

تاریخ ارسال: ۱۴۰۰/۳/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۰۱

چالش‌های اجرای احکام در دعاوی مربوط به مطالبات مالی مستخدمین دولتی

زهرا بیدار^۱

چکیده

پیوند فرد با اداره در قالب رابطه‌ی استخدامی علاوه بر وظایف و مسئولیت‌هایی که بر عهده مستخدم قرار می‌دهد، موجب بهره‌مندی از حقوق و مزایایی نیز می‌باشد. این حقوق و مزایا شامل حقوق و مزایای مادی و غیرمادی هستند. برخی از حقوق و مزایای غیرمادی می‌توانند آثار مالی برای مستخدمین داشته باشند؛ برای مثال اگرچه بهره‌مندی از مرخصی جزء حقوق و مزایای غیرمادی است، اما در برخی موارد و با شرایطی می‌تواند در قالب وجه به مستخدمین پرداخت گردد. در مجموع آن دسته از حقوق و مزایای مادی و غیرمادی که منجر به پرداخت وجهی به مستخدم می‌شوند در قالب عنوان «مطالبات مالی مستخدم از اداره» قرار می‌گیرند. در صورت اختلاف یا عدم پرداخت این مطالبات مالی، مستخدم بر اساس بند (۳) ماده‌ی (۱۰) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری می‌تواند در این مرجع قضایی دادخواهی نماید. فارغ از مسائل مربوط به صدور آراء در شعب بدوی و تجدیدنظر، اجرای این دسته از آراء همواره با چالش‌هایی روبرو بوده است. این نوشتار که با روش توصیفی - تحلیلی انجام شده در پی آن است که این چالش‌ها را در حوزه‌ی فوق‌الذکر واکاوی و شناسایی کند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد ابهامات موجود در مواد مربوط به اجرای احکام

در قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، وضع قوانین در حیطه‌ی ایجاد حقوق و مزایای مالی مستقیم و غیرمستقیم برای مستخدمین بدون تأمین منابع مالی، صدور آرای کلی و مبهم از سوی شعب دیوان و پایبند نبودن دستگاه‌های اجرایی به آرای صادره از سوی دیوان از جمله چالش‌های موجود در حوزه‌ی اجرای این دسته از آراء می‌باشد.

کلیدواژگان: اجرای احکام، حقوق و مزایا، دیوان عدالت اداری، مستخدم، مطالبات مالی.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

در علم حقوق بحث ضمانت اجرا همواره یکی از تفاوت‌های هنجارهای اخلاقی و قواعد حقوقی است. این ضمانت اجرا در آرای قضایی در قالب اجرای حکم به منصفی ظهور می‌رسد و اجرای احکام از مهم‌ترین مراحل دادرسی می‌باشد؛ زیرا هدف از رسیدگی به دعاوی و صدور حکم در اجرای آن مستتر است و مادام که رأی به مرحله‌ی اجرا درنیامده است، نمی‌توان گفت مرجع قضایی در مقام رسیدگی و احقاق حق به وظیفه‌ی خود به طور کامل عمل کرده است. به طور کلی نتیجه‌ی دادرسی باید منجر به تغییری در عالم مادی یا در عالم اعتباری یا در هر دوی آن‌ها شود؛ برای مثال تابعیت کشور خاصی به فردی داده شود، جواز یا پروانه‌ی بهره‌برداری صادر شود، رابطه‌ی استخدامی ایجاد شده و حقوق و مزایای ناشی از آن پرداخت گردد. در صورتی که این تغییرات مادی یا اعتباری حاصل نشوند، دادرسی به امری بی‌اثر تبدیل می‌گردد، به گونه‌ای که بایستی کارایی دستگاه قضایی مورد تأمل قرار گیرد. اگر حکم قضایی به هر دلیلی اجرا نشود می‌توان گفت توفیقی در دادرسی برای مدعی و برای نظام حقوقی حاصل نشده است.

اهمیت این امر در مطالعه‌ی صلاحیت‌های دیوان عدالت اداری از آن جهت است که در صورت فقدان و یا ضعف ضمانت اجرای آراء مربوطه، فلسفه‌ی وجودی و اهداف مترتب بر دیوان زیر سؤال رفته، تصمیم‌های آن ماهیت تشریفاتی به خود گرفته، زمینه‌ی ترمرد مأموران دولتی از اجرای وظایف قانونی خود بیشتر فراهم شده و در نتیجه حقوق و آزادی‌های شهروندان مورد تهدید و تعرض قرار می‌گیرد.^۳

۱. کاتوزیان، ناصر، مقدمه علم حقوق و مطالعه در نظام حقوق ایران، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۱، ص

۵۴.

۲. مولایی، غلامرضا، صلاحیت و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۴، ص ۳۱۹.

۳. محمودی، جواد، ضمانت اجرای آرای صادره از دیوان عدالت اداری و چالش‌های آن، نشریه‌ی حقوق اساسی،

سال چهارم، شماره‌ی ششم و هفتم، زمستان ۱۳۸۵، ص ۴۳۸.

مراجعه و طرح شکایت افراد در دیوان عدالت اداری به عنوان نهاد قضایی که صلاحیت آن به موجب اصول ۱۷۰ و ۱۷۳ قانون اساسی و قوانین عادی مشخص شده است معلول عدم حصول نتیجه از مراجعه به واحدهای دولتی و مکاتبات متعدد با مقامات و مسئولین اجرایی می‌باشد. پس از مدت‌ها دوندگی و انتظار سرانجام حکم دیوان عدالت اداری مبنی بر رد یا تأیید ادعای شاکی صادر می‌شود که در صورت اخیر شوق وصول به حق و احساس امنیت از حکومت قانون و رعایت اصول عدالت به میزان قابل توجهی از تأملات روحی و عدم اعتماد او به مسئولین امور و مجریان قانون می‌کاهد. اکنون توقع دارد که حکم قطعی دیوان هرچه زودتر به مرحله‌ی اجرا درآید و حق او داده شود.^۱

در مسیر اجرای احکام صادره از دیوان عدالت اداری علل و عواملی وجود دارد که اسباب اجرای نامطلوب یا عدم اجرای احکام این نهاد قضایی را فراهم می‌کند. در عمل اکثر سازمان‌های اداری با اتخاذ شیوه‌های متعدد در برابر اجرای احکام قضایی مقاومت نموده تا جای ممکن آن را به تعویق می‌اندازند؛ یا اینکه در اجرا نیز رویه‌ای تبعیض‌آمیز در پیش می‌گیرند اما باید در نظر داشت مسائل و مشکلات عدم اجرای احکام دیوان عدالت اداری معلول یک یا چند عامل نبوده بلکه معطوف به مجموعه‌ای از علل و عوامل است. در این مسیر علل و عواملی وجود دارد که موجب تأخیر در اجرای آرای صادره از دیوان شده و این تأخیر تا به آنجا پیش می‌رود و طولانی می‌شود که بعضاً می‌توان از آن به عدم اجرا یاد کرد.

