

نحوه اجرای توقیف حقوق و دریافتی‌های مستمر افراد

مرتضی صادقی

کارشناس ارشد حقوق خصوصی و عضو کانون وکلای دادگستری استان یزد

چکیده

هدف از انجام این پژوهش شناسایی توقیف انواع حقوق، دستمزدها و دریافتی‌های مستمر افراد و میزان توقیف حقوق و دریافتی‌های مستمر افراد و بررسی اجرای دریافتی پس از توقیف می‌باشد. نوع پژوهش انجام شده کاربردی و به روش تحقیق توصیفی تحلیلی است که با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و به روش فیش‌برداری انجام گرفته است. قانون آیین دادرسی مدنی، توقیف اموال، اعم از منقول و غیرمنقول و صورت‌برداری، ارزیابی و حفظ اموال توقیف شده را توقیف حقوق استخدامی خوانده و اموال منقول وی که نزد شخص ثالث موجود است را به قانون اجرای احکام مدنی ارجاع داده است؛ و همچنین توقیف حقوق کارمند از طریق ارسال به اجرای احکام دستگاه مربوطه انجام می‌گیرد و پس از وصول، اجرای احکام نسبت به تحویل وجه واریزی به محکوم‌له اقدام می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: توقیف حقوق، دریافتی‌های مستمر افراد.

مقدمه

قضاوت که صدور حکم از جانب فرد صالح پس از تمیز حق از باطل به نفع ذینفع است، موهبتی است الهی که اجرای آن بر مبنای اصول و قواعدی است که اصطلاحاً به آن آیین دادرسی می‌گویند. به عبارتی ق.آ.د.م همان چارچوبی است که قانون‌گذار مشخص نموده تا قضات بر اساس آن از طرفین دعوی تحقیق و نهایتاً مبادرت به صدور رأی نمایند. دادگاه پس از تمیز حق از باطل و شناسایی حقوق وی انشاء رأی نموده و پس از آن فارغ از دخالت اجرایی می‌باشد؛ اما اکتفا به آنچه در این مرحله از دادرسی صورت گرفته، برای احقاق حق کافی به نظر نمی‌رسد. زیرا همان‌گونه که به درستی گفته‌اند «اجرای حکم غایت و هدف دادرسی است. به عبارت دیگر شخصی که حق یا حقوق او تضییع شده و برای احقاق حق به محکمه مراجعه کرده است می‌خواهد حق خود را بستاند و اخذ یک برگ کاغذ به‌عنوان حکم، مقصود او را تأمین نمی‌کند. زیرا حکمی که به اجرا منتهی نشود ارزشی نخواهد داشت. به تعبیر دیگر می‌توان گفت اجرای حکم مهم‌تر از دادرسی و صدور حکم است. در نتیجه اجرای حکم است که حق ذی‌حق از غاصب آن ستانده می‌شود و به صاحبش تحویل می‌گردد بنابراین اجرای حکم از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است».

کارکنان دولت به علت آنکه متشکل از اقشار متنوع و گوناگونی از جامعه هستند و به طرق مختلف در صحنه‌ی اجتماعی روابط وسیعی دارند، ممکن است در جریان روابط اقتصادی و مالی یا اجتماعی خود تعهداتی را بپذیرند یا موجب ایراد خسارات و تحمل مسئولیت‌های مدنی و کیفری گردند که جبران آن‌ها از طریق مالی امکان پذیر خواهد بود و منبع مالی چنین کارمندی نیز اصولاً حقوق و مزایایی است که از دولت دریافت می‌کند پس اولین منبعی که محاکم قضایی و اجرایی و طلبکاران شخصی کارمند دولت سراغ آن می‌روند حقوق ماهیانه اوست. همان منبعی که می‌بایست با آن زندگی خود و خانواده اش را تأمین کند و جریان سخت‌زندگیش را هدایت نماید. اگر این منبع از او قطع گردد او نیز به ناپودی خواهد گرائید. پس لازم است حدودی در این مورد مراعات گردد و کارمندی که محکومیت قضایی یا مسئولیت مدنی پیدا کرده را به ناپودی و فلاکت نینداخت. در قوانین و آئین‌نامه‌های گوناگونی نیز به این مسئله اشاره و تصریح شده است و هدف نیز یک امر واحد و آن جلوگیری از ایجاد سختی و فلاکت برای کارکنان دولت در مواقعی است که محکومیت‌های مالی پیدا می‌کنند.

