đồng đều, từ mô hình "đạo đức như các quy tắc" sang cách tiếp cận "đạo đức như sự phán đoán". Điều này cho thấy rằng các kinh nghiệm thực tế, nhập vai đang trở thành phương tiện chính để nuôi dưỡng năng lực đạo đức, chuyển từ hướng dẫn lý thuyết sang học tập trải nghiệm.

Nhiều trường đại học Úc đã tích hợp các khóa học CLE để nuôi dưỡng các kỹ năng đạo đức thực tiễn. Ví dụ, Đại học Quốc gia Úc (ANU) có các khóa học lâm sàng nhằm "Hướng dẫn và hỗ trợ sinh viên trong việc xác định, phát triển và áp dụng các kỹ năng hành nghề luật có đạo đức". Đại học Monash nhấn mạnh việc sinh viên làm việc với các khách hàng và trường hợp thực tế, "phát triển nhận thức đạo đức của họ và học các kỹ năng quan trọng khác liên quan đến hành nghề luật". Đại học Murdoch đặt mục tiêu "phát triển sự hiểu biết của sinh viên về các vấn đề luật sư/khách hàng chuyên nghiệp, liên quan đến nhận thức

về đạo đức cá nhân và đạo đức nghề nghiệp, và hậu quả của việc vi phạm các quy tắc ứng xử". Các chương trình này thường bao gồm các chủ đề như "luật sư lấy khách hàng làm trung tâm", "thực hành có năng lực văn hóa" và "phúc lợi và tính bền vững trong luật pháp". Sự đa dạng của các chương trình CLE (ví dụ: Luật Cộng đồng Thổ dân, Văn phòng Bảo vệ Môi trường, Luật Thanh niên, Văn phòng Thực hành Luật Pháp luật Doanh nghiệp nhỏ, Văn phòng Thực hành Luật Thuế) cho thấy sự công nhận rằng các thách thức đạo đức là cụ thể theo từng bối cảnh và đòi hỏi sự tiếp xúc phù hợp. Điều này hàm ý một sự thay đổi hệ thống trong triết lý sư phạm, thừa nhận rằng năng lực đạo đức được phát triển tốt nhất thông qua việc tiếp xúc lặp đi lặp lại, phản biện và ứng dụng thực tế trong các lĩnh vực pháp lý khác nhau.

Tổng quan về các Chương trình Thực hành pháp luật và Giảng dạy Đạo đức nghề luật ở Trường Đại học

Trường Đại học	Chương trình CLE chính	Kết quả Học tập Đạo đức/Trọng tâm	Nguồn
Đại học Quốc gia Úc (ANU)	Văn phòng Thực hành Luật Luật Cộng đồng, Văn phòng Thực hành Luật Luật Cộng đồng Thổ dân, Văn phòng Thực hành Luật Luật và Phát triển	Xác định, phát triển và áp dụng các kỹ năng hành nghề luật có đạo đức; phản biện về luật pháp và công bằng xã hội; đạo đức trong công việc pháp lý quốc tế.	
Đại học Bond	Chương trình Văn phòng Thực hành Luật Pháp lý Bond, Vị trí Thực hành nghề luật, Văn phòng Thực hành Luật Tư pháp	Trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư; đạo đức pháp lý và thủ tục; thực hành luật hình sự có năng lực văn hóa.	
Đại học Curtin	Văn phòng Thực hành Luật Pháp lý (LAWS3005), Thực tập Pháp lý (LAWS2011), Văn phòng Thực hành Luật John Curtin (LAWS5014)	Phản biện về vai trò và trách nhiệm; đạo đức pháp lý trong bối cảnh thực tế; phát triển kỹ năng đạo đức pháp lý.	
Đại học Deakin	Thực tập Pháp lý Cộng đồng (MLL351), Văn phòng Thực hành Luật Deakin (MLL420 / MLJ739)	Lấy chỉ dẫn và phỏng vấn khách hàng; giải quyết tranh chấp và đàm phán; biện hộ (tất cả đều có thành phần đạo đức mạnh mẽ); kinh nghiệm thực tế dưới sự giám sát.	

Trường Đại học	Chương trình CLE chính	Kết quả Học tập Đạo đức/Trọng tâm	Nguồn
Đại học Edith Cowan	Thực hành Pháp lý Cộng đồng (LAW3602)	Các khía cạnh thực tế và đạo đức của việc tư vấn pháp lý; quản lý kỳ vọng của khách hàng và bảo mật; phản biện về sự đầy đủ của luật pháp trong bối cảnh xã hội.	
Đại học Flinders	Trung tâm Pháp lý Flinders (FLC), Luật trong Hành động (LLAW3302)	Các vấn đề đạo đức, khái niệm về tính chuyên nghiệp và thực hành lấy khách hàng làm trung tâm.	
Đại học Griffith	Văn phòng Thực hành Luật sư Công bằng Xã hội, Ba tháng Thực hành	Hiểu biết phản biện về hệ thống pháp luật, đạo đức, công bằng xã hội và vai trò của luật sư; nhận diện và phản ứng với các vấn đề trách nhiệm nghề nghiệp.	
Đại học James Cook	Nghiên cứu Pháp lý Lâm sàng (LA4014)	Đạo đức pháp lý và quản lý rủi ro; luật sư lấy khách hàng làm trung tâm; thực hành có thông tin về chấn thương tâm lý; kỹ năng thực hành phản biện.	
Đại học Macquarie	Vị trí Cá nhân PACE (LAWS5051), Gắn kết Chuyên nghiệp và Cộng đồng (LAWS8099)	Điều hướng hành vi chuyên nghiệp và các cân nhắc đạo đức; phát triển kỹ năng tư duy phản biện và năng lực kỹ thuật bao gồm lý luận đạo đức.	
Đại học Monash	Thực hành Chuyên nghiệp, Thực hành Chuyên nghiệp (FLAP)	Phát triển nhận thức đạo đức; đáp ứng các yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp; hiểu biết về quá trình pháp lý trong bối cảnh xã hội.	
Đại học Murdoch	Giáo dục Pháp luật Lâm sàng (LLB338), Văn phòng	Nhận thức về đạo đức cá nhân và đạo đức nghề nghiệp;	

Trường Đại học	Chương trình CLE chính	Kết quả Học tập Đạo đức/Trọng tâm	Nguồn
	Thực hành Luật Luật Gia đình (LLB334), Văn phòng Thực hành Luật Nhân quyền (LLB336), Văn phòng Thực hành Luật Luật Thổ dân (LLB333), Cải cách Luật và Tiếp cận Công lý (LLB330)	thực hành phản biện và phúc lợi trong luật pháp; tiếp cận công lý.	
Đại học Notre Dame	Luật trong Bối cảnh (Thực tập ngoài) (LAWS3730)	Đánh giá và hiểu biết về các khía cạnh đạo đức của hành nghề luật, đặc biệt trong bối cảnh giáo lý Công bằng Xã hội Công giáo.	
Đại học RMIT	Thực hành Pháp lý Lâm sàng	Hướng dẫn và hỗ trợ sinh viên trong việc xác định, phát triển và áp dụng các kỹ năng hành nghề luật có đạo đức trong môi trường học tập chân thực.	
Đại học Công nghệ Swinburne	Kinh nghiệm Thực tập Công nhận Chuyên nghiệp	Học tập thực hành trong ngành luật, kết hợp với các bài nộp học thuật và phản biện tại nơi làm việc, liên quan đến thực hành đạo đức.	
Đại học Adelaide	Chương trình Thực hành pháp luật	Cung cấp cho sinh viên khả năng đưa ra quyết định có thông tin về các tiêu chuẩn đạo đức; phát triển thực hành tính chuyên nghiệp trong hành vi và quan điểm.	
Đại học Canberra	Văn phòng Thực hành Luật Tư vấn Pháp lý Doanh nghiệp nhỏ, Văn phòng Thực hành Luật Tư pháp Lấy Công dân làm Trung tâm, Văn phòng Thực hành Luật Thuế UC	Phản biện về các vấn đề đạo đức; điều hướng các cân nhắc đạo đức trong tương tác với khách hàng; phát triển kỹ năng thực hành chuyên nghiệp.	

Trường Đại học	Chương trình CLE chính	Kết quả Học tập Đạo đức/Trọng tâm	Nguồn
Đại học Melbourne	Văn phòng Thực hành Luật Luật Lợi ích Công cộng, Thực tập Pháp lý	Phản biện một cách phê phán về vai trò của luật sư và hệ thống pháp luật trong việc đạt được công lý; xem xét các vấn đề rộng hơn về bất lợi và tiếp cận công lý.	
Đại học Newcastle	Chương trình Thực hành LLB / Văn bằng Sau đại học Juris Doctor về Thực hành Pháp lý	Phát triển các tiêu chuẩn cao về tính chuyên nghiệp; phản biện sâu sắc về học tập thực tế và các khía cạnh đạo đức/trách nhiệm nghề nghiệp.	
Đại học Queensland	Chương trình Lâm sàng, Văn phòng Thực hành Luật Luật Hình sự An toàn Văn hóa	Đạt được các mức độ năng lực nhất định; hoàn thành nhật ký phản biện; học về thực hành an toàn văn hóa trong luật hình sự.	
Đại học Nam Úc	Văn phòng Thực hành Luật Tư vấn Pháp lý, Vị trí Thực tập Chuyên nghiệp Pháp lý	Thực hành lấy khách hàng làm trung tâm, giao tiếp, lắng nghe tích cực và đồng cảm; giá trị và đạo đức của luật sư; phúc lợi.	
Đại học Sydney	Văn phòng Thực hành Luật Luật và Công bằng Xã hội (LAWS3431/5131), Thực tập Tư pháp Hình sự (LAWS6986)	Xác định và đưa ra giải pháp cho các vấn đề đạo đức; phát triển những hiểu biết cá nhân để làm phong phú thêm năng lực, tính cách và hành vi của một người ủng hộ công bằng xã hội có tư duy phản biện.	
Đại học Tasmania	Văn phòng Thực hành Luật Luật Lợi ích Công cộng (LAW344), Kinh nghiệm Chuyên nghiệp Pháp lý (LAW345)	Đạo đức hành nghề luật sư, đạo đức pháp lý, quan hệ khách hàng; thực hành phản biện thông qua nhật ký.	
Đại học Công nghệ	Luật và Thực hành Tị nạn	Tích hợp giáo dục pháp luật lâm sàng, quan hệ đối tác	

Trường Đại học	Chương trình CLE chính	Kết quả Học tập Đạo đức/Trọng tâm	Nguồn
Sydney (UTS)		ngành và thực hành phản biện; giải quyết các vấn đề đạo đức phức tạp trong các hồ sơ khách hàng thực tế.	
Đại học New South Wales (UNSW)	Luật sư, Đạo đức và Công lý; Văn phòng Thực hành Luật Luật Cộng đồng KLC, Văn phòng Thực hành Luật Luật Lao động KLC, Văn phòng Thực hành Luật Luật Gia đình/Bạo lực Gia đình KLC, Văn phòng Thực hành Luật Quyền lực Cảnh sát	Đạo đức pháp lý và xã hội học hành nghề luật; hiểu biết về đạo đức và trách nhiệm trong môi trường làm việc; tư duy phản biện về vai trò của luật pháp và cảnh sát.	
Đại học Western Sydney	Văn phòng Thực hành Luật Tư pháp WSU, Văn phòng Thực hành Luật Tiếp cận Công lý (LAWS4017), Thực tập Pháp lý (LAWS3077), Văn phòng Thực hành Luật Tiếp cận Công lý của Người Bản địa (LAWS4012), Thực tập Tư pháp (LAWS3074), Văn phòng Thực hành Luật Luật Đường phố (LAWS3080)	Phát triển phẩm chất của luật sư có tư duy phản biện, kiên cường, toàn tâm; phản biện về vai trò của luật pháp và luật sư trong việc thúc đẩy công bằng xã hội; năng lực văn hóa cho sự gắn kết đạo đức.	

3. Khung pháp lý về trách nhiệm, đạo đức nghề luật

Luật Đồng nhất nghề luật

Luật Đồng nhất Nghề luật (Legal Profession Uniform Law - LPUL) hài hòa hóa quy định về nghề luật giữa các tiểu bang tham gia (ở các bang NSW, VIC, WA) để tạo ra một hệ thống duy nhất quản lý việc hành nghề luật. Các mục tiêu của nó là thúc đẩy việc thực thi công lý và một nghề luật Úc hiệu quả, bằng cách đảm bảo các luật sư có năng lực và duy trì các tiêu chuẩn đạo đức và chuyên nghiệp cao trong việc cung cấp dịch vụ pháp lý. Nó cũng nhằm tăng cường bảo vệ khách hàng của các công ty luật và công chúng nói chung, đồng thời trao quyền cho khách hàng đưa ra lựa chọn có thông tin về các dịch vụ họ tiếp cận và

chi phí liên quan. Hơn nữa, LPUL thúc đẩy một khuôn khổ đồng điều chỉnh trong đó duy trì mức độ độc lập thích hợp của nghề luật khỏi nhánh hành pháp của chính phủ.

Tác động của LPUL đến các quy tắc ứng xử nghề nghiệp và tiêu chuẩn tuyển sinh

Hội đồng Dịch vụ Pháp lý đóng vai trò quan trọng trong việc ban hành các quy tắc theo LPUL, bao gồm Quy tắc Tuyển sinh Đồng nhất Nghề luật 2015 và Quy tắc Ứng xử Luật sư Úc 2015 (ASCR). ASCR đặc biệt hỗ trợ các luật sư hành động có đạo đức và phù hợp với các nguyên tắc ứng xử nghề nghiệp. Điều quan trọng cần lưu ý là việc được phép hành nghề đòi hỏi phải chứng minh một người là "người phù hợp và đúng đắn", đây về cơ bản là một vấn đề đạo đức và tư cách đạo đức tốt.

Vai trò của các cơ quan nghề luật (ví dụ: Hội đồng Luật Úc, Hội đồng Dịch vụ Pháp lý) trong việc duy trì các tiêu chuẩn đạo đức và cung cấp phát triển chuyên môn

Hội đồng Luật Úc đại diện cho nghề luật ở cấp quốc gia, lên tiếng thay mặt các cơ quan thành viên về các vấn đề liên bang, quốc gia và quốc tế, đồng thời thúc đẩy việc thực thi công lý và cải thiện luật pháp nói chung. Hội đồng cũng hợp tác trong việc xây dựng ASCR, một tuyên bố về các nghĩa vụ chuyên nghiệp và đạo đức của luật sư. College of Law được công nhận là nhà cung cấp giáo dục pháp luật tập trung vào thực hành lớn nhất ở Úc và New Zealand, cung cấp các khóa đào tạo pháp lý thực hành (PLT) và phát triển chuyên môn liên tục (CPD), bao gồm các khóa học về "Đạo đức & Trách nhiệm nghề nghiệp". Các yêu cầu CPD thường bao gồm các điểm về "Đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp".

Trong khi LPUL và các cơ quan nghề nghiệp quy định các tiêu chuẩn đạo đức cao và các quy tắc ứng xử nghề nghiệp, chương trình giảng dạy đại học truyền thống đã bị chỉ trích vì dạy đạo đức chỉ như những "quy tắc" đơn thuần. Điều này tạo ra một sự căng thẳng, trong đó các cơ quan quản lý đặt ra cái gì của hành vi đạo đức, nhưng các trường đại học trong lịch sử đã gặp khó khăn với cách để thấm nhuần khả năng phán đoán đạo đức chân chính, dẫn đến một khoảng cách giữa kỳ vọng quy định và việc thực thi giáo dục. Các quy định yêu cầu các luật sư có đạo đức, nhưng các phương pháp giảng dạy truyền thống thường không thể nuôi dưỡng lý luận đạo đức sâu sắc cần thiết, thay vào đó tập trung vào sự tuân thủ. Điều này cho thấy rằng mặc dù khuôn khổ quy định cung cấp các giới hạn pháp lý và nghề nghiệp cần thiết, nó không đủ để quy định hoặc khuyến khích các phương pháp sư phạm (như CLE) nuôi dưỡng khả năng phán đoán đạo đức thực sự, để lại một khoảng trống đáng kể cho các trường đại học lấp đầy.

4. Chuẩn đầu ra và phương pháp đánh giá trong giảng dạy đạo đức nghề luật

Các chuẩn đầu ra phổ biến cho các khóa học đạo đức pháp luật và trách nhiệm nghề nghiệp

Có một sự chuyển dịch rõ rệt trong các chuẩn đầu ra học tập mong muốn đối với các khóa học đạo đức pháp luật và trách nhiệm nghề nghiệp, vượt ra ngoài việc ghi nhớ quy tắc đơn thuần để bao gồm đánh giá phê phán, phán đoán đạo đức và thực hành phản biện. Các kết quả này bao gồm sự hiểu biết về hành vi tôn trọng và có đạo đức, cùng với khả năng nhận ra và suy ngẫm về trách nhiệm của họ đối với nghề nghiệp, hệ thống pháp luật, cộng đồng và việc theo đuổi công lý. Các khóa học cũng hướng tới việc sinh viên mô tả và đánh giá phê phán các trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư, đồng thời xác định chính xác cách một luật sư nên hành động trong các tình huống hoặc đối mặt với các tình huống khó xử trong thực tế. Hơn nữa, các kết quả học tập hiện đại nhấn mạnh khả năng phản biện về các giá trị cá nhân và nghề nghiệp, phát triển một khuôn khổ đạo đức tích hợp để hướng dẫn việc thực hiện phán đoán nghề nghiệp, và giải thích các nhu cầu tiếp cận công lý của Người dân Thổ dân và Cư dân Đảo Torres Strait, đồng thời phản biện về vai trò của luật sư trong việc giải quyết các tác động đang diễn ra của quá trình thuộc địa hóa.

Các phương pháp đánh giá được sử dụng để đánh giá hiểu biết và phán đoán đạo đức

Để đánh giá sự hiểu biết và phán đoán đạo đức, các phương pháp đánh giá đã đa dạng hóa, vượt ra ngoài các kỳ thi truyền thống. Các phương pháp này bao gồm đánh giá phản biện như nhật ký và bài luận, tham gia hội thảo, bài tập giải quyết vấn đề và phiên tòa kỷ luật giả định. Mục tiêu của những phương pháp này không chỉ là đánh giá kiến thức về các quy tắc mà còn là khả năng áp dụng lý luận đạo đức và phản biện về hành vi nghề nghiệp. Ví dụ, đánh giá trong các khóa học CLE thường bao gồm đánh giá công việc tại chỗ, tham gia hội thảo và đánh giá phản biện. Các bài tập giải quyết vấn đề và bài luận phản biện cũng là những thành phần quan trọng, chiếm tỷ lệ đáng kể trong tổng điểm.

Sự phát triển của các chuẩn đầu ra và các phương pháp đánh giá phản ánh sự công nhận ngày càng tăng rằng năng lực đạo đức không chỉ là việc ghi nhớ quy tắc. Điều này cho thấy một sự thay đổi sư phạm có chủ ý hướng tới việc thúc đẩy khả năng phán đoán đạo đức chủ động, tư duy phản biện và một bản sắc nghề nghiệp tích hợp, vượt ra ngoài những chỉ trích về "đạo đức như luật pháp". Sự phù hợp giữa các kết quả học tập tiên tiến này và các phương pháp đánh giá đa dạng cho thấy một nỗ lực có ý thức của một số trường luật nhằm chống lại vấn đề "đạo đức như các quy tắc". Điều này cho thấy rằng cộng đồng sư phạm ngày càng coi trọng và tìm cách đo lường lý luận đạo đức bậc cao và khả năng phản biện, những điều rất quan trọng để điều hướng các thách thức đạo đức phức tạp trong thế giới thực. Hàm ý là xu hướng này, nếu được áp dụng

rộng rãi, có thể nâng cao đáng kể sự chuẩn bị về đạo đức của các luật sư tương lai, thu hẹp khoảng cách giữa kiến thức lý thuyết và ứng dụng thực tế.

Các chuẩn đầu ra cốt lõi về đạo đức và trách nhiệm nghề luật

Danh mục Kết quả học tập	Mô tả chuẩn đầu ra học tập cụ thể	Nguồn
Kiến thức & Hiểu biết	Hiểu và đánh giá phê phán trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư và các cơ chế chịu trách nhiệm.	
Ứng dụng & Giải quyết Vấn đề	Phân tích và đánh giá tác động của thay đổi xã hội, kinh tế, công nghệ đến hành nghề luật; xây dựng lập luận thuyết phục khi áp dụng các quy tắc nghề nghiệp và khuôn khổ đạo đức vào các kịch bản vấn đề.	
Phản biện & Bản sắc Nghề nghiệp	Hiểu biết về hành vi tôn trọng và có đạo đức, nhận ra và suy ngẫm về trách nhiệm của họ đối với nghề nghiệp, hệ thống pháp luật, cộng đồng và việc theo đuổi công lý; phản biện phê phán về các giá trị cá nhân và nghề nghiệp và phát triển một khuôn khổ đạo đức tích hợp.	
Công bằng Xã hội & Năng lực Văn hóa	Giải thích các nhu cầu tiếp cận công lý được xác định bởi Người dân Thổ dân và Cư dân Đảo Torres Strait và phản biện phê phán về vai trò của luật sư trong việc giải quyết các tác động đang diễn ra của quá trình thuộc địa hóa.	

5. Các thách thức mới và định hướng cải cách

Tác động của toàn cầu hóa đến đạo đức pháp luật và nhu cầu giáo dục cập nhật

Toàn cầu hóa đang tạo ra những thách thức đạo đức mới cho hành nghề luật tại Úc, đòi hỏi sinh viên tốt nghiệp phải có khả năng xác định và xử lý những vấn đề này trong môi trường dịch vụ pháp lý toàn cầu. Các phương pháp tiếp cận hiện tại đối với giáo dục trách nhiệm nghề nghiệp và đạo đức pháp luật ở Úc, vốn bị phân định bởi trọng tâm cấp tiểu bang và lãnh thổ, cần được cập nhật. Điều này không chỉ do những động thái hướng tới một nghề luật quốc gia Úc mà còn do nhu cầu trang bị cho tất cả sinh viên tốt nghiệp luật Úc những kỹ năng cần thiết để xác định và xử lý các thách thức đạo đức mới do môi trường dịch vụ pháp lý toàn cầu đặt ra. Điều này nhấn mạnh sự cần thiết phải tích hợp các ví dụ về những thách thức đạo đức do toàn cầu hóa gây ra vào môn học "Hành vi Nghề nghiệp" cốt lõi của Priestley 11.

Ảnh hưởng của Trí tuệ Nhân tạo (AI) đến hành nghề luật và các cân nhắc đạo đức

Trí tuệ nhân tạo (AI) đang có tác động sâu sắc đến nghề luật, biến đổi nhiều khía cạnh của hành nghề luật như nghiên cứu pháp lý và soạn thảo hợp đồng. Việc sử dụng AI mang lại những hàm ý về đạo đức, quy định và thực tiễn, với việc sử dụng không đúng cách có thể dẫn đến rủi ro về đạo đức, chuyên môn và pháp lý. Do đó, chương trình giảng dạy luật cần được điều chỉnh để bao gồm kiến thức về AI, đạo đức và học tập thực hành, đảm bảo sinh viên được chuẩn bị để đưa ra các quyết định có thông tin. Mặc dù AI có thể xử lý các tác vụ dựa trên dữ liệu, các kỹ năng của con người như đổi mới, phán đoán và trách nhiệm giải trình vẫn sẽ rất quan trọng đối với các luật sư. Các cơ quan nghề luật, như Hội đồng Luật Úc thông qua Ủy ban Tương lai của mình, đang tích cực giải quyết các tác động của AI, phát triển các nguồn lực và hướng dẫn để hỗ trợ các luật sư điều hướng những thách thức này.

Những thách thức trong việc thực hiện giáo dục đạo đức phổ biến và vượt qua sự phản kháng đối với thay đổi

Vấn đề dạy đạo đức pháp luật trong các trường luật vẫn còn bị "kìm kẹp ngột ngạt bởi chủ nghĩa pháp luật quy phạm" là một bài tập vô nghĩa trong việc tổng hợp và sắp xếp các nguyên tắc đạo đức. Có một sự phản kháng dai dẳng đối với việc tích hợp đạo đức vượt ra ngoài một môn học riêng biệt, với nhiều trường luật vẫn dạy đạo đức như là "Luật của luật sư" trong một hoặc nhiều nhất là hai môn học trong toàn bộ chương trình đại học. Việc thuyết phục các nhà quản lý khóa học cho phép cung cấp một môn học được coi là "có tính chất chuyên nghiệp" cũng là một thách thức. Một "gót chân Achilles về phương pháp luận" của nỗ lực này là sự phụ thuộc vào sự hợp tác của các đồng nghiệp trong khoa để đưa các yếu tố đạo đức vào các môn học của họ. Ngoài ra, có một giả định dai dẳng rằng trách nhiệm nghề nghiệp chủ yếu là vấn đề về tư cách đạo đức, điều không thể thay đổi trong vài giờ học.

Những thách thức do toàn cầu hóa và AI đặt ra làm trầm trọng thêm các vấn đề hệ thống hiện có trong giáo dục đạo đức pháp luật, đặc biệt là sự phản kháng đối với việc tích hợp phổ biến. Điều này tạo ra một yêu cầu cấp bách để các trường luật đẩy nhanh các cải cách sư phạm, vì sự phức tạp của hành nghề luật trong tương lai đòi hỏi các luật sư có tư duy đạo đức linh hoạt và tư duy phản biện, một nhu cầu không thể được đáp ứng bởi các cách tiếp cận lỗi thời, tập trung vào quy tắc. Sự tiến hóa nhanh chóng của bối cảnh pháp lý do toàn cầu hóa và AI tạo ra một nhu cầu cấp bách đối với các luật sư có khả năng phán đoán đạo đức tiên tiến và khả năng thích ứng. Nhu cầu này trực tiếp phơi bày sự không đầy đủ của cách tiếp cận đạo đức truyền thống, bị cô lập. Mối quan hệ nhân quả là những áp lực bên ngoài này đang buộc phải đánh giá lại toàn bộ chương trình giảng dạy luật, thúc đẩy giáo dục đạo đức tích hợp và thực tế hơn.

Sự hội tụ của các yếu tố này có nghĩa là việc vượt qua "sự kìm kẹp ngột ngạt của chủ nghĩa pháp luật quy phạm" và nuôi dưỡng "đạo đức như sự phán đoán" không còn chỉ là một lý tưởng sư phạm mà là một yêu cầu sống còn đối với nghề luật. Các trường luật không thích ứng có nguy cơ đào tạo ra những sinh viên tốt nghiệp không được trang bị đầy đủ cho hành nghề hiện đại, có khả năng dẫn đến sự suy giảm các tiêu chuẩn nghề nghiệp và lòng tin của công chúng. Điều này hàm ý rằng các định hướng trong tương lai phải ưu tiên không chỉ những gì được dạy, mà còn cách nó được dạy, nhấn mạnh các cách tiếp cận liên ngành, phản biện đạo đức liên tục và sự tham gia thực tế với các công nghệ mới nổi và bối cảnh toàn cầu.

6. Kết luận và khuyến nghị

Phân tích này đã theo dõi hành trình của giáo dục đạo đức pháp luật tại Úc, từ nền tảng hiểu biết đạo đức ban đầu được nuôi dưỡng trong chương trình giảng dạy F-10 đến những chỉ trích về cách tiếp cận "pháp luật quy phạm" truyền thống trong các trường luật. Rõ ràng là đã có một sự chuyển dịch đáng kể hướng tới các mô hình học tập tích hợp và trải nghiệm, đặc biệt thông qua sự phát triển của Giáo dục Pháp luật Lâm sàng (CLE). Tuy nhiên, vẫn còn một sự căng thẳng dai dẳng giữa các yêu cầu quy định về các tiêu chuẩn đạo đức cao và những thách thức trong việc thực hiện các phương pháp sư phạm nuôi dưỡng khả năng phán đoán đạo đức chân chính. Sự xuất hiện của toàn cầu hóa và trí tuệ nhân tạo đã làm nổi bật thêm sự cần thiết phải cải cách giáo dục đạo đức pháp luật để đảm bảo các luật sư tương lai được trang bị đầy đủ để đối phó với những vấn đề phức tạp và duy trì tính toàn vẹn của nghề nghiệp.

Để tăng cường hiểu biết đạo đức, thúc đẩy tư duy phản biện và thích ứng với những thách thức trong tương lai trong giáo dục pháp luật Úc, các khuyến nghị sau đây được đưa ra:

- **Khuyến nghị 1:** Cần tích hợp các cân nhắc đạo đức vào tất cả các môn luật cơ bản, vượt ra ngoài một khóa học đạo đức riêng biệt. Điều này đòi hỏi phải khuyến khích giảng viên lồng ghép các tình huống khó xử và thảo luận đạo đức trong toàn bộ chương trình giảng dạy.
- **Khuyến nghị 2:** Mở rộng và tiêu chuẩn hóa giảng dạy Thực hành pháp luật: Cần đầu tư và mở rộng hơn nữa các chương trình CLE, đảm bảo tất cả sinh viên luật có cơ hội trải nghiệm thực hành được giám sát nhằm nuôi dưỡng khả năng phán đoán đạo đức và nhận thức công bằng xã hội.
- **Khuyến nghị 3:** Đào tạo tư duy phản biện và nhận thức bản sắc nghề nghiệp**:** Cần nhấn mạnh tầm quan trọng của thực hành phản biện thông qua nhật ký, hội thảo và cố vấn, cho phép sinh viên kết nối các giá trị cá nhân với trách nhiệm nghề nghiệp và phát triển một khuôn khổ đạo đức vững chắc.
- **Khuyến nghị 4:** Tích hợp đạo đức toàn cầu và vông nghệ: Đề xuất đưa một cách có hệ thống các thách thức đạo đức phát sinh từ toàn cầu hóa (ví dụ:

trọng tài quốc tế, hành nghề đa quốc gia) và các công nghệ mới nổi như AI vào chương trình giảng dạy, chuẩn bị cho sinh viên đối mặt với những vấn đề phức tạp trong tương lai.