در کنار اهمیت مسائل پیش‌گفته باید این نکته را در نظر داشت که طرف شکایت در دعاوی مطروحه در دیوان عدالت اداری اشخاص حقوقی حقوق عمومی می‌باشند و سازوکار اجرای احکام در مورد آن‌ها با سازوکار اجرای احکام علیه اشخاص حقوق خصوصی متفاوت است. در این نوشتار مجالی برای پرداختن به تاریخچه و سیر تحول اجرای احکام علیه اشخاص حقوقی عمومی

۱. صدرالحفاظی، سید نصرالله، نظارت قضایی بر اعمال دولت در دیوان عدالت اداری، تهران: نشر شهریار،

۱۳۷۲، ص ۶۱۱

۲. شیبانی، عادل، علی مشهدی، و زهرا بیدار، تأملی بر انحراف مقامات اداری از اختیارات و صلاحیت‌های ناظر به دادرسی با نگاهی بر الگوی آیین دادرسی اداری افتراقی، فصلنامه‌ی حقوق اداری، دوره‌ی ۷، شماره‌ی ۲۳، تابستان ۱۳۹۹، ص ۱۶۹.

وجود ندارد. آنچه که در این بحث حائز اهمیت است و باید مورد توجه قرار گیرد، مقررات راجع به اجرای احکام در قانون دیوان عدالت اداری است که با تصویب قانون ۱۳۸۵ مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفته است. مقنن از سال ۱۳۸۵ در قانون دیوان عدالت اداری نسبت به تأسیس نهاد اجرای احکام زیر نظر رئیس دیوان اقدام کرد و در قانون سال ۱۳۹۲ نسبت به رفع اشکالات و نواقص قانون سال ۱۳۸۵ در خصوص اجرای احکام اقدام و مقررات اجرای احکام را طی مواد ۱۰۷ الی ۱۱۹ بیان نمود. مسئله‌ی اجرای احکام در دیوان عدالت اداری در خصوص مطالبات مالی مستخدمین از این حیث حائز اهمیت است که تأخیر در اجرای این دسته از احکام می‌تواند موجبات ضرر و زیان مستخدمین را فراهم آورد، سبب اختلال در زندگی روزمره آنها شده و در نهایت دلسردی و نداشتن انگیزه‌ی مستخدمین، کارایی و عملکرد نظام اداری را خدشه‌دار می‌کند. لذا در این نوشتار در پی پاسخ دادن به این سؤالات هستیم که منظور از مطالبات مالی مستخدمین چیست؟ چه علت یا عللی موجبات عدم اجرای احکام فوق‌الذکر را فراهم می‌کند؟ ریشه‌ی عدم اجرای این احکام چیست؟ بر این اساس ابتدا به تبیین مفهوم و مصادیق مطالبات مالی استخدامی می‌پردازیم و سپس چالش‌های عدم اجرای این احکام را طی سه بند مورد بررسی قرار خواهیم داد.

گفتار یکم. مفهوم مطالبات مالی استخدامی

پیوند فرد با اداره در قالب رابطه‌ی استخدامی علاوه بر تکالیفی که بر عهده‌ی او بار می‌کند^۲ حقوق و مزایایی نیز برای او به دنبال دارد. این حقوق و مزایا به دو دسته‌ی حقوق و مزایای مادی و

۱. برای اطلاعات بیشتر در این زمینه بنگرید به:

رستمی، ولی و کیومرث سپهری، اجرای احکام مدنی علیه اشخاص حقوقی حقوق عمومی؛ موانع و راهکارها، مجله‌ی حقوق، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره‌ی ۴۰، شماره‌ی ۲، تابستان ۱۳۸۹، ص ۱۷۷-۱۵۹.

۲. بخشی از این تکالیف عبارت‌اند از: لزوم سکونت در حوزه‌ی اداره‌ی متبوع، اشتغال به صورت شخصی، اشتغال به طور تمام وقت، اشتغال به طور مستمر، رعایت قوانین و مقررات، رعایت انضباط، حفظ اسرار اداری، عدم سودجویی، انجام وظیفه، رعایت بی‌طرفی در کار و شغل دولتی، وفاداری و صمیمیت مستخدمین عمومی؛ در این خصوص ن.ک:

غیرمادی تقسیم می‌شوند. البته باید این نکته را مورد توجه قرار داد که برخی از حقوق و مزایای غیرمادی نیز می‌توانند آثار مالی برای مستخدمین داشته باشند؛ برای مثال اگرچه بهره‌مندی از مرخصی جزء حقوق و مزایای غیرمادی است، اما در برخی موارد و با شرایطی می‌تواند در قالب وجه به مستخدمین پرداخت گردد. در یک تعریف اجمالی می‌توان گفت: مطالبات مالی شامل مزایای مادی و مالی ناشی از رابطه استخدامی با دولت است که کارمند مطابق قانون از آن بهره‌مند می‌شود. دو مسئله در این تعریف مورد توجه قرار گرفته است؛ اول اینکه مطالبات مالی بایستی از رابطه‌ی استخدامی فرد با دولت ایجاد شود. این رابطه‌ی استخدامی باید در چارچوب قانونی پیش‌بینی شده یعنی عمدتاً در سه قالب رسمی، پیمانی و قراردادی باشد. مضافاً اینکه ورود فرد باید بر اساس آزمون و شرایط پیش‌بینی‌شده به موجب قوانین و مقررات باشد (برای نمونه: مواد ۴۱، ۴۲ و ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده‌ی ۵۷ قانون برنامه پنجم توسعه، بندهای مختلف ماده‌ی ۸۷ و تبصره‌ی بندت ماده ۱۱۹ قانون برنامه‌ی ششم توسعه). بر اساس این شرط آن دسته از افرادی که فاقد چنین رابطه‌ی استخدامی با دولت هستند یا در مشاغل کارگری در دستگاه‌های اجرایی مشغول به کار باشند، نمی‌توانند ادعای مطالبات مالی استخدامی داشته باشند. نکته‌ی دوم اینکه تمامی مزایای مالی و مادی ناشی از رابطه استخدام باید به موجب قوانین و مقررات پیش‌بینی شده باشد و پرداخت هر وجهی خارج از ضوابط تعیین‌شده قانونی ممنوع است.

