

# Нарушение служебной дисциплины: принцип *nulla poena sine lege* и эффективность дисциплинарной ответственности\*

М. В. Пресняков

Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина,  
Российская Федерация, 410012, Саратов, ул. Московская, 164

**Для цитирования:** Пресняков, Михаил В. 2023. «Нарушение служебной дисциплины: принцип *nulla poena sine lege* и эффективность дисциплинарной ответственности». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 4: 922–932. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.406>

В статье анализируется проблема эффективности дисциплинарной ответственности с позиции реализации в законодательстве о государственной службе принципа *nulla poena sine lege*. Автор отмечает, что необходимым условием социальной эффективности института дисциплинарной ответственности является достижение целей ее установления — превенции дисциплинарных проступков. В связи с этим большое значение имеет принцип правовой определенности, согласно которому закон, устанавливающий юридическую ответственность, должен быть предсказуемым в той мере, чтобы субъекты могли предвидеть юридические последствия своих действий. С этой позиции в работе анализируется концепт дисциплинарного проступка, а также его трансформация в сфере государственно-служебных отношений. Рассматривается проблема дублирования оснований прекращения контракта как меры дисциплинарной ответственности и недисциплинарного увольнения. Автор обосновывает вывод о недопустимости расторжения контракта за виновное противоправное деяние вне дисциплинарного производства в обход правил применения дисциплинарных взысканий. Отдельное внимание уделяется морально-этическим нормам, включаемым в формулировки дисциплинарного проступка (например, нарушению присяги государственного служащего). Это связано со стремлением законодателя очертить как можно более широкий круг деяний, составляющих дисциплинарные правонарушения, включив в него морально-этические и иные социальные проступки. Однако подобный подход лишь приводит к инфляции дисциплинарного проступка и девальвации дисциплинарной ответственности в целом.

**Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность, государственная служба, дисциплинарный проступок, противоправность, правовая определенность, контракт, увольнение, присяга.

## 1. Введение. Социальная и специально-юридическая эффективность дисциплинарной ответственности

Еще в советской доктрине предлагалось разграничивать социальную и собственно юридическую эффективность права: «Социальная эффективность правового регулирования представляет собой возможность достижения с помощью права социально полезных результатов, объективным критерием которых является соответ-

---

\* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 20-011-00448 А «Правовые механизмы обеспечения эффективности дисциплинарной ответственности в системе государственной службы: проблемы формирования».

стве потребностям прогрессивного развития общества. Юридическая эффективность характеризуется результативностью самого механизма правового регулирования, способностью права осуществлять цели, поставленные законодателем. Такая эффективность предполагает полезные результаты с точки зрения государственной политики господствующего класса. Эффективность социальная с юридической не всегда совпадает, как не всегда совпадают интересы господствующего класса и общества в целом» (Козлов 1976, 7). Если абстрагироваться от «классового подхода», это означает, что эффективность механизма реализации той или иной правовой нормы (правового института) может не совпадать (и зачастую не совпадает) с теми социальными целями, для достижения которых эта норма или этот институт существует.

Все это имеет самое непосредственное отношение к юридической ответственности в целом и дисциплинарной ответственности в частности. Специально-юридическая эффективность дисциплинарной ответственности будет определяться исполнимостью соответствующих норм, т.е. возможностью привлечения государственного служащего к дисциплинарной ответственности. С этой точки зрения факторами, снижающими такую эффективность, будут, например, государственные гарантии, предоставленные служащему, поскольку они препятствуют привлечению его к дисциплинарной ответственности, а фактором, повышающим специально-юридическую эффективность дисциплинарной ответственности, может быть расширение дискреции представителя нанимателя при применении дисциплинарного взыскания, поскольку это облегчает и упрощает дисциплинарное производство.

Социальная эффективность дисциплинарной ответственности определяется целью, для которой она предусматривается в служебном законодательстве (предотвращение совершения дисциплинарных проступков и обеспечение добросовестного исполнения государственным служащим своих служебных обязанностей). Так, по мнению Ю. М. Буравлева, «в качестве основной цели дисциплинарной ответственности можно, на наш взгляд, признать превенцию (общее и частное предупреждение) дисциплинарных проступков в системе госслужбы в целом и в конкретном государственном органе в частности» (Буравлев 2008, 67).