• **Khuyến nghị 5:** Tăng cường hợp tác giữa trường luật và nơi hành nghề: Cần khuyến khích mối quan hệ chặt chẽ hơn giữa các trường luật và các cơ quan nghề luật để đảm bảo tính phù hợp của chương trình giảng dạy, tạo điều kiện thuận lợi cho các vị trí thực tập và điều chỉnh các kết quả giáo dục với kỳ vọng nghề nghiệp và các tiêu chuẩn đạo đức đang phát triển.

• **Khuyến nghị 6:** Đánh giá lại Khung "Priestley 11": Đề xuất xem xét lại "Priestley 11" để đảm bảo thúc đẩy sự hiểu biết đạo đức sâu sắc, tích hợp hơn thay vì củng cố cách tiếp cận "pháp luật quy phạm". Điều này có thể liên quan đến các hướng dẫn rõ ràng hơn về cách đạo đức nên được giảng dạy trong và giữa các môn học bắt buộc này./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ethical Understanding (Version 8.4) - Australian Curriculum, accessed June 23, 2025, https://v8.australiancurriculum.edu.au/f-10-curriculum/general-capabilities/ethical-understanding/.

2. Our Curriculum - Primary Ethics, accessed June 23, 2025, https://primaryethics.com.au/curriculum/.

3. Priestley 11 - Wikipedia, accessed June 23, 2025, https://en.wikipedia.org/wiki/Priestley_11.

4. How to Become a Lawyer in Australia - College of Law, accessed June 23, 2025, https://www.collaw.edu.au/community/resources/how-to-become-a-lawyer-in-australia

5. What Law Students Need To Know About Legal Ethics Won't Be ..., accessed June 23, 2025, https://newintrigue.com/2014/08/15/what-law-students-need-to-know-about-legal-ethics-wont-be-taught-to-them-in-law-school/.

6. www.tandfonline.com, accessed June 23, 2025, https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069400.2008.9959761#:~:text=First%2C%20the%20article%20establishes%20that,of%20the%20whole%20undergraduate%20curriculum.

7. LEGAL ETHICS IN AUSTRALIAN LAW SCHOOLS 29 - HeinOnline, accessed June 23, 2025, https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/lwtch42§ion=8

8. (PDF) Best practices: Australian clinical legal education - ResearchGate, accessed June 23, 2025, https://www.researchgate.net/publication/296449685_Best_practices_Australian_clinical_legal_education

9. Australian Clinical Legal Education - ANU Press, accessed June 23,

2025, http://press.anu.edu.au/publications/australian-clinical-legal-education

10. Clinical Legal Education Guide - UNSW Sydney, accessed June 23, 2025, https://www.unsw.edu.au/content/dam/pdfs/law/klc/resources/2025-04-klc-clinical-legal-education-guide.pdf

11. Practical Legal Training | The Law Society of NSW, accessed June 23, 2025, https://www.lawsociety.com.au/practical-legal-training

12. Lawyers, Ethics and Justice - Handbook, accessed June 23, 2025, https://www.handbook.unsw.edu.au/undergraduate/courses/2020/laws1230

13. Legal Professional Practice - UNSW - Handbook, accessed June 23, 2025, https://www.handbook.unsw.edu.au/postgraduate/programs/2025/5213

14. Graduate Diploma in Legal Professional Practice | UNSW Sydney, accessed June 23, 2025, https://www.unsw.edu.au/study/postgraduate/graduate-diploma-in-legal-professional-practice

15. Lawyers, Ethics and Justice - UNSW - Handbook, accessed June 23, 2025, https://www.handbook.unsw.edu.au/postgraduate/courses/2025/jurd7130

16. Legal Profession Uniform Law | Law Society WA, accessed June 23, 2025, https://lawsocietywa.asn.au/resource-centre/practising-resources/legal-profession-uniform-law/

17. LEGAL PROFESSION UNIFORM LAW APPLICATION ACT 2014 - SCHEDULE 1 - AustLII, accessed June 23, 2025, https://www5.austlii.edu.au/au/legis/vic/consol_act/lpulaa2014406/sch1.html

18. Our Role - Law Council of Australia, accessed June 23, 2025, https://lawcouncil.au/about-us/our-role

19. Ethics and Professional Accountability - Law Council of Australia, accessed June 23, 2025, https://lawcouncil.au/publicassets/70e9b4b2-7ba0-ef11-94ab-005056be13b5/4614%20-%20SS%20%20%20Ethics%20and%20Professional%20Accountability.pdf

20. The College of Law, accessed June 23, 2025, https://www.collaw.edu.au/

21. LAW4309 (Ethics) - Content Notes - StudentVIP, accessed June 23, 2025, https://s3.studentvip.com.au/notes/53362-sample.pdf?v=1750230469

22. Bachelor of Laws - Learning outcomes - The University of Sydney, accessed June 23, 2025, https://www.sydney.edu.au/handbooks/law/undergraduate/laws/laws-learning-outcomes.html

23. LAWS1029: Lawyers, Justice and Ethics - The University of Sydney, accessed June 23, 2025, https://www.sydney.edu.au/units/LAWS1029

24. LAWS421 - Legal Ethics and Professional Responsibility - Australian

Catholic University, accessed June 23, 2025, https://www.acu.edu.au/handbook/handbook-2024/unit/laws421

25Lawyers' Ethics - UniSQ Handbook, accessed June 23, 2025, https://handbook-guide.unisq.edu.au/course/2023/LAW3312

26. Lawyers, Justice and Ethics - ANU - Programs and Courses - The Australian National University, accessed June 23, 2025, https://programsandcourses.anu.edu.au/2019/course/LAWS6102/Second%20Semester/8366

27. Lawyers, Justice and Ethics - ANU - Programs and Courses - Australian National University, accessed June 23, 2025, https://programsandcourses.anu.edu.au/2025/course/LAWS6102/Second%20Semester/7330

28. LAWS421 - Legal Ethics and Professional Responsibility - Australian Catholic University, accessed June 23, 2025, https://www.acu.edu.au/handbook/handbook-2025/unit/laws421

29. Comparative professional responsibility and legal ethiCs eduCation: privilege in global legal serviCes - AustLII, accessed June 23, 2025, https://www6.austlii.edu.au/au/journals/JlALawTA/2012/7.pdf

30. Integrating Generative AI into Legal Education: From Casebooks to Code, Opportunities and Challenges - AustLII, accessed June 23, 2025, https://www.austlii.edu.au/au/journals/LawTechHum/2024/19.pdf

31. Artificial Intelligence and the Legal Profession - Law Council of Australia, accessed June 23, 2025, https://lawcouncil.au/policy-agenda/advancing-the-profession/artificial-intelligence-and-the-legal-profession

32. legal education digest - AustLII, accessed June 23, 2025, https://www.austlii.edu.au/au/journals/LegEdDig/2000/12.pdf

33. Legal ethics in legal education LEGAL ETHICS - AustLII, accessed June 23, 2025, https://www6.austlii.edu.au/au/journals/LegEdDig/2010/22.pdf

34. definition, it is difficult to determine exactly what is happening, what is being offered, and what directions education in Legal Ethics and Professional Responsibility should take. - AustLII, accessed June 23, 2025, https://classic.austlii.edu.au/au/journals/LegEdDig/2002/7.pdf

35. Henriss-Anderssen, Diana --- "Teaching Legal Ethics to First Year Law Students" [2002] LegEdRev 3; (2002) 13(1) Legal Education Review 45 - AustLII, accessed June 23, 2025, https://classic.austlii.edu.au/au/journals/LegEdRev/2002/3.html

36. Looking to the future of legal education - Law Council of Australia, accessed June 23, 2025, https://lawcouncil.au/media/speeches/looking-to-the-future-of-legal-education.

Tham luận 12:

QUY TẮC ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT – MỘT SỐ THAY ĐỔI TRONG KỶ NGUYÊN AI

PGS.TS. Nguyễn Hoàng Anh

Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

Tóm tắt: *Trí tuệ nhân tạo (AI) đang làm thay đổi sâu sắc nghề luật. Với sự phát triển của các công cụ như mô hình ngôn ngữ sinh (generative language models), nền tảng nghiên cứu pháp lý tự động, và phân tích dự đoán, AI hiện nay tham gia vào những công việc vốn trước đây thuộc về các chuyên gia pháp lý. Sự chuyển đổi này tuy hứa hẹn nâng cao hiệu quả, nhưng cũng đặt ra nhiều câu hỏi mới về đạo đức nghề luật. Bài viết này sẽ phân tích một số khía cạnh của đạo đức nghề luật truyền thống nay đang đối diện với những thay đổi trong kỷ nguyên AI.*

Từ khoá: *Đạo đức nghề luật; trí tuệ nhân tạo; AI.*

Đặt vấn đề:

Sự xuất hiện của AI tạo ra những đổi thay lớn lao trong nghề luật. AI không thể thay thế người hành nghề luật trong việc lập luận, tư duy để đưa ra các giải pháp pháp lý, trong việc thực hiện kỹ năng giao tiếp và quan hệ khách hàng - những điều chỉ có thể thực hiện được bởi con người. Mặt khác, AI có thể thực thi nhiều công việc hỗ trợ tư pháp như thu thập dữ liệu pháp lý; phân tích, sắp xếp sự kiện, dữ liệu.v.v. Nhưng ngay cả trong các công việc đó vẫn cần sự giám sát của con người để tránh những rủi ro thông tin sai lệch, tự tạo hay sắp xếp có mục đích.v.v. Điều chắc chắn là AI đang tạo ra những thay đổi lớn lao trong nghề luật nói chung và trong đạo đức nghề luật nói riêng.

1. AI và nghề luật, đạo đức nghề luật

"Hệ thống Trí tuệ nhân tạo (AI) là hệ thống dựa trên máy móc có thể đưa ra dự đoán, khuyến nghị hoặc quyết định ảnh hưởng đến môi trường thực hoặc ảo đối với một tập hợp các mục tiêu do con người xác định"[169]. Theo EU, "hệ thống trí tuệ nhân tạo" (hệ thống AI) là phần mềm được phát triển bằng một hoặc nhiều kỹ thuật và phương pháp …và có thể tạo ra các đầu ra, chẳng hạn như nội dung, dự đoán, khuyến nghị hoặc quyết định ảnh hưởng đến môi trường mà chúng tương tác đối với một tập hợp các mục tiêu do con người xác định[170].

Không còn xa lạ, AI đã được áp dụng khá phổ biến trong nghề luật. Các ứng dụng phổ biến của AI trong nghề luật có thể khái quát gồm: thứ nhất: AI giúp cho việc tìm kiếm thông tin một cách hiệu quả và nhanh chóng. AI có khả năng xử lý lượng lớn thông tin pháp lý trong thời gian ngắn - điều mà con người

[169]Artificial Intelligence, OECD Principles on AI, available at https://www.oecd.org/going-digital/ai/principles/.
[170] Ủy ban Châu Âu, AIA, 2021, tr. 2.

phải mất hàng giờ, thậm chí hàng ngày. Hơn nữa so với các công cụ tìm kiếm truyền thống trên internet, AI có khả năng tập trung đúng trọng tâm tìm ikiếm, điều này tăng hiệu quả công việc. Nhất là trong việc tìm kiếm nguồn luật – các công cụ AI hỗ trợ như (như Casetext, Lexis AI, hoặc ChatGPT) Trong ngành luật, các công cụ AI nổi bật đầu tiên là Westlaw và Lexis có thể tìm kiếm điều luật, án lệ, bình luận học thuật rất nhanh chóng. Thứ hai, AI có thể soạn thảo các hợp đồng hoặc tài liệu pháp lý dựa trên mẫu có sẵn và nhập dữ liệu đầu vào. Với các mẫu hợp đồng căn bản và phổ biến – hoàn toàn có thể sử dụng AI. Đi xa hơn, AI có thể tham gia vào việc hỗ trợ phân tích và dự đoán kết quả vụ việc. Một số hệ thống như *Premonition* hay *Blue J Legal* đã được sử dụng để hỗ trợ chiến lược tranh tụng. Cuối cùng, với mô hình chatbot hoặc trợ lý ảo luật, AI giúp cho việc tiếp cận dịch vụ pháp lý dễ dàng hơn[171].

Tuy nhiên như mặt trái của tấm huy chương, AI cũng tạo nên những thách thức mới cho nghề luật. Từ khía cạnh đạo đức nghề luật, có thể gợi mở một số vấn đề đang thay đổi trong kỷ nguyên AI.

Đạo đức nghề luật là những chuẩn mực, những quy tắc mà người hành nghề luật (luật sư, thẩm phán.v.v.) phải tuân thủ, những chuẩn mực đó nhằm "giữ gìn uy tín nghề nghiệp, thanh danh của luật sư, xứng đáng với sự tôn trọng và tin cậy của xã hội". , từ đó góp phần "bảo vệ một cách tốt nhất lợi ích khách hàng, bảo vệ công lý và công bằng xã hội"[172]. Đạo đức nghề nghiệp của luật sư bao gồm những chuẩn mực mà luật sư cần có (theo quan niệm và kỳ vọng từ xã hội) và những phẩm chất của bản thân người luật sư có được qua việc tuân thủ các chuẩn mực đó[173]. Ở Việt Nam, Bộ quy tắc của Liên đoàn Luật sư Việt Nam (năm 2019) đã quy định các quy tắc ững xử chung của luật sư – cũng như cụ thể hoá thành các quy tắc riêng. Các quy tắc chung gồm có: sứ mệnh bảo vệ quyền con người, quyền công dân, góp phần bảo vệ công lý, công bằng, phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng nhà nước pháp quyền Việt Nam xã hội chủ nghĩa; quy tắc độc lập, trung thực, tôn trọng sự thật khách quan; quy tắc Giữ gìn danh dự, uy tín và phát huy truyền thống của luật sư; quy tắc tham gia vào những hoạt động vì lợi ích chung của cộng đồng xã hội, trợ giúp pháp lý[174]. Các quy tắc riêng đặt ra các nghĩa vụ cụ thể cho luật sư trong quan hệ với khách hàng, đồng nghiệp , với cơ quan nhà nước hoặc với các cá nhân, tổ chức khác. Ví dụ: Nghĩa vụ bảo mật nghĩa vụ Tránh xung đột lợi ích (Avoidance of Conflicts of Interest) Luật sư không được đại diện hoặc tư vấn nếu có xung đột giữa các quyền lợi

[171] Như Ý, Trợ lý ảo Ai tư vấn pháp luật, ngày 20/5/2024, https://vnexpress.net/tro-ly-ao-ai-tu-van-phap-luat-4746752.html.
[172] Học viện Tư pháp, Giáo trình Luật sư và nghề luật sư (Tái bản lần thứ hai), Nhà xuất bản Tư pháp, H.2020, tr.92.
[173] Trương Nhật Quang, Kỹ năng hành nghề luật sư tư vấn, - Chia sẻ kinh nghiệm hành nghề thực tế tại Việt Nam – NXB Lao động, Hà nội 2013, tr.192.
[174] Liên Đoàn Luật sư Việt Nam, Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ ban hành Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam, ngày 13/12/2019.

khách hàng; nghĩa vụ Tôn trọng đồng nghiệp và cạnh tranh lành mạnh Luật sư phải ứng xử đúng mực với đồng nghiệp, không dùng thủ đoạn cạnh tranh không công bằng .v.v.

Tương tự Các quy tắc đạo đức của thẩm phán được quy định trong Quyết định số 87/QĐ-HĐTC của Hội đồng Tuyển chọn, giám sát Thẩm phán quốc gia ban hành Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử của Thẩm phán bao gồm: Tính độc lập; Liêm chính, trung thực; Vô tư, khách quan; Công bằng, bình đẳng; Tận tụy, trách nhiệm; Năng lực và sự chuyên cần.v.v. Những quy tắc này nhằm đảm bảo sự vô tư, khách quan, công bằng trong hoạt động của thẩm phán - nhằm hướng đến mục tiêu bảo vệ công lý.

Với sự phát triển của AI, hầu hết các quy tắc đạo đức nghề luật chịu những ảnh hưởng nhất định.

2. Thiên vị thuật toán và trách nhiệm đưa ra phán quyết dựa trên công lý, trung thực, khách quan

Sự công bằng là cốt lõi của pháp luật. Trong tác phẩm "Lý luận về công lý", John Rawls cho rằng điều dễ được mọi người chấp nhận là: các thiết chế phải công bằng; và sự công bằng này xuất phát từ việc chúng không tạo ra sự phân biệt hay thiên vị về quyền và nghĩa vụ giữa các cá nhân; và khi các quy tắc định ra được một sự cân bằng giữa những quy luật sinh tồn của cạnh tranh và các lợi ích của đời sống xã hội.

Tuy nhiên trong kỷ nguyên AI, có nhiều yếu tố khả dĩ ảnh hưởng đến công bằng, trong đó nổi bật là sự "thiên vị thuật toán".

Có một khái niệm gọi là "thiên vị thuật toán": do AI tự học từ các trải nghiệm – cho nên có rủi ro là dựa trên những đánh giá thiên lệch trước đó sẽ tiếp tục ra quyết định có ít nhiều thiên lệch. "Sự thiên vị thuật toán" có thể là, các dự đoán của thuật toán lệch khỏi trạng thái thực sự của thế giới, bởi chúng được hình thành bằng cách sử dụng dữ liệu thử nghiệm đã quan sát trước đó, hoặc dựa trên thành kiến xã hội, thậm chí là dựa trên quy mô mẫu thu thập không đồng đều hoặc bị lệch. Từ góc độ đạo đức, sự thiên vị thuật toán là quá trình mã hóa các mô hình xã hội phân biệt đối xử sai trái thành một thuật toán thông qua các quy luật thống kê mà thuật toán sử dụng. Theo nghiên cứu của các học giả thì sự thiên vị như vậy đã được chứng minh trong các hệ thống nhận dạng khuôn mặt, trong công cụ đánh giá rủi ro trong tư pháp hình sự, trong sử dụng nguồn lực chăm sóc sức khỏe, trong tiếp cận việc làm, giáo dục, và tín dụng[175].

Với tính chất là máy học, Ai có xu hướng sẽ phóng đại hoặc củng cố các thành kiến vốn có dẫn trong các tập dữ liệu đầu vào của chúng. Mà việc ra phán

[175] Kate Vredenburgh , Fairness, The Oxford Handbook of AI GOVERNANCE, *Edited by* JUSTIN B. BULLOCK, YU-CHE CHEN, JOHANNES HIMMELREICH, VALERIE M. HUDSON, ANTON KORINEK, MATTHEW M. YOUNG, *and* BAOBAO ZHANG , © Oxford University Press 2024 tr.130.

quyết pháp lý đòi hỏi không chỉ dựa trên trải nghiệm có sẵn, mà dựa trên luậ lý để tìm ra sự công bằng, bình đẳng.

Ví dụ nổi bật về sự thiên vị thuật toán trong lĩnh vực luật là công cụ của Northpointe, được gọi là COMPAS (viết tắt của Correctional Offender Management Profiling for Alternative Sanctions), ở Hoa Kỳ, được thiết kế nhằm mục đích dự đoán khả năng tái phạm và hỗ trợ đưa ra bản án. Cụ thể, COMPAS có mục đích dự đoán nguy cơ bị cáo tái phạm. Tuy nhiên, nghiên cứu đã chỉ ra rằng công cụ này mang lại cho bị cáo người Mỹ gốc Phi điểm rủi ro tái phạm cao hơn so với bị cáo da trắng ngay cả khi các yếu tố khác được giữ nguyên. Sự phân biệt chủng tộc này đã gây ra nhiều vấn đề về đạo đức, vì các quyết định do hệ thống này đưa ra[176] đã làm tình hình của các nhóm thiểu số trở nên tồi tệ hơn[177].

Dĩ nhiên cũng có ý kiến cho rằng AI làm giảm đi sự sai sót của thẩm phán. Nghiên cứu của nhóm tác giả Chen và cộng sự cho rằng máy học có thể được sử dụng để tự động phát hiện sai sót của tư pháp - tức là, những trường hợp mà thẩm phán dường như bỏ qua các tình tiết của vụ án khi đưa ra quyết định[178]. Tuy nhiên ngay cả trong trường hợp này, thì AI cũng chỉ là công cụ trợ giúp hoặc kiểm tra lại trước khi ra phán quyết, và việc ra phán quyết luôn cần dựa trên yếu tố con người.

Cần tránh các tác động của thiên vị thuật toán trong lĩnh vực pháp lý - điều hết sức nghiêm trọng do các phán quyết hay giải pháp đưa ra cần bảo đảm công bằng, bình đẳng, bảo vệ quyền con người – đây là bản chất của pháp luật. Để hạn chế rủi ro này, phải đảm bảo các công cụ AI sử dụng trong lĩnh vực pháp lý được huấn luyện bằng dữ liệu đa dạng, đại diện và có nguồn gốc đạo đức. Các tổ chức hành nghề luật, người hành nghề luật và nhà phát triển AI cần có sự sàng lọc dữ liệu, minh bạch dữ liệu để có thể truy xuất nguồn gốc và công khai các giới hạn của mô hình. Và quan trọng nhất là luôn có vai trò của con người trong quy trình ra quyết định / đưa ra giải pháp pháp lý. Luật sư, thẩm phán không thể dựa tuỳ tiện vào AI mà cần có sự kiểm tra, điều chỉnh chủ động. Chỉ có con người - với cảm nhận con người, với trải nghiệm đời sống thực - mới có thể đưa ra phán quyết một cách công bằng, hợp lý nhất – tránh những sự thiên vị có tính máy móc. Con người luôn cần hiện diện trong mọi quy trình có sự hỗ trợ của AI. Cũng như vậy trong hoạt động xét xử. Đạo đức của thẩm phán AI không thể thay thế hoàn toàn phán đoán, cảm thông và bối cảnh pháp lý mà con người xử lý. Ở Pháp cấm AI dự đoán bản án nhằm bảo vệ tính độc lập tư pháp.

[176] Engel, C., Linhardt, L. & Schubert, M. Code is law: how COMPAS affects the way the judiciary handles the risk of recidivism. *Artif Intell Law* **33**, 383–404 (2025). https://doi.org/10.1007/s10506-024-09389-8.

[177] Jeff Larson, Surya Mattu, Lauren Kirchner và Julia Angwin, How we analyzed the compass recidivism algorithm, https://www.propublica.org/article/how-we-, analyzed-the-compas-recidivism-algorithm 23/5/2016, truy cập 30/6/2025.

[178] Daniel L. Chen. Machine learning and the rule of law. 2023. ffhal-04163457f.

Quy tắc ứng xử của luật sư nêu rõ vai trò của luật sư với tư cách là cố vấn, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc cung cấp lời khuyên chân thành cho khách hàng. Luật sư có nghĩa vụ cung cấp lời khuyên sáng suốt cho khách hàng yêu cầu sử dụng.

Ở Việt Nam, quy tắc ứng xử của luật sư –Quy tắc 2 quy định:

"Luật sư phải độc lập, trung thực, tôn trọng sự thật khách quan, không vì lợi ích vật chất, tinh thần hoặc bất kỳ áp lực nào khác để làm trái pháp luật và đạo đức nghề nghiệp".

Tính đúng đắn và hợp pháp trong một phán quyết phụ thuộc nhiều vào các lập luận. Bởi vậy trong nghề luật, lập luận pháp lý là điều cơ bản: các luật sư hay thẩm phán đưa ra giải pháp thuyết phục, giúp các bên "thắng kiện" hay không phần nhiều phụ thuộc vào lập luận tốt. Cũng như vậy các thẩm phán đưa ra phán quyết hợp pháp, hoepj lý, đúng với công lý – thì cũng dựa trên lập luận tốt. Tuy nhiên trong bối cảnh ý kiến tư vấn hay phán quyết được đưa ra bởi AI thì quy trình lập luận này khá kaf khép kín, điều đó làm cho việc đánh giá tính thuyết phục, chân thực, sẽ khó khăn. Điều này đến từ cách vận hành của các hệ thống AI, đặc biệt là các hệ thống AI học máy, hoạt động như những 'hộp đen' - khái niệm chỉ ra thực tế rằng mặc dù có khả năng cao trong việc xử lý lượng lớn dữ liệu và đưa ra quyết định hoặc khuyến nghị, nhưng rất khó để xác định con đường mà hệ thống AI đã đi theo và lý lẽ mà hệ thống sử dụng để đưa ra quyết định hoặc khuyến nghị[179]. Việc thiếu vắng lập luận pháp lý hay không thiaaus hiểu được cách lập luận pháp lý sẽ dẫn đến làm giảm lòng tin. Vì AI sử dụng để ra quyết định và tham gia vào bất kỳ phần nào của quá trình ra quyết định, và không báo hiệu, nên hầu như không có cách nàođể xác định xem quyết định đó có phù hợp với các chuẩn mực pháp lý hoặc đạo đức hay không. Các hệ thống này rất khép kín đối với các bên khác, do đó các chuyên gia pháp lý không thể đối đầu với AI và đảm bảo rằng AI hoạt động mà không có sự thiên vị hoặc có lỗi[180].

Việc thiếu minh bạch trong theo dõi và đánh giá lập luận pháp lý của AI làm cho trách nhiệm của người hành nghề luật cần gia tăng. Không thể phó mặc cho AI ra phán quyết, chắc chắn là luật sư , thẩm phán phải tự chịu trách nhiệm trong việc đưa ra phán quyết cuối cùng, trong việc bảo đảm tính kahcsh quan, gần sự thực, và công lý của phán quyết. Để đưa ra quyết định khách quan, công bằng thì luật sư phải là người cuối cùng xem xét, chứ không dựa vào AI. "Mặc dầu *"AI"* có thể hỗ trợ ngành tư pháp, nhưng áp dụng *"AI"* đòi hỏi sự điều khiển,

[179] Scott M. Salter, AI - The Ethical obligations of Lawyers, https://www.iadclaw.org/assets/1/6/AI_-_The_Ethical_Obligations_of_Lawyers_by_Scott_M._Salter.pdf.
[180] Scott M. Salter, như trên.

xữ lý kiến thức, thông thạo qua việc *"đặt lệnh"*. Muốn sử dụng *"AI"*, luật sư phải nghiên cứu sử dụng và biết điều khiển *"AI"*[181]*"*.

Quy tắc ứng xử nghề luật có thể thêm các ràng buộc về vai trò của luật sư, thẩm phán trong việc kiểm định các thông tin hay kết quả từ AI; về năng lực sử dụng AI của người hành nghề luật.

Ví dụ: với quy định chung về năng lực của luật sư Luật sư có nghĩa vụ tận tâm với công việc, phát huy năng lực, sử dụng kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và các biện pháp hợp pháp để bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của khách hang" thì hiện nay có thể hiểu "kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp" bao gồm cả kiến thức, kỹ năng sử dụng AI.

3. *Bảo mật thông tin*

Quy tắc đạo đức nghề luật nói chung, và nghề luật sư nói riêng luôn đề cao nghĩa vụ bảo mật thông tin. Ở Việt Nam Quy tắc 7 (Giữ bí mật thông tin) của Bộ quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp của luật sư quy định:

- Luật sư có nghĩa vụ giữ bí mật thông tin của khách hàng khi thực hiện dịch vụ pháp lý và sau khi đã kết thúc dịch vụ đó, trừ trường hợp được khách hàng đồng ý hoặc theo quy định của pháp luật.

- Luật sư có trách nhiệm yêu cầu các đồng nghiệp có liên quan và nhân viên trong tổ chức hành nghề của mình cam kết không tiết lộ những bí mật thông tin mà họ biết được và luật sư có trách nhiệm giải thích rõ nếu tiết lộ thì phải chịu trách nhiệm trước pháp luật.

Bảo mật thông tin ngày càng được coi trọng trong quy tắc đạo đức của luật sư - điều này thể hiện trong các quy định luật tố tụng. Trước tiên đây là quy tắc tuyệt đối trong lĩnh vực dân sự. Điều 78.3 của Bộ luật Tố tụng dân sự quy định:

"Quyền, nghĩa vụ của người làm chứng

Được từ chối khai báo nếu lời khai của mình liên quan đến bí mật nhà nước, bí mật nghề nghiệp, bí mật kinh doanh, bí mật cá nhân, bí mật gia đình hoặc việc khai báo đó có ảnh hưởng xấu, bất lợi cho đương sự là người có quan hệ thân thích với mình".

Trong lĩnh vực hình sự, dường như quy tắc này chưa có vị trí tuyệt đối như dân sự - có thể do tính chất nghiêm trọng của các vi phạm pháp luật hình sự đòi hỏi một sự hợp tác cao của luật sư trong công cuộc đấu tranh phòng, chống tội phạm. Theo một số tác giả thì "Nhiều luật sư dường như đồng ý rằng trong các vụ việc hình sự, "đặc quyền" (attoney client privilege - đặc quyền giữa khách hàng và luật sư mà theo đó khách hàng có quyền từ chối tiết lộ hoặc không cho phép bất kỳ người nào khác tiết lộ các trao đổi mật giữa khách hàng và luật sư) -

[181] S. Ngô Anh Cường (2023), Sự "nổi dậy" của Trí tuệ nhân tạo "AI": ngành Luật Việt Nam có cần phải đối phó, Tạp chí điện tử Pháp lý: https://phaply.net.vn/su-noi-day-cua-tri-tue-nhan-tao-ai-nganh-luat-viet-nam-co-can-phai-doi-pho-a256672.html, truy cập ngày 30/6/2025.