حال سوال این است که در جهت توقیف حقوق و مزایای وی چه اقدامی باید صورت گیرد تا به نتیجه برسد؟ در این پژوهش با رویکرد نظری و روش تحلیلی و تطبیقی بر حقوق و قوانین موضوعه، به خصوص قانون اجرای احکام مدنی آیین‌نامه جدید اجرای مفاد اسناد رسمی لازم‌الاجراء (مصوب ۱۳۸۷/۶/۱۱) و با هدف شناسایی و روشن ساختن تمام جوانب آثار و احکام توقیف حقوق و اموال غیرمنقول در قوانین فعلی، به بررسی توقیف حقوق و دستمزد و نیز دریافتی‌های مستمر افراد پرداخته می‌شود.

مبحث اول: مفهوم توقیف

«توقیف» مصدر باب تفعیل و از ریشه وقف است و در لغت به معنای بازداشت و بازداشتن می‌باشد^۱ و به طور کلی، به معنای سلب آزادی از شخص یا مال او با حالت انتظار ترخیص است، که در صورت اول، توقیف شخص و در صورت دوم، توقیف مال صدق می‌کند^۲. در اصطلاحات مختلف، توقیف به صورت مضاف به کلمه یا کلمات دیگر درمی‌آید و عمدتاً در همه جا همین

^۱ حسن عمید، فرهنگ فارسی عمید، ص ۴۷۴.

^۲ محمدجعفر جعفری لنگرودی، ترمینولوژی حقوق، ص ۱۸۱، ش ۱۴۴۵.

معنای لغوی مورد لحاظ قرار می‌گیرد. مثلاً، توقیف مال، توقیف اجرای حکم، توقیف اجرایی، توقیف احتیاطی، توقیف اشخاص، توقیف حقوق، توقیف دادرسی، توقیف سرقفلی، توقیف ضامن، توقیف عقود، توقیف متعهد یا مدیون، توقیف عملیات ثبتی و توقیف عملیات اجرایی^۱

توقیف مال عبارت است از صیانت مال از افراط و تفریط و نقل و انتقال علیه مالک، که توقیف مال اعم از تأمین است.^۲ البته برخی از نویسندگان بر این عقیده‌اند که چون قانون‌گذار، ماده ۱۲۱ قانون آیین دادرسی مدنی را در مقام تعریف تأمین آورده و چنین مقرر داشته است که «تأمین در این قانون عبارت است از توقیف اموال منقول و غیرمنقول»، این نتیجه استنباط می‌شود که تأمین و توقیف با هم مترادف هستند^۳ اما باید گفت: قانون‌گذار در این ماده، معنای لغوی تأمین (امنیت، اطمینان دادن و قرار دادن در امنیت)^۴ را در نظر نگرفته و اقدام و انجام تأمین را موردنظر قرار داده است.^۵

توقیف اجرایی عبارت است از توقیف مال مدیون یا محکوم‌علیه از طریق اجرای ثبت یا اجرای دادگاه، که این توقیف مانع از تصرف مالک در مال خود می‌باشد؛ البته تصرفاتی که به ضرر محکوم‌له است.^۶

قانون‌گذار ما تعریفی از توقیف ارائه نکرده است، اما می‌توان تبصره یک ماده ۳۵ قانون اجرای احکام مدنی را تعریفی برای توقیف دانست. این تبصره بیان می‌دارد: «محکوم‌له می‌تواند بعد از ابلاغ اجرائیه و قبل از انقضای مهلت مقرر در مواد قبل، اموال محکوم‌علیه را برای تأمین محکوم به قسمت اجرا معرفی کند و قسمت اجرا مکلف به قبول آن است. پس از انقضای مهلت مزبور نیز در صورتی که محکوم‌علیه مالی معرفی نکرده باشد که اجرای حکم و استیفای محکوم به از آن میسر باشد، محکوم‌له می‌تواند هر وقت مالی از محکوم‌علیه به دست آید استیفای محکوم‌به را از آن مال بخواهد.»

مبحث دوم: چگونگی توقیف حقوق و مزایای کارمندان و کارکنان

بر طبق ماده ۹۷ قانون اجرای احکام مدنی، مدیر اجرا، توقیف حقوق و مزایای محکوم علیه کارمند را به سازمانی که وی در آن‌جا مشغول به کار است، ابلاغ می‌نماید. رییس یا مدیر آن سازمان هم موظف است که به مقدار لازم از حقوق و مزایای محکوم علیه کم کند و آن را برای مسئولین اجرای حکم، بفرستد؛ مسئولین مربوط هم مبلغ مذکور را در اختیار محکوم‌له، خواهند گذاشت.