Иными словами, в данном случае речь идет о дисциплинирующем воздействии на самого государственного служащего. Эффективность такого воздействия напрямую зависит от возможности государственного служащего предвидеть юридические последствия своих действий и руководить ими (принцип правовой определенности, предсказуемости закона), а дисциплинарный произвол представителя нанимателя, напротив, выступает фактором, снижающим эффективность дисциплинарной ответственности. В уголовном праве этот императив предсказуемости закона обеспечивается максимой *nullum crimen, nulla poena sine lege*, которая закрепляет прямую зависимость наказания от казуальной противоправности.

## 2. Основное исследование

### 2.1. *Nullum crimen, nulla poena sine lege*

Известный еще в римском праве принцип *nullum crimen, nulla poena sine lege* (лат. «нет преступления и наказания без закона») означает, что никто не может быть наказан за поступок, не запрещенный законом.

Собственно, первоначально этот принцип развивался в рамках уголовного права и только впоследствии стал одним из императивов концепции верховенства права в целом. Объективные процессы развития и гуманизации правовой системы, как это часто бывает, приводят к тому, что уголовно-правовые принципы, предусмотренные в качестве гарантий прав и свобод, перерастают свою отраслевую принадлежность и распространяются на другие виды юридической ответственности. В частности, согласно ч. 2 ст. 54 Конституции РФ<sup>1</sup>, «никто не может нести ответственность за деяние, которое в момент его совершения не признавалось правонарушением». По буквальному смыслу этой нормы, закрепленный в ней принцип *nulla poena sine lege* относится не только к уголовной, но и к любому виду ответственности. Иными словами, нет никаких оснований, чтобы делать какое-либо исключение из действия данного принципа в отношении дисциплинарной ответственности.

Как правило, принцип *nulla poena sine lege* рассматривается в качестве гарантии прав и свобод личности от произвола государства при привлечении к юридической ответственности. Так, немецкий правовед Ф. фон Лист называл его «Великой хартией вольностей преступника Великой хартией вольностей преступника» (Комиссаров, Крылова, Тяжкова 2012, 726). Вместе с тем, как нам представляется, помимо «правозащитной» функции, реализация данного принципа решает и важную утилитарную задачу, а именно способствует обеспечению социальной эффективности юридической ответственности, поскольку именно предсказуемость закона позволяет субъекту воздерживаться от совершения противоправных деяний. Для достижения цели превенции правонарушений закон должен четко определить образцы девиантного поведения, которые им запрещаются.

В связи с этим императив *nullum crimen, nulla poena sine lege* зачастую включают в содержание принципа законности, который предполагает, в частности, обязательность учета противоправности деяния как условия привлечения лица к ответственности (Гусов, Полетаев 2008). Особенностью дисциплинарной ответственности в трудовых отношениях является то, что «противоправность означает не соответствие конкретного проступка составу запрещающей его нормы, как это имеет место в охранительных отраслях права, а нарушение позитивной нормы, закрепляющей трудовые обязанности работника» (Сыроватская 1990, 75).

## **2.2. Противоправность дисциплинарного проступка**

Как законодательство, так и доктрина используют не понятие «дисциплинарное правонарушение», а термин «дисциплинарный проступок». В юридической литературе весьма распространено представление, согласно которому проступок отличается от преступления и правонарушения более низкой степенью общественной опасности, т.е. количественно, но не качественно. Например, многие авторы предлагают дополнить Уголовный кодекс РФ новым правовым понятием «уголовный проступок», которое будет занимать некое промежуточное место между преступлениями небольшой тяжести и административными правонарушениями

---

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки (если не указано иное) на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения 25 ноября, 2023. <http://www.consultant.ru>

(Нечевин, Колодкин 2020). По Кодексу РСФСР об административных правонарушениях, до 2002 г. существовало понятие административного проступка: понятия «административное правонарушение» и «административный проступок» рассматривались как синонимы — административное правонарушение (проступок), — а в доктрине они не разграничиваются до сих пор.

Как представляется, это не совсем верно терминологически: в толковых словарях под проступком понимается нарушение обычного порядка, правил поведения, провинность (Евгеньева 1999, 529), иными словами, нарушение не правовых, а вообще каких-либо норм и правил поведения. Именно в этом значении мы используем данное слово, когда говорим, например, об аморальном проступке или различных «порочащих проступках» (уменьшающих достоинство, причиняющих ущерб репутации и т. п.).