đặc quyền này dường như không tồn tại[182]. Tuy nhiên Bộ luật hình sự sửa đổi gần nhất đã cho thấy xu hướng đề cao nghĩa vụ bảo mật này. Điều 19 Bộ luật hình sự năm 2015, sửa đổi, bổ sung năm 2017 (BLHS) quy định: "Người không tố giác là người bào chữa không phải chịu trách nhiệm hình sự theo quy định tại (i), trừ trường hợp không tố giác các tội quy định tại Chương XIII của BLHS hoặc tội khác là tội phạm đặc biệt nghiêm trọng do chính người mà mình bào chữa đang chuẩn bị, đang thực hiện hoặc đã thực hiện mà người bào chữa biết rõ khi thực hiện việc bào chữa". Như vậy quy tắc bảo mật thông tin đối với luật sư ngày càng được đề cao – và chỉ có những ngoại trừ liên quan đến một số loại tội phạm cụ thể.

Bối cảnh sử dụng AI có thể làm tăng nguy cơ làm rò rỉ thông tin khách hàng.

Ví dụ: sử dụng LLMs công khai (ChatGPT) để xử lý hợp đồng mà không có bảo mật riêng.

Các nền tảng sẽ có hai dạng: mở hay đóng. Tất cả các nền tảng mở, chẳng hạn như Chat GPT, đều chia sẻ dữ liệu. Dữ liệu đầu vào vẫn là một phần của cơ sở dữ liệu và những dữ liệu đưa vào nền tảng AI mở không phải là thông tin bảo mật. Ngay cả các lời nhắc chung cũng được.

Nền tảng sử dụng để học và việc sử dụng chúng có thể dẫn đến việc từ bỏ quyền của luật sư/khách hàng hoặc học thuyết về sản phẩm công việc, ngay cả khi thông tin bảo mật không được sử dụng.

Ngay cả việc sử dụng một nền tảng đóng, thì không luôn đồng ngĩa với việc bảo mật dữ liệu, mà cần xem xét điều khoản cụ thể. Thực trạng này đặt ra nghĩa vụ cho luật sư, thẩm phán: cần phảo nhận thức được các loại dữ liệu được thu thập, cách lưu trữ và mã hóa dữ liệu, ai có quyền truy cập vào dữ liệu và cách dữ liệu được sử dụng để tạo ra thông tin chi tiết. Luật sư sử dụng AI có nghĩa vụ thực hiện các biện pháp hợp lý để bảo vệ tính bảo mật của thông tin khách hàng được xử lý hoặc lưu trữ bởi các hệ thống AI. Điều này bao gồm việc triển khai các biện pháp bảo vệ để ngăn chặn truy cập, tiết lộ hoặc sử dụng sai dữ liệu của khách hàng. Luật sư phải chắc việc sử dụng nền tảng và công nghệ AI tuân thủ các tiêu chuẩn bảo mật dữ liệu tốt để bảo mật cho khách hàng.

Nếu thuê một nhà cung cấp AI để cung cấp hoặc xây dựng một nền tảng khép kín cho hãng luật hoặc toà, thì hợp đồng phải có thỏa thuận bảo mật để bảo vệ thông tin khách hàng được hệ thống xử lý. Các thỏa thuận hợp đồng phải nêu rõ trách nhiệm của nhà cung cấp AI liên quan đến tính bảo mật dữ liệu, các biện pháp bảo mật dữ liệu và các hạn chế về việc sử dụng hoặc tiết lộ dữ liệu.

Vậy giải pháp: Luật sư nên cân nhắc các yếu tố như mức độ phức tạp của vấn đề, mức độ nhạy cảm của dữ liệu liên quan và tác động tiềm ẩn đến lợi ích

[182] Trương Nhật Quang, sđd., tr. 208-210.

của khách hàng. Luật sư nên thông tin thẳng thắn với khách hàng về việc sử dụng AI trong quá trình làm việc.

Điều này cũng khuyến cáo các hãng luật hay cơ quan tư pháp cần phát triển phần mềm riêng đảm bảo tính bảo mật.

4. Tính phí và AI

Theo Quy tắc ứng xử của luật sư: "Luật sư phải giải thích cho khách hàng những quy định của pháp luật về căn cứ tính thù lao, phương thức thanh toán thù lao; thông báo rõ ràng mức thù lao, chi phí cho khách hàng và mức thù lao, chi phí này phải được ghi trong hợp đồng dịch vụ pháp lý".

Trong bối cảnh AI, việc luật sư sử dụng AI có thể ảnh hưởng đến mức phí, do có những thời gian công việc không luôn do luật sư thực hiện.

Nguyên tắc trung thực đòi hỏi Luật sư sử dụng AI trong hoạt động hành nghề của mình phải đảm bảo rằng bất kỳ khoản phí nào được tính cho các dịch vụ liên quan đến AI đều được tiết lộ cho khách hàng và cân nhắc hợp lý trong việc tính phí. Luật sư có nghĩa vụ đạo đức là phải minh bạch về các thỏa thuận về phí liên quan đến các dịch vụ AI. Chi phí AI không luôn miễn phí, nhưng luật sư cũng không thể tính giờ làm việc của mình (theo giờ) nếu những công việc đó đã được thực hiện bởi AI (theo phút), và cso thể cân nhắc đến cách thức tính phí khác, ví dụ như thanh toán phí cố định thay vì thanh toán theo giờ.

5. Trách nhiệm với khách hàng – thuộc về luật sư hay AI?

Khi AI tham gia quá trình tư vấn, ai là người chịu trách nhiệm nếu có sai sót?

Người hành nghề luật phải tự chịu trách nhiệm về sản phẩm dịch vụ pháp lý của mình. Tuy nhiên trong bối cảnh AI đặt ra nhiều vấn đề mới về tráhc nhiệm. Khi một tư vấn, một phán quyết hay giải pháp pháp lý được đề xuất bởi Ai mà gây ra thiệt hại – do thông tin sai hoặc thiên vị thuật toán, dẫn đến các kết quả thiếu công bằng… thì ai là người chịu trách nhiệm? Liệu đó là luật sư/ hãng luật, hay người phát triển, nhà sản xuất AI? Trả lời cho câu hỏi này khá phức tạp, tuỳ vào từng tình huống cụ thể. Về nguyên tắc thì luật sư và hãng luật là người chịu trách nhiệm đầu tiên, bởi luật sư là người nhận nhiệm vụ tư vấn – và có nghĩa vụ trực tiếp đối với sản phẩm dịch vụ pháp lý của mình. Điều đó có nghĩa là luật sư phải có năng lực để hiểu và đủ năng lực để đánh giá các hạn chế của AI, phải có trách nhiệm kiểm tra lại các kết quả tư vấn của AI; cũng như có nghĩa vụ bảo mật thông tin khách hàng (bất kể dùng AI hay không). Như vậy những sai sót do AI mà luật sư là người sử dụng– thì luật sư phải lường trước và chịu trách nhiệm. Quy tắc đạo đức nghề nghiệp hiện hành ở Việt Nam chưa có quy định cụ thể về việc luật sư phải chịu trách nhiệm khi sử dụng AI hoặc các công cụ khác, tuy nhiên có thể suy luận rằng luật sư luôn là người chịu trách nhiệm trong việc bảo vệ quyền và lợi ích khách hàng (luật sư có nghĩa vụ tận tâm với công việc, phát huy năng lực, sử dụng kiến thức chuyên môn, kỹ năng

nghề nghiệp và các biện pháp hợp pháp để bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của khách hàng" – Quy tắc số 5 - Bộ quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp của luật sư). Nhưng có thể suy luận rộng ra thì năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp bao gồm cả năng lực, kỹ năng sử dụng các công cụ AI. Luật sư cần có hiểu biết đầy đủ về công nghệ AI liên quan đến lĩnh vực hành nghề của mình, Kỹ năng này bao gồm việc lựa chọn các công cụ AI phù hợp, hiểu cách sử dụng chúng hiệu quả và hiểu được các rủi ro.

Thực tế có một số vụ việc AI tư vấn sai mà toà đã cho rằng người chịu trách nhiệm là luật sư. Ví dụ vụ việc "*Mata v. Avianca"*, theo đó luật sư chứ không phải AI hay nhà phát triển AI (ở đây là ChatGpt) đã bị trừng phạt do gửi các lập luận và dẫn chứng giả tạo[183]. Vụ việc có thể tóm tắt là: Roberto Mata đã đệ đơn kiện chống lại hãng hàng không Avianca khi anh bị thương bởi một xe đẩy phục vụ bằng kim loại đập vào đầu gối trong một chuyến bay quốc tế, tuy nhiên luật sư của nguyên đơn đã sử dụng các trích dẫn pháp lý giả mạo do ChatGPT tạo ra trong các bản lập luận của họ. Vụ việc này đã dẫn đến việc tòa án bác bỏ vụ kiện và phạt các luật sư số tiền 5.000 đô la[184].

Thứ hai, cũng có thể trách nhiệm thuộc về nhà sản xuất hoặc nhà phát triển AI –ví dụ trong trường hợp hệ thống được quảng cáo là "đáng tin cậy, đạt chuẩn pháp lý:, *Ví dụ*: DoNotPay – dịch vụ AI gây hiểu nhầm, đặt ra câu hỏi về giới hạn trách nhiệm luật sư; và trường hợp hệ thống không đáp ứng các biện pháp cơ bản về bảo mật dữ liệu hay bất hợp pháp…Trách nhiệm sản phẩm cũng có thể xảy ra theo thoả thuận, hợp đồng giữa nhà sản xuất, nhà phát triển sản phẩm với hãng luật – mà trong đó có các thông tin gây hiểu nhầm hoặc có điều khoản trong hợp đồng nhưng bị phái nhà sản xuất, nhà phát triển hệ thống vi phạm. Tuy nhiên trách nhiệm này thông thường không gắn với qy tắc đạo đức nghề nghiệp của luật sư, mà là trách nhiệm theo hợp đồng, trách nhiệm sản phẩm.v.v. Quy tắc đạo đức nghề nghiệp của luật sư không điều chỉnh đến phạm vi này, hoặc chưa mở rộng khái niệm trách nhiệm đạo đức trong lĩnh vực pháp lý - đến các nhà sản xuất phần mềm, phát triển hệ thống.

Trách nhiệm liên đới giữa luật sư và nhà sản xuất AI cũng có thể xuất hiện trong một số tình huống, ví dụ: khi Nhà phát triển xây dựng hệ thống có lỗi hoặc chưa được kiểm tra và Luật sư sử dụng hệ thống một cách mù quáng hoặc không giám sát.v.v. Ngoài ra cũng có thể phát sinh khả năng AI trong tương lai có khả năng tự lập trình, thiết kế phần mềm, từ đó thiết kế những phần mềm virus độc hại hay thu thập trái phép dữ liệu cá nhân… không dựa trên chỉ dẫn của người

[183] https://www.nytimes.com/2023/05/27/nyregion/avianca-airline-lawsuit-chatgpt.html.
[184] https://www.acc.com/resource-library/practical-lessons-attorney-ai-missteps-mata-v-avianca.

dùng/công ty quản lý phần mềm.v.v trường hợp này vẫn chưa có lời giải liệu trách nhiệm pháp lý sẽ thuộc về ai[185].

Tuy nhiên nhìn chung thì với sự hiện diện của AI không có nghĩa là loại trừ trách nhiệm cho luật sư, mà có khả năng là mở rộng trách nhiệm đó.

Tóm lại: sự xuất hiện của AI tạo ra những đổi thay lớn lao trong nghề luật. AI không thể thay thế người hành nghề luật trong việc lập luận, tư duy để đưa ra các giải pháp pháp lý, trong việc thực hiện kỹ năng giao tiếp và quan hệ khách hàng – những điều chỉ có thể thực hiện được bởi con người. Mặt khác AI có thể thực thi nhiều công việc hỗ trợ tư pháp như thu thập dữ liệu pháp lý; phân tích, sắp xếp sự kiện, dữ liệu.v.v. Nhưng ngay cả trong các công việc đó vẫn cần sự giám sát của con người để tránh những rủi ro thông tin sai lệch, tự tạo hay sắp xếp có mục đích.v.v. Điều chắc chắn là AI đang tạo ra những thay đổi lớn lao trong nghề luật nói chung và trong đạo đức nghề luật nói riêng. Trong bối cảnh này, việc học và dạy về AI cũng như đạo đức AI trở nên cần thiết đối với luật sư và các trường luật – nơi đào tạo các luật sư tương lai. Xa hơn nữa, đó là việc sửa đổi bổ sung quy tắc đạo đức nghề luật và áp dụng hiệu quả quy tắc này trong bối cảnh AI. Ở Mỹ, nhiều trường luật và giáo sư đang chủ động đưa AI vào lớp học, cho sinh viên luật sử dụng AI cho các hoạt động nghiên cứu và viết lách, và qua đó cũng để sinh viên chịu trách nhiệm về bất kỳ thông tin không chính xác nào mà họ có nhờ sử dụng AI, từ đó có những bài học quan trọng về cách quản lý và kiểm tra thực tế công nghệ đang phát triển này[186]. Ở Việt Nam, nơi dân số trẻ và công nghệ thông tin phát triển nhanh, việc sử dụng AI có đạo đức trong nghề luật cần được chú trọng ngay từ đào tạo để có thể thực thi mục tiêu cảo cả của pháp luật: bảo vệ quyền con người, bảo vệ công lý và vì sự phát triển của xã hội./.

Kết luận:

Trong bối cảnh hiện nay, việc học và dạy về AI cũng như đạo đức AI trở nên cần thiết đối với luật sư và các trường luật – nơi đào tạo các luật sư tương lai. Xa hơn nữa, đó là việc sửa đổi bổ sung quy tắc đạo đức nghề luật và áp dụng hiệu quả quy tắc này trong bối cảnh AI. Ở Mỹ, nhiều trường luật và giáo sư đang chủ động đưa AI vào lớp học, cho sinh viên luật sử dụng AI cho các hoạt động nghiên cứu và viết pháp lý, và qua đó cũng để sinh viên chịu trách nhiệm về bất kỳ thông tin không chính xác nào mà họ có được nhờ sử dụng AI, từ đó học những bài học quan trọng về cách quản lý và kiểm tra thực tế công nghệ đang phát triển này[187]. Ở Việt Nam, nơi dân số trẻ và công nghệ thông tin phát triển

[185] Tạp chí Luật sư Việt Nam, Nghề luật trước những tác động của trí tuệ nhân tạo và những yêu cầu đặt ra đối với hoạt động đào tạo luật ở Việt Nam, https://lsvn.vn/nghe-luat-truoc-nhung-tac-dong-cua-tri-tue-nhan-tao-va-nhung-yeu-cau-dat-ra-doi-voi-hoat-dong-dao-tao-luat-o-viet-nam-1706110660-a140398.html, truy cập 30/6/2025.

[186] https://pro.bloomberglaw.com/insights/technology/how-is-ai-changing-the-legal-profession/#how-technology-is-changing-the-legal-field.

[187]https://pro.bloomberglaw.com/insights/technology/how-is-ai-changing-the-legal-profession/#how-technology-is-changing-the-legal-field, truy cập ngày 20/5/2025.

nhanh, việc sử dụng AI có đạo đức trong nghề luật cần được chú trọng ngay từ quá trình đào tạo để có thể thực thi mục tiêu cao cả của pháp luật: bảo vệ quyền con người, bảo vệ công lý và vì sự phát triển của xã hội./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngô Anh Cường (2023), *Sự "nổi dậy" của Trí tuệ nhân tạo "AI": ngành Luật Việt Nam có cần phải đối phó*, Tạp chí điện tử Pháp lý: https://phaply.net.vn/su-noi-day-cua-tri-tue-nhan-tao-ai-nganh-luat-viet-nam-co-can-phai-doi-pho-a256672.html, truy cập ngày 30/6/2025.

2. Tạp chí Luật sư Việt Nam, *Nghề luật trước những tác động của trí tuệ nhân tạo và những yêu cầu đặt ra đối với hoạt động đào tạo luật ở Việt Nam*, https://lsvn.vn/nghe-luat-truoc-nhung-tac-dong-cua-tri-tue-nhan-tao-va-nhung-yeu-cau-dat-ra-doi-voi-hoat-dong-dao-tao-luat-o-viet-nam-1706110660-a140398.htm, truy cập 30/6/2025.

3. Như Ý, *Trợ lý ảo AI tư vấn pháp luật*, ngày 20/5/2024, https://vnexpress.net/tro-ly-ao-ai-tu-van-phap-luat-4746752.html, truy cập ngày 20/5/2025.

4. Học viện Tư pháp (2020), *Giáo trình Luật sư và nghề luật sư (Tái bản lần thứ hai)*, Nhà xuất bản Tư pháp, tr.92.

5. Trương Nhật Quang (2013), *Kỹ năng hành nghề luật sư tư vấn - Chia sẻ kinh nghiệm hành nghề thực tế tại Việt Nam*, NXB Lao động, Hà Nội, tr.192.

6. Artificial Intelligence, OECD Principles on AI, available at https://www.oecd.org/going-digital/ai/principles/, truy cập ngày 20/5/2025.

7. Jeff Larson, Surya Mattu, Lauren Kirchner và Julia Angwin, *How we analyzed the compass recidivism algorithm*, https://www.propublica.org/article/how-we-, analyzed-the-compas-recidivism-algorithm 23/5/2016, truy cập ngày 30/6/2025.

8. Daniel L. Chen. Machine learning and the rule of law (2023) ffhal-04163457f.

9. Scott M. Salter, *AI - The Ethical obligations of Lawyers*, https://www.iadclaw.org/assets/1/6/AI_-_The_Ethical_Obligations_of_Lawyers_by_Scott_M._Salter.pdf, truy cập ngày 20/5/2025.

10. Jane Wang and Sharyn Ch'ang, *Are you using AI yet? How lawyers can use it to their advantage?* https://www.pwc.com/gx/en/about/pwc-asia-pacific/are-you-using-ai-yet-how-lawyers-can-use-it-to-their-advantage.html?gad_source=1&gad_campaignid=20598759259&gbraid=0AAAAAofqWN7UzdYhvoflpsXCR9wCsy39I&gclid=Cj0KCQjwgvnCBhCqARIsA

DBLZoIQgYM8b4W1zie9vdrDg4CVuOLMIue3bY4zaXY8i5PMz_vaopL-f08aAqa-EALw_wcB, truy cập ngày 20/5/2025.

11. Kate Vredenburgh , Fairness, The Oxford Handbook of AI GOVERNANCE, Edited by JUSTIN B. BULLOCK, YU-CHE CHEN, JOHANNES HIMMELREICH, VALERIE M. HUDSON, ANTON KORINEK, MATTHEW M. YOUNG, and BAOBAO ZHANG , © Oxford University Press 2024 tr.130.

12. Engel, C., Linhardt, L. & Schubert, M. Code is law: *How COMPAS affects the way the judiciary handles the risk of recidivism*, Artif Intell Law 33, 383–404 (2025), https://doi.org/10.1007/s10506-024-09389-8.

Tham luận 13:

ĐỔI MỚI NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT TRONG HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO CÁC CHỨC DANH TƯ PHÁP TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁP

TS. Lê Mai Anh

Nguyên Phó Giám đốc Học viện Tư pháp

ThS. Vũ Thị Hương

Giảng viên Khoa Đào tạo Luật sư, Học viện Tư pháp

Tóm tắt: *Bài tham luận khẳng định vai trò trụ cột của đạo đức nghề nghiệp trong việc định hình nhân cách và bản lĩnh của các chức danh tư pháp, đặc biệt trong bối cảnh cải cách tư pháp và chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ. Tại Học viện Tư pháp, hoạt động giảng dạy đạo đức đã có những bước tiến vượt bậc, chuyển từ lối truyền thụ lý thuyết đơn thuần sang phương pháp đào tạo tương tác cao, giàu tính thực tiễn, thông qua các mô hình lớp học đảo ngược và học tập trải nghiệm. Cách tiếp cận này không chỉ trang bị kiến thức mà còn hun đúc niềm tin, lòng tự hào và khát vọng cống hiến, giúp người học thấu cảm sâu sắc triết lý về "nghề cao quý" là bảo vệ công lý và sự thật khách quan. Trước những yêu cầu của kỷ nguyên mới, bài viết nhấn mạnh các định hướng đổi mới mang tính chiến lược.Trong đó, yếu tố con người được đặt lên hàng đầu, xây dựng đội ngũ giảng viên không chỉ giỏi chuyên môn mà còn là những "tấm gương" sống động về sự chính trực, có khả năng truyền cảm hứng và khơi dậy những giá trị tốt đẹp nhất trong mỗi học viên. Song song đó là việc hoàn thiện chương trình theo hướng tích hợp nội dung rèn luyện bản lĩnh chính trị và đạo đức trong toàn khóa học; đẩy mạnh phát triển học liệu điện tử và ứng dụng phương thức E-learning được xem là giải pháp đột phá, góp phần xây dựng thế hệ luật sư tương lai vừa có năng lực chuyên môn vững vàng, vừa có phẩm chất đạo đức trong sáng, bản lĩnh chính trị vững vàng, sẵn sàng phụng sự công lý và cống hiến cho xã hội.*

Từ khóa: *Nội dung, phương pháp giảng dạy, đạo đức, nghề luật, đào tạo, chức danh tư pháp*

Đặt vấn đề:

Lịch sử hình thành và phát triển nghề Luật trên thế giới cũng như ở Việt Nam cho thấy, hoạt động nghề nghiệp các chức danh tư pháp luôn gắn chặt với môi trường nhà nước pháp quyền. Nghề nghiệp các chức danh tư pháp có những đặc điểm rất đặc thù, như đối tượng tác động của nghề nghiệp chính là con người; môi trường nghề nghiệp vừa gắn với quyền lực tư pháp nhà nước, vừa gắn với số phận con người; công cụ hành nghề được đặc trưng bởi sự hiện hữu của công lý, lẽ công bằng và pháp luật, trực tiếp tác động đa chiều đến chủ quyền quốc gia, trật tự công, an ninh, an toàn xã hội, tính mạng, sức khỏe, danh dự, uy tín, nhân phẩm, quyền và lợi ích hợp pháp của mọi chủ thể trong xã hội.

Vì lẽ đó, bất cứ chức danh tư pháp nào cũng cần tuân thủ sứ mệnh và chuẩn mực đạo đức, ứng xử nghề nghiệp trong hoạt động hành nghề.

Trong các chương trình đào tạo chức danh tư pháp tại Học viện Tư pháp, nội dung giáo dục, trau dồi, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp luôn hướng mạnh vào định hình ý chí, lương tâm, hành vi, thái độ, trách nhiệm, bản lĩnh và niềm tự hào nghề nghiệp cho người học. Hành trình giáo dục, đào tạo một cá nhân để có thể trở thành một Thẩm phán, Kiểm sát viên, Luật sư, Công chứng viên… trong tương lai có liên quan đến việc phát hiện, nuôi dưỡng trí tuệ, cảm xúc, phẩm chất, tố chất của mỗi người hành nghề tương lai.

Nội dung giảng dạy về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp qua các chương trình đào tạo nghề được đúc kết thành nhận thức, tâm thức, niềm tin, niềm tự hào và tinh thần trách nhiệm về bổn phận nghề nghiệp cao quý và cần được cam kết bởi từng cá nhân với một hiệu lực ràng buộc mạnh mẽ như hiệu lực điều chỉnh của pháp luật. Tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, lương tri, sự tận tụy, bản lĩnh, sự độc lập và sự chính trực là gốc rễ của đạo đức nghề nghiệp chức danh tư pháp. Mặt khác, sự tồn vong và phát triển của nghề nghiệp mỗi chức danh tư pháp về cơ bản dựa trên ba trụ cột: (1) Năng lực, uy tín về chuyên môn, nghiệp vụ; (2) Đạo đức - Ứng xử nghề nghiệp; (3) Niềm tin công lý của xã hội. Vì bất cứ lý do gì mà một trong ba trụ cột này suy yếu sẽ đều dẫn đến sự thất bại của sự nghiệp mà cá nhân dày công xây dựng.

Ở một góc độ khác, mỗi chức danh tư pháp vốn dĩ rất cần kinh nghiệm và sự kiên nhẫn để theo đuổi nghề. Nó đòi hỏi năng lực, kỹ năng và cao hơn là nghệ thuật của sự giao tiếp**.** Nghề luật cần người hành nghề có sự am hiểu bản chất, nguyên tắc và phương pháp áp dụng pháp luật. Công việc của nghề luật thực chất gắn với sự thật khách quan và áp dụng pháp luật. Do vậy, nội dung giảng dạy về nghề và đạo đức nghề luật ở Học viện Tư pháp cung cấp cho người học nền tảng tri thức để hành nghề theo đúng khuôn khổ thể chế pháp lý độc lập, chính trực, chuyên nghiệp, tôn trọng sự thật khách quan và trách nhiệm xã hội cao.

Trải qua thời gian gần 30 năm thực hiện chức năng của cơ sở đào tạo các chức danh tư pháp, các chương trình đào tạo hiện nay của Học viện Tư pháp luôn có sự phát triển mới, đặc biệt là sự thay đổi mạnh mẽ về nội dung, phương pháp giáo dục đạo đức nghề nghiệp. Qua những lần thay đổi đó, yêu cầu đổi mới việc dạy và học về nghề và đạo đức nghề nghiệp luôn được xác định là một trong những điểm nhấn quan trọng của các chương trình đào tạo chức danh tư pháp tại Học viện Tư pháp.

1. Khái quát hoạt động giảng dạy đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp tại Học viện Tư pháp

Trong các chương trình đào tạo chức danh tư pháp, nội dung giáo dục đạo đức nghề nghiệp thường được xếp ở vị trí môn học/nội dung học tập vào đầu mỗi khóa học. Việc thiết kế nội dung giảng dạy, học tập, xác định nhân sự,

phương pháp và cách thức tổ chức thực hiện Chương trình môn học hoặc nội dung học về đạo đức nghề nghiệp[188] có những khác biệt so với nội dung các học phần kỹ năng của môn học bắt buộc/tự chọn ở từng chương trình. Về tổng thể, hoạt động giảng dạy, học tập đạo đức nghề nghiệp đối với từng chức dnah tư pháp[189] luôn gắn với nội dung về nghề nghiệp ở mức độ nhận diện vị trí, đặc điểm, chức năng, sứ mệnh, nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện hành nghề…, nhằm giúp học viên hình dung tổng thể về nghề và chức danh được đào tạo. Việc giảng dạy trước hết cho học viên hiểu được đó không chỉ là môn học đạo đức thông thường mà là môn học về "Quy tắc hành nghề và trách nhiệm nghề nghiệp", phù hợp với chức năng bảo vệ công lý/góp phần bảo vệ công lý/bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người dân trong xã hội. Đơn cử, nội dung của Môn học Luật sư và đạo đức nghề luật sư trong Chương trình đào tạo nghề luật sư giúp cho học viên hiểu Luật sư cần/được/phải/không được làm gì/ làm như thế nào khi nhận và cung cấp dịch vụ pháp lý tốt nhất cho khách hàng? Giao dịch của luật sư với khách hàng phải tuân thủ nguyên tắc pháp lý/quy tắc đạo đức, ứng xử nghề nghiệp cơ bản nào? Trách nhiệm pháp lý và trách nhiệm nghề nghiệp của luật sư được đặt/giới hạn trong phạm vi nào khi không tuân thủ những quy tắc giao dịch với khách hàng? Xử lý vi phạm quy tắc đạo đức trong giao dịch của luật sư với khách hàng ở Việt Nam được giải quyết như thế nào? Hoặc là luật sư làm thế nào khi khách hàng thú nhận họ phạm tội nghiêm trọng? Đâu là giới hạn bổn phận của luật sư với khách hàng? Mối quan hệ giữa bảo mật thông tin với những bổn phận nghè nghiệp khác của luật sư là gì…

Có thể nói, nội dung giảng dạy, học tập về nghề và đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp trong chương trình đào tạo hiện hành tại Học viện Tư pháp có sự phong phú, đa diện về nội dung, mở về tư duy, cách tiếp cận và không gian trải nghiệm thực tế, thiết thực, giàu tính thực tiễn. Những nội dung giảng dạy, học tập về nghề và đạo đức nghề được thiết kế và tổ chức trong mỗi bài học đảm bảo sự thực chất, không hình thức, sáo rỗng và đảm bảo sự chuẩn mực trong tuân thủ quy định của thể chế cứng và thể chế mềm[190].

Mô hình lớp học đảo ngược cùng với phương pháp học tập trải nghiệm, giải quyết tình huống được áp dụng có hiệu quả trong quá trình tổ chức thực hiện nội dung học tập, đem đến cảm nhận thực sự có ích lợi và cần thiết cho

[188] Trong các Chương trình đạo tạo chức danh tư pháp hiện nay của Học viện Tư pháp, nọi dung giáo dục đạo đức và ứng xử nghề nghiệp được thiết kế thành môn học độc lập đối với Chương trình đào tạo nghề luật sư. Các chương trình đào tạo khác như đào tạo nghề Công chứng, đào tạo chung nguồn Thẩm phán, Kiểm sát viên, Luật sư, đào tạo Chấp hành viên… nội dung giáo dục đạo đức được thiết kế theo bài học nằm trong phần kiến thức chung về nghề, tương ứng với từng chức danh tư pháp.