گفتار اول: توقیف توأم حقوق و مزایای محکوم‌علیه با اموال دیگر او

همان‌طور که بیان شد، محکوم‌له می‌تواند هر ماه، بخشی از حقوق و مزایای محکوم علیه را دریافت کند تا در نهایت تمام محکوم به پرداخت شود. روشن است که از این طریق، هرچه مقدار محکوم به بیشتر باشد، مدت بیشتری طول میکشد تا

^۱ بهرام بهرامی، اجرای مفاد اسناد رسمی، ص ۵۶.

^۲ محمدجعفر جعفری لنگرودی، همان، ص ۱۸۲، ش ۱۴۴۹.

^۳ سیداحمد باختر و مسعود رئیسی، بایسته‌های اجرای احکام مدنی، ج ۱، ص ۳۶۶.

^۴ حسن عمید، همان، ص ۴۰۸.

^۵ منصور ابادری فومشی، قانون اجرای احکام مدنی در نظم حقوق کنونی، ص ۱۴۶-۱۴۷.

^۶ محمدجعفر جعفری لنگرودی، همان، ص ۱۸۱، ش ۱۴۴۷.

محکوم‌له به صورت کامل به حق خود برسد؛ بر همین اساس، ماده ی ۹۸ قانون اجرای احکام مدنی اجازه داده است تا اگر محکوم علیه، اموال دیگری هم دارد، برای پرداخت محکوم به مورد توقیف قرار بگیرد.

در این جا توجه به یک نکته لازم است و آن این که اگر در چنین حالتی، مالی از محکوم علیه توقیف شود که به تنهایی، برای پرداخت محکوم به کافی باشد، توقیف حقوق و مزایای محکوم علیه متوقف می شود که کاملاً منطقی است.

گفتار دوم: توقیف حقوق و مزایا در قبال چند اجراییه

ممکن است علیه کارمندی، دو یا چند اجراییه صادر شود؛ او نیز به میل خود، آن ها را اجرا نکند و نوبت به توقیف حقوق و مزایای کارمندی او برسد. در چنین فرضی برای توقیف حقوق و مزایا، باید به تاریخ صدور اجراییه ها، توجه کرد:

بند اول: تاریخ صدور اجراییه ها با هم یکسان است

اگر تاریخ صدور اجراییه ها با هم یکسان باشد، یک سوم یا یک چهارم حقوق و مزایا، به نسبت میزان محکوم به بین آنها تقسیم میشود؛ برای مثال محکوم علیه، محکوم به پرداخت ۴ میلیون تومان به شخص الف و ۲ میلیون تومان به شخص ب میباشد. او زن یا فرزند هم ندارد، بازنشسته نیست و نظامی در حال جنگ یا وظیفه بگیر هم محسوب نمیشود، پس یک سوم حقوق او که معادل ۱۵۰ هزار تومان است، توقیف میشود. در این مثال، در هر ماه، ۱۰۰ هزار تومان به شخص الف و ۵۰ هزار تومان به شخص ب، تعلق خواهد گرفت.

بند دوم: تاریخ صدور یک اجراییه، قبل از تاریخ صدور اجراییه ی دیگر است و بابت آن، ماهانه از حقوق و مزایای محکوم علیه کاسته می شود

در این حالت تا تمام محکوم به درج شده در اجراییه ی اول، پرداخت نشود، امکان وصول محکوم به اجراییه ی دوم، وجود ندارد و نباید پنداشت که در مقابل هر اجراییه، یک چهارم یا یک سوم حقوق و مزایای محکوم علیه، قابل توقیف است.

گفتار سوم: توقیف حقوق و مزایای کارمندان بدون صدور حکم

آنچه که تاکنون بیان شد، ناظر به مواردی بود که حکمی علیه یک کارمند، صادر شود و او به میل خود، آن حکم را اجرا نکند؛ در نتیجه، برای وصول محکوم به از طریق کاستن از حقوق و مزایای او، اقدام شود اما در برخی از موارد، اشخاص میتوانند مطالبات خود را بدون این که نیازی به تحصیل حکم باشد، وصول کنند. این امکان، زمانی فراهم است که برای بدهی، یک سند لازم‌الاجرا وجود داشته باشد.

بر طبق ماده ی ۱۲۸۴ قانون مدنی، سند، نوشته ای است که قابلیت استناد دارد و بر طبق ماده ی ۱ آیین نامه ی اجرای مفاد اسناد رسمی لازم‌الاجرا و طرز رسیدگی به شکایت از عملیات اجرایی، سند لازم‌الاجرا، سند رسمی یا عادی است که بدون صدور حکم از جانب دادگاه، امکان صدور اجراییه برای آن وجود دارد.