Нельзя сказать, что данные деяния совсем не обладают признаком противоправности, поскольку действующим законодательством все же предусматривается обязанность воздерживаться от их совершения и нарушение такой обязанности также будет противоправным. Однако очевидно, что речь здесь идет о своего рода бланкетной противоправности, когда сам вариант девиантного поведения непосредственно законом не закрепляется, а предусматривается иными (не правовыми) социальными нормами (моралью, этикой и т. п.).

Легальный состав дисциплинарного проступка имеет явно бланкетный характер. В юриспруденции под бланкетными нормами (бланкетными диспозициями норм) принято понимать нормы (диспозиции), которые содержат отсылку к иным нормативным правовым актам (например, нормы, которые устанавливают ответственность за нарушение правил безопасности, правил торговли и т. п.). Однако семантика слова «бланкетный» более широка: оно обозначает предоставление права самостоятельно устанавливать нормы и правила поведения.

### *2.3. Дисциплинарный проступок и нарушение дисциплины труда*

Довольно интересно, что в трудовом законодательстве понятие дисциплинарного проступка сформулировано как неисполнение трудовых обязанностей, а не как нарушение дисциплины труда.

Дисциплина труда представляет собой некий набор формальных правил поведения, предусмотренных нормативными правовыми актами, договорами нормативного содержания и трудовым соглашением. В этом смысле нарушение дисциплины труда обладает признаком противоправности и близко к понятию «правонарушение».

Дисциплинарный же проступок — более широкое понятие, оно обозначает ненадлежащее или недобросовестное исполнение трудовых обязанностей, которое может прямо не нарушать дисциплину труда. Так, работник может исправно вовремя приходить на работу, находиться на рабочем месте, не причинять вреда имуществу работодателя, исполнять его распоряжения, но при этом работать плохо, т. е. не выполнять своей трудовой функции или исполнять ее ненадлежащим образом. Характерно также, что в трудовом законодательстве соблюдение трудовой дисциплины и добросовестное выполнение трудовых обязанностей представляют собой различные обязанности работника (ст. 21 Трудового кодекса РФ

от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ)). Иными словами, соблюдение дисциплины труда является лишь одной из обязанностей работника.

Иная ситуация имеет место на государственной службе. Служебное законодательство, не считая Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», который, по сути, представляет собой кальку с ТК РФ, отождествляет дисциплинарный проступок и нарушение служебной дисциплины — «нарушение служебной дисциплины (дисциплинарный проступок)».

При этом служебная дисциплина определяется как «соблюдение порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав» (ст. 47 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» (далее — Закон о службе в ОВД)). Другими словами, неисполнение служебных обязанностей одновременно является нарушением служебной дисциплины.

Ввиду того что служебная дисциплина (как, впрочем, и трудовая) представляет собой набор относительно определенных правил и норм, общий состав дисциплинарного проступка на государственной службе также может быть представлен в формализованном (по крайней мере, относительно) виде. В этом смысле весьма показательно легальное определение дисциплинарного проступка в наиболее поздних законах, регулирующих отдельные виды государственной службы в правоохранительных органах.

#### *2.4. Общий состав дисциплинарного проступка*

По смыслу ч. 1 ст. 49 Закона о службе в ОВД, противоправность дисциплинарного проступка в системе органов внутренних дел заключается в нарушении: 1) действующего законодательства; 2) локальных актов государственного органа; 3) служебного контракта; 4) приказов и распоряжений руководителя.

Подобный подход к формализации общего состава дисциплинарного проступка можно только приветствовать, однако он размывается или даже совершенно нивелируется неопределенными нормами закона, закрепляющими эти самые служебные обязанности и требования к служебному поведению. Например, традиционно законодательство о различных видах государственной службы в качестве первой обязанности служащего закрепляет знание и соблюдение Конституции РФ и законов. Сразу же возникает вопрос: если гражданский служащий обязан соблюдать абсолютно все законы, то является ли дисциплинарным проступком, например, переход дороги на красный свет?