[189] Theo quy định hiện hành thì chương trình đào tạo các chức danh tư pháp đang do Học viện Tư pháp đảm nhiệm thực hiện gồm có đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư; đào tạo nghề luật sư; đào tạo nghiệp vụ Thi hành án; đào tạo nghề thừa phát lại; đào tạo nghề công chứng;

[190] Các nội dung giảng dạy về nghề và đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp trong các chương trình đào tạo hiện nay tại Học viện Tư pháp luôn bán sát quy định pháp luật về nghề nghiệp (tức thể chế cứng) và các quy tắc, chuẩn mực đạo đức và ứng xử nghề nghiệp (thể chế mềm).

người học. Hoạt động dạy và học diễn ra với sự tương tác cao để chia sẻ sự nhận biết, kinh nghiệm thực tiễn từ người học và kinh nghiệm xử lý vấn đề cũng như kinh nghiệm hành nghề từ người dạy đã có tác dụng tạo cho học viên có nhiều hướng/ nhiều sự cân nhắc để lựa chọn phương án tối ưu khi hình dung về cách xử lý các vấn đề về đạo đức nghề nghiệp. Việc dẫn dắt, phân tích, luận giải từng vấn đề trong các giờ lên lớp trực tiếp/trực tuyến/các buổi tọa đàm mang lại sự trải nghiệm sâu sắc cho người học.

Một điểm nhấn khác trong giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp ở Học viện Tư pháp hiện nay, đó là sự tôn vinh triết lý giáo dục nghề nghiệp. Hoạt động nghề luật diễn ra trong "không gian" của không ít các mặt đối lập. Hầu hết các chức danh tư pháp khi thực hiện sứ mệnh bảo vệ/góp phần bảo vệ công lý/bảo vệ quyền con người, quyền công dân/ bảo vệ pháp chế và sự thượng tôn pháp luật nhưng phải tuân thủ nghiêm nguyên tắc độc lập tư pháp và chịu trách nhiệm cá nhân trước pháp luật/chủ thể pháp luật/khách hàng về những quyết định do bản thân đưa ra. Chẳng hạn, Luật sư khi hành nghề có sự tự do nhưng cũng luôn chịu sự kiểm soát chặt chẽ của pháp luật. Xã hội chấp nhận sử dụng dịch vụ pháp lý có thù lao từ luật sư nhưng vẫn đòi hỏi luật sư sự cống hiến và trách nhiệm xã hội cao thông qua hoạt động trợ giúp pháp lý và hoạt động vì cộng đồng khác. Luật sư thực hiện chức năng bảo vệ tốt nhất lợi ích cho khách hàng nhưng tuân thủ nguyên tắc tránh xung đột lợi ích khi cung cấp dịch vụ cho khách hàng và phải ưu tiên lợi ích quốc gia, dân tộc, lợi ích cộng đồng trong mối quan hệ với lợi ích của cá nhân.

Những môn học/nội dung học tập về nghề và đạo đức nghề nghiệp trong chương trình đào tạo các chức danh tư pháp hiện nay tại Học viện Tư pháp từng bước xây dựng và nuôi dưỡng ước mơ nghề nghiệp cho người học. Đó cũng là cầu nối giữa thế giới nghề nghiệp và thế giới của học đường. đem lại cho học viên sự thấu cảm về triết lý dạy nghề - học nghề để trở thành con người tử tế, trở thành chức danh tư pháp chuyên nghiệp, xứng đáng với niềm tin công lý của xã hội. Qua các trao đổi, chia sẻ, trải nghiệm về nghề và đạo đức nghề, người học hiểu được một đạo lý cơ bản, đó là trong xã hội có vô vàn nghề nghiệp khác nhau nhưng nghề luật luôn được ghi nhận là "nghề cao quý", bởi đó là nghề tìm và bảo vệ sự thật khách quan, công lý, lẽ phải giữa ranh giới của bao điều trái ngược (sự thật và dối trá; vi phạm và tuân thủ; trắng và đen…). Giá trị cao quý của nghề luật qua các bài học đạo đức nghề nghiệp được vun đắp từ sự cảm nhận sâu sắc rằng, khi tâm hồn được nuôi dưỡng bằng đạo đức thì pháp luật sẽ không tồn tại như những công cụ của quyền lực mà đi vào sống với biểu tượng của sự thật, công lý và sự chính trực. Triết lý nghề nghiệp này dần được chuyển hóa thành chuẩn đầu ra của môn học/bài học, trở thành giá trị ngầm định của văn hóa nghề luật, tạo nền tảng cốt lõi cho giáo dục nghề nghiệp và đặt nền móng đầu tiên cho tương lai của người học.

Làm thế nào để truyền cảm hứng cho học viên hiểu, thấm, tin và tiếp nhận một cách tự nhiên, chủ động triết lý hành nghề cũng như triết lý giáo dục nghề nghiệp trong quá trình dạy và học chính là sứ mệnh, vai trò của những giảng viên thực hiện các môn học/bài học về nghề và đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp. Có thể khẳng định, những nội dung học tập về nghề và đạo đức nghề tại học viện Tư pháp luón có chú trọng khâu lựa chọn, bố trí giảng viên[191].

Ngoài yếu tố về chương trình, phương pháp, nguồn lực giảng viên thì việc giảng dạy và học tập đạo đức nghề nghiệp hiện nay tại Học viện Tư pháp còn có sự đầu tư phát triển học liệu. Đã từ nhiều năm trở lại đây, không còn hiện tượng "học chay". Ngoài giáo trình, học viên vào đầu khóa học đều được bố trí, giới thiệu, chỉ dẫn khá nhiều nguồn tài liệu phục vụ học tập, như nguồn văn bản pháp luật, sách tham khảo, tình huống thực hành, hồ sơ, các bài viết, bài nghiên cứu…. Sự đa dạng, phong phú về học liệu giúp học viên nhiều thuận lợi trong hoạt động tự học, từ đó làm cho giá trị của phương pháp lớp học đảo ngược áp dụng trong giảng dạy đạo đức nghề nghiệp trở lên hữu ích. Đây cũng là một trong số yếu tố để bài học đạo đức nghề nghiệp có giá trị tự thân đối với chính từng cá nhân người học.

2. Giáo dục đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp – Phát triển năng lực hành động thực tiễn và khả năng thích ứng môi trường hành nghề trong kỷ nguyên mới

2.1. Nhận diện môi trường hành nghề trong kỷ nguyên mới

Việt Nam đang trong giai đoạn quan trọng của cải cách tư pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản trị quốc gia, tăng cường tính minh bạch, liêm chính và đảm bảo quyền lợi pháp lý cho người dân. Những nội dung quan trọng của cải cách tư pháp đang thay đổi nhanh từng ngày khi gắn với cuộc cách mạng số và cách mạng về tinh gọn bộ máy nhà nước, bao gồm cả tinh gọn hệ thống tư pháp từ trung ương đến địa phương. Một trong số những mục tiêu chính của tinh gọn bộ máy trong lĩnh vực tư pháp là hướng tới hệ thống tư pháp minh bạch, công bằng hơn, đảm bảo quyền tiếp cận công lý của người dân[192]. Bên cạnh đó, sự phát triển của công nghệ số đang làm thay đổi mạnh mẽ cách thức hành nghề luật. Các nền tảng điện tử giúp các chức danh tư pháp dễ dàng tiếp cận văn bản pháp

[191] Hầu hết các bài học có nội dung giảng dạy đạo đức và ứng xử nghề nghiệp đều thực hiện bởi giảng viên có kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn, tư duy tích cực về các vấn đề của xã hội, pháp luật, năm vững và truyền đạt hiệu quả các quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp. Một số chương trình đào tạo như đào tạo nghề luật sư, phần đạo đức nghề nghiệp luật sư đa số là giảng viên giàu kinh nghiệm, đã kinh qua vị trí công tác và lãnh đạo hoặc hiện đang giữ vị trí lãnh dạo tại các đơn vị trong khu vực công, trong tổ chức hành nghề, tổ chức xã hội nghề nghiệp của luật sư.

[192] Mục tiêu thứ tư trong số mục tiêu lớn mà Nghị quyết trung ương số 27/2022 về tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới là "Hoàn thành cơ bản việc xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân"

lý mới, giúp tra cứu nhanh chóng án lệ và quyết định của tòa án. Tư vấn pháp lý trực tuyến trở thành một trong số phương thức tiếp cận dịch vụ pháp lý được người dân ưa dùng bởi giúp khách hàng tiết kiệm thời gian và chi phí. Đặc biệt, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trở thành vấn đề thời sự của nền kinh tế số, hiện hữu sống động trong hoạt động hành nghề của các chức danh tư pháp. AI hỗ trợ nghiên cứu luật, phân tích hợp đồng, đề xuất phương án giải quyết tranh chấp, giảm thiểu sai sót và nâng cao hiệu suất công việc. Blockchain trở thành một công cụ trong không gian và môi trường pháp lý, khi công nghệ kỹ thuật số được áp dụng hiệu quả vào quản lý tài sản, hợp đồng thông minh, xác minh danh tính, giúp đảm bảo tính minh bạch và bảo mật cao… Hơn bao giờ hết, các chức danh tư pháp buộc phải làm quen và sử dụng các phần mềm quản lý công việc, hệ thống quản lý văn bản điện tử, cổng thông tin điện tử, các ứng dụng hỗ trợ tố tụng trực tuyến, các công cụ tìm kiếm và phân tích dữ liệu pháp lý trực tuyến. Điều này đồng nghĩa với việc, người hành nghề luật phải có hiểu biết về các cơ sở dữ liệu pháp luật, các trang web chính thống và các nguồn thông tin chuyên ngành. Người hành nghề phải có khả năng tìm kiếm, phân tích, đánh giá độ tin cậy và tổng hợp thông tin pháp lý từ các nguồn trực tuyến. Hoạt động trong môi trường số, người hành nghề luật phải hiểu được việc bảo vệ thông tin cá nhân, thông tin vụ việc và các dữ liệu nhạy cảm khác. Nói cách khác, các chức danh tư pháp cần được trang bị kiến thức về các nguy cơ an ninh mạng và các biện pháp phòng ngừa. Ngay như việc tham gia các phiên họp trực tuyến, trao đổi thông tin qua Email, các nền tảng trực tuyến khác cũng đòi hỏi kỹ năng giao tiếp rõ ràng, hiệu quả và chuyên nghiệp của người hành nghề.

Những phân tích ngắn gọn nêu trên về nhận diện môi trường hành nghề trong kỷ nguyên mới đặt ra một vấn đề vô cùng quan trọng đối với cơ sở đào tạo nghề luật, đó là vấn đề giúp người học thay đổi tư duy và phương pháp làm việc ngay trong quá trình đào tạo nghề. Phát triển tư duy linh hoạt và khả năng thích ứng cao để thực hiện công việc cơ bản của mỗi chức danh tư pháp là một trong những đích đến khi xác định chuẩn đầu ra các Chương trình đào tạo chức danh tư pháp tại Học viện Tư pháp. Môi trường số thay đổi rất nhanh chóng, đòi hỏi các chức danh tư pháp phải có khả năng học hỏi liên tục, cập nhật kiến thức và kỹ năng mới, sẵn sàng thay đổi phương pháp làm việc để phù hợp với tình hình mớt. Trong môi trường số, việc quản lý thời gian và công việc có thể linh hoạt hơn, nhưng đồng thời cũng đòi hỏi tính chủ động và tự giác cao hơn để đảm bảo hiệu quả công việc. Các chức danh tư pháp phải có khả năng làm việc độc lập, hiệu quả trong môi trường số, đồng thời cũng phải biết cách phối hợp và cộng tác với đồng nghiệp, các bên liên quan thông qua các công cụ và nền tảng trực tuyến. Các vấn đề pháp lý trong môi trường số có thể phức tạp và đa dạng, đòi hỏi các chức danh tư pháp có khả năng phân tích, đánh giá và đưa ra các giải pháp phù hợp. Cùng với đó, người hành nghề luật cũng buộc phải nắm vững các quy định pháp luật khi giao dịch, hoạt động trong môi trường só, chẳng hạn,

năm vững về chữ ký, giao dịch điện tử, bảo vệ dữ liệu cá nhân, an ninh mạng, tội phạm công nghệ cao và các vấn đề pháp lý khác phát sinh trong môi trường số. Việc giải quyết các tranh chấp và vụ việc liên quan đến môi trường số đòi hỏi khả năng phân tích và áp dụng các quy định pháp luật hiện hành một cách linh hoạt và sáng tạo, nhất là trong bối cảnh các quy định pháp luật về môi trường số đang không ngừng phát triển, do đó các chức danh tư pháp cần thường xuyên cập nhật các quy định mới, các án lệ và các xu hướng pháp lý quốc tế liên quan.

Yêu cầu về sử dụng ngoại ngữ trong công việc đang là một trong những thách thức không nhỏ đối với các chức danh tư pháp hoạt động trong môi trường hành nghề của kỷ nguyên mới. Luật sư cần giỏi tiếng Anh và các ngôn ngữ phổ biến khác[193] để tư vấn khách hàng nước ngoài và làm việc với các công ty đa quốc gia. Và điều vô cùng quan trọng là cùng với yêu cầu về năng lực số, năng lực tư duy, năng lực làm việc trong điều kiện hành nghề đang thay đổi nhanh, mạnh là yêu cầu về đáp ứng chuẩn mực đạo đức trong môi trường hành nghề mới. Tính trung thực và khách quan (tức việc sử dụng thông tin và bằng chứng điện tử đòi hỏi tính trung thực và khách quan cao trong quá trình thu thập, đánh giá và sử dụng); yêu cầu về bảo mật thông tin (tuân thủ nghiêm ngặt các quy định về bảo mật thông tin cá nhân, thông tin vụ việc và các dữ liệu nhạy cảm khác trong môi trường số); trách nhiệm giải trình **(**các hành vi và quyết định trong môi trường số cần đảm bảo tính minh bạch và có khả năng giải trình rõ ràng); ứng xử chuyên nghiệp và tôn trọng **(**với yêu cầu duy trì thái độ chuyên nghiệp, tôn trọng trong giao tiếp và tương tác trực tuyến với các bên liên quan)… Tất cả những nội dung trên đều phải được nhận diện một cách thực sự rõ ràng và chuyên nghiệp khi đặt vấn đề hành nghề hiệu quả trong điều kiện và môi trường của kỷ nguyên mới.

Tựu chung, nghề luật trong kỷ nguyên mới không chỉ đòi hỏi kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp mà còn đặt ra không ít yêu cầu về năng lực thích nghi với những thay đổi liên tục, trong đó có những thay đổi chưa từng có tiền lệ. Sự thay đổi này cho thấy một số thách thức cơ bản về sự gia tăng của các lĩnh vực pháp lý mới, như thương mại điện tử, bảo vệ dữ liệu cá nhân, công nghệ tài chính (fintech)… buộc chức danh tư pháp phải có kiến thức, kỹ năng cập nhật thường xuyên. Cạnh tranh nghề nghiệp nổi lên như một biến số khó lường, trong đó khả năng bị thay thế bởi máy móc và công nghệ kỹ thuật số trong một số công việc thuộc hoạt động nghề nghiệp là hiện thực khách quan khó tránh khỏi. Năng lực làm chủ công nghệ đi kèm với kỹ năng mềm khác là hai yếu tố để người hành nghề luật làm việc thông minh hơn trong bối cảnh máy

[193] Nghị quyết trung ương số 27-NQ/TW ngày 9/7/2022 "Về tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới" đặt ra yêu cầu: "Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và phát triển đội ngũ luật sư có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, am hiểu pháp luật, giỏi về kỹ năng hành nghề và ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế. Củng cố hội luật gia các cấp, nâng cao vai trò, trách nhiệm của thành viên hội luật gia trong thực hiện nhiệm vụ đúng quy định pháp luật".

móc, công nghệ kỹ thuật số có thể tạo ra sản phẩm sử dụng được trong hoạt động nghề luật theo cách phi truyền thống. Một luật sư trong môi trường hành nghề mới không chỉ cần giỏi về pháp lý mà còn phải có kỹ năng đàm phán, quản lý khách hàng và tư duy chiến lược để thành công theo cách của xã hội và nền kinh tế số. Trong bối cảnh số hóa và áp lực cạnh tranh[194], việc tuân thủ đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội trở thành yếu tố then chốt để duy trì uy tín và niềm tin công lý mà xã hội đặt ra cho từng chức danh tư pháp.

2.2. Học viện Tư pháp với yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp giai đoạn tới

Tiếp cận môi trường hành nghề trong kỷ nguyên mới qua lăng kính của khoa học quản lý giáo dục cho thấy, các chương trình đào tạo chức danh tư pháp sẽ áp dụng tại Học viện tới đây cần có định hướng tầm nhìn rõ ràng, đó là học viên sau khi tốt nghiệp phải có tư duy nghề nghiệp khoa học, phù hợp; có hành trang kiến thức, kỹ năng hành nghề cơ bản; có năng lực hội nhập hiệu quả với môi trường hành nghề luôn biến đổi; có thái độ ứng xử nghề nghiệp chuẩn mực, chuyên nghiệp.

Khác môn học về kỹ năng trong các chương trình đào tạo chức danh tư pháp, môn học/nội dung học tập đạo đức nghề nghiệp luôn có đặc thù riêng là tạo cảm xúc và xác định thiên hướng nghề nghiệp. Giáo dục phải hướng tới việc trau dồi, vun đắp cảm xúc nghề nghiệp cho người học để củng cố niềm đam mê, niềm tin vững chắc vào giá trị của điều thiện, sự khách quan, chân thực, công lý, lẽ công bằng. Nếu mỗi người học không có được những cảm xúc này thì họ dễ trở lên vô cảm với nỗi đau của người dân, thiếu đi sự gánh vác trách nhiệm nghề nghiệp vốn cao hơn những nghề nghiệp khác trong xã hội[195]. Sự truyền đạt vô cảm, lệch lạc hoặc "thô ráp" những kỹ năng và kinh nghiệm nghề nghiệp từ giảng viên đến người học sẽ mang lại những hệ quả khó lường, trong đó không loại trừ khả năng kết quả của môn học/nội dung học tập có thể tạo ra "phiên bản lỗi" ngay từ những cái nhìn đầu tiên về nghề nghiệp. Trong vai trò huấn luyện viên, giảng viên hoàn toàn có thể thông qua tương tác tại những giờ học hoặc hoạt động thực hành để giúp học viên tự khám phá năng lực cá nhân, từ đó có những định hướng bước đầu về lựa chọn vị trí, lĩnh vực hành nghề tương lai. Vì vậy, đề cập vấn đề dổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy đạo đức nghề nghiệp cho các chức danh tư pháp thì trước hết cần đề cập đến yếu tố giảng viên,

[194] Hội nhập và nâng cao năng lực hoạt động trong môi trường số gắn chặt với yêu cầu hội nhập quốc tế. Khi thị trường dịch vụ pháp lý ngày càng mở rộng, các Công ty Luật Quốc tế, như Allen & Overy, Baker McKenzie… đang mở rộng hoạt động tại Việt Nam đã trở thành lực đẩy cho tăng cường khả năng cạnh tranh của các tổ chức hành nghề luật sư trong nước.

[195] Một đặc thù nghề nghiệp rất cơ bản của các chức danh tư pháp đó là nghề có liên quan và tác động đa chiều đến số phận pháp lý của mỗi chủ thể trong xã hội.'

bởi yếu tố này đóng vai trò quyết định đối với kết quả, chất lượng của việc đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy đạo đức nghề nghiệp[196].

Giảng viên khích lệ, truyền cảm hứng và trang bị cho học viên những tiền đề ban đầu cực kỳ căn bản để người học có thể sẵn sàng vượt qua thách thức của nghề nghiệp tương lai. Giảng viên là người làm cho lòng tin dần chuyển hóa thành năng lực của người học, giúp khơi dậy trong học viên những điều tốt đẹp nhất, tạo ý thức về sự gắn kết và tinh thần đồng đội trong hoạt động nghề nghiệp tương lai. Giảng viên không chỉ dạy về nội dung môn học mà còn dạy về cách học, sự chính xác, về lòng tin và niềm tự hào khi thực hiện trách nhiệm nghề nghiệp. Giảng viên phải thể hiện được cả cách học lẫn cách thực hành phù hợp với yêu cầu môn học và quy tắc nghề nghiệp. Giảng viên có thể làm cho học viên hiểu được tính chính trực của nghề nghiệp cũng như sự cần thiết phải quan tâm đến những vấn đề xã hội và yêu cầu thực hiện trách nhiệm của mình như thế nào. Nói cách khác, trước khi bàn đến đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp thì điều đáng bàn đầu tiên là chất lượng đội ngũ giảng viên giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp. Một câu hỏi luôn được đặt ra: Giảng viên giảng dạy nội dung/môn học đạo đức nghề nghiệp cần có tiêu chí/tiêu chuẩn/điều kiện gì không hay bất cứ giảng viên nào, hễ có thể đảm nhiệm được nội dung bài học trong chương trình đào tạo nghề đều có thể tham gia hoạt động giảng dạy môn học/nội dung học tập về đạo đức nghề nghiệp[197]. Trong quy chế giảng viên của các cơ sở đào tạo luật cũng như của Học viện Tư pháp, không có quy định về tiêu chí riêng đối với giảng viên giảng dạy nội dung/môn học về đạo đức nghề nghiệp.

Đi sâu vào giá trị cốt lõi của mỗi bài học về đạo đức nghề nghiệp thì yếu tố "làm gương" là một giá trị vô hình nhưng lại tạo nên tính thuyết phục của nội dung giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp. Nó không chỉ củng cố niềm tin và sự tôn trọng của học viên đối với những chia sẻ từ người Thầy mà còn là sự minh họa sinh động các nguyên tắc đạo đức, tác động tích cực đến nhận thức và hành vi của học viên, đồng thời nâng cao hiệu quả của quá trình giảng dạy. Sự nhất quán giữa những gì từ người Thầy trao gửi trên giảng đường và cách họ hành xử

[196] Hãy cùng hình dung, một giảng viên giàu kinh nghiệm và hành nghề chính trực khi truyền đạt cho học viên một tình huống có thể gọi là "thất bại" trong nghề nghiệp ở góc nhìn của những bài học kinh nghiệm cần tránh vấp phải. Ví dụ như việc luật sư không thu được thù lao của khách hàng trong thực hiện hợp đồng cung cấp dịch vụ pháp lý cho khách hàng. Sự chia sẻ đó có tác dụng giúp học viên suy ngẫm về nguyên nhân, cách đưa ra quyết định không phù hợp dẫn đến hệ lụy không mong muốn cho bản thân hoặc cho chủ thể khác. Theo cách giải quyết tích cực, học viên được giáo dục về tư duy nhìn thẳng vào thất bại để biết nên làm gì/làm thế nào sẽ tránh gặp phải kết quả không mong muốn. Nhưng nếu ngược trở lại, một tình huống thất bại lại được chia sẻ dưới góc nhìn về những yếu tố tiêu cực trong hoạt động tư pháp và những "tiểu xảo" trong hành nghề thì vô hình chung sẽ làm giảm đi giá trị của bài học về quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp

[197] Có một thực tế khá dễ nhận ra trong thực tiễn thực hiện chương trình đào tạo các chức danh tư pháp là không ít giảng viên (kể cả cơ hữu và thỉnh giảng) đều ngại tham gia giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp. Và cũng có một thực tế trái ngược khác là cách tiếp cận cho rằng, giảng dạy về đạo đức không có gì đặc biệt, khó khăn, cứ dựa vào quy tắc đạo đức của từng chức danh để trao đổi cho học viên hiểu nội dung từng quy tắc là hoàn thành sứ mệnh của môn học/nội dung học. Bất cứ ai cũng có thể giảng được nội dung về đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp.

trong thực tế sẽ tạo sức thuyết phục cho bài học về đạo đức. Học viên, những người đang chuẩn bị bước vào con đường hành nghề sẽ có xu hướng tin tưởng và lắng nghe những người mà họ tôn trọng về mặt đạo đức và chuyên môn. Sự làm gương của giảng viên là minh chứng sống động cho những chuẩn mực đạo đức mà họ đang truyền đạt. Khi giảng viên thể hiện những phẩm chất đạo đức chuẩn mực thì trước hết họ trở thành hình mẫu trong thái độ, cách hành xử để học viên noi theo. Điều này tạo động lực mạnh mẽ cho học viên tự giác rèn luyện và tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp. Trong thực tiễn giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp, không ít quy tắc đạo đức có nội dung trừu tượng và khó hình dung. Sự làm gương của giảng viên sẽ giúp học viên hiểu rõ hơn về cách áp dụng những quy tắc này vào các tình huống cụ thể đối với công việc hàng ngày. Giảng viên có thể chia sẻ những kinh nghiệm thực tế của bản thân hoặc những người khác về việc tuân thủ hoặc vi phạm đạo đức nghề nghiệp và những hậu quả kèm theo. Những câu chuyện về thực hiện hay vi phạm đạo đức trong thực tế luôn có sức thuyết phục mạnh mẽ hơn nhiều so với việc chỉ trình bày các quy tắc lý thuyết đơn thuần, nhất là khi phải làm rõ các tình huống đạo đức khó xử/nhạy cảm[198].

Về bản chất, trong mỗi bài học đạo đức, người Thầy luôn là tấm gương phản chiếu những gì mà họ mang đến cho học viên, bởi những nội dung người Thầy giảng dạy luôn tác động đến nhận thức và hành vi của học viên. Khi học viên nhận thấy sự chân thành và cam kết của người Thầy đối với quy tắc đạo đức nghề nghiệp, học viên sẽ có xu hướng tự giác hơn trong việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức đó. Hình ảnh, quan điểm, cách ứng xử, thái độ của giảng viên đối với các vấn đề đạo đức nghề nghiệp là yếu tố tác động đến việc hình thành thái độ đúng đắn cho học viên. Sự làm gương giúp học viên thấm nhuần các giá trị đạo đức một cách tự nhiên, từ đó hình thành thái độ tôn trọng pháp luật, công bằng, liêm chính và trách nhiệm trong công việc. Vai trò của người Thầy và các bài học về đạo đức nghề nghiệp cũng góp phần xây dựng văn hóa tuân thủ đạo đức nghề nghiệp, bởi khi mỗi chức danh tư pháp đều coi trọng và hành xử tuân thủ chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp sẽ góp phần tạo nên một môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch và đáng tin cậy.

Nhìn trên phương diện môi trường sư phạm thì sự làm gương của người Thầy giúp tạo ra một môi trường học tập cởi mở. Học viên cảm thấy thoải mái khi chia sẻ ý kiến và đặt câu hỏi về các vấn đề đạo đức, qua đó khuyến khích sự phản biện và tự đánh giá**.** Khi giảng viên không ngại chia sẻ những khó khăn hoặc sai sót (nếu có) trong quá trình thực hiện quy tắc đạo đức thì điều này sẽ khuyến khích học viên tự nhìn nhận và đánh giá hành vi của bản thân một cách

[198] Trong thực tế, các chức danh tư pháp không ít trường hợp phải đối mặt với những tình huống đạo đức phức tạp, không có câu trả lời dễ dàng. Sự làm gương của người giảng dạy trong việc giải quyết những tình huống tương tự (nếu có thể chia sẻ) sẽ giúp học viên có thêm kinh nghiệm và định hướng đúng đắn để ra quyết định phù hợp về đạo đức nghê nghiệp trong tương lai hành nghề.

khách quan hơn. Từ đó, nội dung giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp sẽ trở nên sinh động và dễ hiểu hơn do được truyền đạt bởi những người thực sự hiểu/tin/sống/làm việc theo các chuẩn mực đó.

Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng, vấn đề làm gương từ giảng viên không đồng nghĩa với yêu cầu giảng viên phải là một người hoàn hảo, cao thượng, không chút tỳ vết trong cuộc sống cá nhân và công việc, vì như vậy là phi thực tế. Điều cốt yếu nằm ở chỗ, muốn người học tin vào những điều giảng viên chia sẻ thì chính người dạy cần phải thể hiện sự thành thật và một niềm tin vững chắc về các giá trị của quy tắc đạo đức đối với hoạt động nghề nghiệp cũng như sự nỗ lực tuân thủ nghiêm ngặt chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp đó. Và điều quan trọng khác là sự làm gương cũng cần phải được thể hiện một cách nhất quán trong mọi hành vi, cách hành xử của người Thầy trong phạm vi lớp học cũng như trong các hoạt động khác liên quan đến cuộc sống cá nhân và hoạt động nghề nghiệp. Đây là yêu cầu tiên quyết khi thực hiện việc củng cố, phát triển đổi ngũ giảng viên tham gia giảng dạy đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp ở Học viện Tư pháp trong thời gian tới. Song song với vấn đề giảng viên, việc đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy – học tập đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp thời gian tới cần tập trung vào một số vấn đề chính sau đây:

Thứ nhất, *hoàn thiện chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo nghề nghiệp các chức danh tư pháp*. Trong mỗi Chương trình đào tạo các chức danh tư pháp giai đoạn tới cần nghiên cứu, hoàn thiện chuẩn đầu ra về thái độ, phẩm chất nghề nghiệp theo hướng chú trọng lượng hóa và thực hiện được các nội dung sau:

- Có tinh thần yêu nước và trung thành với Tổ quốc,
- Có bản lĩnh chính trị vững vàng; hiểu biết và thấm nhuần chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước
- Hiểu và tích cực thực hiện sứ mệnh nghề nghiệp
- Tôn trọng các chuẩn mực đạo đức và ứng xử nghề nghiệp;
- Có tình yêu nghề; thân thiện và tư duy tích cực trong giải quyết công việc
- Có tinh thần đoàn kết, tương thân tương ái và hợp tác tốt;
- Có trách nhiệm với nghề nghiệp và xã hội

Những nội dung trên trong chuẩn đầu ra của từng chương trình đào tạo chức danh tư pháp được đặt trong chuẩn đầu ra chung của chương trình theo hướng xây dựng và phát triển năng lực hành nghề/năng lực hoạt động thực tiễn của người học thay vì chỉ tập trung vào chuẩn đầu ra về kiến thức, kỹ năng.