هرگاه برای این اسناد، اجراییه صادر شود، یک نسخه از اجراییه به شخص بدهکار، ابلاغ میشود. او نیز از تاریخ ابلاغ، ده روز فرصت دارد که بدهی خود را بپردازد، در غیر این صورت، میتوان اموال متعلق به بدهکار را بازداشت نمود. بر همین اساس، کاملاً طبیعی است که اگر شخص بدهکار، کارمند باشد، حقوق و مزایای او به عنوان بخشی از اموالش، قابل توقیف می باشد.

گفتار چهارم: چگونگی توقیف حقوق و مزایای کارمندان از محل دارائی های کارفرمایان

بر طبق ماده ی ۸۴ آیین نامه، توقیف حقوق و مزایای کارمند، به محل اشتغال او ابلاغ میشود؛ از آن پس باید به مقدار مبلغ توقیف شده، از حقوق و مزایای بدهکار، کاسته شود و مبلغ مذکور برای مسئولین اجرا، ارسال گردد تا آن را در اختیار طلبکار، بگذارند.

برای مثال در ماده ی ۱۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، چنین آمده است که: «کارمندان» بخش های غیردولتی که بر اساس احکام پیش بینی شده در این قانون، تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و سایر امور قابل واگذاری که حسب قوانین و مقررات مربوط، معین خواهد شد را عهده دار می باشند، «کارکنان» تحت پوشش کارفرمای غیردولتی تلقی می گردند. دستگاه های اجرایی هیچ گونه تعهد و یا مسئولیتی در قبال این «کارمندان» ندارند. کارفرمایان این کارمندان موظفند با کارمندان تحت پوشش خود مطابق قانون کار و تأمین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوطه رفتار نمایند و پاسخگوی مقامات و یا مراجع ذیصلاح در این رابطه خواهند بود. دستگاه های اجرایی موظفند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیردولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانت نامه ی دریافت شده تعهدات کارمندان ذی ربط را پرداخت نمایند، و در این مورد به دلیل توقیف مطالبات و دارایی های کارفرما، موضوع ارتباطی به رعایت سقف یک چهارم و یک سوم حقوق و مزایا ندارد.

مبحث سوم: میزان حقوق و مزایای قابل توقیف

بر اساس ماده ی ۸۳ آیین نامه، اگر بدهکار، کارمند باشد، طلبکار میتواند تقاضا نماید که حقوق و مزایای او، توقیف شود البته در این جا هم صرفاً بخشی از حقوق و مزایا قابل توقیف است نه همه ی آن؛ توضیح آن که اگر بدهکار، بر طبق قانون، موظف باشد به شخصی نفقه بپردازد، فقط یک چهارم حقوق و مزایای او قابل توقیف است ولی در غیر این صورت، میتوان یک سوم حقوق و مزایای او را بازداشت کرد و به طلبکار داد.

گفتار اول: توقیف حقوق و مزایای بازنشستگی

بر طبق تبصره ی ماده ی ۸۳ آیین نامه موصوف، توقیف حقوق و مزایای بازنشستگی، صرفاً به میزان یک چهارم، مجاز می باشد آن هم به این شرط که بدهی مربوط به شخص بازنشسته باشد.

گفتار دوم: توقیف حقوق و مزایای وظیفه

بر طبق تبصره ی ماده ی ۸۳ آیین نامه، توقیف حقوق و مزایای وظیفه نیز، صرفاً به میزان یک چهارم و به این شرط مجاز است که بدهی، مربوط به شخص وظیفه بگیر باشد.

مبحث چهارم: توقیف حقوق کارمند زن

با توجه به ماده ۹۶ از قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶، از حقوق و مزایای کارکنان سازمانها و موسسات دولتی یا وابسته به دولت و شرکتهای دولتی و شهرداریها و بانکها و شرکتهای و بنگاههای خصوصی و نظایر آن در صورتی که دارای زن یا فرزند باشند ربع والا ثلث توقیف می شود.