Дисциплинарный устав таможенной службы РФ<sup>2</sup> (п. 18) квалифицирует невыполнение сотрудником обязанности обеспечивать соблюдение Конституции РФ, исполнение федеральных конституционных законов и федеральных законов в качестве грубого нарушения служебной дисциплины, т. е. предусматривающего возможность увольнения со службы. Такой подход не только неоправданно расширяет дискрецию представителя нанимателя в части квалификации деяния государственного служащего, но и размывает грань между грубым и ординарным дис-

---

<sup>2</sup> Указ Президента РФ от 16.11.1998 № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы РФ».

циплинарным проступком. Это не согласуется с общепризнанными принципами правовой определенности и юридической безопасности.

Стремление максимально расширить рамки дисциплинарной ответственности на самом деле приводит к инфляции дисциплинарного проступка, что снижает ее эффективность. В январе 2019 г. Д. А. Медведев, будучи Председателем Правительства РФ, на Гайдаровском форуме предложил осуществить «регуляторную гильотину» контрольно-надзорных полномочий государственных органов. Основной идеей использования подобного механизма была названа оптимизация законодательства путем выявления и отмены неэффективных, неработающих, нецелесообразных правил, в результате реализации которых не достигаются положительные результаты или реализация которых влечет существенные, необоснованные расходы, связанные с предотвращением значительных рисков (Александров 2019). Как нам представляется, многие положения служебного законодательства, регулирующие дисциплинарную ответственность государственных служащих, также нуждаются в подобном «гильотинировании».

### ***2.5. Неисполнение (ненадлежащее исполнение) обязательств, предусмотренных контрактом***

Дисциплинарным проступком может быть неисполнение или ненадлежащее исполнение не только служебных обязанностей, вытекающих из положений закона, но и обязательств, предусмотренных индивидуальным соглашением о прохождении государственной службы. Первоначально нарушение условий контракта как виновный проступок, влекущий увольнение со службы, появилось в законодательстве о военной службе. Пункт «в» ч. 2 ст. 51 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» предусматривает увольнение военнослужащего в связи с невыполнением им условий контракта.

Поскольку невыполнение условий контракта также может толковаться весьма широко, Пленуму Верховного Суда РФ<sup>3</sup> пришлось дать разъяснение: основанием для досрочного увольнения военнослужащего может быть не всякое нарушение контракта, а лишь значительные (существенные) отступления от требований законодательства о воинской обязанности и военной службе, которые могут выражаться в совершении одного из грубых дисциплинарных проступков, неоднократном нарушении служебной дисциплины и др. Несложно заметить: здесь происходит редукция данного основания расторжения контракта к грубому или неоднократному дисциплинарному проступку, что лишает его самостоятельного значения.

В Законе о службе в ОВД, как мы говорили выше, неисполнение (ненадлежащее исполнение) обязательств, предусмотренных контрактом служебных обязанностей названо в качестве признака дисциплинарного проступка. Статья 82 (п. 15 ч. 2) закона предусматривает возможность увольнения сотрудника в связи с нарушением им условий контракта. Однако в ч. 2 ст. 50 закона, где перечисляются грубые дисциплинарные проступки, которые могут быть основанием расторжения контракта, такой состав отсутствует. Заметим, что перечень грубых дисциплинарных про-

---

<sup>3</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2014 № 8 «О практике применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих».

ступков, предусмотренных данной статьей, носит исчерпывающий характер и не может быть расширен даже федеральным законом. Отсюда следует единственный возможный вывод: основание расторжения контракта, предусмотренное в п. 15 ч. 2 ст. 82 Закона о службе в ОВД, не является мерой дисциплинарной ответственности. Буквальное толкование данных норм позволяет сделать вывод: за нарушение условий служебного контракта — а это в том числе фактически любое нарушение служебной дисциплины — сотрудник органа внутренних дел может быть уволен, причем без соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания и без предоставления ему гарантий, предусмотренных в случае возбуждения дисциплинарного производства.

Конституционный Суд РФ в Определении от 26.04.2016 № 773-О, по сути, указал, что увольнение за нарушение условий контракта представляет собой меру дисциплинарной ответственности, а само это нарушение — дисциплинарный проступок. Так зачем же множить сущности без необходимости? Как нам представляется, необходимо исключить из служебного законодательства такое основание прекращения контракта, как неисполнение его условий.

Вместе с тем законодатель довольно часто использует конструкции «недисциплинарных» проступков в качестве оснований прекращения служебных отношений.