Thứ hai, *rà soát, bổ sung, phát triển nội dung học tập.* Hiện nay, trừ Chương trình đào tạo nghề luật sư theo hệ thống tín chỉ,[199] Chương trình đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư đã thiết kế nội dung giảng dạy về nghề và đạo đức nghề thành môn học độc lập và là môn học tiên quyết đầu chương trình đào tạo, còn đối với đào tạo chức danh tư pháp khác thì nội dung giảng dạy này mới được thiết kế ở cấp độ bài học trong số những bài học/chuyên đề học ở giai đoạn đầu khóa đào tạo. Trong thời gian tới, cần nghiên cứu nâng cấp thành môn học độc lập, vi dụ như đối với Chương trình đào tạo Nghè Công chứng thì hoàn toàn có thể chỉnh sửa lại theo hướng phần nghề và đạo đức nghề công chứng trở thành môn học độc lập.

Về cấu trúc modul của môn học về nghề và đạo đức nghề, cần tiếp tục thiết kế theo cách thức của giảng dạy kỹ năng, bao gồm các bước cơ bản:

(1) Trải nghiệm tình huống đạo đức nghề nghiệp -> (2) Nhận diện nội dung chuẩn mực/quy tắc -> (3) hướng dẫn/trao đổi/chia sẻ cách thực hiện -> (4) Vận dụng –> (5) Đúc rút kinh nghiệm/bài học/khái quát hóa.

Một điểm nhấn quan trọng của việc xây dựng và phát triển nội dung giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp trong các chương trình đào tạo giai đoạn tới đây tại Học viện Tư pháp cần quán triệt và hiện thực hóa hai định hướng quan trọng, đó là gắn giáo dục đạo đức nghề nghiệp và rèn luyện bản lĩnh chính trị với đào tạo kỹ năng/năng lực hoạt động nghề nghiệp cho học viên trong toàn khóa đào tạo. Đây là điểm mới rất căn bản và quan trọng của việc đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy các môn học/nội dung giảng dạy đạo đức nghề nghiệp trong Chương trình đào tạo chức danh tư pháp của Học viện Tư pháp[200].

Thứ ba, *phát triển học liệu điện tử.* Đây đang được xác định là một trong số nhiệm vụ trọng tâm của Học viện Tư pháp khi triển khai thực hiện chiến lược chuyển đổi số đối với mọi linh vực hoạt động của cơ sở đào tạo. Vấn đề phát triển học liệu điện tử đối với nội dung học tập về đạo đức nghề nghiệp có những đặc thù riêng cần phải được nghiên cứu kỹ lưỡng. Cần tìm hiểu các học liệu điện tử hiện có về lĩnh vực đạo đức nghề nghiệp chức danh tư pháp (trong và ngoài nước) để học hỏi kinh nghiệm và tránh trùng lặp. Trao đổi với các chuyên gia, giảng viên và chính những người hiện đang thực hiện nhiệm vụ của từng chức danh tư pháp để hiểu rõ nhu cầu thực tế. Đặc biệt, nếu sử dụng các tình huống thực tế thì cần đảm bảo tính ẩn danh, tuân thủ các quy định về bảo mật thông tin và các quy định pháp luật về số hóa.

---

[199] Bao gồm chương trình đào tạo nghề luật sư theo hệ thống tín chỉ áp dụng chung cho các lớp học đại trà, Chương trình đào tạo nghề luật sư theo hệ thống tín chỉ áp dụng cho các lớp chất lượng cao và Chương trình đào tạo luật sư phục vụ hội nhập quốc tế.

[200] Hiện nay, định hướng này đã được triển khai thực hiện trong Chương trình đào tạo nghề luật sư theo hệ thống tín chỉ, áp dụng cho các khóa đào tạo và đào tạo nghề luật sư chất lượng cao. Kết quả của việc triển khai này là việc tích cực triển khai thực hiện Nghị quyết trung ương số 27/2022 về tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn tới.

Điểm khác biệt của học liệu điện tử về giảng dạy đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp là tính chuyên sâu và thực tiễn. Việc sử dụng các tình huống, vụ việc thực tế đã xảy ra luôn có sự nhạy cảm nhất định. Những tình huống về đạo đức nghề nghiệp cần phải nhìn nhận và tiếp cận từ nhiều góc độ, bởi mỗi con người có thể có những quyết định khác nhau trong cùng một tình huống khi vận dụng những quy tắc hành xử có tính tùy nghi của chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp để giải quyết. Các tình huống về đạo đức nghề nghiệp phải đảm bảo tạo không gian để người học trao đổi, tranh luận về các vấn đề đạo đức, chia sẻ kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau. Thiết kế các bài tập sao cho người học phải biết cách ra các quyết định về đạo đức và giải thích được lý do của từng quyết định đưa ra.

Đối với học liệu điện tử, hệ thống đánh giá để sử dụng nội dung bài học là vô cùng quan trọng[201]. Tính đa phương tiện và phong phú, sinh động là ưu thế lớn của học liệu điện tử cần được phát huy tối ưu[202]. Khi phát triển học liệu điện tử thì công nghệ và nền tảng liên quan đến Hệ thống quản lý học liệu (LMS): Moodle, Canvas, Coursera (nếu mở rộng đối tượng), hoặc các nền tảng LMS chuyên biệt khác hoàn toàn có thể được sử dụng cùng với trí tuệ nhân tạo.

Thứ tư, *phát triển, hoàn thiện mô hình tổ chức giảng dạy – học tập phù hợp với chiến lược chuyển đổi số của Học viện Tư pháp.* Đây cũng là một trong số điểm nhấn quan trọng về đổi mới phương pháp tổ chức giảng dạy – học tập đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp thời gian tới. Hiện tại, các nội dung giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp áp dụng cho các chương trình dào tạo chức danh tư pháp của Học viện Tư pháp đã có sự đa dạng về phương thức tổ chức giảng dạy[203]. Trong giai đoạn phát triển tới đây, việc tổ chức hoạt động giảng dạy – học tập về nghề và đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp cần có sự thay đổi mới, phù hợp với chiến lược chuyển đổi số của Học viện Tư pháp, đó là triển khai hiệu quả và đảm bảo chất lượng phương thức E-learning vào giảng dạy nội dung về đạo đức nghề nghiệp cho các chức danh tư pháp. Trước hết, cần thiết kế nội dung giảng dạy đạo đức nghề nghiệp theo phương thức E-learning. Thay vì các bài giảng dài phù hợp với giảng dạy trực tiếp hoặc trực tuyến như hiện đang áp dụng tại Học viện, các nội dung học tập – giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp thời gian tới có thể được chia nhỏ thành các module, bài học ngắn gọn, tập trung vào một chủ đề hoặc tình huống cụ thể. Điều này giúp người học dễ dàng tiếp thu và ghi nhớ[204]. Điều quan trọng cần ghi nhớ là hệ thống E –

[201] Câu hỏi trắc nghiệm/tự luận mang tính phân tích theo nghĩa không chỉ kiểm tra kiến thức mà còn đánh giá khả năng vận dụng các nguyên tắc đạo đức của người học vào thực tế áp dụng và thực hiện như thế nào.

[202] Video/audio có thể được áp dụng với việc sử dụng các đoạn phim ngắn mô phỏng tình huống, ý kiến phỏng vấn chuyên gia hoặc bài giảng, thảo luận. Infographics/Animation cũng là công cụ có thể sử dụng tốt cho lĩnh vực giảng dạy này bởi nó có khả năng trực quan hóa các quy tắc đạo đức để giúp học viên dễ hiểu và ghi nhớ các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp một cách dễ dàng hơn.

[203] Đó là giảng dạy trực tiếp; giảng dạy trực tuyến; giảng dạy kết hợp trực tiếp và trực tuyến.

[204] Các bài giảng này được thiết kế theo cách: Tích hợp đa dạng loại hình nội dung, trực quan hóa các khái niệm phức tạp, quy trình hoặc so sánh các khía cạnh đạo đức, tập trung vào tính huống thực tế nhưng có sự đa dạng

Learning dùng cho giảng dạy đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp phải có thể đảm bảo người học dễ dàng tìm kiếm thông tin và truy cập các hoạt động. Học liệu phải hiển thị tốt trên nhiều thiết bị khác nhau (máy tính, máy tính bảng, điện thoại) và có cung cấp kênh hỗ trợ kịp thời khi người học gặp vấn đề kỹ thuật. Phù hợp với nền tảng học tập này thì phương pháp giảng dạy của giảng viên cũng phải có sự thay đổi căn bản theo hướng xây dựng và phát triển cộng đồng học tập bằng việc tạo môi trường học tập tương tác cao, cởi mở, chia sẻ kinh nghiệm giữa các học viên và giảng viên, giữa học viên với nhau và giữa giảng viên với nhau Tóm lại, để sử dụng phương thức E-learning hiệu quả và chất lượng trong giảng dạy đạo đức nghề nghiệp cho các chức danh tư pháp, cần tập trung vào một số vấn đề cơ bản sau:

- Thiết kế nội dung chuyên sâu, tập trung vào tình huống thực tế và tương tác cao.

- Xây dựng giao diện thân thiện và trải nghiệm người dùng tốt.

- Áp dụng phương pháp giảng dạy trực tuyến linh hoạt và hiệu quả, chú trọng vai trò của người hướng dẫn và phát triển cộng dồng học tập

- Triển khai hệ thống đánh giá đa dạng và toàn diện.

- Lựa chọn nền tảng công nghệ phù hợp và đảm bảo tính ổn định, bảo mật.

- Duy trì và cập nhật thường xuyên về nội dung và hệ thống đánh giá/kiểm soát học tập tương thích, hiệu quả.

Kết luận:

So với giai đoạn phát triển trước đây, từ sau giai đoạn 2010 – 2015 trở lại đây, trong các chương trình đào tạo chức danh tư pháp của Học viện Tư pháp, nội dung giảng dạy về đạo đức nghề nghiệp được đầu tư thực sự bài bản về nhiều phương diện để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo nghề nghiệp. Trong thực tế, việc giảng dạy môn học/nội dung về đạo đức nghề nghiệp hiện nay trong các giờ học khá gần với "kể một câu chuyện nghề nghiệp" phong phú, sống động, đa mầu sắc, hấp dẫn, lôi cuốn người học, có cung bậc cảm xúc và tư duy nghề nghiệp một cách khá logic, mang lại những lắng đọng sâu sắc cho người học, đồng thời tạo được hưng phấn, truyền cảm hứng đối với người giảng khi "kể câu chuyện nghề nghiệp" của chính mình. Mỗi nội dung của chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp qua từng câu chuyện đã thể hiện được một góc nhìn, một kinh nghiệm quý báu và người học hoàn toàn thu được những lợi ích nhất định từ các buổi/giờ học lý thuyết/giải quyết tình huống/tọa đàm về cơ hội, thách thức, trách nhiệm nghề nghiệp. Không ít nội dung giảng dạy – học tập về đạo đức nghề nghiệp trong các buổi học giàu sức thuyết phục và chạm tới phần sâu

---

hóa tình huống thực tế/thực hành kèm theo sự phân tích sâu và kịch bản tương tác hấp dẫn, sinh động, có chủ đích thể hiện sự hướng dẫn chuẩn mực với quy tắc đạo đức nghề nghiệp; hệ thống đánh giá, kiểm soát tự học linh hoạt, hấp dẫn, kích thích khả năng sáng tạo, tự quyết cao của người học.

thẳm trong tâm hồn, niềm tin, niềm tự hào cùng khát vọng cống hiến của người học. Đó là thành tựu không dễ gì đạt được của chương trình đào tạo chức danh tư pháp tại Học viện Tư pháp thời gian qua.

Để tiếp tục nhân lên những thành quả này và tạo ra những thay đổi tích cực trong giảng dạy đạo đức nghề nghiệp thời gian tới, giải pháp về phát triển, nâng tầm chất lượng đội ngũ giảng viên, phát triển chương trình, học liệu và ứng dụng phương thức đào tạo tiên tiến, chuyển đổi số mạnh mẽ là những trụ cột chính cho một kế hoạch nằm trong kế hoạch chiến lược tổng thể về tiếp tục xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn về đào tạo các chức danh tư pháp./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chương trình chi tiết đào tạo nghề luật sư theo hệ thống tín chỉ, năm 2018 và năm 2023.

2. Chương trình chi tiết đào tạo nghề luật sư chất lượng cao theo hệ thống tín chỉ năm 2023.

3. Chương trình chi tiết đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư, năm.

4. Chương trình chi tiết đào tạo nghề công chứng theo hệ thống tín chỉ.

5. Nghị quyết Trung ương số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 về tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong thời gian tới.

6. Tư liệu khai thác từ ChatGPT, GEMINI.

Tham luận 14:

KINH NGHIỆM XÂY DỰNG VÀ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN CHUẨN ĐẦU RA VỀ ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT TRONG CÁC CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CỬ NHÂN LUẬT VÀ THẠC SỸ LUẬT CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

TS. Nguyễn Văn Hợi

Phó trưởng Phòng Đào tạo sau đại học, Trường Đại học Luật Hà Nội

Tóm tắt: *Theo quy định tại Quyết định số 678/QĐ-BGDĐT ngày 14 tháng 3 năm 2025 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành chuẩn chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật trình độ đại học, kiến thức về đạo đức nghề luật thuộc khối kiến thức bắt buộc, nằm trong chuẩn đầu ra về kiến thức của chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật trình độ đại học. Tuy nhiên, ở Trường Đại học Luật Hà Nội, việc xây dựng các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo nói chung, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật nói riêng đã được triển khai từ sớm, đặc biệt là từ năm 2011, đạo đức nghề luật là một trong các học phần được giảng dạy trong chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế. Từ đó đến nay, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật đã có nhiều thay đổi cả về quy trình xây dựng, cập nhật và nội dung. Bài viết tập trung phân tích các kinh nghiệm của Trường Đại học Luật Hà Nội trong việc xây dựng và triển khai thực hiện các chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật*.

Từ khoá: *Chuẩn đầu ra, đạo đức nghề luật, kinh nghiệm, Trường Đại học Luật Hà Nội.*

Đặt vấn đề:

Cùng với việc triển khai xây dựng chuẩn đầu ra các học phần trong chương trình đào tạo, việc xây dựng và triển khai thực hiện các chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật là một trong những nhiệm vụ quan trọng của các cơ sở đào tạo luật. Đặc biệt, từ khi Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quyết định số 678/QĐ-BGDĐT ngày 14 tháng 3 năm 2025 ban hành chuẩn chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật trình độ đại học, việc xây dựng chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật là yêu cầu bắt buộc đối với các chương trình đào tạo khối ngành pháp luật. Mặc dù vậy, việc triển khai xây dựng chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra của các học phần vẫn là vấn đề chưa thực sự được chú trọng tại nhiều cơ sở đào tạo. Hơn nữa, các chuẩn đầu ra được xây dựng chưa thực sự phù hợp nên khó triển khai trên thực tế. Một trong các nguyên nhân dẫn đến tình trạng này là do thiếu kinh nghiệm trong việc xây dựng và triển khai thực hiện các chuẩn đầu ra, trong đó có các chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật.

Trường Đại học Luật Hà Nội là một trong các cơ sở đào tạo luật hàng đầu của cả nước, đã triển khai xây dựng và tổ chức đào tạo các trình độ với nhiều chương trình đào tạo khác nhau. Trong đó, đạo đức nghề luật đã được xây dựng thành một học phần và được đưa vào giảng dạy từ năm 2011. Trải qua nhiều lần cập nhật, sửa đổi chương trình đào tạo theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo nói chung, các chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật nói riêng cũng có những thay đổi nhất định. Một trong những thay đổi lớn là từ việc ban hành các quy định riêng về các chuẩn đầu ra đối với từng chương trình đào tạo, đến nay các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo đã được tích hợp trong bản mô tả của từng chương trình đào tạo cụ thể. Bên cạnh đó, Trường Đại học Luật Hà Nội cũng có kinh nghiệm trong việc triển khai thực hiện các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo nói chung, chuẩn đầu ra về đạo đức nghề nghiệp nói riêng. Trong đó, chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật được triển khai ở nhiều hoạt động như: xây dựng đề cương các học phần; xây dựng ma trận thi, kiểm tra; xây dựng các quy chế đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ và tiến sĩ; quy chế thi, kiểm tra; quy định liên quan đến vấn đề liêm chính học thuật; ... Chính vì vậy, việc nghiên cứu quá trình xây dựng và triển khai thực hiện các chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật tại Trường Đại học Luật Hà Nội sẽ cung cấp cho các cơ sở đào tạo khối ngành pháp luật trong cả nước những kinh nghiệm quan trọng để triển khai tại đơn vị mình.

1. Khái quát chung quá trình xây dựng chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật tại Trường Đại học Luật Hà Nội

Ngày 05 tháng 9 năm 2011, Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội đã ban hành Quyết định số 1826/QĐ-ĐHLHN về việc ban hành chương trình thí điểm đào tạo hệ đại học chính quy trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế. Trong chương trình này, học phần đạo đức nghề luật là học phần được thiết kế trong nhóm các học phần tự chọn thuộc khối kiến thức giáo dục đại cương, với khối lượng gồm 2 tín chỉ.

Ngày 07 tháng 9 năm 2011, Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội đã ban hành Quyết định số 1836/QĐ-ĐHLHN về việc ban hành chuẩn đầu ra trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế. Trong đó, chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật chưa được cụ thể hoá mà chỉ được thể hiện qua một trong các yêu cầu về thái độ là "Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cần có của một luật gia".

Ngày 08/5/2012, Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội đã ban hành Quyết định số 1836/QĐ-ĐHLHN về việc ban hành chuẩn đầu ra trình độ đại học ngành Luật Kinh tế. Trong đó, chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật chưa được cụ thể hoá mà chỉ được thể hiện qua một trong các yêu cầu về thái độ là "Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cần thiết của một luật gia".

Ngày 29 tháng 9 năm 2014, Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội đã ban hành Quyết định số 2372/QĐ-ĐHLHN về việc ban hành chuẩn đầu ra đại

học dành cho Chương trình đào tạo đại học hệ chính quy chất lượng cao ngành luật theo hệ thống tín chỉ của Trường Đại học Luật Hà Nội. Trong đó, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật được xác định là một trong các chuẩn đầu ra về thái độ. Theo đó, sinh viên tốt nghiệp chương trình đào tạo cử nhân luật chất lượng

Ngày 16 tháng 5 năm 2017, Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội đã ban hành Quyết định số 1562/QĐ-ĐHLHN về việc ban hành chuẩn đầu ra đại học dành cho các chương trình đào tạo của Trường Đại học Luật Hà Nội[205]. Trong đó, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật được ghi nhận ở các chương trình đạo tạo trình độ đại học khối ngành pháp luật và chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ định hướng nghiên cứu và ứng dụng. Theo đó, sinh viên, học viên tốt nghiệp các chương trình đào tạo này phải có "Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cần thiết của một luật gia".

Ngày 09/10/2019, Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội đã ban hành Quyết định số 3773/QĐ-ĐHLHN về việc công bố chuẩn đầu ra trình độ đại học đối với các ngành/chương trình đào tạo của Trường Đại học Luật Hà Nội. Trong đó, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật được ghi nhận là chuẩn đầu ra về thái độ ở các ngành/chương trình đào tạo.

Ngày 29 tháng 12 năm 2020, Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội đã ban hành các Quyết định[206] về việc công bố chuẩn đầu ra Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ theo các định hướng/ngành đào tạo và chuẩn đầu ra chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ. Trong đó, các chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật đã không còn được tích hợp trong các chuẩn đầu ra.

Từ ngày 30/6/2021, các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo nói chung, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật nói riêng được tích hợp trong bản mô tả chương trình đào tạo mà không công bố ở quyết định riêng. Trong đó, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật được ghi nhận là một trong các chuẩn đầu ra về mức độ tự chủ và trách nhiệm cá nhân.

Từ ngày 08/7/2022, các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ và tiến sĩ của các ngành đào tạo được tích hợp trong bản mô tả chương trình đào tạo mà không công bố ở quyết định riêng. Trong đó, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật không được được ghi nhận trong các bản mô tả chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ, nhưng vẫn được đề cập trong các bản mô tả chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ.

Từ ngày 10/8/2023, Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội ban hành các quyết định về việc ban hành chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ định hướng nghiên cứu ở các ngành đào tạo. Trong tất cả các chương trình đào tạo này, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật lại tiếp tục được ghi nhận là một trong các chuẩn đầu ra về phẩn chất, năng lực tự chủ và trách nhiệm.

[205] Bao gồm các chương trình đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ và tiến sĩ.
[206] Từ Quyết định số 4850 đến số 4869 ngày 29/12/2020.

Ngày 20/3/2025, Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội ban hành các quyết định về việc ban hành chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ định hướng ứng dụng ngành Luật dân sự và tố tụng dân sự và ngành Luật kinh tế. Trong đó, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật lại tiếp tục được ghi nhận là một trong các chuẩn đầu ra thuộc các yêu cầu về mức độ tự chủ và trách nhiệm.

Như vậy, cho đến thời điểm hiện nay, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật được ghi nhận ở cả các chương trình đào tạo trình độ đại học và chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ. Tuy nhiên, học phần đạo đức nghề luật chỉ được giảng dạy trong chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế.

Hiện nay, theo quy định tại Quyết định số 678/QĐ-BGDĐT ngày 14 tháng 3 năm 2025 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành chuẩn chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật trình độ đại học, kiến thức về nghề luật và đạo đức nghề luật nằm trong chuẩn đầu ra về kiến thức của chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật trình độ đại học. Cũng theo Quyết định này, trong cấu trúc chương trình đào tạo, kiến thức về nghề luật và đạo đức nghề luật thuộc khối kiến thức bắt buộc trong thành phần cơ sở ngành cơ sở ngành và kiến thức ngành. Chính vì vậy, hiện tại Trường Đại học Luật Hà Nội đang triển khai rà soát, cập nhật các chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật tại Trường để phù hợp với Quyết định này. Cũng theo đó, nghề luật và đạo đức nghề luật trở thành học phần bắt buộc với thời lượng 2 tín chỉ, thuộc khối kiến thức bắt buộc cơ sở ngành của tất cả các chương trình đạo tạo khối ngành pháp luật trình độ đại học của Trường Đại học Luật Hà Nội[207] và đang chờ thông qua.

2. Kinh nghiệm trong xây dựng chuẩn đầu ra học phần đạo đức nghề luật tại Trường Đại học Luật Hà Nội

2.1. Cơ sở xây dựng chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật ở Trường Đại học Luật Hà Nội

2.1.1. Về cơ sở pháp lý

Việc xây dựng chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật của Trường được thực hiện trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật và chính sách quản lý giáo dục đại học, cụ thể gồm:

(1) Quy định của Luật Giáo dục đại học:

Luật Giáo dục đại học năm 2012 (được sửa đổi, bổ sung năm 2018 bởi Luật số 34/2018/QH14) không quy định cụ thể chi tiết về "chuẩn đầu ra" theo cách diễn đạt kỹ thuật như trong văn bản hướng dẫn chuyên ngành, nhưng có quy

[207] Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật.
Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Kinh tế.
Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế.
Chương trình đào tạo chất lượng cao trình độ đại học ngành Luật.
Chương trình đào tạo chất lượng cao trình độ đại học ngành Luật Kinh tế.

định khung và nguyên tắc liên quan đến chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo, bao gồm:

Một là, quy định về chuẩn đầu ra trong việc mở ngành đào tạo.

Trước khi khóa đầu tiên tốt nghiệp, chương trình đào tạo phải được đánh giá chất lượng; ngay sau khi khóa đầu tiên tốt nghiệp, chương trình đào tạo phải được kiểm định theo quy định của Luật này. Trường hợp không thực hiện đánh giá, kiểm định hoặc kết quả đánh giá, kiểm định không đạt yêu cầu, cơ sở giáo dục đại học phải có trách nhiệm cải tiến, nâng cao chất lượng đào tạo, bảo đảm chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo, bảo đảm quyền lợi cho người học, không được tiếp tục tuyển sinh ngành đào tạo đó cho đến khi đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng[208].

Hai là, quy định về chuẩn đầu ra trong việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh và tổ chức tuyển sinh.

Cơ sở giáo dục đại học tự xác định chỉ tiêu tuyển sinh; công bố công khai chỉ tiêu tuyển sinh, chất lượng đào tạo và các điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo, tỷ lệ có việc làm của sinh viên tốt nghiệp; bảo đảm chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo đã công bố[209].

Ba là, quy định về chuẩn đầu ra được tích hợp trong quy định về chương trình đào tạo.

Chương trình đào tạo bao gồm mục tiêu, khối lượng kiến thức, cấu trúc, nội dung, phương pháp và hình thức đánh giá đối với môn học, ngành học, trình độ đào tạo, chuẩn đầu ra phù hợp với Khung trình độ quốc gia Việt Nam[210].

Bốn là, chuẩn đầu ra được tích hợp trong quy định về văn bằng giáo dục đại học.

Người học hoàn thành chương trình đào tạo, đạt chuẩn đầu ra của trình độ đào tạo theo quy định, hoàn thành nghĩa vụ, trách nhiệm của người học thì được hiệu trưởng cơ sở giáo dục đại học cấp văn bằng ở trình độ đào tạo tương ứng[211].

(2) Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam.

Mặc dù không phải văn bản quy định chi tiết về chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật, song Khung trình độ quốc gia Việt Nam quy định khá chi tiết về cấu trúc của chuẩn đầu ra nói chung và các yêu cầu về chuẩn đầu ra của từng bậc trình độ nói riêng. Trong đó:

Một là, xác định Khung trình độ quốc gia Việt Nam bao gồm 8 bậc, trong đó, bậc 6 là bậc đại học, bậc 7 là bậc thạc sĩ.

---

[208] Khoản 5 Điều 33 Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018).
[209] Điểm b khoản 1 Điều 34 Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018).
[210] Điểm a khoản 1 Điều 36 Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018).
[211] Khoản 2 Điều 38 Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018).

Hai là, xác định cấu trúc chung của chuẩn đầu ra trong mỗi bậc trình độ sẽ bao gồm 3 thành phần: (i) Kiến thức thực tế và kiến thức lý thuyết; (ii) Kỹ năng nhận thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp và kỹ năng giao tiếp, ứng xử; (iii) Mức độ tự chủ và trách nhiệm cá nhân trong việc áp dụng kiến thức, kỹ năng để thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn. Đây là căn cứ để các cơ sở đào tạo thiết kế cấu trúc của chuẩn đầu ra trong chương trình đào tạo cũng như trong từng học phần cụ thể.

Ba là, mô tả nội dung từng thành phần trong chuẩn đầu ra của mỗi bậc trình độ. Trong đó:

(i) Đối với bậc đào tạo đại học yêu cầu nội dung từng thành phần trong chuẩn đầu ra như sau:

- Các chuẩn đầu ra về kiến thức bao gồm: Kiến thức thực tế vững chắc, kiến thức lý thuyết sâu, rộng trong phạm vi của ngành đào tạo; Kiến thức cơ bản về khoa học xã hội, khoa học chính trị và pháp luật; Kiến thức về công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu công việc; Kiến thức về lập kế hoạch, tổ chức và giám sát các quá trình trong một lĩnh vực hoạt động cụ thể; Kiến thức cơ bản về quản lý, điều hành hoạt động chuyên môn;

- Các chuẩn đầu ra về kỹ năng bao gồm: Kỹ năng cần thiết để có thể giải quyết các vấn đề phức tạp; Kỹ năng dẫn dắt, khởi nghiệp, tạo việc làm cho mình và cho người khác; Kỹ năng phản biện, phê phán và sử dụng các giải pháp thay thế trong điều kiện môi trường không xác định hoặc thay đổi; Kỹ năng đánh giá chất lượng công việc sau khi hoàn thành và kết quả thực hiện của các thành viên trong nhóm; Kỹ năng truyền đạt vấn đề và giải pháp tới người khác tại nơi làm việc; chuyển tải, phổ biến kiến thức, kỹ năng trong việc thực hiện những nhiệm vụ cụ thể hoặc phức tạp; Có năng lực ngoại ngữ bậc 3/6 Khung năng lực ngoại ngữ của Việt Nam.

- Các chuẩn đầu ra về mức tự chủ và trách nhiệm bao gồm: Làm việc độc lập hoặc làm việc theo nhóm trong điều kiện làm việc thay đổi, chịu trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm đối với nhóm; Hướng dẫn, giám sát những người khác thực hiện nhiệm vụ xác định; Tự định hướng, đưa ra kết luận chuyên môn và có thể bảo vệ được quan điểm cá nhân; Lập kế hoạch, điều phối, quản lý các nguồn lực, đánh giá và cải thiện hiệu quả các hoạt động.