با توجه به تعدد قوانین استخدامی در خصوص کارکنان دستگاه‌های اجرایی ذکر تمامی مصادیق این مطالبات دشوار است. نگاهی به قانون مدیریت خدمات کشوری نشان می‌دهد این رابطه در وهله‌ی اول موجب پرداخت وجهی به طور مستمر و ماهیانه به مستخدم می‌گردد که به آن «حقوق ثابت» می‌گویند. حقوق ثابت کارمندان با توجه به امتیازاتی که بر اساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل (طبق مواد ۶۵ و ۶۶ قانون مدیریت خدمات کشوری) کسب می‌کنند، تعیین می‌گردد؛ در واقع امتیازاتی که هر کارمند در ارزشیابی عوامل شغل و شاغل کسب می‌کند در ضریب ریالی ضرب می‌شود و نتیجه‌ی به‌دست‌آمده حقوق ثابت وی تلقی می‌گردد (ماده‌ی ۶۴ قانون مدیریت خدمات

کشوری). طبق قانون مدیریت خدمات کشوری علاوه بر حقوق ثابت بخش دیگری از دریافت‌های کارمندان تحت عنوان فوق‌العاده‌ها قرار می‌گیرد که به آن مزایا می‌گویند. ماده‌ی ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری این فوق‌العاده‌ها را طی ۱۰ بند برشمرده است. علاوه بر موارد گفته شده پرداخت - های دیگر مانند عیدی، یارانه‌ی مستقیم در ازای خدماتی نظیر سرویس رفت‌وآمد، سلف‌سرویس، مهدکودک از رابطه‌ی استخدامی ناشی می‌شود. قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی، قانون جذب نیروی انسانی به مناطق محروم و دورافتاده و مناطق جنگی از جمله قوانین دیگری هستند که به موجب آن‌ها مطالبات مالی استخدامی تبیین شده‌اند. عوامل متعددی وجود دارد که موجب می‌گردد، اداره از پرداخت این مطالبات به مستخدمین سرباز زند و در نتیجه مستخدم برای احقاق حق خود بر اساس صلاحیت پیش‌بینی شده در بند (۳) ماده‌ی (۱۰) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان این حق و امکان را دارد تا در این مرجع قضایی دادخواهی نماید.

گفتار دوم. مرحله‌ی اجرای حکم و چالش‌های آن

مرحله‌ی اجرای احکام در دیوان عدالت اداری همانند سایر احکام مراجع قضایی، مرحله‌ی پایانی دادرسی است و اهمیت بسزایی دارد؛ چراکه از یک سو نتیجه‌ی دادرسی در این مرحله جنبه‌ی عملی به خود می‌گیرد و از سوی دیگر محکوم‌له که در یک رابطه‌ی نابرابر قرار داشته که یک طرف آن دولت بوده است پس از طی مراحل طولانی سرانجام می‌تواند به آنچه که مطابق قانون برای او پیش - بینی شده است، دست پیدا کند و شاهد اجرای حاکمیت قانون در دستگاه‌های اجرایی باشد.

۱. امامی، محمد، استوارسنگری، کوروش، **حقوق اداری**، تهران: نشر میزان، ۱۳۹۷، ص ۲۵۰.

۲. فوق‌العاده‌ی مناطق کمتر توسعه‌یافته و بدی آب و هوا، فوق‌العاده‌ی ایثارگری، فوق‌العاده‌ی سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف، کمک‌هزینه‌ی عائله‌مندی و اولاد، فوق‌العاده‌ی شغل برای مشاغل تخصصی، فوق‌العاده‌ی کارایی و عملکرد، هزینه‌ی سفر و مأموریت روزانه‌ی داخل و خارج از کشور، فوق‌العاده‌ی اشتغال خارج از کشور، اضافه کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف، فوق‌العاده‌ی ویژه.

اگرچه اجرای احکام در تمامی آرای صادره از دیوان عدالت اداری اهمیت دارد اما در خصوص مطالبات مالی مستخدمین اهمیت مضاعف به خود می‌گیرد؛ اولاً، طرح شکایت علیه دستگاهی که مستخدم در آن مشغول به فعالیت است می‌تواند از سوی آن اداره یا دستگاه برای او تبعات منفی به دنبال داشته باشد و لذا عدم اجرای حکم در این خصوص برای مستخدم دو ضرر به دنبال خواهد داشت: ۱. تیره‌وتار شدن روابط اداره با مستخدم شاکی، ۲. نرسیدن به مطالباتی که به موجب قانون برای او پیش‌بینی شده است. اهمیت دیگر اجرای احکام در این زمینه این است که گاهی این آراء پس از طی مراحل طولانی در نهایت با تأخیر اجرا می‌شوند که این تأخیر در اجرا به مثابه عدم اجرای آن‌هاست؛ چراکه اولاً پرداخت این مطالبات گاهی بر اساس زمان استحقاق است و همیشه بر اساس زمان پرداخت (یوم‌الاداء) نمی‌باشد. ثانیاً به موجب رأی وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۱۵۶ مورخه ۱۳۴۸/۰۱/۲۰ دیوان عالی کشور،^۱ دولت مکلف به پرداخت خسارت تأخیر تأدیه‌ی حقوق کارمندان دولتی نمی‌باشد. لذا اجرای هر چه سریع‌تر احکام مربوط به این حوزه از ورود ضرر بیشتر به مستخدمین جلوگیری خواهد کرد.