## *2.6. «Недисциплинарные» проступки*

В ряде случаев законодатель предусматривает в качестве основания расторжения контракта и увольнения с государственной службы совершение лицом определенного виновного деяния, но не называет такое увольнение мерой дисциплинарной ответственности. Соответственно, и само это деяние — то, что мы назвали «недисциплинарным» проступком, — также может не рассматриваться как дисциплинарный проступок.

Например, рассмотренное выше невыполнение (военная служба) или нарушение (служба в правоохранительных органах) условий контракта стало признаваться дисциплинарным проступком только де-факто — после решений Конституционного Суда РФ. Нарушение запретов, связанных с прохождением государственной службы, до сих пор не является дисциплинарным проступком на государственной гражданской службе (хотя признается таковым на службе в правоохранительных органах), а представляет собой отдельное основание прекращения служебного контракта.

Так, согласно п. 9 ч. 3 ст. 82 Закона о службе в ОВД, самостоятельным основанием увольнения сотрудника выступает совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел. При этом подобное деяние не называется в перечне однократных грубых дисциплинарных проступков, которые только и могут повлечь дисциплинарную ответственность в виде увольнения со службы. Кроме того, за совершение этого «недисциплинарного» проступка контракт с сотрудником подлежит прекращению, а не может быть расторгнут. Наконец, данное основание увольнения не является расторжением контракта по инициативе руководителя.

Проблемы, связанные с закреплением в действующем законодательстве «недисциплинарных» проступков, могут рассматриваться в двух аспектах. Прежде

всего, возможно юридическое закрепление в качестве состава дисциплинарного правонарушения деяний, которые, по сути, таковыми не являются. Обратная сторона медали — ситуация, когда виновное нарушение служебной дисциплины, т. е. дисциплинарный проступок по существу, формально-юридически не идентифицируется в качестве такового.

Последняя ситуация — непризнание виновного нарушения служебной дисциплины дисциплинарным проступком — чревата выведением применения дисциплинарных взысканий их из-под общих правил. Конституционный Суд РФ в Постановлении от 26.03.2020 № 13-П прямо признал, что нарушение Присяги сотрудника Следственного комитета РФ и дисциплинарный проступок имеют общую правовую природу. Суд сделал этот вывод применительно к необходимости соблюдения процедуры привлечения сотрудников к ответственности в виде увольнения за нарушение присяги: «Ответственность за нарушение Присяги сотрудника Следственного комитета РФ, а именно применение санкции в виде увольнения, тождественна дисциплинарной и требует соблюдения установленной процедуры, включая предусмотренные законом сроки применения дисциплинарных взысканий».

Суд предложил два критерия отличия дисциплинарного проступка от иных оснований увольнения с государственной службы: 1) нарушение служебных обязанностей; 2) виновность деяния. Это означает, что все виновные деяния лица, которые представляют собой нарушение обязанностей, связанных с прохождением государственной службы, по природе своей представляют собой дисциплинарный проступок вне зависимости от того, как их идентифицирует законодатель.

Тот же вывод может быть сделан и в отношении предусмотренных п. 4–6 ч. 2 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете РФ» оснований увольнения сотрудника Следственного комитета. Нарушение запретов или неисполнение обязанностей, связанных с прохождением службы в Следственном комитете (п. 4), как и разглашение государственной и иной охраняемой законом тайны, несомненно представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, т. е. является дисциплинарным проступком. Главная претензия суда к оценке нарушения присяги и дисциплинарного проступка как различающихся по своей правовой природе деяний заключается в деформации конституционного принципа равенства, поскольку сотрудники, равным образом не исполняющие или ненадлежащим образом исполняющие возложенные на них обязанности, будут находиться в различном положении. По-видимому, данный вывод должен распространяться и на все остальные «беспроцедурные» виды дисциплинарной ответственности за нарушение служебных обязанностей.