(ii) Đối với trình độ thạc sĩ yêu cầu nội dung từng thành phần trong chuẩn đầu ra như sau:

- Các chuẩn đầu ra về kiến thức bao gồm: Kiến thức thực tế và lý thuyết sâu, rộng, tiên tiến, nắm vững các nguyên lý và học thuyết cơ bản trong lĩnh vực nghiên cứu thuộc chuyên ngành đào tạo; Kiến thức liên ngành có liên quan; Kiến thức chung về quản trị và quản lý.

- Các chuẩn đầu ra về kỹ năng bao gồm: Kỹ năng phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu và thông tin để đưa ra giải pháp xử lý các vấn đề một cách khoa học; Có kỹ năng truyền đạt tri thức dựa trên nghiên cứu, thảo luận các vấn đề chuyên môn và khoa học với người cùng ngành và với những người khác; Kỹ năng tổ chức, quản trị và quản lý các hoạt động nghề nghiệp tiên tiến; Kỹ năng nghiên cứu phát triển và sử dụng các công nghệ một cách sáng tạo trong lĩnh vực học thuật và nghề nghiệp; Có trình độ ngoại ngữ tương đương bậc 4/6 Khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam.

- Các chuẩn đầu ra về mức tự chủ và trách nhiêm bao gồm: Nghiên cứu, đưa ra những sáng kiến quan trọng; Thích nghi, tự định hướng và hướng dẫn người khác; Đưa ra những kết luận mang tính chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn; Quản lý, đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn.

Có thể thấy rằng, Khung trình độ quốc gia Việt Nam là cơ sở quan trọng để các cơ sở đào tạo xây dựng các chuẩn đầu ra đối với các chương trình đạo tạo nói chung, với từng học phần nói riêng.

(3) Quy định của Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 6 năm 2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học (Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT)

Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT là văn bản quy định về chuẩn chương trình đào tạo, xây dựng, thẩm định và ban hành các chương trình đào tạo của các trình độ của giáo dục đại học gắn với chuẩn đầu ra. Trong đó, Thông tư này đã ghi nhận một số vấn đề quan trọng về chuẩn đầu ra, làm cơ sở để thiết kế chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra và các yêu cầu để đạt chuẩn đầu ra của chương trình đạo tạo như sau:

Thứ nhất, theo Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT thì chuẩn đầu ra là yêu cầu cần đạt về phẩm chất và năng lực của người học sau khi hoàn thành một chương trình đào tạo, gồm cả yêu cầu tối thiểu về kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm của người học khi tốt nghiệp[212].

Thứ hai, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo phải đảm bảo các yêu cầu cầu sau[213]:

(i) Phải rõ ràng và thiết thực, thể hiện kết quả học tập mà người tốt nghiệp cần đạt được về hiểu biết chung và năng lực cốt lõi ở trình độ đào tạo, những yêu cầu riêng của lĩnh vực, ngành đào tạo.

(i) Phải đo lường, đánh giá được theo các cấp độ tư duy làm căn cứ thiết kế, thực hiện và cải tiến nội dung và phương pháp giảng dạy; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và cấp văn bằng cho người học.

[212] Khoản 4 Điều 2 Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT
[213] Điều 5 Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT

(iii) Phải nhất quán với mục tiêu của chương trình đào tạo, thể hiện được sự đóng góp rõ nét đồng thời phản ánh được những yêu cầu mang tính đại diện cao của giới tuyển dụng và các bên liên quan khác.

(iv) Phải chỉ rõ bậc trình độ cụ thể và đáp ứng chuẩn đầu ra về kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm, năng lực cần thiết theo quy định cho bậc trình độ tương ứng theo Khung trình độ quốc gia Việt Nam.

(v) Phải bảo đảm tính liên thông với chuẩn đầu vào của trình độ đào tạo cao hơn (nếu có), đồng thời tạo cơ hội liên thông ngang giữa các chương trình cùng trình độ đào tạo, nhất là giữa các chương trình thuộc cùng nhóm ngành hoặc cùng lĩnh vực.

(vi) Phải được cụ thể hóa một cách đầy đủ và rõ nét trong chuẩn đầu ra của các học phần và thành phần trong chương trình đào tạo, đồng thời được thực hiện một cách có hệ thống qua liên kết giữa các học phần và các thành phần.

(vii) Phải đảm bảo tính khả thi, phù hợp với khối lượng chương trình để phần lớn người học đã đáp ứng chuẩn đầu vào có khả năng hoàn thành của chương trình đào tạo trong thời gian tiêu chuẩn.

Thứ ba, mỗi thành phần, học phần của chương trình đào tạo phải quy định mục tiêu, yêu cầu đầu vào và đầu ra, số tín chỉ và nội dung, đặc điểm chuyên môn; đóng góp rõ nét trong thực hiện mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo[214].

Thứ tư, phương pháp giảng dạy phải được thiết kế theo cách tiếp cận lấy người học làm trung tâm và chủ thể của quá trình đào tạo, thúc đẩy người học phát huy chủ động và nỗ lực tham gia các hoạt động học tập; định hướng hiệu quả để người học đạt được chuẩn đầu ra của mỗi học phần, mỗi thành phần và của cả chương trình đào tạo[215].

Thứ năm, việc đánh giá kết quả học tập của người học phải dựa trên chuẩn đầu ra, phải làm rõ mức độ đạt được của người học theo các cấp độ tư duy quy định trong chuẩn đầu ra của mỗi học phần, mỗi thành phần và chương trình đào tạo[216].

Thứ sáu, chuẩn chương trình phải quy định những yêu cầu tối thiểu về số lượng, cơ cấu, trình độ, năng lực, kinh nghiệm của đội ngũ giảng viên và nhân lực hỗ trợ để tổ chức giảng dạy và hỗ trợ người học nhằm đạt được chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo[217].

Thứ bảy, chương trình đào tạo phải được thiết kế dựa trên chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo; phải tích hợp giảng dạy kỹ năng với kiến thức; phải có ma trận các môn học hoặc học phần với chuẩn đầu ra, bảo đảm chuẩn đầu ra của

[214] Khoản 2 Điều 8 Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT.
[215] Khoản 1 Điều 9 Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT.
[216] Khoản 2 Điều 9 Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT.
[217] Khoản 1 Điều 10 Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT.

chương trình đào tạo được phân bổ và truyền tải đầy đủ thành chuẩn đầu ra của các môn học hoặc học phần[218].

Với các yêu cầu đặt ra đối với chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo như trên cho thấy việc xây dựng từng học phần trong chương trình đào tạo cũng phải dựa trên các chuẩn đầu ra. Đặc biệt chuẩn đầu ra của học phần cũng phải tương thích với chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT là văn bản quan trọng cho việc thiết kế chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo cũng như của từng học phần. Từ thời điểm thông tư này có hiệu lực thi hành, việc thiết kế chương trình đào tạo và các chuẩn đầu ra ở các cơ sở đào tạo phải dựa trên Thông tư này.

(4) Quyết định số 678/QĐ-BGDĐT ngày 14 tháng 3 năm 2025 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành chuẩn chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật trình độ đại học (Quyết định số 678/QĐ-BGDĐT).

Có thể thấy rằng Quyết định số 678/QĐ-BGDĐT là văn bản quan trọng, cụ thể hoá các quy định của Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT đối với chuẩn chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật trình độ đại học. Đồng thời, đây cũng là văn bản quy định chi tiết hơn cả về đạo đức nghề luật. Cụ thể:

(i) Theo Quyết định này, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật cũng bao gồm 3 thành phần là chuẩn đầu ra về kiến thức, chuẩn đầu ra về kỹ năng và chuẩn đầu ra về mức độ tự chủ và trách nhiệm. Trong đó, đạo đức nghề luật vừa thuộc nhóm chuẩn đầu ra về kiến thức, vừa thuộc nhóm chuẩn đầu ra về mức tự chủ và trách nhiệm[219].

(ii) Theo Quyết định này, mỗi thành phần, học phần của chương trình đào tạo phải quy định mục tiêu, yêu cầu đầu vào và đầu ra, số tín chỉ và nội dung, đặc điểm chuyên môn; đóng góp rõ ràng trong thực hiện mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. Chuẩn đầu ra của các học phần cụ thể hóa một cách đầy đủ, rõ nét chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo tương ứng.

(iii) Các yêu cầu khác để có thể đạt chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo còn bao gồm yêu cầu về phương pháp giảng dạy, yêu cầu về đánh giá kết quả học tập, yêu cầu về cơ sở vật chất và học liệu.

2.1.2. Cơ sở thực tiễn

Ngoài các cơ sở pháp lý như đề cập ở trên, việc xây dựng chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật ở Trường Đại học Luật Hà Nội còn dựa trên các vấn đề khác từ thực tiễn hoạt động giảng dạy bao gồm:

Thứ nhất, các Quyết định của Hiệu trưởng về việc ban hành chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo. Tuy nhiên, từ năm 2021, chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo được tích hợp vào bản môn tả các chương trình đào tạo mà không

[218] Điểm đ khoản 3 Điều 17 Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT.
[219] Xem tiểu mục 2.2 mục 2 Quyết định số 678/QĐ-BGDĐT

tách riêng các quyết định về chuẩn đầu ra. Việc xây dựng chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật phải gắn với chuẩn đầu ra của cả chương trình đào tạo. Việc thiết kế chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật có thể nằm ở chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo, cũng có thể nằm trong từng học phần có liên quan, song phải đảm bảo chuẩn đầu ra của học phần góp phần đạt được chuẩn đầu ra nào của chương trình đào tạo. Ví dụ, từ năm 2011, Trường Đại học Luật Hà Nội bắt đầu đào tạo cử nhân Luật Thương mại quốc tế, trong chương trình đào tạo cử nhân Luật Thương mại quốc tế có học phần đạo đức nghề luật được coi là học phần cụ thể hoá chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật trong chương trình đào tạo.

Thứ hai, việc xây dựng các chuẩn đầu ra nói chung, chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật nói riêng còn xuất phát từ các yêu cầu phản ánh sứ mạng, tầm nhìn của Trường Đại học Luật Hà Nội. Với tầm nhìn đến năm 2030, Trường Đại học Luật Hà Nội trở thành cơ sở giáo dục đại học định hướng nghiên cứu, việc phát triển các phương thức thi, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học thông qua các bài tiểu luận mang tính học thuật cao, song phải gắn với đạo đức và liêm chính học thuật. Điều này được ghi nhận cụ thể trong các yêu cầu quy cách trình bày khoá luận[220] và quy định đối với luận văn/đề án tốt nghiệp trình độ thạc sĩ[221].

Thứ ba, khuyến nghị của đoàn đánh giá ngoài trong việc sử dụng thang bloom[222]. Sau khi nghiên cứu báo cáo tự đánh giá các chương trình đào tạo trình độ đại học và thạc sĩ định hướng nghiên cứu, đoàn đánh giá ngoài đã đưa ra một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện các báo cáo này. Trong đó có các khuyến nghị liên quan đến việc sử dụng thang đo bloom khi xây dựng các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra của học phần. Những khuyến nghị này là cơ sở quan trọng để Trường Đại học Luật Hà Nội rà soát, cập nhật, chỉnh sửa các chuẩn đầu ra cho phù hợp.

Thứ tư, dựa trên kinh nghiệm của một số cơ sở đào tạo trong nước và quốc tế. Trong quá trình xây dựng chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo nói chung, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật nói riêng, Trường Đại học Luật Hà Nội có tham khảo kinh nghiệm xây dựng chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo của một số cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài như Hoa Kỳ,

---

[220] Mục 3 PHỤ LỤC 1 (QUY CÁCH TRÌNH BÀY KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP) của Quy định về thực hiện khoá luận tốt nghiệp đối với sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội (*Ban hành kèm theo Quyết định số 2623/QĐ-ĐHLHN ngày 21 tháng 10 năm 2024 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội*);

[221] Tiểu mục 1.1 mục 1 PHỤ LỤC 5 - QUY ĐỊNH VỀ NỘI DUNG VÀ HÌNH THỨC CỦA LUẬN VĂN/ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP (*Ban hành kèm theo Quyết định số 3471/QĐ-ĐHLHN ngày 15 tháng 10 năm 2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội*)

[222] Thang đo Bloom là công cụ phân loại mục tiêu học tập theo sáu cấp độ nhận thức, từ thấp đến cao: Nhớ, Hiểu, Áp dụng, Phân tích, Đánh giá và Sáng tạo. Trong đào tạo cử nhân luật, đặc biệt về đạo đức nghề nghiệp, việc sử dụng thang Bloom giúp xác định rõ mức độ năng lực tư duy cần đạt, từ nhận biết quy tắc đến phân tích và xử lý tình huống đạo đức. Thang này hỗ trợ xây dựng chuẩn đầu ra có thể đo lường được, tránh hình thức. Việc áp dụng đúng thang Bloom còn giúp thiết kế phương pháp giảng dạy và đánh giá phù hợp. Nhờ đó, người học không chỉ biết đạo đức nghề luật mà còn có khả năng thực hành và phản biện trong thực tiễn.

Anh, Pháp, Thuỵ Điển, Nga, Trung Quốc, Singapore. Ví dụ, trong chương trình đào tạo ngành luật ở Anh, sinh viên năm cuối của chương trình cử nhân còn học các học phần kỹ năng bổ trợ khác như kỹ năng nghiên cứu pháp lý (Legal Methods), kỹ năng pháp lý (Legal Skills) và môn Đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp (Legal ethics and professional responsibility)[223].

2.2. Quy trình xây dựng chuẩn đầu ra học phần đạo đức nghề luật tại Trường Đại học Luật Hà Nội

Trường Đại học Luật Hà Nội không xây dựng quy trình riêng về việc xây dựng và công bố các chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo mà thực hiện theo hướng dẫn trong Công văn số 2196/BGDĐT-GDĐH ngày 22/4/2010 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc hướng dẫn xây dựng và công bố chuẩn đầu ra ngành đào tạo. Cụ thể như sau:

Bước 1. Hiệu trưởng thành lập Ban chỉ đạo xây dựng và công bố chuẩn đầu ra của trường. Thành phần gồm: Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng phụ trách đào tạo, Trưởng phòng Tài chính - Quản trị, Trưởng phòng Đào tạo đại học (với các chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo trình độ đại học), Trưởng phòng Đào tạo sau đại học (với các chuẩn đầu ra chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ), Trưởng phòng Khoa học và công nghệ, Trưởng các Khoa, Trưởng các bộ môn, các chuyên gia thuộc bộ môn hoặc đại diện các khoa khác đối với một số ngành đào tạo mang tính liên ngành, đại diện các nhà tuyển dụng (sử dụng lao động).

Bước 2. Ban chỉ đạo xây dựng và công bố chuẩn đầu ra tổ chức các phiên họp, thảo luận và thống nhất về mục tiêu, nội dung, cấu trúc, kế hoạch thời gian, cách thức triển khai, các nguồn lực và giao nhiệm vụ cho các khoa xây dựng chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo thuộc quản lý của phòng, khoa chuyên môn.

Bước 3. Các khoa tổ chức xây dựng dự thảo chuẩn đầu ra, tổ chức hội thảo rộng rãi để lấy ý kiến đóng góp của các nhà quản lý, các nhà khoa học, giảng viên, các nhà tuyển dụng lao động, cựu sinh viên,… và hoàn thiện chuẩn đầu ra của từng ngành đào tạo.

Bước 4. Các khoa gửi dự thảo chuẩn đầu ra để lấy ý kiến phản hồi từ các nhà tuyển dụng, doanh nghiệp, cựu sinh viên…

Bước 5. Hội đồng khoa học – đào tạo khoa bổ sung, hoàn thiện dự thảo chuẩn đầu ra ngành đào tạo trên cơ sở thu thập và phân tích ý kiến phản hồi từ các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng, các cựu sinh viên… và báo cáo Hội đồng khoa học - đào tạo trường.

---

[223] Chương trình đào tạo cử nhân Luật tại Trường Đại học Kent, https://www.kent.ac.uk/courses/undergraduate/327/law-and-economics#!structure, truy cập ngày 02/6/2025. Chương trình đào tạo cử nhân Luật tại Trường Đại học Westminster, https://www.westminster.ac.uk/courses/subjects/law/undergraduate-courses., truy cập ngày 02/6/2025.

Bước 6. Hội đồng Khoa học - Đào tạo trường tổ chức hội thảo, lấy ý kiến đóng góp cho dự thảo chuẩn đầu ra của tất cả các ngành đào tạo.

Bước 7. Công bố dự thảo chuẩn đầu ra các ngành đào tạo trên trang Web của trường để cán bộ quản lý, các nhà khoa học, giảng viên, sinh viên, các nhà tuyển dụng, cựu sinh viên, các trường/khoa cùng khối ngành,… trong và ngoài trường cho ý kiến đóng góp.

Bước 8. Tiếp thu, hoàn thiện và Hiệu trưởng ký công bố chuẩn đầu ra các ngành đào tạo của trường thông qua website của trường, sổ tay sinh viên, sổ tay cán bộ giảng viên, tờ rơi; công bố cho xã hội thông qua báo chí và gửi văn bản báo cáo Bộ Giáo dục và Đào tạo (qua Vụ Giáo dục Đại học, Cục Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục).

Bước 9. Rà soát, điều chỉnh và bổ sung định kỳ chuẩn đầu ra

Chuẩn đầu ra phải được rà soát, điều chỉnh và bổ sung định kỳ, nhằm đáp ứng kịp thời yêu cầu ngày càng cao của xã hội, của người sử dụng lao động. Hằng năm, nhà trường rà soát, điều chỉnh chuẩn đầu ra cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn, sự phát triển của khoa học, công nghệ và đặc biệt là đáp ứng nhu cầu xã hội, yêu cầu của các nhà tuyển dụng theo từng thời kỳ.

3. Kinh nghiệm triển khai thực hiện chuẩn đầu ra học phần đạo đức nghề luật tại Trường Đại học Luật Hà Nội

Tại Trường Đại học Luật Hà Nội, các chuẩn đầu ra các học phần trong các chương trình đào tạo nói chung, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật nói riêng được triển khai thông qua nhiều nội dung, hoạt động khác nhau, bao gồm:

Thứ nhất, *thực hiện chuẩn đầu ra trong xây dựng đề cương học phần*

Để người học có thể đạt được các chuẩn đầu ra theo kỳ vọng, ngay trong đề cương học phần đã phải tích hợp chuẩn đầu ra bằng các mục tiêu nhận thức của học phần. Đồng thời, phải tích hợp chuẩn đầu ra của học phần vào chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. Đây là yêu cầu bắt buộc đối với tất cả các đề cương học phần do các Bộ môn đảm nhiệm. Mẫu đề cương sẽ do Phòng Đảm bảo chất lượng đào tạo và Khảo thí xây dựng và cung cấp cho các Bộ môn.

Hiện tại, học phần đạo đức nghề luật thuộc Chương trình đạo tạo trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế của Trường Đại học Luật Hà Nội. Trong đề cương học phần này, chuẩn đầu ra được thiết kế theo 3 nhóm là chuẩn đầu ra về kiến thức (bao gồm 9 chuẩn đầu ra), chuẩn đầu ra về kỹ năng (bao gồm 3 chuẩn đầu ra) và chuẩn đầu ra về năng lực tự chủ và tự chịu trách nhiệm (bao gồm 5 chuẩn đầu ra).

Ngoài ra, trong đề cương học phần cũng thể hiện rõ các chuẩn đầu ra của học phần đạo đức nghề luật đáp ứng các chuẩn đầu ra nào của chương trình đào

tạo. Nội dung này được thể hiện rõ trong ma trận các chuẩn đầu ra của học phần đáp ứng chuẩn đầu ra của Chương trình đào tạo (xem hình dưới đây).

CĐR CỦA HỌC PHẦN	CHUẨN KIẾN THỨC CỦA CTĐT		CHUẨN KỸ NĂNG CỦA CTĐT					CHUẨN NĂNG LỰC CỦA CTĐT							
	K11	K12	S20	S28	S29	S30	S31	T32	T33	T34	T35	T36	T37	T38	T39
K1	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
K2	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
K3	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
K4	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
K5	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
K6	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
K7	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
K8	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
K9	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
S10	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
S11	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
S12	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
T13								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
T14								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
T15								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
T16								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
T17								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Thứ hai, lồng ghép chuẩn đầu ra liên quan đến đạo đức nghề luật trong quy chế thi, kiểm tra

Hiện nay ở Trường Đại học Luật Hà Nội, việc tổ chức thi, kiểm tra đối với các học phần trong chương trình đào tạo không chỉ tuân theo các quy định có liên quan trong quy chế đào tạo các trình độ đại học và thạc sĩ mà còn được ghi nhận cụ thể trong các quy chế thi tổ chức thi kết thúc học phần (trực tiếp và trực tuyến). Quy chế thi, kiểm tra là một công cụ thể chế hóa chuẩn đầu ra về đạo đức nghề nghiệp, thông qua việc đưa ra các quy định nghiêm ngặt về chống gian lận trong thi cử: sinh viên bị phát hiện vi phạm như mang tài liệu trái phép, trao đổi bài, đạo văn trong bài thi sẽ bị xử lý kỷ luật, từ cảnh cáo đến đình chỉ học tập tùy theo mức độ. Những quy định này nhằm phòng ngừa và xử lý hành vi gian lận trong kiểm tra, thi cử như đạo văn, quay cóp, sử dụng tài liệu trái phép… nhằm hình thành thói quen trung thực và ý thức tự chịu trách nhiệm - một trong các chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật đã được ghi nhận trong đề cương học phần.

Thứ ba, lồng ghép chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật trong xây dựng ma trận thi, kiểm tra

Trong các chương trình đào tạo khối ngành pháp luật, chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật không chỉ là nền tảng hình thành bản lĩnh chính trị và thái độ nghề nghiệp đúng đắn, mà còn là tiêu chí phản ánh mức độ hoàn thiện năng lực hành

nghề của sinh viên luật. Tại Trường Đại học Luật Hà Nội, trong quá trình xây dựng ma trận thi, kiểm tra, các câu hỏi được thiết kế không chỉ phản ánh các mục tiêu nhận thức mà còn phản ánh các chuẩn đầu ra của từng học phần. Đối với các chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật, việc lồng ghép có thể được thực hiện qua các dạng câu hỏi tình huống, tình huống giả định hoặc câu hỏi mở, nhằm kiểm tra khả năng vận dụng kiến thức vào việc xử lý các vấn đề pháp lý có yếu tố đạo đức. Chẳng hạn, trong các học phần Luật Dân sự, Luật tố tụng dân sự, và các học phần kỹ năng của luật sư, ..., câu hỏi có thể yêu cầu sinh viên nhận định về hành vi của luật sư trong một vụ án, phân tích đúng sai về mặt đạo đức nghề nghiệp và đề xuất hướng xử lý.

Thứ tư, lồng ghép chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật trong các yêu cầu đối với vấn đề liêm chính học thuật trong luận văn thạc sĩ, đề án thạc sĩ

Hiện nay, việc tuyển sinh và đào tạo trình độ thạc sĩ tại Trường Đại học Luật Hà Nội được thực hiện theo quy định của Thông tư số 23/2021/TT-BGDĐT ngày 30 tháng 8 năm 2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ thạc sĩ, và Quyết định số 3471/QĐ-ĐHLHN ngày 15 tháng 10 năm 2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội về việc banh hành quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ thạc sĩ. Trong các quy chế này, vấn đề liêm chính học thuật được ghi nhận cụ thể. Đặc biệt là tại Phụ lục số 5 - quy định về nội dung và hình thức của luận văn/đề án tốt nghiệp (*Ban hành kèm theo Quyết định số 3471/QĐ-ĐHLHN ngày 15 tháng 10 năm 2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội*) đã quy định rằng "*Luận văn/đề án tốt nghiệp phải tuân thủ các quy định của Trường về liêm chính học thuật và quy định hiện hành của pháp luật về sở hữu trí tuệ. Việc sử dụng hoặc trích dẫn kết quả nghiên cứu của người khác hoặc của đồng tác giả phải được dẫn nguồn đầy đủ, rõ ràng tại vị trí trích dẫn và tại danh mục tài liệu tham khảo. Kết quả nghiên cứu trong luận văn/đề án tốt nghiệp phải là kết quả lao động của chính tác giả, chưa được người khác công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào*". Việc lồng ghép chuẩn đầu ra đạo đức vào yêu cầu về liêm chính học thuật không chỉ nâng cao chất lượng nghiên cứu mà còn là một bước thiết thực trong việc hình thành bản sắc nghề nghiệp và đạo đức công vụ cho học viên sau đại học trong lĩnh vực luật học.

Thứ năm, hiện thực hoá các chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật thông qua phần mềm quét đạo văn.

Theo các quy định về đào tạo trình độ thạc sĩ đang được áp dụng tại Trường Đại học Luật Hà Nội, học viên cao học chỉ được bảo vệ luận văn/đề án tốt nghiệp nếu toàn văn luận văn/đề án được tra soát qua phần mềm chống đạo văn, với tỉ lệ trùng lặp dưới 30%. Trường hợp tỉ lệ trùng lặp trên 30% thì học viên phải chỉnh sửa luận văn/đề án và gửi về Phòng Đào tạo sau đại học để tiến hành tra soát lại. Trường hợp tra soát lại mà tỉ lệ trùng lặp vẫn trên 30% thì học viên

phải chỉnh sửa và bảo vệ luận văn/đề án cùng với khoá sau. Việc sử dụng phần mềm kiểm tra đạo văn vào quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ không chỉ góp phần kiểm soát chất lượng đào tạo mà còn là một bước hiện thực hóa các tiêu chí đạo đức nghề luật trong thực tiễn giáo dục đại học.

Thứ sáu, rà soát, điều chỉnh chuẩn đầu ra đầu ra đạo đức nghề luật thông qua việc khảo sát ý kiến các bên liên quan.

Như đã chỉ ra ở trên, việc xây dựng các chuẩn đầu ra đối với các chương trình đào tạo trình độ đại học và trình độ thạc sĩ tại Trường Đại học Luật Hà Nội hoàn toàn tuân thủ hướng dẫn trong Công văn số 2196/BGDĐT-GDĐH ngày 22/4/2010 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc hướng dẫn xây dựng và công bố chuẩn đầu ra ngành đào tạo. Trong đó, việc lấy ý kiến phản hồi của các bên liên quan về các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo là nội dung quan trọng trong quy trình xây dựng các chuẩn đầu ra.

Đối với các chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật, việc lấy ý kiến các bên liên quan giúp nhà trường xác định rõ những giá trị đạo đức nghề nghiệp nào đang được xã hội kỳ vọng ở người hành nghề luật, từ đó xây dựng nội dung, phương pháp giảng dạy và tiêu chí đánh giá phù hợp. Đồng thời, phản hồi từ các đơn vị tuyển dụng hoặc cơ quan sử dụng lao động giúp kiểm nghiệm tính hiệu quả của việc giáo dục đạo đức nghề nghiệp trong quá trình đào tạo, qua đó điều chỉnh các hoạt động kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất nghề nghiệp toàn diện cho người học. Việc tổ chức các buổi tọa đàm, khảo sát, hội thảo góp ý chương trình với sự tham gia của các bên liên quan cũng là hình thức hữu hiệu để lồng ghép chuẩn đầu ra đạo đức vào quá trình xây dựng, triển khai và hoàn thiện chương trình đào tạo luật.

Thứ bảy, các chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật được hoàn thiện trên cơ sở ý kiến của đoàn đánh giá ngoài đối với các chương trình đào tạo.

Trường Đại học Luật Hà Nội là một trong những cơ sở đào tạo đã trải qua quá trình kiểm định chất lượng cơ sở đào tạo và kiểm định 4 chương trình đào tạo trình độ đại học và 7 chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ theo định hướng nghiên cứu. Trong quá trình kiểm định, đoàn đánh giá ngoài cũng đưa ra nhiều ý kiến góp ý đối với báo cáo tự đánh giá của Trường, trong đó cũng có những ý kiến liên quan đến nội dung các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo cũng như chuẩn đầu ra của các học phần có liên quan.

Việc lồng ghép chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật vào quá trình đánh giá chất lượng chương trình - thông qua ý kiến và khuyến nghị của đoàn đánh giá ngoài – là một bước quan trọng để hiện thực hóa giá trị cốt lõi của nghề luật: đạo đức và trách nhiệm xã hội. Việc tiếp thu các khuyến nghị từ đoàn đánh giá ngoài không chỉ giúp Trường Đại học Luật Hà Nội nâng cao chất lượng chương trình mà còn tạo điều kiện củng cố và lan tỏa chuẩn mực đạo đức nghề luật trong toàn

bộ hệ thống đào tạo, qua đó đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của nền pháp lý và xã hội pháp quyền.

Thứ tám, thực hiện chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật thông qua việc tăng cường hoạt động thực tiễn của người học.

Trong các chương trình đào tạo trình độ đại học và các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ theo định hướng ứng dụng ở Trường Đại học Luật hà Nội, thực tập chuyên môn là một học phần bắt buộc mà người học phải thực hiện. Thông qua việc hoàn thiện học phần thực tập chuyên môn với việc tiếp cận các hoạt động thực tiễn tại các văn phòng luật sư, tòa án, viện kiểm sát, uỷ ban nhân dân, ... người học sẽ có được các trải nghiệm thực tiễn liên quan đến các kiến thức đã được tiếp cận tại Trường. Bên cạnh đó, người học có cơ hội để thể hiện việc đáp ứng các yêu cầu cần đạt được liên quan đến các chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật trong hoạt động thực tế.