۱. «به موجب مادتين ۶۲ و ۶۳ قانون استخدام كشوري مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱ مرجع رسیدگی به شکایات استخدامی مستخدمین رسمی شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور است و به تقاضای تجدیدنظر از رأی آن شورا در غیاب شورای دولتی در دیوان عالی کشور رسیدگی خواهد شد ولی در مورد دعاوی مستخدمین دولت به عنوان اشتباه محاسبه‌ی حقوق موضوع ماده‌ی ۲۶ قانون متمم بودجه سال ۱۳۲۲ نظر به اینکه طبق تبصره‌ی ۲۵ قانون بودجه سال ۱۳۴۶ کل کشور مطالبات مستخدمین از این بابت اعم از اینکه به دادگاه مراجعه شده یا نشده و به مرحله‌ی صدور حکم قطعی رسیده یا نرسیده باشد با تأمین اعتبار در بودجه‌های سالانه تحت عنوان خاص پس از تصویب کمیسیون بودجه‌ی مجلس شورای ملی پرداخت خواهد شد و به عبارت آخری این حق برای مستخدمین دولت به موجب قانون فوق‌الذکر شناخته شده و قطعی است دیگر اقدامی دعوی برای اثبات استحقاق آن ضروری نیست و نتیجتاً رأی دو شعبه‌ی پنجم و دهم دیوان عالی کشور که به همین کیفیت صادر شده است تأیید می‌شود و اما نسبت به موضوع خسارت تأخیر تأدیه مابه‌التفاوت مورد بحث نظر به اینکه برقراری و پرداخت حقوق مستخدمین که دولت در مقام اجرای قوانین استخدامی مکلف به انجام آن است با معاملات دولت و همچنین معاملات و تعهدات اشخاص متمایز و متفاوت است تأخیر در انجام آن مشمول فصل سوم از باب دهم قانون آیین دادرسی مدنی نمی‌باشد و مستلزم تأدیه خسارت تأخیر نیست لذا رأی شعبه‌ی پنجم دیوان عالی کشور که مبنی بر رد دعوی مطالبه‌ی خسارت تأخیر تأدیه صادر شده است نتیجتاً تأیید می‌گردد. این رأی طبق ماده واحده‌ی قانون راجع به وحدت رویه مصوب تیرماه ۱۳۲۸ در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.»

در این بخش از نوشتار چالش‌های اجرای احکام در حوزه‌ی فوق‌الذکر را طی سه بند شامل: ایرادات قانونی، ایرادات مربوط به آرای صادره و مقاومت دستگاه‌ها در اجرای حکم مورد بررسی قرار خواهیم داد.

بند یکم. ایرادات قانونی

یکی از چالش‌های مربوط به اجرای احکام دیوان عدالت اداری، وجود مانع، ابهام یا خلأ در قوانین و مقررات می‌باشد که این قوانین، اعم از قانون دیوان عدالت اداری یا قوانین و مقرراتی است که بر اساس آن‌ها حقوق و مزایایی برای مستخدمین پیش‌بینی می‌گردد. در ذیل این عنوان ابتدا ایرادات اجرای احکام در این حوزه را در قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مورد بررسی قرار داده و سپس ایراد کلی که در این زمینه وجود دارد را از نظر می‌گذرانیم.

نگاهی به بند ۲ ماده‌ی ۱۱۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری نشان می‌دهد که این بند مربوط به آن دسته از آرای است که متضمن بار مالی برای دستگاه‌های اجرایی می‌باشد که آرای مربوط به مطالبات مالی مستخدمین در ذیل آن قرار می‌گیرد. بر اساس این بند دادرسی اجرای احکام می‌تواند پس از انقضای مدت یک سال از تاریخ ابلاغ رأی نسبت به توقیف حساب محکوم‌علیه و پرداخت از آن به میزان محکوم‌به اقدام نماید. ایرادی که به این بند وارد می‌شود این است که اگر هدف از تعیین مدت یک سال این بوده که دستگاه محکوم‌علیه بتواند موضوع محکوم‌به را در اعتبارات بودجه‌ی سال آتی منظور نماید این مدت کافی به مقصود نمی‌باشد؛ زیرا در خصوص آرای که بعد از پیشنهاد لایحه‌ی بودجه صادر می‌شود عملاً امکان درج آن در بودجه‌ی سال آتی ممکن نیست و به نظر می‌رسد بهتر بود مقنن همان مهلت مذکور در قانون نحوه‌ی پرداخت محکوم‌به دولت و عدم تأمین و توقیف اموال دولتی، یعنی مدت ۱۸ ماه را جهت توقیف حساب بانکی محکوم‌علیه منظور می‌کرد.^۱ در خصوص تعارض میان قانون فوق‌الاشاره و بند ۲ ماده‌ی ۱۱۱ قانون تشکیلات و

۱. مولایی، غلامرضا، صلاحیت و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۴، ص ۳۲۶.

آیین دادرسی دیوان عدالت اداری از لحاظ مدت زمان پیش‌بینی شده جهت توقیف حساب بانکی، با توجه به مؤخر بودن زمان تصویب قانون دیوان عدالت اداری، این قانون علیرغم منطقی نبودن مدت زمان پیش‌بینی شده، حاکم است.

مسئله‌ی دیگری که در ذیل قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری باید به آن اشاره کرد این است که اگرچه بر اساس ماده‌ی ۱۱۲ این قانون در صورت استنکاف محکوم‌علیه از اجرای رأی، ضمانت اجرای انفصال موقت از خدمات دولتی و جبران خسارات وارده پیش‌بینی شده است، اما قانون‌گذار صرفاً حداکثر زمان ممکن برای انفصال موقت را پیش‌بینی نموده است (حداکثر ۵ سال) و مشخص نیست که حداقل این زمان چه اندازه می‌تواند باشد. از سوی دیگر این ماده‌ی قانونی هیچ معیاری برای تعیین میزان این مجازات در نظر نگرفته است، در حالی که اصل تناسب جرم و مجازات ایجاب می‌نماید که قانون‌گذار با در نظر گرفتن مواردی مانند وجود سوء نیت، سهل‌انگاری، فراهم نبودن شرایط اجرا و مواردی از این قبیل از سوی مقام مسئول عدم اجرای حکم، ضابطه‌ای برای تعیین میزان این مجازات ارائه نماید. نکته‌ی دیگری که در این زمینه باید به آن اشاره کرد این است که در این ماده ضمانت اجرای جبران خسارت به صورت توأمان با انفصال موقت پیش‌بینی شده است؛ این در حالی است که اولاً مشخص نیست منظور از جبران خسارت چیست؟ آیا منظور از آن صرفاً پرداخت محکوم‌به است؟ یا منظور جبران خساراتی است که در طی جریان دادرسی به شاکی وارد شده است؛ مانند هزینه دادرسی، کاهش هزینه‌ی ریالی محکوم‌به و غیره. ثانیاً با در نظر گرفتن تبصره‌ی ۱ ماده‌ی ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، آیا دیوان عدالت اساساً صلاحیت تعیین میزان خسارت را دارد؟ نکات مطرح شده ابهاماتی هستند که موجب تضعیف زمینه‌ی اجرای آرای دیوان می‌گردند. در این خصوص ملاحظه‌ی ماده واحدی قانون نحوه‌ی پرداخت محکوم‌به دولت و عدم تأمین و توقیف اموال دولتی خالی از فایده نخواهد بود. بر اساس این قانون تنها در

۱. ماده‌ی ۱۱۲: «در صورتی که محکوم‌علیه از اجرای رأی، استنکاف نماید با رأی شعبه‌ی صادرکننده‌ی حکم، به انفصال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود. رأی صادر شده ظرف بیست روز پس از ابلاغ قابل تجدیدنظر در شعبه‌ی تجدیدنظر دیوان می‌باشد و در صورتی که رأی مذکور در شعبه‌ی تجدیدنظر صادر شده باشد به شعبه‌ی هم‌عرض ارجاع می‌گردد.»