Что включает в себя названная присяга и каким образом она может быть нарушена? Практически в каждой строчке она содержит оценочные понятия такого рода, применение которых не может основываться на простой субзумпции. В частности, сотрудник обязуется «непримиримо бороться с любыми нарушениями закона», «активно защищать интересы личности, общества и государства», «чутко и внимательно относиться к предложениям, заявлениям, обращениям и жалобам граждан» и т. д. Кто будет решать, насколько «непримиримо», «активно» и «чутко» сотрудник исполнял свои обязанности? Может быть, стоит все же перейти от морально-этических заповедей к конкретным правовым нормам? Например, суще-

ствуется регламент (инструкция) по работе с обращениями граждан, и его конкретное нарушение (пропуск сроков реагирования и т. п.) и будет показателем «недостаточно чуткого» отношения.

Присяга сотрудника органов внутренних дел предполагает клятву «быть мужественным, честным и бдительным, не щадить своих сил в борьбе с преступностью». При этом ст. 47 Закона о службе в ОВД прямо указывает, что служебная дисциплина предполагает соблюдение сотрудником порядка и правил выполнения служебных обязанностей, установленных в том числе присягой сотрудника органов внутренних дел РФ. Иными словами, нарушение данной присяги представляет собой нарушение служебной дисциплины, т. е. дисциплинарный проступок.

Как нам представляется, подобный подход тяготеет к концепту так называемой позитивной ответственности, понимаемой как ответственное отношение человека к своим обязанностям, ответственность за правильное выполнение лицом возложенных на него законом обязанностей (Венедиктов 1989, 9). Однако если в отношении премьер-министра и прочих лиц, замещающих государственные должности, подобный подход еще можно оправдать, то к государственным и муниципальным служащим он совершенно неприменим, поскольку не позволяет им понимать суть совершенного дисциплинарного проступка (и, соответственно, воздерживаться от его совершения) и провоцирует дисциплинарный произвол.

### 3. Выводы

Эффективность дисциплинарной ответственности во многом зависит от предсказуемости положений закона, устанавливающего состав дисциплинарного проступка и перечень нарушений служебной дисциплины. Только при условии такой предсказуемости государственный служащий в состоянии предвидеть юридические последствия своих действий и в достаточной степени руководить ими.

Между тем «родовыми травмами» юридического концепта «дисциплинарный проступок» являются принципиально бланкетный характер и определенное тяготение к позитивной ответственности. В трудовых отношениях в частноправовой сфере это связано с прерогативами хозяйской власти, которые невозможно элиминировать. Однако на государственной службе, которая характеризуется не только признаком публичности, но и в меньшей степени принципом единого работодателя, вполне возможна более последовательная реализация начала *nulla poena sine lege* как формально-юридической противоправности дисциплинарного правонарушения.

Вместе с тем проблема дисциплинарного произвола и правовой неопределенности на государственной службе стоит едва ли не более остро, чем в частноправовых отношениях. Это связано со стремлением законодателя очертить как можно более широкий круг деяний, составляющих дисциплинарные правонарушения, включив в него морально-этические и иные социальные проступки. Однако подобный подход лишь приводит к инфляции дисциплинарного проступка и девальвации дисциплинарной ответственности в целом.

## Библиография

- Александров, Олег В. 2019. «Регуляторные гильотины»: международный опыт устранения препятствий для бизнеса и инвестирования». *Торговая политика* 1 (17): 107–119.
- Буравлев, Юрий М. 2008. *Виды юридической ответственности в системе государственной службы*. М.: Юрист.
- Венедиктов, Валентин С. 1989. *Юридическая ответственность по советскому трудовому праву*. Киев: УМКВО.
- Гусов, Кантемир Н., Юрий Н. Полетаев. 2008. *Ответственность по российскому трудовому праву*. М.: Велби; Проспект.
- Евгеньева, Анастасия П. 1999. *Словарь русского языка*. В 4 т., т. 3. М.: Русский язык; Полиграфресурсы.
- Комиссаров, Владимир С., Наталья Е. Крылова, Ирина М. Тяжкова, ред. 2012. *Уголовное право Российской Федерации. Общая часть*. М.: Статут.
- Козлов, Виктор А. 1976. «Вопросы теории эффективности правовой нормы». Дис. ... канд. юрид. наук, Ленинградский государственный университет им. А. А. Жданова.
- Нечевин, Дмитрий К., Леонард М. Колодкин. 2020. «Общественная опасность преступления: генезис понятия и проблема измерения и ограничения от административного правонарушения». *Административное право и процесс* 1: 14–21.
- Сыроватская, Лилия А. 1990. *Ответственность по советскому трудовому праву*. М.: Юридическая литература.