Bên cạnh đó, Trường Đại học Luật Hà Nội cũng tổ chức các hoạt động trải nghiệm thực tế, khuyến khích sinh viên vào các hoạt động tư vấn pháp luật miễn phí, các hoạt động hỗ trợ cộng đồng, các cuộc thi học thuật, ... để nâng cao kiến thức chuyên môn và góp phần rèn luyện trách nhiệm đạo đức nghề nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật của Trường Đại học Luật Hà Nội.

2. Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Kinh tế của Trường Đại học Luật Hà Nội;

3. Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Luật Thương mại quốc tế của Trường Đại học Luật Hà Nội.

4. Chương trình đào tạo chất lượng cao trình độ đại học ngành Luật của Trường Đại học Luật Hà Nội;

5. Chương trình đào tạo chất lượng cao trình độ đại học ngành Luật Kinh tế của Trường Đại học Luật Hà Nội.

6. Chương trình đào tạo cử nhân Luật tại Trường Đại học Kent, xem tại website: https://www.kent.ac.uk/courses/undergraduate/327/law-and-economics#!structure.

7. Chương trình đào tạo cử nhân Luật tại Trường Đại học Westminster, xem tại website: https://www.westminster.ac.uk/courses/subjects/law/undergraduate-courses.

8. Các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ các ngành của Trường Đại học Luật Hà Nội.

9. Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018).

10. Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 6 năm 2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học.

11. Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam.

12. Quyết định số 678/QĐ-BGDĐT ngày 14 tháng 3 năm 2025 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành chuẩn chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật trình độ đại học.

13. Quyết định số 2623/QĐ-ĐHLHN ngày 21 tháng 10 năm 2024 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội.

14. Quyết định số 3471/QĐ-ĐHLHN ngày 15 tháng 10 năm 2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội.

15. Các Quyết định ban hành chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo của Hiệu trưởng Trường Đại học Luật Hà Nội (từ Quyết định số 4850 đến số 4869 ngày 29/12/2020).

Tham luận 15:

KINH NGHIỆM XÂY DỰNG VÀ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN CHUẨN ĐẦU RA VỀ ĐẠO ĐỨC NGHỀ LUẬT TRONG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CÁC CHỨC DANH TƯ PHÁP

PGS.TS. Nguyễn Minh Hằng
Phó Giám đốc Học viện Tư pháp

***Tóm tắt*:** *Chuẩn đầu ra là quy định về nội dung kiến thức chuyên môn; kỹ năng thực hành, khả năng nhận thức công nghệ và giải quyết vấn đề; công việc mà người học có thể đảm nhận sau khi tốt nghiệp và các yêu cầu đặc thù khác đối với từng trình độ, ngành đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp. Sau hơn 27 năm[224] thực hiện chức năng, nhiệm vụ đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp, Học viện Tư pháp đã khẳng định được vị thế, thương hiệu của cơ sở đào tạo nghề luật ở Việt Nam. Bài viết khái quát về các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp (gọi tắt là đào tạo nghề luật), kinh nghiệm xây dựng và triển khai thực hiện chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật trong trong các chương trình đào tạo nghề luật.*

Từ khóa: *Kinh nghiệm, xây dựng và triển khai, chuẩn đầu ra, đạo đức nghề luật, chương trình đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp.*

Đặt vấn đề:

Một trong các nhiệm vụ trọng tâm được khẳng định trong Nghị quyết 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới (Nghị quyết 66-NQ/TW) là:"*Xây dựng giải pháp đột phá nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật*"; và "*Xây dựng chuẩn đào tạo đối với các chức danh tư pháp và bổ trợ tư pháp*" trong đó chuẩn đầu ra là một trong các cấu phần của chuẩn đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp. Cho đến thời điểm hiện nay, mặc dù chưa có các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh trực tiếp về xây dựng chuẩn đầu ra chương trình đào tạo các chức danh tư pháp nhưng ngay từ chương trình đầu tiên[225] về đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp[226], Học viện Tư pháp đã định hướng việc xác định chuẩn đầu ra là một trong những cơ sở để xây dựng và thực hiện chương trình từ kết cấu, nội dung, cách thức tổ chức thực hiện, triển khai phương pháp giảng dạy đến hình thức kiểm tra đánh

[224] Ngày 11/02/1998, Trường Đào tạo các chức danh Tư pháp được thành lập theo Quyết định số 34/1998/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Ngày 25/02/2004, Học viện Tư pháp được thành lập trên cơ sở Trường Đào tạo các chức danh Tư pháp theo Quyết định số 23/2004/QĐ-TTg.
[225] Chương trình đào tạo nghiệp vụ xét xử năm 1998.
[226] Phạm vi bài viết gọi chung là các chức danh tư pháp.

giá… Từ việc tổng kết kinh nghiệm thực tiễn xây dựng và triển khai thực hiện các chương trình đào tạo nghề luật, bài viết đề xuất giải pháp để xây dựng, triển khai có hiệu quả chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật trong các chương trình đào tạo này.

1. Khái quát về đặc thù các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp và đạo đức nghề luật, giáo dục đạo đức nghề luật

Theo cách hiểu truyền thống, nghề luật hiện được xác định trên phạm vi rộng và hẹp. Với khái niệm rộng, nghề luật là nghề liên quan đến luật. Với khái niệm hẹp, nghề luật là nghề liên quan đến pháp luật trong lĩnh vực tư pháp. "*Nghề luật là một nghề mà ở đó, những người hành nghề lấy pháp luật làm công cụ thực hiện các hoạt động pháp lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho cá nhân, tổ chức theo quy định của pháp luật và quy chế trách nhiệm nghề nghiệp, nhằm đảm bảo pháp chế và pháp quyền xã hội chủ nghĩa*"[227]. Nghề luật - nghề liên quan trực tiếp đến số phận con người, có sứ mệnh vinh quang là góp phần bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức, nhà nước, bảo vệ sự độc lập về tư pháp; góp phần phát triển kinh tế - xã hội, an ninh chính trị, an toàn xã hội, dân chủ, công bằng, thượng tôn pháp luật. Với tính chất hoạt động dựa trên pháp luật, trong khuôn khổ luật định và quy chế trách nhiệm nghề nghiệp, nghề luật mang tính nhân bản sâu sắc gắn với số phận của con người.

Nếu như ở các nước tiên tiến, đào tạo kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp đối với các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp trước khi bổ nhiệm đã có lịch sử phát triển lâu đời, thì ở Việt Nam, mô hình mới này lần đầu tiên được triển khai thực hiện năm 1998 tại Trường Đào tạo các chức danh Tư pháp (tiền thân của Học viện Tư pháp) với xuất phát điểm ban đầu chỉ đào tạo chức danh Thẩm phán. Từ một chương trình đào tạo nghiệp vụ xét xử, đến nay, Học viện Tư pháp đã và đang triển khai 11 chương trình đào tạo cho 8 chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp.[228] Ngày 30/9/2022, Thủ tướng Chính phủ đã chính thức phê duyệt Đề án "*Tiếp tục xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn đào tạo các chức danh tư pháp*" bằng Quyết định số 1155/QĐ-TTg. Trong giai đoạn 2022 – 2025, Thủ tướng Chính phủ đã giao cơ quan chủ quản Đề án thực hiện xây dựng mới 05 chương trình đào tạo[229]; Giai đoạn từ năm 2026 đến năm 2030: đào tạo 09 chức danh mới[230] Bên cạnh các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp nêu trên, Học

[227] Học viện Tư pháp, *Đạo đức nghề luật*, Nxb. Tư pháp, 2011, tr. 26. Đồng chủ biên : PGS.TS. Nguyễn Văn Huyên, TS. Phan Chí Hiếu.

[228] Gồm các chức danh Thẩm phán, Kiểm sát viên, Luật sư, Công chứng viên, Chấp hành viên, Đấu giá viên, Thừa phát lại và Thư ký Toà án.

[229] Bao gồm: (1) Chương trình đào tạo đăng ký biện pháp bảo đảm; (2) Chương trình đào tạo thư ký thi hành án dân sự: (3) Chương trình đào tạo thẩm tra viên thi hành án dân sự; (4) Chương trình đào tạo trợ giúp viên pháp lý; (5) Chương trình đào tạo thư ký nghiệp vụ thừa phát lại.

[230] Bao gồm: (1) Thẩm tra viên thi hành án dân sự; (2) Thư ký thi hành án dân sự; (3) Đăng ký viên giao dịch bảo đảm; (4) Trợ giúp viên pháp lý; (5) Thư ký nghiệp vụ thừa phát lại; (6) Trọng tài viên thương mại; (7) hòa giải viên thương mại; (8) công chức tư pháp - hộ tịch; (9) Quản tài viên.

viện Tư pháp song hành với việc tiếp tục hoàn thiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp, đồng thời nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn của việc xây dựng mới các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về xây dựng pháp luật; các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu theo lĩnh vực pháp luật và theo kỹ năng nghiệp vụ đặc thù của các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp thực hiện Nghị quyết 66-NQ/TW nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới tập trung vào 04 trụ chính (1) Chuyển đổi số; (2) Chuyển đổi xanh; (3) Kinh tế tuần hoàn; (4) trí tuệ nhân tạo.

Kể từ khi trường đào tạo các chức danh Tư pháp được thành lập, thực sự là bước khởi đầu của hành trình hiện thực hóa ước mơ xây dựng cơ sở đào tạo nghề luật hàng đầu ở Việt Nam, đã đặt nền móng và mở ra mô hình đào tạo mới - đào tạo kỹ năng nghề trước khi bổ nhiệm để tạo nguồn chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp. Từ kết quả của hoạt động đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp đã hình thành tiêu chuẩn, điều kiện luật định và điều kiện này ngày càng được sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hơn trong các văn bản quy phạm pháp luật. Yêu cầu chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo gắn với chuẩn đạo đức, kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp - chuẩn đầu ra là một phần trong chuẩn đào tạo hướng tới mục đích ngày càng nâng cao năng lực thực hành nghề. Theo đó, để bổ nhiệm chức danh tư pháp và bổ trợ tư pháp, ngoài tiêu chuẩn tốt nghiệp cử nhân luật trở lên, còn phải có chứng chỉ đào tạo nghiệp vụ/đào tạo nghề theo từng chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp qua đó hình thành tiêu chuẩn chung, tiêu chuẩn đặc thù cho từng chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp[231] tạo nguồn bổ nhiệm có chất lượng và làm cơ sở cho việc đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ... cán bộ.

Đạo đức được nhận diện là một trong những hình thái ý thức xã hội, với hệ thống các quy tắc, chuẩn mực, nhằm điều chỉnh, đánh giá hành vi và cách con người ứng xử với người khác trong các quan hệ và lĩnh vực của đời sống xã hội. Đạo đức có nhiều dạng thức khác nhau, như đạo đức nghề nghiệp, đạo đức gia đình, đạo đức xã hội…, trong đó, đạo đức nghề nghiệp vốn gắn liền với hoạt động nghề nghiệp của một ngành nghề và một chủ thể hành nghề nhất định. Một cách tổng quan chung, đạo đức nghề nghiệp của các chức danh tư pháp là tổng thể các nguyên tắc, chuẩn mực, quy tắc đạo đức nghề nghiệp được thừa nhận chung và ban hành bởi chủ thể quản lý hoạt động nghề nghiệp, thông qua hình thức văn bản, bao gồm những quy tắc có tính bắt buộc hoặc tùy nghi, có tính chuẩn mực để định hướng, điều chỉnh, quy định thái độ, hành vi, cách ứng xử của một cá nhân trong mối quan hệ với môi trường làm việc và các chủ thể có liên quan đến hoạt động nghề nghiệp, chịu sự điều chỉnh của hệ thống thể chế đa

[231] Xem thêm Khoản 4 Điều 94 Luật Tổ chức Toà án nhân dân năm 2024; Khoản 3 Điều 75 Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân năm 2014; Điều 18 Luật Thi hành án dân sự năm 2008, sửa đổi, bổ sung năm 2014; Khoản 5 Điều 10 Luật Công chứng năm 2024; Điều 10 Luật Luật sư năm 2006, sửa đổi, bổ sung năm 2012; Khoản 3 Điều 10 Luật Đấu giá tài sản năm 2016, sửa đổi bổ sung năm 2024 …

ngành, đa lĩnh vực, bảo đảm thực hiện được sứ mệnh, chức năng và trách nhiệm nghề nghiệp, xứng đáng với sự tin cậy mà xã hội dành cho nghề luật. Những chuẩn mực về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp được xây dựng, tồn tại và phát triển qua các thời kỳ phát triển của các chức danh tư pháp trong xã hội, phù hợp với đặc điểm, bản chất, chức năng, sứ mệnh nghề nghiệp. Những chuẩn mực này được thể hiện trong từng nội dung, cách thức xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện chương trình đào tạo các chức danh tư pháp với các đặc điểm.

Thứ nhất, *đạo đức nghề nghiệp là những quy tắc mang tính chuẩn mực trong hành nghề.* Đạo đức nghề nghiệp được thể hiện trong nội dung chương trình đào tạo gắn liền và có mối quan hệ với quy tắc ứng xử[232] và văn hóa ứng xử nghề nghiệp[233], phù hợp với hình ảnh, vị thế của các chức danh tư pháp trong xã hội.

Thứ hai, *hệ thống quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp các chức danh tư pháp luôn được ghi nhận và thể hiện theo hình thức văn bản*. Hệ thống này bao gồm cả các quy tắc bắt buộc (phải làm và cấm không được làm) và những quy tắc có tính tùy nghi (nên làm, không nên làm dưới cả hai dạng thức hành động và không hành động)[234]. Cấu trúc hình thức của đạo đức nghề nghiệp các chức danh tư pháp gồm ý thức đạo đức nghề nghiệp là những nguyên tắc và chuẩn mực hành vi phù hợp mà các chức danh tư pháp dựa theo để hành động và quyết định. Đây chính là sự thể hiện thái độ nhận thức của các chức danh tư pháp đối với những hành vi của bản thân, dựa trên những quy chuẩn nghề nghiệp được quy định trong hình thức ghi nhận sự tồn tại của các chuẩn mực nghề nghiệp do chủ thể quản lý hoạt động nghề nghiệp đặt ra trước đó. Hành vi đạo đức của các chức danh tư pháp là cách mà theo đặc thù của từng chức danh tư pháp hành động/không hành động phù hợp với chuẩn mực mang tính quy tắc của đạo đức và ứng xử nghề nghiệp. Nội dung này được thể hiện trong từng bài học riêng về quy tắc đạo đức ứng xử nghề nghiệp, ngoài ra còn được lồng ghép trong thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn theo đặc thù nghề nghiệp.

Thứ ba, *đạo đức nghề nghiệp mang tính giáo dục cao, giáo dục đạo đức nghề nghiệp được xác định là một trong các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo các chức danh tư pháp*. Giáo dục đạo đức nghề nghiệp là quá trình xây dựng

---

[232] Sự lựa chọn phù hợp với quy tắc đạo đức trong từng trường hợp cụ thể khi hành nghề.

[233] Là sự chuyên nghiệp trong hành nghề, quan niệm và tư duy tích cực trong hành nghề, lối sống, cách ứng phó, xử lý mọi tình huống xảy ra trong hoạt động hành nghề và cuộc sống

[234] Các quy tắc này được ban hành theo đặc thù của từng chức danh tư pháp, ví dụ như: (1) Quyết định số 87/QĐ-HĐTC ngày 4/7/2018 của Hội đồng tuyển chọn giám sát thẩm phán quốc gia ban hành bộ quy tắc đạo đức và ứng xử của thẩm phán; (2) Quyết định số 21/QĐ-VKSNDTC ngày 7/2/2023 của Viện kiểm sát nhân dân tối cao ban hành quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của cán bộ kiểm sát; (3) Quyết định số 201/QĐ-HĐLSTQ, ngày 13 tháng 12 năm 2019 do Hội đồng Luật sư toàn quốc, Liên đoàn Luật sư Việt Nam ban hành Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luật sư Việt Nam; (4) Quyết định 148/QĐ-HĐCCVTQ ngày 11/03/2024 của Hội đồng công chứng viên toàn quốc ban hành Quy tắc đạo đức hành nghề công chứng (trước thời điểm này là Thông tư số 11/2012/TT-BTP ban hành Quy tắc đạo đức hành nghề công chứng); (5) Quyết định số 1577/QĐ-BTP ngày 20/10/2021 của Bộ trưởng Bộ Tư pháp về việc ban hành chuẩn mực đạo đức chấp hành viên…

và điều chỉnh hành vi hoạt động nghề nghiệp của từng chức danh tư pháp phù hợp với mục tiêu phát triển của nghề luật trong xã hội hiện hành. Quá trình này hướng vào việc hình thành và phát triển ở cá nhân người hành nghề tri thức, thái độ, cảm xúc, lòng yêu nghề và tinh thần trách nhiệm đối với nghề nghiệp. Giáo dục đạo đức nghề nghiệp là một hệ thống các hoạt động, giải pháp, trong đó trọng tâm là giải pháp về xây dựng, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo nghề luật nhằm hình thành, nuôi dưỡng những phẩm chất, tố chất nghề nghiệp phù hợp với chuẩn mực đạo đức và ứng xử nghề nghiệp phù hợp với từng đặc thù của chức danh tư pháp cho người học nghề, hiện thực hóa chuẩn đầu ra của chương trình, đó là người sẽ hành nghề có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, kỹ năng, năng lực thực hành nghề nghiệp.

Thứ tư, *đạo đức nghề nghiệp là tính tự nguyện, chủ động tiếp nhận, thực thi, tuân thủ các chuẩn mực đạo đức và ứng xử nghề nghiệp khi thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn được giao*. Cách đối nhân xử thế trong các mối quan hệ nghề nghiệp hướng đến và đảm bảo sự chuẩn mực, chuyên nghiệp trong hành nghề, trong tác phong làm việc, lối sống, lối sinh hoạt tại môi trường làm việc và cộng đồng xã hội. Biểu hiện chuyên nghiệp trong hành nghề rất đa dạng, thể hiện qua cách làm việc, mức độ tuân thủ nội quy, trang phục, cách cư xử với các chủ thể của hoạt động nghề nghiệp. Tôn trọng mọi người, cẩn trọng, tỷ mỉ, trung thực, mẫn cán trong công việc cũng là những biểu hiện của hành xử nghề nghiệp chuyên nghiệp. Những hành vi ứng xử phù hợp với đạo đức nghề nghiệp được xác định là sự lựa chọn thể hiện tư duy nghề nghiệp tích cực và chuyên nghiệp, dần hình thành và khẳng định qua quá trình hành nghề, trở thành thói quen nghề nghiệp không thể thiếu trong môi trường hành nghề chuyên nghiệp, thượng tôn pháp luật, vì công lý và lẽ công bằng.

Thứ năm, *đạo đức nghề nghiệp được rèn luyện thường xuyên trong hoạt động hành nghề.* Quá trình đào tạo nghề là giai đoạn đầu tiên rèn luyện đạo đức nghề nghiệp. Nghiên cứu những đặc điểm chính của đạo đức và ứng xử nghề nghiệp các chức danh tư pháp cho thấy, việc chuyển hóa các chuẩn mực từ văn bản vào hành vi, thái độ, cách đối nhân xử thế có tính chuẩn mực của người hành nghề diễn ra thường xuyên trong hoạt động hành nghề, đòi hỏi thông qua một quá trình giáo dục, tự giáo dục, tự giác ngộ, tự thấm nhuần bền bỉ, lâu dài. Đối với hoạt động đào tạo, quá trình tiếp cận hệ thống chuẩn mực đạo đức và ứng xử nghề nghiệp phải duy trì liên tục trong suốt khóa đào tạo nghề tại cơ sở đào tạo nghề luật và được tiếp nối ở giai đoạn tập sự hành nghề tại tổ chức hành nghề (giai đoạn đào tạo thực tiễn của quá trình dạy nghề) và quá trình hành nghề của các chức danh tư pháp.

2. Cơ sở xây dựng chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật trong các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp

Thứ nhất, *xác định mục đích xây dựng và công bố chuẩn đầu ra nói chung và chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật nói riêng trong các chương trình đào tạo*

các chức danh tư pháp đã và đang là một trong những giải pháp trọng tâm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Chất lượng được hiểu là sự phù hợp với đặc điểm về kỹ thuật hoặc tiêu chuẩn nhất định. Cách tiếp cận chất lượng này một mặt có lợi thế tạo cơ hội cho tất cả các cơ sở giáo dục đại học hướng tới chất lượng,[235] đồng thời phù hợp với cách tiếp cận Mạng lưới quốc tế các tổ chức đảm bảo chất lượng trong giáo dục đại học[236] đã đưa ra[237]. Về lý luận, chất lượng đào tạo nói chung, đào tạo nghề luật (các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp) nói riêng là khái niệm có tính chất tương đối, khi đánh giá chất lượng đào tạo phải đối chiếu, so sánh với một "thước đo" gọi là "chuẩn" nhưng "chuẩn" cũng chỉ có tính giai đoạn, trong những điều kiện nhất định nào đó, có thể thay đổi và theo xu hướng ngày càng nâng cao.[238] Chất lượng đào tạo là việc phát huy hiệu quả trong đáp ứng các mục tiêu đặt ra hay không và bằng cách nào, ngụ ý rằng có những tiêu chuẩn mà dựa vào đó hiệu quả thực hiện có thể được đo lường[239]. Vì vậy, ở từng thời kỳ, chuẩn đầu ra của chương trình cũng có sự điều chỉnh kịp thời nhằm phù hợp với từng giai đoạn phát triển của chương trình đào tạo, đồng thời là cam kết của Học viện Tư pháp về chất lượng đào tạo với xã hội, về năng lực của người học sau khi tốt nghiệp.

Trong suốt quá trình hình thành và phát triển, Học viện Tư pháp thực hiện nhiệm vụ đào tạo các chức danh tư pháp ở Việt Nam thì việc định hướng và triển khai thực hiện nhiệm vụ rèn luyện bản lĩnh nghề nghiệp/bản lĩnh chính trị, giáo dục đạo đức và ứng xử nghề nghiệp của các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp luôn gắn với đào tạo kỹ năng hành nghề theo đặc thù của từng chương trình đào tạo. Xác định mục tiêu của chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật trong các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp là một nội dung quan trọng của chương trình đào tạo. Mục tiêu này nêu rõ kỳ vọng của cơ sở đào tạo nghề luật về năng lực, triển vọng của người tốt nghiệp chương trình đào tạo, thể hiện định hướng đào tạo năng lực thực hành nghề, kết quả học tập mà người tốt nghiệp chương trình đào tạo cần đạt được về hiểu biết, năng lực cốt lõi, yêu cầu riêng của từng lĩnh vực, ngành đào tạo. Chuẩn đầu ra nói chung và chuẩn đầu ra về đạo đức nghề nghiệp nói riêng phải đo lường, đánh giá được theo cấp độ tư duy để làm căn cứ thiết kế, thực hiện, cải tiến nội dung và phương pháp giảng dạy; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập – cấp chứng chỉ tốt nghiệp chương trình đào tạo các chức danh tư pháp.

---

[235] Diana Green (editor) (1994), tlđd, p. 25.

[236] International Network of Quality Assurance Agencies in Higher Education (viết tắt là INQAAHE).

[237] INQAAHE, *International Standards and Guidelines for Quality Assurance in Tertiary Education,* 2022 Edition, https://www.inqaahe.org/international -standards-and-guidelines-quality-assurance-higher-education-isgs, truy cập 25/5/2023.

[238] Vũ Trọng Rỹ (2020), "Quan niệm về chất lượng và hiệu quả giáo dục", Kỷ yếu Hội thảo quốc gia: *"Giáo dục phát triển toàn diện - Thực trạng và giải pháp xét từ bình diện Tâm lí học và Giáo dục học"*, Hội Khoa học tâm lí-giáo dục Việt Nam, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.

[239] Christopher Winch và John Gingell (2022), *Triết lí và chính sách giáo dục,* Nxb. Dân trí, Hà Nội, tr. 35 - 36.

Thứ hai, *bám sát định hướng lý luận về xây dựng chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật.* Giáo dục đạo đức và ứng xử nghề nghiệp phải luôn luôn song hành quá trình đào tạo tri thức, chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng hành nghề. Với đặc trưng căn bản của một nghề nghiệp đặc thù trong xã hội nên người hành nghề đòi hỏi phải được đào tạo, giáo dục, rèn luyện để không chỉ đáp ứng được tiêu chuẩn, điều kiện hành nghề từ góc độ pháp lý mà còn phải bảo đảm đáp ứng được yêu cầu về văn hóa, đạo đức và ứng xử nghề nghiệp. Những bài học về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp trong chương trình đào tạo các chức danh tư pháp không chỉ ở trong môn học tiên quyết về nghề và đạo đức nghề mà còn thẩm thấu trong từng học phần kỹ năng nghề.

Khi người học tham gia vào chương trình đào tạo nghề, tức là người học sẽ hội nhập và chấp nhận hình thành một nếp văn hóa mới, một cách nghĩ mới, những thói quen mới trong nghề nghiệp được đào tạo, đó là cách nghĩ, cách làm và chuẩn mực ứng xử đặt trong mối quan hệ nghề nghiệp. "*Tất cả những điều nêu trên không có sẵn trong tư duy, thói quen, hành vi ứng xử, hành động và các quyết định được đưa ra bởi cá nhân mà họ phải được hàng ngày, hàng tuần và cả trong suốt thời gian học tập tại trường cùng trải nghiệm, cùng tư duy, cùng học hỏi, cùng chia sẻ và đúc rút kinh nghiệm từ nội dung học tập, chia sẻ, huấn luyện, hướng dẫn của giảng viên và tương tác giữa các học viên với nhau*"[240]. Đây là nguyên lý của giáo dục đạo đức và ứng xử nghề nghiệp. Những bài học về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp trên sách vở chỉ có thể chuyển hóa thành hành động, hành vi ứng xử của người hành nghề trong tương lai khi họ luôn được nhắc đi, nhắc lại, luôn được trải nghiệm thực tế trong từng kỹ năng, thao tác nghiệp vụ để dần hình thành niềm tin về cái đúng, cái tích cực, cái cần làm, nên làm, buộc phải làm; cái không được làm, không nên làm trong ứng xử và quan hệ với cách chủ thể liên quan khi hành nghề. Vì vậy, việc giáo dục đạo đức và ứng xử nghề nghiệp cho đến nay khi xây dựng chương trình đào tạo các chức danh tư pháp, không dừng lại ở nội dung giảng dạy học tập của môn học tiên quyết, mà đã được gắn với các nội dung đào tạo kỹ năng hành nghề của các môn học kỹ năng (kể cả học phần bắt buộc và học phần tự chọn) trong chương trình đào tạo.