دو فصلنامه جستارهای نوین حقوق اداری ● ۷۱

سال اول، شماره ۱ و ۲، بهار و تابستان ۱۴۰۰

صورتی که ثابت شود وزارتخانه و مؤسسات یادشده با وجود تأمین اعتبار از پرداخت محکوم به استنکاف نموده‌اند (اثبات عنصر تقصیر)، مسئول یا مسئولین مستنکف و متخلف توسط محاکم صالحه به یک سال انفصال از خدمات دولتی محکوم خواهند شد. در این ماده‌ی قانونی اولاً قانون‌گذار تنها در صورت اثبات تقصیر مسئولین، مجازات انفصال را پیش‌بینی نموده است، نکته‌ای که در تدوین ماده‌ی ۱۱۲ قانون دیوان مغفول مانده است و از سوی دیگر مجازات انفصال به صورت مطلق و در فرض اثبات تقصیر به میزان یکسال تعیین شده است و برخلاف ماده‌ی قانونی مورد اشاره در قانون دیوان به صورت حداکثری و بدون ارائه‌ی هیچ معیاری برای تعیین مدت، پیش‌بینی نشده است. همچنین بر اساس تبصره‌ی (۱) ماده‌ی (۱۰) قانون تشکیلات، شعب دیوان عدالت اداری صرفاً صلاحیت احراز وقوع تخلف از قوانین و مقررات را دارا می‌باشند و این دادگاه‌های حقوقی هستند که صلاحیت تعیین میزان این خسارت را دارند. بنابراین علیرغم پیش‌بینی ضمانت اجرای جبران خسارت در فرض عدم اجرای آرای دیوان، دو مرحله‌ای بودن رسیدگی برای مستخدم شاکی و در نهایت روند طولانی که در این مسیر باید طی نماید، نتیجه‌ای به جز ضرر و زیان و دل‌زدگی برای او نخواهد داشت.

در نهایت اینکه در ماده‌ی ۱۱۵ شرایطی در نظر گرفته شده است که می‌تواند زمینه عدم اجرا یا تعویق اجرای رأی را فراهم آورد. بر اساس این ماده برای محکوم‌علیه امکان اعاده دادرسی با استناد به موانع قانونی یا عملی ایجاد شده است، به نظر می‌رسد این ماده‌ی قانون در خصوص مطالبات مالی مستخدمین پس از صدور حکم به ورود شکایت منتفی است؛ چراکه راه‌حل عدم امکان پرداخت، در

۱. ماده‌ی ۱۱۵: «در مواردی که محکوم‌علیه در مقام اجرای احکام قطعی دیوان، به موانع قانونی استناد نماید و یا به جهتی امکان عملی اجرای حکم نباشد و این جهات به تشخیص دادرس اجرای احکام دیوان، موجه شناخته شود، از موارد اعاده‌ی دادرسی تلقی و پرونده به منظور رسیدگی به این جهات به شعبه صادرکننده‌ی رأی قطعی ارجاع می‌گردد. شعبه‌ی مزبور در صورت تأیید وجود مانع قانونی و یا عدم امکان اجرای حکم، رأی مقتضی به جبران خسارت و یا تعیین جایگزین محکوم‌به صادر می‌نماید. در غیر این صورت قرار رد صادر و پرونده برای ادامه‌ی عملیات اجرایی به واحد اجرای احکام دیوان اعاده می‌شود. رأی و یا قرار صادر شده در این مرحله قطعی است.»

بند ۲ ماده‌ی ۱۱۱ قانون دیوان پیش‌بینی شده است و استناد به ماده‌ی ۱۱۵ در مرحله‌ی اجرای حکم، نتیجه‌ای به جز ضرر و زیان برای محکوم‌له نخواهد داشت.

علاوه بر مسائل و مشکلات فوق‌الذکر که مربوط به خود قانون دیوان عدالت اداری بوده و زمینه‌ی تضعیف یا عدم اجرای آرای این نهاد قضایی را فراهم می‌آورند؛ ایراد اساسی دیگری نیز می‌تواند در قوانین و مقررات ایجادکننده‌ی مزایای مالی استخدامی وجود داشته باشد که موجبات عدم اجرای آرای دیوان را فراهم نماید. همان‌طور که در تعریف مزایای مالی استخدامی گفته شد، تمامی مزایای مالی و مادی ناشی از رابطه‌ی استخدامی باید به موجب قوانین و مقررات باشد و پرداخت هر وجهی خارج از ضوابط تعیین‌شده قانونی، ممنوع است. حال باید این مسئله را مورد توجه قرار داد که پرداخت این مزایا مستلزم آن است که اعتبار لازم در قوانین بودجه‌ی سالیانه پیش‌بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد. امری که در خصوص برخی از این مزایا انجام نمی‌شود. در ادامه به برخی از موضوعاتی که بار مالی آن‌ها در قوانین بودجه پیش‌بینی نشده است و موجبات طرح شکایات متعدد در دیوان و در نهایت چالش‌هایی در اجرا ایجاد کرده‌اند اشاره می‌گردد:

۱. افزایش مرخصی زایمان بانوان شاغل از ۶ ماه به ۹ ماه: همان‌طور که قبلاً نیز اشاره گردید پاره‌ای از مزایای غیر مالی به طور غیرمستقیم آثار مالی به همراه دارند، مرخصی زایمان بانوان مصداق چنین وضعیتی است. بانوان شاغلی که از مرخصی زایمان استفاده می‌کنند بایستی حقوق و مزایای خود را دریافت کنند. لذا بایستی در مدت عدم اشتغال آن‌ها بار مالی چنین پرداختی تأمین گردد. منشأ ایجاد این مرخصی تبصره‌ی ۲ ماده واحدی اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۰۳/۲۰ و تصویب‌نامه‌ی شماره‌ی ۹۲۰۹۱/ت ۴۶۵۲۷ مورخه ۱۳۹۲/۰۴/۱۹ هیئت وزیران بوده است. بر اساس ماده‌ی ۲۹ و بند ت ماده‌ی ۲۶۴ قانون برنامه‌ی پنجم توسعه، ضروری بوده که بار مالی ناشی از مصوبه‌ی مذکور در قانون بودجه‌ی کل کشور یا منابع داخلی دستگاه مربوطه تأمین شود که چنین امری اتفاق نیفتاد. لذا بسیاری از دستگاه‌ها با مشکل مواجه و قادر به پرداخت مزایای مربوطه نبودند که نتیجه‌ی آن طرح دعاوی متعدد در شعب دیوان بود. اگرچه با استناد به رأی شماره‌ی