Статья поступила в редакцию 28 апреля 2022 г.;  
рекомендована к печати 31 июля 2023 г.

Контактная информация:

Пресняков Михаил Вячеславович — д-р юрид. наук, проф.; presnykov1972@yandex.ru

## Violation of official discipline: The principle of *nulla poena sine lege* and the effectiveness of disciplinary responsibility\*

M. V. Presnyakov

Povolzhsky Institute of Management named after P. A. Stolypin,  
164, Moskovskaya ul., Saratov, 410012, Russian Federation

**For citation:** Presnyakov, Mikhail V. 2023. “Violation of official discipline: The principle of *nulla poena sine lege* and the effectiveness of disciplinary responsibility”. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 4: 922–932. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.406> (In Russian)

The article analyzes the problem of the effectiveness of disciplinary responsibility from the point of view of implementation in the legislation on the public service of the principle of *nulla poena sine lege*. The author notes that a necessary condition for the social effectiveness of the institution of disciplinary responsibility is the achievement of the goals of its establishment — the prevention of disciplinary offenses. A necessary condition here is the principle of legal certainty, according to which the law establishing legal liability must be predictable to the extent that the subjects can foresee the legal consequences of their actions. From this position, the work analyzes the concept of a disciplinary offense, as well as its transformation in the

---

\* The publication was prepared within the framework of the scientific project no. 20-011-00448A “Legal mechanisms for ensuring the effectiveness of disciplinary responsibility in the public service system: formation problems”, supported by the Russian Foundation for Basic Research.

field of public relations. The issue of duplication of the grounds for termination of the contract is considered as a measure of disciplinary responsibility and not disciplinary dismissal. The author justifies the conclusion that the contract cannot be terminated for a guilty unlawful act outside of disciplinary proceedings, bypassing the rules for applying disciplinary sanctions. Moral and ethical norms included in the wording of a disciplinary offense (for example, violation of the oath of a civil servant) deserve special attention. This is due to the desire of the legislator to outline as wide a range of acts as possible that constitute disciplinary offenses, including moral, ethical and other social offenses. However, such an approach only leads to inflation of disciplinary misconduct and devaluation of disciplinary responsibility in general.

*Keywords:* disciplinary responsibility, civil service, disciplinary offense, wrongfulness, legal certainty, contract, dismissal, oath.

## References

- Aleksandrov, Oleg. V. 2019. "Regulatory Guillotine: International experience in removing obstacles to business and investment". *Torgovaia politika* 1 (17): 107–119. (In Russian)
- Buravlev, Iurii M. 2008. *Types of legal responsibility in the civil service system*. Moscow, Iurist Publ. (In Russian)
- Evgen'eva, Anastasiia P. 1999. *Dictionary of the Russian language*. In 4 vols, vol. 3. Moscow, Russkii iazyk Publ.; Poligrafresursy Publ. (In Russian)
- Gusov, Kantemir N., Iurii N. Poletaev. 2008. *Responsibility under Russian labor law*. Moscow, Velbi Publ.; Prospekt Publ. (In Russian)
- Komissarov, Vladimir S., Nataliia E. Krylova, Irina M. Tyazhkova, eds. 2012. *Criminal law of the Russian Federation. General part*. Moscow, Statut Publ. (In Russian)
- Kozlov, Viktor. A. 1976. "Questions of the theory of the effectiveness of the legal norm". PhD Thesis in Law, Leningradskii gosudarstvennyi universitet imeni A. A. Zhdanova. (In Russian)
- Nechevin, Dmitrii K., Leonard M. Kolodkin. 2020. "The public danger of crime: The genesis of the concept and the problem of measurement and delimitation from an administrative offense". *Administrativnoe pravo i protsess* 1: 14–21. (In Russian)
- Syrovatskaia, Liliia A. 1990. *Responsibility under Soviet labor law*. Moscow, Iuridicheskaiia literatura Publ. (In Russian)
- Venediktov, Valentin. S. 1989. *Legal liability under Soviet labor law*. Kiev, UMKVO Publ. (In Russian)

Received: April 28, 2022

Accessed: July 31, 2023

### Author's information:

Mikhail V. Presnyakov — Dr. Sci. in Law, Professor; presnykov1972@yandex.ru