Thứ ba, *tham khảo, áp dụng tương tự hướng dẫn xây dựng chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo đại học do Bộ giáo dục đào tạo ban hành.* Hiện này, chưa có quy định hướng dẫn về chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo các chức danh tư pháp. Vì vậy, quá trình xây dựng chuẩn đầu ra, Học viện Tư pháp tham khảo quy định của Bộ giáo dục đào tạo như Thông tư số 04/2016/TT-BGD-ĐT

[240] Vũ Thị Hoà, Lê Mai Anh, Nguyễn Mai Hương, "Chuyên đề 1: Những vấn đề lý luận về đào tạo kỹ năng hành nghề gắn với giáo dục đạo đức và ứng xử nghề nghiệp trong chương trình đào tạo nghề luật sư", Học viện Tư pháp đề tài khoa học cấp cơ sở (2023) "*Đào tạo kỹ năng gắn với giáo dục đạo đức và ứng xử nghề nghiệp trong Chương trình đào tạo nghề luật sư tại Học viện Tư pháp*".

ngày 14/3/2016 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục đào tạo ban hành Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học; Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22/6/2021 ban hành Quy định về chuẩn chương trình đào tạo, xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học, với định hướng: "*Chất lượng của chương trình đào tạo là sự đáp ứng mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo ở trình độ cụ thể, đáp ứng các yêu cầu theo quy định của Luật Giáo dục đại học và của Khung trình độ quốc gia, phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực của địa phương, của ngành và xã hội*".[241] Chất lượng theo cách tiếp cận của Bộ Giáo dục và đào tạo là đáp ứng được các tiêu chuẩn có liên quan và phù hợp với nhu cầu xã hội. Ngoài những tính chất chung trong đào tạo đại học nói chung và trong lĩnh vực khoa học xã hội nói riêng thì đào tạo nghề luật có những đặc thù nhất định. Điều đó xuất phát từ đặc thù của lĩnh vực luật, đó là lĩnh vực gắn bó mật thiết với chính trị và đời sống xã hội, do đó càng đòi hỏi về mặt chất lượng đào tạo. Với mục tiêu tiếp cận này, Học viện Tư pháp đã xây dựng chiến lược, tầm nhìn, sứ mệnh là căn cứ để định hướng xây dựng, triển khai thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ tư, *chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật được xác định cho toàn bộ chương trình đào tạo và phân nhiệm từng học phần của chương trình đào tạo*. Trên cơ sở chuẩn đầu ra chương trình đào tạo, giảng viên phải sử dụng phương pháp dạy học phù hợp để đạt được chuẩn đầu ra đó. Học viện Tư pháp xác định mục tiêu và hiệu quả của giáo dục đạo đức và ứng xử nghề nghiệp chỉ có thể được hiện thực hóa khi những hoạt động mang tính giáo dục đó được tích hợp và gắn với quá trình đào tạo kỹ năng hành nghề ngay giai đoạn đào tạo nghề tại cơ sở đào tạo nghề luật. Chuẩn đầu ra về đạo đức nghề nghiệp được thể hiện toàn diện trong tất cả các nội dung bài học ở cả chương trình đào tạo, từ nội dung các bài học về đạo đức và ứng xử nghề nghiệp trong môn học tiên quyết của chương trình đào tạo nghề đến các môn học kỹ năng nghề (cơ bản và tự chọn), nội dung các hoạt động thực tập ở cơ sở đào tạo hoặc tập sự hành nghề, học viên dần hình thành ý thức tu dưỡng, rèn luyện để có thái độ, lương tâm, trách nhiệm với nghề nghiệp, vốn là kết quả tích cực của quá trình hình thành các thói quen ứng xử chuẩn mực với đạo đức nghề nghiệp. Chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật gắn liền với tổng thể của môn học góp phần thực hiện sứ mệnh của Học viện Tư pháp: "*đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp, công chức, viên chức của Bộ Tư pháp; đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức làm công tác pháp luật, pháp chế của các Bộ, ngành địa phương, doanh nghiệp khác nhằm cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu xã hội, phục*

[241] Khoản 3 Điều 3: "Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo là cam kết của cơ sở đào tạo về năng lực người học đạt được sau khi hoàn thành chương trình." Khoản 2 Điều 4: Chuẩn đầu ra gồm: kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức và năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

vụ công cuộc cải cách tư pháp, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và hội nhập quốc tế" [242]. Xác định, mục tiêu chất lượng đào tạo Học viện theo đuổi được đúc kết, cô đọng thành triết lý đào tạo là: *"Thực dạy, thực học, thực nghề*." Tiếp cận xây dựng chuẩn đạo đức nghề luật một cách toàn diện từ chất lượng đào tạo nghề luật thể hiện ở sự tác động đến những giá trị của bản thân người học để họ ngày càng tốt hơn, hoàn thiện hơn cả về kiến thức, kỹ năng và phẩm chất đến chủ trương nhất quán của Đảng và Nhà nước trong đào tạo nguồn nhân lực tư pháp chất lượng cao, thể hiện ở các Nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Thứ năm, *xây dựng và thực hiện chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật gắn liền với việc tự kiểm định chất lượng đào tạo của cơ sở đào tạo nghề luật.* Hiện nay, mặc dù quy định của pháp luật chưa điều chỉnh trực tiếp về kiểm định chất lượng đào tạo của cơ sở đào tạo nghề luật, tuy nhiên, Học viện Tư pháp đã và đang tiến hành tự kiểm định, đánh giá bảo đảm việc xây dựng chuẩn đầu ra và kiểm định thực hiện chuẩn đầu ra trong quá trình tự đánh giá trong của cơ sở đào tạo nghề luật nhằm mục đích:

(i) *Công khai với xã hội về năng lực đào tạo và các điều kiện đảm bảo chất lượng của cơ sở đào tạo nghề luật trong đó chú trọng không chỉ đào tạo kiến thức, kỹ năng mà còn đào tạo về bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp*: việc chú trọng này giúp người học, nhà tuyển dụng biết và giám sát; Thực hiện những cam kết của cơ sở đào tạo nghề luật với xã hội về chất lượng đào tạo để cán bộ quản lý, giảng viên và người học nỗ lực vươn lên trong giảng dạy và học tập; Đổi mới công tác quản lý đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, phương pháp kiểm tra đánh giá và đổi mới phương phương pháp học tập đặc thù với nghề luật nhằm tăng cường năng lực thực hành nghề; đồng thời, xác định rõ nghĩa vụ và nâng cao trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên trong các hoạt động giảng dạy, phục vụ giảng dạy và quản lý nhằm giúp người học vươn lên trong học tập và tự học để đạt chuẩn đầu ra.

(ii) Công khai để người học biết được các kiến thức, kỹ năng, thái độ với nghề nghiệp sẽ được trang bị sau khi tốt nghiệp chương trình đào tạo - một trình độ về chuẩn năng lực nghề nghiệp, về kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành, khả năng nhận thức và giải quyết vấn đề, công việc mà người học có thể đảm nhận sau khi tốt nghiệp.

(iii) Tạo cơ hội tăng cường hợp tác, gắn kết giữa Cơ sở đào tạo nghề luật và đơn vị sử dụng lao động trong đào tạo và sử dụng nhân lực cho xã hội, đáp ứng yêu cầu của các nhà sử dụng lao động.

Thứ sáu, *xây dựng chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật tiếp cận từ yêu cầu của thực tiễn hành nghề các chức danh tư pháp*: góc độ thực tiễn hành nghề, vấn

[242] Quyết định số 1465/QĐ-HVTP ngày 10/10/2022 của Giám đốc Học viện Tư pháp về việc ban hành sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị cốt lõi và triết lý đào tạo của Học viện Tư pháp.

đề tăng cường ý thức chính trị, tuân thủ chuẩn mực đạo đức và ứng xử nghề nghiệp luôn là một trong số tâm điểm chú ý của công tác quản lý nhà nước đối với hoạt động quản lý các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp, hoạt động tự quản nghề nghiệp các tổ chức nghề nghiệp, thực tiễn vẫn có sự vi phạm từ chính những người hành nghề. Điều này cho thấy, ý thức, thái độ ứng xử chuẩn mực của các chức danh tư pháp đối với nghề nghiệp luôn là yêu cầu, thách thức trong thực tiễn cần được thường xuyên rèn luyện và trau dồi từ ngay khi đào tạo nghề nghiệp tại cơ sở đào tạo và tổ chức hành nghề, nơi người học đến tập sự hành nghề.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng và triển khai thực hiện chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật trong các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp

Bước vào giai đoạn mới xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và kỷ nguyên mới - kỷ nguyên phát triển, thịnh vượng, hùng cường của dân tộc[243], hoạt động đào tạo chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp tại Học viện Tư pháp cần phải có sự đổi mới, thay đổi để: (i) Đáp ứng với đòi hỏi, yêu cầu mà giai đoạn mới, kỷ nguyên mới đặt ra; (ii) Đảm bảo thực hiện được những nhiệm vụ chính trị đã được Đảng và Nhà nước giao để tiếp tục xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn đào tạo các chức danh tư pháp theo Quyết định số 1155/QĐ-TTg ngày 30/9/2022 của Thủ tướng Chính phủ; Quyết định số 803/QĐ-BTP ngày 07/5/2024 phê duyệt Đề án "Phát triển Học viện Tư pháp thành cơ sở có uy tín về đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về pháp luật quốc tế cho các chức danh tư pháp và cán bộ, công chức, viên chức ngành Tư pháp trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng" và (iii) Đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong hoạt động đào tạo. Những yêu cầu đòi hỏi về xây dựng nguồn nhân lực tư pháp trong kỷ nguyên mới đã được xác định trong Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới và Nghị quyết số 66-NQ/TW, trong đó có nhiệm vụ trọng tâm đảm bảo chuẩn đào tạo chức danh tư pháp và bổ trợ tư pháp: nghiên cứu xây dựng, thực hiện chuẩn đào tạo các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Tư pháp nhằm xây dựng và phát triển được đội ngũ chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, hoạt động chuyên nghiệp, tuân thủ pháp luật, có bản lĩnh chính trị vững vàng, và đạo đức nghề nghiệp trong sáng, giỏi về kỹ năng hành nghề và ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế và của xã hội.

[243] Kỷ nguyên mới được hình dung trên ba phương diện chính: (1) Tinh thần dân tộc và bản sắc văn hóa, với sự khẳng định giá trị và sự độc đáo của văn hóa Việt Nam trong bối cảnh của toàn cầu hóa, chuyển đổi sang kinh tế số, kinh tế xanh và kinh tế chia sẻ; (2) Sức mạnh tri thức và công nghệ nhằm phát huy trí tuệ người Việt thông qua giáo dục, sáng tạo công nghệ và chuyển đổi số để tạo động lực chính cho sự phát triển đất nước; (3) Hợp tác và kết nối toàn cầu để tận dụng tối ưu giá trị tích cực và hiệu quả từ thể chế, môi ttrường và các đối tác hợp tác quốc tế trong cả hai khu vực liên Chính phủ và phi Chính phủ.

Xuất phát từ thực trạng hiện nay chưa có quy định cụ thể hướng dẫn xây dựng chuẩn đầu ra đạo đức nghề nghiệp được xác định rõ ràng, có thể đánh giá theo tiêu chí sư phạm. Pháp luật Việt Nam chỉ có quy định rời rạc về đạo đức nghề nghiệp trong các văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành, chưa có văn bản quy phạm pháp luật quy định chung về chuẩn đào tạo, trong đó có chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp. Chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp do các cơ sở đào tạo nghề luật tự xác lập, còn thiếu tính hệ thống, thống nhất và đánh giá rõ ràng. Thực trạng này đặt ra yêu cầu hoàn thiện khung pháp luật bằng việc cần thiết giao cho Bộ Tư pháp chủ trì xây dựng ban hành Thông tư hướng dẫn xây dựng và triển khai thực hiện chuẩn đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp, trong đó có chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật trong các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp và sửa đổi, bổ sung các luật chuyên ngành có liên quan như chuẩn đạo đức nghề nghiệp trong đào tạo và hành nghề là cơ sở pháp lý để chuẩn hóa yêu cầu đào tạo và hành nghề.

Khó khăn nhất khi xây dựng chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật nằm ở việc chuyển hóa các giá trị đạo đức trừu tượng thành các hành vi cụ thể, có thể đo lường và giảng dạy được. Bên cạnh xác định giải pháp ở cấp chính sách và pháp lý ban hành khung chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật ở cấp quốc gia, bộ chuẩn này cần được tích hợp trong chương trình đào tạo ngành luật và đào tạo nghề luật. Cần quy định cụ thể các tiêu chí xác định các cấu phần: kiến thức đạo đức, thái độ nghề nghiệp, hành vi ứng xử.

Về định hướng, xây dựng chuẩn đào tạo đối với các chức danh tư pháp và bổ trợ tư pháp nói chung và chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật nói riêng – một phần quan trọng của chuẩn đạo tạo là một trong những khâu trọng yếu, giữ sứ mệnh là cơ sở định hướng cho việc thiết kế, đổi mới, phát triển các chương trình đào tạo phù hợp với mục tiêu, nâng cao chất lượng đào tạo, cam kết trách nhiệm của cơ sở đào tạo nghề luật cho người học, đáp ứng yêu cầu của xã hội về nguyên lý, phương thức, chất lượng, hiệu quả đào tạo nghề gắn liền với việc thực hiện định hướng đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục nước ta và hướng tới xây dựng nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng mục tiêu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, cải cách tư pháp. Để thực hiện định hướng này, tác giả đề xuất áp dụng toàn diện các giải pháp sau đây:

Thứ nhất, *cần quy định về quy trình tổng thể xây dựng và thực hiện chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo các chức danh tư pháp trong đó có chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật.* Quy trình này nên được thực hiện qua 6 bước được tổng kết từ thực tiễn thực hiện các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp và tham khảo kinh nghiệm xây dựng chương trình đào tạo cử nhân luật, thạc sỹ luật của các cơ sở đào tạo đại học ở Việt Nam, tham khảo kinh nghiệm quốc tế khi xây dựng chuẩn đầu ra.

Bước 1, phân tích bối cảnh và nhu cầu của xã hội, nhu cầu của nhà tuyển dụng: ở bước này cần xác định rõ yêu cầu, chuẩn theo quy định về xây dựng chuẩn đầu ra (hoặc áp dụng tương tự quy định chuẩn đầu ra); đối chiếu phân tích với quy định về kiểm định chất lượng (tự đánh giá). Trên cơ sở mục tiêu, tầm nhìn, triết lý đào tạo, giá trị cốt lõi của cơ sở đào tạo nghề luật; khảo sát các bên liên quan như nhà trường, giảng viên, học viên, tổ chức hành nghề, đơn vị sử dụng lao động, cựu học viên…;

Bước 2: Xây dựng mục tiêu tổng thể chuẩn đầu ra;

Bước 3: Xây dựng cấu trúc chương trình đào tạo theo khối kiến thức, tỷ trọng, số tín chỉ, kế hoạch đào tạo, dự thảo cấu trúc chương trình đào tạo;

Bước 4: Xây dựng đề cương môn học, phân bổ chuẩn đầu ra đến từng môn học, bài học;

Bước 5: Thẩm định chương trình đào tạo;

Bước 6: Ban hành chương trình đào tạo.

Thứ hai, *xác định rõ mục đích và các tiêu chí xây dựng chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo nghề, trong đó có chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật.*

Một là, xác định mục tiêu tổng quát xây dựng chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật phải gắn với kiến thức, bảo đảm thực hiện kỹ năng của từng chức danh tư pháp. Trong đó, chuẩn đầu ra về đạo đức cần phản ánh được (i) Điều kiện hành nghề, phát triển nghề theo định hướng tại các Nghị quyết của Đảng, văn bản quy phạm pháp luật của điều chỉnh về nghề; (ii) Giá trị cốt lõi của nghề luật (công lý, trung thực, khách quan, liêm chính, bảo vệ quyền con người…); (iii) Yêu cầu của xã hội và pháp luật về hành vi, thái độ và chuẩn mực đạo đức của người hành nghề luật; (iv) Đặc thù nghề nghiệp của từng chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp; (v) Đạo đức nghề nghiệp hiện trong từng kỹ năng thực hiện công việc.

Hai là, đạo đức nghề luật được xây dựng trên cơ sở yêu cầu của việc thực hành công việc, rèn luyện bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng. Nội dung xây dựng trên cơ sở các bước: (i) Phân tích chức năng, nhiệm vụ, vai trò của từng chức danh; (ii) Xác định các tình huống đạo đức điển hình có thể xảy ra trong nghề nghiệp; (iii) Phân tích các chuẩn mực hành vi được mong đợi trong từng tình huống. Trong đó, bản lĩnh chính trị được xác định là *"khả năng nhận thức, đối diện và vượt qua những áp lực, khó khăn, thách thức của nghề nghiệp; là niềm tin vào công lý, sự thượng tôn của pháp luật; sự kiên định, quyết tâm lớn lao cùng năng lực ứng biến linh hoạt, nhạy cảm với những thay đổi của thực tiễn; sự đồng lòng và hợp tác hiệu quả để tìm ra giải pháp đúng đắn, phù hợp nhằm thực hiện thành công mục tiêu chính trị của bản thân, của tổ chức hành nghề, mang lại lợi ích thiết thực, hợp pháp cho*

khách hàng, góp phần bảo vệ công lý, lẽ phải, an toàn pháp lý cho người dân và sự bình yên cho đất nước"[244].

Trong đó cấu trúc chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật bảo đảm thành phần gồm:

- Kiến thức đạo đức nghề nghiệp: hiểu về quy định pháp luật, giá trị, nguyên tắc đạo đức, quy định pháp lý liên quan đến đạo đức nghề;

- Thái độ nghề nghiệp: thể hiện niềm tin, cam kết, trách nhiệm với nghề, tôn trọng pháp luật và quyền con người;

- Hành vi đạo đức cụ thể: khả năng xử lý tình huống đạo đức, hành vi ứng xử phù hợp chuẩn mực trong thực tiễn, hành vi này được thực hiện trong cả giai đoạn thực hiện nghề và được thể hiện trong cả các kỹ năng cơ bản (học phần cơ bản); kỹ năng chuyên sâu (học phần tự chọn).

Ba là, tham khảo các bộ chuẩn quốc tế hoặc khu vực và tham vấn chuyên gia và kiểm nghiệm thực tiễn. Lấy ý kiến của các chuyên gia pháp luật, nghề nghiệp và giảng viên. Đánh giá thử nghiệm với học viên/lực lượng hành nghề hiện tại. Điều chỉnh cho phù hợp thực tế hành nghề tại Việt Nam.

Bốn là, chuẩn hóa và tích hợp nội dung vào từng bài học, từng môn học của chương trình đào tạo của từng chức danh tư pháp. Hiện nay, các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp của Học viện Tư pháp đều xây dựng: phẩm chất chính trị (bản lĩnh chính trị/ bản lĩnh nghề nghiệp vững vàng); đạo đức nghề nghiệp trong sáng; tuân thủ pháp luật, tôn trọng công lý, khách quan, liêm chính; thực hiện kỹ năng nghề nghiệp theo chuẩn mực đạo đức xã hội và nghề luật. Cần đưa các chuẩn đầu ra này vào mục tiêu học phần đạo đức nghề nghiệp trong chương trình đào tạo.

Năm là, thiết kế các hoạt động giảng dạy, mô phỏng, xử lý tình huống giúp người học hình thành và phát triển đạo đức nghề luật khi xây dựng nội dung, phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá. Việc xây dựng chuẩn đầu ra phải gắn với kiểm tra đánh giá trong quá trình đào tạo, đánh giá năng lực đầu ra của học viên.

Thứ ba, *tổng kết thực tiễn xây dựng chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo các chức danh tư pháp.* Từ nội dung tổng kết, tiếp tục phát huy thế mạnh và tìm những vấn đề còn tồn tại, khó khăn, vướng mắc và nguyên nhân của những khó khăn, vướng mắc để hoàn thiện chuẩn đầu ra vừa bảo đảm sự thống nhất của các chương trình đào tạo về hình thức thiết kế, vừa bảo đảm tính đặc thù của từng chương trình đào tạo. Hệ thống đánh giá năng lực đạo đức nghề nghiệp (dựa vào tình huống, mô phỏng, đóng vai…) đòi hỏi thiết kế sư phạm chuyên sâu và đội ngũ đánh giá có năng lực. Chuẩn đầu ra không thể chỉ mô tả chung

[244] Lê Mai Anh, Nguyễn Minh Hằng, *Rèn luyện bản lĩnh chính trị vững vàng của Luật sư tiếp cận từ hoạt động đào tạo nghề luật sư*, Tạp chí Nghề luật số 3.2024.

chung mà phải thể hiện cách xử lý những xung đột đạo đức, phù hợp với thực tế hành nghề của các chức danh tư pháp.

Thứ tư, *đổi mới nội dung chương trình đào tạo các chức danh tư pháp trong đó có nội dung về đào tạo đạo đức nghề luật*[245] là làm thế nào để "đạo đức nghề nghiệp" không chỉ là khẩu hiệu, mà trở thành năng lực hành vi cụ thể, bảo đảm triết ký đào tạo "Thực dạy - Thực học -Thực nghề" được đánh giá và ứng dụng.

i) Đổi mới *quy trình xây dựng, phát triển chương trình đào tạo*. Để thực hiện định hướng đổi mới này, cần thiết xây dựng cơ chế phù hợp để phân tích nhu cầu thực tiễn, thường xuyên thu thập ý kiến phản hồi từ người dạy, người học, người sử dụng lao động, nhà quản lý làm cơ sở cho việc xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Theo đó, cần tăng cường hơn nữa vai trò, sự tham gia của người dạy, người học, người sử dụng lao động, nhà quản lý vào công tác xây dựng, hoàn thiện chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Tư pháp, gửi phiếu khảo sát trực tuyến định kỳ và khi sửa đổi, bổ sung, xây dựng mới chương trình, giáo trình, tài liệu.

ii) Thống nhất cách thiết kế, *cấu trúc các chương trình đào tạo* theo hướng bám sát các nhóm kỹ năng nghề nghiệp đặc thù của trong thực tiễn hành nghề và tăng cường sự tự giác, năng lực tự học, tự nghiên cứu, chủ động trải nghiệm thực tiễn nghề nghiệp của người học. Theo đó, nghiên cứu, điều chỉnh các học phần, các bài học gắn với kỹ năng, nhóm kỹ năng nghề nghiệp; tăng cường chất lượng công tác hướng dẫn tự học, tự nghiên cứu đảm bảo yêu cầu cụ thể, phù hợp với mục tiêu bài học, có tài liệu, chỉ dẫn tài liệu nghiên cứu cụ thể.

iii) Rà soát, đổi mới *chuẩn đầu ra* của các chương trình đào tạo. Chuẩn đầu ra cần thể hiện được yêu cầu về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, bản lĩnh nghề nghiệp; yêu cầu về năng lực, kiến thức, kỹ năng hành nghề trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư**,** yêu cầu về tính sáng tạo, khả năng thích ứng của nghề. Để đạt chuẩn đầu ra là kỹ năng gắn với khả năng hoàn thành những công việc của chức danh tư pháp cụ thể trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư, học viên vừa phải chủ động tiến độ học tập của cá nhân, vừa phải đáp ứng yêu cầu về tiến độ, nội dung, chất lượng, hiệu quả thực hiện các công việc được giao.

iv) Chú trọng *nội dung đào tạo* về chính trị tư tưởng, bản lĩnh nghề nghiệp, đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp, kỹ năng mềm; cập nhật kiến thức pháp luật mới và kỹ năng hành nghề trước những tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Cụ thể như sau:

---

[245] TS. Nguyễn Xuân Thu, PGS.TS. Nguyễn Minh Hằng, TS. Ngô Thị Ngọc Vân – Chuyên đề 10 "Định hướng đổi mới hoạt động đào tạo các chức danh tư pháp đáp ứng yêu cầu triển khai Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng" thuộc Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ "*Đổi mới hoạt động đào tạo các chức danh tư pháp đáp ứng yêu cầu triển khai Nghị quyết đại hội XIII của Đảng*" do TS. Nguyễn Xuân Thu (Chủ nhiệm), được đăng ký kết quả thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ ngày 3/11/2023.

- Tiếp tục *chú trọng đào tạo về đạo đức nghề nghiệp*, về tinh thần yêu nước, tự hào, tự tôn dân tộc, tình yêu nghề nghiệp và khát vọng cống hiến cho nghề nghiệp, cho xã hội.

- Tiếp tục *chú trọng đào tạo kỹ năng thực hành nghề nghiệp*.

- Chú trọng nội dung *đào tạo kỹ năng mềm*. Tăng cường đào tạo kỹ năng mềm được xác định là một trong những định hướng quan trọng trong việc hoàn thiện chương trình đào tạo nghề. Để hiện thực hoá định hướng này, cần quan tâm tới hai khía cạnh lớn: đào tạo kỹ năng mềm cần gắn với định hướng đào tạo nghề luật, việc rèn luyện kỹ năng mềm cho học viên cần được xem xét trong mối quan hệ, chuẩn mực đạo đức ứng xử nghề nghiệp và phù hợp với đặc thù nghề luật sư.

- Chú trọng nội dung *đào tạo liên quan tới ứng dụng thành tựu khoa học công nghệ* trong hoạt động nghề và việc hành nghề trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng như đoán định tư pháp, kỹ năng của khi tham gia giải quyết tranh chấp tại *Toà án điện tử.*

- Chú trọng *hiệu quả hoạt động kiến tập, thực tập, đa dạng phương thức thực tập, kiến tập.*

- Tăng cường cơ hội *lựa chọn nội dung đào tạo theo nhu cầu, định hướng nghề nghiệp* của người học bên cạnh việc đảm bảo dung lượng khối kiến thức bắt buộc cần thiết phù hợp. Theo đó, chú trọng xây dựng các học phần tự chọn về các nhóm kỹ năng, loại vụ việc ở những mức độ khác nhau từ phổ biến đến đặc thù, chuyên sâu nhằm gia tăng cơ hội cho học viên và những người đang hành nghề có nhu cầu lựa chọn theo học để nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Thứ năm, *giải pháp thực hiện đổi mới nội dung và hình thức trong triển khai giảng dạy đạo đức nghề luật và kiểm tra, đánh giá*

Về phía các cơ sở đào tạo nghề luật cần xây dựng chuẩn đầu ra đạo đức nghề nghiệp riêng cho từng chương trình tích hợp chuẩn đạo đức nghề nghiệp vào mục tiêu chương trình và chuẩn đầu ra, đồng thời cụ thể hóa theo từng nhóm nghề/chức danh tư pháp. Giải pháp về nội dung và phương pháp giảng dạy cần chú trọng xây dựng học phần đạo đức nghề luật "Đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp của người hành nghề luật". Nội dung trọng tâm trang bị cho học viên: (i) Giá trị cốt lõi của nghề luật; (ii) Quy tắc đạo đức theo từng chức danh nghề nghiệp; (iii) Phân tích tình huống đạo đức nghề nghiệp; (iii) Kỹ năng ra quyết định trong tình huống xung đột đạo đức…Chú trọng sử dụng đa dạng các các phương pháp sư phạm như phương pháp tình huống, làm việc nhóm, khuyến khích học viên tranh luận, phản biện, đóng vai (moot court), giúp hình thành khả năng đánh giá và hành động đạo đức trong thực tế. Nội dung và phương pháp đào tạo phải tương thích với giải pháp về đánh giá và kiểm định: xây dựng bộ tiêu chí đánh giá đạo đức nghề nghiệp kết hợp nhiều hình thức đánh giá như:

Đánh giá tình huống; Tự đánh giá (self-assessment); Phản hồi từ giảng viên, đồng nghiệp….

Để thực hiện chuẩn đầu ra về đạo đức nghề nghiệp đặc biệt coi trọng giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng, đặc biệt chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên về bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, bảo đảm trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin. Chú trọng bồi dưỡng phương pháp giảng dạy cho giảng viên tập trung vào việc tăng cường khả năng áp dụng phương pháp dạy học tích cực; kỹ năng sử dụng các thiết bị, phòng học thông minh; kỹ năng giao tiếp, tương tác với học viên qua môi trường internet, năng lực quản lý tài nguyên mạng, có khả năng sử dụng thành thạo các phương tiện công nghệ phục vụ quá trình dạy học, chuyển đổi từ các hình thức giảng dạy truyền thống sang các hình thức giảng dạy áp dụng công nghệ số hóa. Tăng cường cơ hội để giảng viên tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế nhằm cập nhật kiến thức, kỹ năng, các xu hướng mới trong hành nghề của các chức danh tư pháp. Điều này là đặc biệt quan trọng trong điều kiện xã hội và môi trường hành nghề có những biến đổi nhanh chóng cùng với sự phát triển của khoa học, công nghệ.

Kết luận:

Công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng. Công tác này là một nội dung cơ bản trong chiến lược cải cách tư pháp, giữ vị trí bảo đảm có tính quyết định đến chất lượng, hiệu quả của hoạt động tư pháp, góp phần thực hiện thành công mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ mà cải cách tư pháp đặt ra. Thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp sẽ cung ứng cho xã hội, cho các cơ quan tư pháp, các thiết chế bổ trợ tư pháp nguồn nhân lực chất lượng cao, không chỉ có bản lĩnh chính trị/bản lĩnh nghề nghiệp vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, am hiểu pháp luật, thành thục về kỹ năng nghiệp vụ để có đủ năng lực thực thi pháp luật, bảo vệ công lý, bảo vệ pháp luật, bảo đảm thực hiện trên thực tế các quyền, nghĩa vụ pháp lý của các chủ thể, tôn trọng và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của Nhà nước, của tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân. Để xây dựng và hoàn thiện chuẩn đầu ra về đạo đức nghề luật trong các chương trình đào tạo các chức danh tư pháp tại Học viện Tư pháp nói riêng và ở Việt Nam nói chung cần hướng tới tính thống nhất, khả thi, cũng như hiệu quả trong giảng dạy, tổ chức thực hiện chương trình và kiểm tra đánh giá. Việc xây dựng chuẩn đầu ra đạo đức nghề luật không thể tách rời khỏi một chiến lược toàn diện, gồm: hoàn thiện khung pháp lý, thể chế - đào tạo - đánh giá - con người - hội nhập. Đây là nền tảng để xây dựng, phát triển một đội ngũ tư pháp có “bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong

sáng, am hiểu pháp luật, giỏi về kỹ năng hành nghề và ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp, hội nhập quốc tế"[246].

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII, Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 11/9/2022 về tiếp tục xây dựng hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong giai đoạn mới;

2. Bộ Chính trị, Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

3. Nghị quyết 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

4. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số Quốc gia.

5. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ "*Đổi mới hoạt động đào tạo các chức danh tư pháp đáp ứng yêu cầu triển khai Nghị quyết đại hội XIII của Đảng*" do TS. Nguyễn Xuân Thu (Chủ nhiệm), được đăng ký kết quả thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ ngày 3/11/2023.

6. Lê Mai Anh, Nguyễn Minh Hằng, *Rèn luyện bản lĩnh chính trị vững vàng của Luật sư tiếp cận từ hoạt động đào tạo nghề luật sư,* Tạp chí Nghề luật số 3.2024.

7. Học viện Tư pháp (2011), Đạo đức nghề luật, Nxb. Tư pháp, Đồng chủ biên: PGS.TS. Nguyễn Văn Huyên, TS. Phan Chí Hiếu.

8. Học viện Tư pháp (2024), Giáo trình Luật sư và đạo đức nghề luật sư, Nxb. Tư pháp.

9. TS. Nguyễn Xuân Thu, Định hướng công tác đào tạo, bồi dưỡng đến năm 2030 của Học viện Tư pháp theo Quyết định số 1155/QĐ-TTg ngày 30/9/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "*Tiếp tục xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn đào tạo các chức danh tư pháp*", Tạp chí Nghề luật số 11 năm 2023.

[246] Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 11/9/2022 về tiếp tục xây dựng hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong giai đoạn mới.