دو فصلنامه جستارهای نوین حقوق اداری ● ۷۳

سال اول، شماره ۱ و ۲، بهار و تابستان ۱۴۰۰

۱۶۴ مورخ ۱۳۷۰/۰۲/۲۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری،^۱ عدم تأمین اعتبار مسقط حق قانونی مستخدم نیست. اما آراء صادر شده از شعب دیوان در این موضوع مبنی بر ورود شکایت و استحقاق بانوان شاغل به دریافت حقوق مدت ۹ ماه مرخصی تا زمان رفع مشکل عدم تأمین اعتبار همچنان قابلیت اجرا به معنای واقعی را نداشتند.^۲

۲. از جمله دیگر مطالبات مالی استخدامی کمک‌هزینه‌ی مهد کودک است که در ماده‌ی ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری پیش‌بینی گردیده بود. علیرغم پیش‌بینی پرداخت کمک‌هزینه‌ی مهد کودک به کارکنان دولت در قالب کمک‌های رفاهی، عدم پیش‌بینی اعتبار این کمک‌هزینه در بودجه‌ی سالانه دستگاه‌ها و در نتیجه پرداخت نشدن آن به کارمندان دولت شکایات متعددی تحت عنوان «الزام به پرداخت کمک‌هزینه‌ی مهد کودک» در دیوان مطرح گردید و به دلیل عدم تأمین اعتبار مربوط، اجرای این دسته از احکام نیز برای دستگاه‌های اجرایی، دیوان عدالت اداری و کارکنان دولت ایجاد مشکل نمود. در این زمینه می‌توان به رأی وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۱۰۲۰-۱۰۱۹ مورخه ۱۳۹۶/۱۰/۱۲ اشاره نمود، بر اساس این رأی بیان گردیده است: «با توجه به اینکه هم در ماده‌ی ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری و هم در ضوابط اجرایی بودجه در سال‌های مختلف استحقاق بانوان مستخدم دولت دارای فرزند خردسال حسب مورد با سنین مختلف برای برخورداری از هزینه‌ی مهد کودک پیش‌بینی شده است و دستگاه متبوع مستخدم و سازمان

۱. «آرای صادره از شعب چهارم و اول و هفتم دیوان که متفقاً استدلال می‌نمایند: نداشتن اعتبار، مسقط حق مسلم شاکیان نبوده و حقوق ثابت‌هی مستخدمین را از بین نمی‌برد. نتیجتاً آرای صادره از شعب مرقوم نسبت به رأی صادره از شعبه‌ی دوازدهم دیوان اصح‌الرأیین تشخیص می‌گردد.»

۲. با توجه به طرح دعاوی متعددی علیه سازمان تأمین اجتماعی با موضوع افزایش مرخصی از شش ماه به نه ماه در دیوان عدالت اداری، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه‌های شماره ۲۲۵ - ۲۲۴ مورخه ۱۳۹۴/۰۴/۲۲ و ۶۴ مورخه ۱۳۹۴/۰۱/۳۱ مقرر نمود: «بدون تبادل لوائح، رأی به ورود شکایت و الزام سازمان به اجابت خواسته شکات صادر نمایند.»

برنامه‌بودجه دارای تکلیف قانونی و پیش‌بینی بودجه جهت پرداخت آن می‌باشند، عدم تبادل موافقت‌نامه نافی استحقاق بانوان شاغل به برخورداری از هزینه‌ی مهد کودک نیست.» از جمله موارد مشابه دیگر می‌توان به پرداخت حقوق و مزایای ایام اسارت آزادگان و فوق‌العاده‌ی حفاظت اشعه به کارکنانی که در مراکز نظامی کار می‌کنند اشاره نمود که بار مالی آن‌ها در قوانین بودجه تأمین نگردیده بود.

بند دوم. ایرادات مربوط به آرای صادره

علاوه بر مسائل و مشکلات مربوط به قانون دیوان و قوانین و مقررات موجد مزایای مالی استخدامی که در قسمت قبل به آن‌ها اشاره شد، این امکان نیز وجود دارد که آرای دیوان عدالت اداری به گونه‌ای صادر شوند که زمینه‌ی عدم اجرا یا تأخیر در اجرا را تشدید نمایند. ماده‌ی ۶۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری شعب دیوان را مکلف نموده در مورد هر شکایت به طور خاص تعیین تکلیف کنند و از صدور آراء به صورت عام و کلی اجتناب نمایند. همچنین اصل ۱۶۶ قانون اساسی و بند (چ) ماده‌ی ۵۹ قانون دیوان به ضرورت مستند و مستدل بودن آراء اشاره کرده‌اند. در خصوص آرای مربوط به مطالبات مالی استخدامی، عدم رعایت موارد پیش‌گفته بدین شکل می‌تواند اجرای احکام را با مشکل مواجه کند؛ فرض کنید که خواسته‌ی شاکی «الزام به پرداخت فوق‌العاده‌ی مناطق محروم» بوده است. در صورتی که شعبه‌ی دیوان صرفاً رأی به ورود خواسته‌ی شاکی و الزام دستگاه محکوم‌علیه به پرداخت این فوق‌العاده صادر نمایند بدون اینکه میزان آن را تعیین کنند، مبهم بودن رأی، دستگاه اجرایی را با سردرگمی مواجه می‌سازد و همین امر زمینه‌ی تأخیر در اجرا را ایجاد می‌کند. در برخی دیگر از پرونده‌های مطروحه در شعب دیوان، وضعیت به صورتی است که ضروری است تاریخ ابتدا و انتهای استحقاق مستخدم در بهره‌مندی از مزایای مالی ذکر گردد و یا مبنای محاسبه آن از حیث پرداخت بر اساس تاریخ استحقاق یا تاریخ پرداخت مشخص گردد، بنابراین ضروری است که شعبه‌ی رسیدگی‌کننده پیش از صدور رأی مطابق ماده‌ی ۴۱ قانون تشکیلات و آیین

دادرسی دیوان عدالت اداری^۱ با تکمیل تحقیقات و استفاده از ظرفیت ماده‌ی ۷ در خصوص استفاده از کارشناسان و مشاوران، رأی را به صورتی صادر کند که شائبه‌ی هر گونه ابهام و کلی بودن آن را منتفی سازد.

بند سوم. مقاومت دستگاه‌ها در اجرای حکم

بر اساس اصل حاکمیت قانون، مقامات و نهادهای حاکم دولتی موظف به انجام وظایف خویش بر اساس قانون در یک جامعه‌ی دموکراتیک هستند. این چنین دولتی که اصطلاحاً به آن دولت قانون‌مدار می‌گویند این نتیجه را به دنبال دارد که هیچ‌کس بالاتر از قانون نیست و اقدامات و تصمیمات خودسرانه ممنوع و مردود است.^۲ قانون‌مداری در حقوق اداری ضرورت دوچندان می‌یابد، چه در این بستر مقام اداری و طرف مقابل در موقعیت یکسانی قرار ندارند و بیم آن می‌رود که اداره از موقعیت برتر خود به اتکای قدرت عمومی سوءاستفاده کند.^۳ از دولت قانون‌مدار انتظار می‌رود که خود داوطلبانه به اجرای احکام صادره از دیوان عدالت اداری بپردازد، اما آنچه که در عمل اتفاق می‌افتد چیزی کاملاً بر خلاف این امر است؛ چراکه برخلاف اجرای

۱. ماده‌ی ۴۱- شعبه‌ی رسیدگی‌کننده می‌تواند هرگونه تحقیق یا اقدامی را که لازم بدانند، انجام دهد یا آن را از ضابطان قوه‌ی قضاییه و مراجع اداری بخواهد و یا به سایر مراجع قضایی نیابت دهد. ضابطان و مراجع مزبور مکلفاند ظرف مهلتی که شعبه دیوان تعیین می‌کند، تحقیقات و اقدامات خواسته‌شده را انجام دهند. تخلف از این ماده حسب مورد مستلزم مجازات اداری یا انتظامی است.

۲. ماده‌ی ۷- دیوان می‌تواند به تعداد مورد نیاز کارشناسانی از رشته‌های مختلف که حداقل دارای ده سال سابقه‌ی کار اداری و مدرک کارشناسی یا بالاتر باشند، به عنوان مشاور دیوان داشته باشد.

در صورت نیاز هریک از شعب به مشاوره و کارشناسی، به درخواست شعبه یا به تشخیص رئیس دیوان، کارشناس مشاور توسط رئیس دیوان به شعبه معرفی می‌شود. در این صورت کارشناس پس از بررسی موضوع، نتیجه را به طور مکتوب به شعبه ارائه می‌کند تا در پرونده درج شود. قاضی شعبه با ملاحظه‌ی نظر وی مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

۳. هاشمی، سیدمحمد، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، جلد اول: اصول و مبانی کلی نظام، تهران: نشر میزان، ۱۳۹۰: ص ۲۲۰.

۴. ویژه، محمدرضا، اصل قانونمداری در اعمال اداری، آموزه‌های حقوقی، شماره‌ی ۱۲، تابستان ۱۳۸۸، ص ۸۶.

احکام دادگاه‌های عمومی که معمولاً افراد، محکوم‌علیه آن هستند در آرای دیوان عدالت اداری محکوم‌علیه، دولت است که با داشتن امتیازات قدرت عمومی از اجرای آرای صادره سر باز می‌زند یا در اجرای آن‌ها تعلل می‌ورزد. مطابق قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری سازمان محکوم‌علیه مکلف است پس ابلاغ رأی آن را به فوریت اجرا نماید^۱ و حداکثر ظرف یک ماه نتیجه‌ی اجرا را به دیوان عدالت اداری اعلام نماید. امری که در حوزه‌ی مطالبات مالی مستخدمین به ندرت اتفاق می‌افتد. معمولاً مقاومت دستگاه‌های اجرایی در مقابل اجرای آراء بدین شکل است که پس از صدور رأی قطعی و مراجعه‌ی محکوم‌له به سازمان طرف شکایت این سازمان‌ها در اولین قدم منکر وجود رأی و اطلاع از آن می‌شوند. در قدم بعدی سازمان‌های یادشده اجرای رأی را منوط به مکاتبه‌ی شعب اجرای احکام می‌کنند، امری که کاملاً برخلاف مواد ۱۰۷ و ۱۰۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری می‌باشد. در برخی از موارد دستگاه‌های اجرایی برای گریز از اجرای احکام، صحت و درستی رأی را زیر سؤال می‌برند؛ این در حالی است که مفاسد مقاومت در برابر یک رأی قطعی و لازم‌الاجرا به فرض آن که رأی مزبور موافق قانون به نظر نرسد به مراتب از اجرای آن بیشتر است؛ زیرا اعتبار و قوت اجرایی احکام قطعی متکی به نص صریح قانون می‌باشد و ممانعت از اجرای آن‌ها جزء اعمال قدرت شخصی و مخالفت با قانون عنوان دیگری ندارد.^۴

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۱. ماده‌ی ۱۰۷: «کلیه‌ی اشخاص و مراجع مذکور در ماده‌ی (۱۰) این قانون مکلفاند آرای دیوان را پس از ابلاغ به فوریت اجرا نمایند.»

۲. ماده‌ی ۱۰۸: «شعب دیوان پس از ابلاغ رأی به محکوم‌علیه یک نسخه از آن را به انضمام پرونده به واحد اجرای احکام دیوان ارسال می‌نمایند. محکوم‌علیه مکلف است ظرف یک ماه نسبت به اجرای کامل آن یا جلب رضایت محکوم‌له اقدام و نتیجه را به طور کتبی به واحد اجرای احکام دیوان گزارش نماید.»

۳. شیبانی، عادل، مشهدی، علی، بیدار، زهرا، تأملی بر انحراف مقامات اداری از اختیارات و صلاحیت‌های ناظر به دادرسی با نگاهی بر الگوی آیین دادرسی اداری افتراقی، فصلنامه‌ی حقوق اداری، دوره‌ی ۷، شماره‌ی ۲۳، تابستان ۱۳۹۹، ص ۱۶۹.

۴. صدرالحفاظی، سید نصرالله، نظارت قضایی بر اعمال دولت در دیوان عدالت اداری، تهران: نشر شهریار،

نتیجه گیری

عدم اجرای احکام دیوان عدالت اداری در آن دسته از پرونده‌هایی که موضوع آن‌ها مطالبات مالی است، استفاده از آن جهت چالش برانگیز است که علاوه بر تزلزل حاکمیت قانون در ادارات، موجب بی‌انگیزگی مستخدمینی می‌گردد که ارائه‌دهندگان خدمات عمومی در جامعه هستند. خدمات عمومی که ارائه‌ی آن‌ها فلسفه‌ی وجودی دستگاه‌های اجرایی بوده و بایستی به صورت مستمر به جامعه ارائه گردند. هر گونه تأخیر در اجرای خدمات مذکور موجب نارضایتی مردم و در نهایت برهم خوردن نظم عمومی در جامعه می‌گردد؛ لذا وجود سازوکار دقیق اجرایی جهت پرداخت حقوق و مزایای تزییع شده موجب بالا رفتن انگیزه‌ی مستخدمین در انجام وظایفشان شده و نفع آن در نهایت متوجه تمام جامعه می‌شود. لذا از این جهت، اهمیت اجرای این دسته از آراء به لحاظ نتایج مستقیم و غیرمستقیمی که دارد، دوچندان می‌باشد.

مطالعات انجام شده بیانگر این است که تأخیر یا عدم اجرای احکام در موضوع یادشده ریشه در عوامل مختلف از جمله ایرادات قانون گذاری، قضایی یا اجرایی دارد. علی‌رغم اهتمام قانون گذار به مسئله‌ی اجرای احکام دیوان از زمان تصویب قانون ۱۳۸۵ و بهبود روش‌های آن در قانون ۱۳۹۲، همچنان ضعف‌هایی در این حوزه وجود دارد؛ پیش‌بینی مهلت غیرمنطقی یک ساله جهت توقیف حساب بانکی محکوم‌علیه در بند (۲) ماده‌ی (۱۱۱) قانون دیوان و عدم توجه به مقررات قانون نحوه‌ی پرداخت محکوم‌به دولت و عدم تأمین و توقیف اموال دولتی، مبهم بودن ماده‌ی (۱۱۲) قانون دیوان از حیث مفهوم خسارت و نحوه‌ی پرداخت آن از یک سو و مشخص نبودن معیار جهت تعیین مدت زمان انفصال از سوی دیگر و در نهایت مستثنی نکردن مطالبات مالی مستخدمین از ماده‌ی (۱۱۵) قانون فوق‌الذکر از جمله مواردی هستند که ضروری است در طرح جدید قانون دیوان مورد نظر قرار گیرند. مسئله‌ی دیگری که در حوزه‌ی قانون گذاری غفلت از آن، پیچیدگی‌هایی در عرصه‌ی اجرای احکام ایجاد می‌کند، عدم توجه به بحث تأمین منابع مالی حقوق و مزایایی است که برای مستخدمین پیش‌بینی می‌گردد. نتیجه‌ی این اقدام، عدم

توان دستگاه در پرداخت حقوق و مزایای جدید به مستخدمین می‌گردد که در نهایت طرح شکایت متعدد را به دنبال خواهد داشت.

مشخص نبودن مبلغ ریالی محکوم‌به در این دسته از آراء، صدور آرای کلی و مواردی از این قبیل که می‌تواند نتیجه‌ی عدم استفاده از کارشناس، مشاور یا کامل نبودن تحقیقات در مرحله‌ی رسیدگی باشد، یکی دیگر از چالش‌هایی است که می‌توان آن را در ذیل ایرادات قضایی قرار داد. شایسته است قضات رسیدگی‌کننده از صدور هر گونه حکم مبهم و کلی که زمینه‌ی تأخیر یا عدم اجرای احکام را فراهم می‌کنند، خودداری کنند.

در نهایت اینکه فرهنگ پایبندی به احکام قضایی در دستگاه‌های اجرایی به طرق مختلف باید اشاعه گردد. ادارات دولتی همچون اشخاص حقوق خصوصی ملزم به اجرای احکام قضایی می‌باشند؛ احکامی که با صرف هزینه زیادی صادر شده‌اند و عدم اجرای آن‌ها موجبات بی‌اعتمادی مردم به کلیت نظام اداری و حقوقی را به همراه خواهد داشت.

فهرست منابع

الف. کتاب‌ها

۱. امامی، محمد، استوارسنگری، کوروش، *حقوق اداری*، تهران: نشر میزان، ۱۳۹۷.
۲. صدرالحفاظی، سید نصرالله، *نظارت قضایی بر اعمال دولت در دیوان عدالت اداری*، تهران: نشر شهریار، ۱۳۷۲.
۳. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، *حقوق اداری*، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۷.
۴. عاشق معلا، فرخنده، *اجرای احکام دیوان عدالت اداری*، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۰.
۵. کاتوزیان، ناصر، *مقدمه‌ی علم حقوق و مطالعه در نظام حقوق ایران*، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۱.
۶. مشهدی، علی، *قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در نظم حقوقی کنونی*، تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۹۵.
۷. مولابیگی، غلامرضا، *صلاحیت و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری*، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۴.
۸. میری، مسلم، *چالش‌های اجرای احکام در دیوان عدالت اداری*، تهران: انتشارات مجد، ۱۳۹۴.
۹. هاشمی، سیدمحمد، *حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، جلد اول: اصول و مبانی کلی نظام*، تهران: نشر میزان، ۱۳۹۰.

ب. مقاله‌ها

۱۰. رستمی، ولی و کیومرث سپهری، اجرای احکام مدنی علیه اشخاص حقوقی حقوق عمومی؛ موانع و راهکارها، مجله‌ی حقوق، دانشکده‌ی حقوق و علوم سیاسی، دوره‌ی ۴۰، شماره‌ی ۲، تابستان ۱۳۸۹، صص ۱۷۷-۱۵۹.
۱۱. شیبانی، عادل، علی مشهدی و زهرا بیدار، تأملی بر انحراف مقامات اداری از اختیارات و صلاحیت‌های ناظر به دادرسی با نگاهی بر الگوی آیین دادرسی اداری افتراقی، فصلنامه حقوق اداری، دوره‌ی ۷، شماره‌ی ۲۳، تابستان ۱۳۹۹، صص ۱۷۵-۱۵۵.
۱۲. محمودی، جواد، ضمانت اجرای آرای صادره از دیوان عدالت اداری و چالش‌های آن، نشریه‌ی حقوق اساسی، سال چهارم، شماره‌ی ششم و هفتم، زمستان ۱۳۸۵، صص ۴۵۲-۴۳۶.
۱۳. ویژه، محمدرضا، اصل قانون‌مداری در اعمال اداری، آموزه‌های حقوقی، شماره‌ی ۱۲، تابستان ۱۳۸۸، صص ۱۱۲-۸۵.