صرف نظر از اینکه در صدر ماده فوق الذکر قید کارکنان دولت به صورت عام آورده است به نظر می رسد که قید مذکور شامل کارمند زن هم می شود. در صورتی که دارای فرزند باشد یا نباشد با ازدواج مشارالیه فقط یک چهارم و الا یک سوم حقوق مشارالیه را می توان بازداشت کرد. معذک در اینمورد اختلاف نظرهایی وجود دارد و رویه های دادگاه های در مقام اجرا متفاوت بوده و با اندیشه های حقوقی مختلف مواجه می باشند. از طرفی با ملاحظه قسمت مؤخر ماده فوق الذکر به اینکه قید دارای زن یا فرزند در آورده است این را می رساند که زنان کارمند را از این ماده قانونی خارج نموده است و بتوان حقوق زن کارمند را تا هر چه بخواهیم با رعایت مستثنیات دین بازداشت کنیم چرا که این مرد است که با ازدواج مکلف به پرداخت مهر زن و نفقه ایشان حسب ماده ۱۱۰۷ قانون مدنی می باشد که در تعریف نفقه آمده است: نفقه عبارتست از مسکن و البسه و غذا و اثاثیه ایست که بطور متعارف با وضعیت زن متناسب باشد و خادم در صورت عادت زن به داشتن خادم یا احتیاج او به واسطه مرض یا نقصان اعضاء و اینکه غالب مهر زنان عرفاً مالی بوده است.

چه بسا در محاکم دادگستری با پرونده های زیاد در این مورد و با به اجرا گذاشتن مهرها علیه شوهران خویش و یا از طریق دایره اجرای ثبت اسناد و حتی در اجرای ماده ۲ حکومیتهای مالی مصوب ۱۳۷۷ در خواست بازداشت آنها شده است؛ و یا با استناد به ماده ۱۱۱۴ قانون مدنی بار مسئولیت تهیه مسکن بر عهده شوهر گذاشته شده است که مقرر داشته زن باید در منزلی که شوهر تعیین می کند مسکن نماید مگر آنکه اختیار تعیین منزل به زن داده شده باشد.

از مطالب فوق الذکر چنین استنباط می شود که هدف واقعی قانونگذار نظر به توقیف یک چهارم با یک سوم کارمند مرد داشته و کارمند زن را از آن استثناء کرده باشد یعنی اینکه بتوانیم حقوق کارمند زن را با شرایط ذیل که:

(۱) فرزند داشته باشد.

(۲) تحت تکفل بودن فرد یا افرادی از سوی ایشان.

(۳) رعایت مستثنیات دین.

در خصوص توقیف حقوق مستخدم زن اقدام کرد به این نحو که در ابتدا چنانچه فرزند داشته باشد که تحت تکفل ایشان است و سرپرست آنرا به عهده دارد یعنی یا شوهر نداشته باشد یا شوهر داشته ولی به هر نحوی از ایشان جدا زندگی می کند، رعایت یک چهارم توقیف حقوق ایشان شود والا در صورت نبود فرزند باید بررسی کنیم از هر طریق ممکن که چنانچه فرد یا افرادی تحت تکفل ایشان بوده با رعایت نفقه و هزینه معاش افراد تحت تکفل، نسبت به توقیف بقیه حقوق مستخدم زن اقدام کرد و در صورت عدم شرایط مذکور در اجرای توقیف حقوق کارمند زن با رعایت مستثنیات دین ایشان نسبت به بازداشت بقیه حقوق ایشان اقدام می نماییم.

نکته ای که قابل توجه است به هر حال نباید کمتر از یک سوم حقوق ایشان در این خصوص توقیف شود و در صورتی که در منزل شوهر زندگی می کند توقیف کلیه حقوق و مزایای کارکنان دولت زن از بابت محکوم به مطابق موازین قانونی می باشد.

حال این سؤال مطرح است که آیاماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی شامل خانمهای کارمند موضوع همین ماده می باشد یا خیر؟ در صورت منفی بودن پاسخ آیا توقیف همه حقوق ماهیانه آنها از بابت محکوم به مجوز قانونی دارد یا خیر؟

نظر اکثریت: در ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی قید کارکنان عام است هم مشمول آقایان هم مشمول خانمها می باشد؛ اما چون در ماده مرقوم فقط دارا بودن زن و فرزند در میزان توقیف حقوق و مزایای کارکنان دولت و ... مؤثر اعلام شده در نتیجه

ثلث حقوق و مزایای کارکنان زن توقیف می شود؛ مگر اینکه فرزند وی تحت تکفلش باشد که در این صورت ربع حقوق و مزایای ایشان توقیف می گردد و با این وجود توقیف همه حقوق و مزایای آنان موجه و قانونی نیست.

نظر اقلیت: از روح ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی اینگونه مستفاد می گردد که ماده مرقوم تنها مشمول کارکنان مرد است زیرا در همین ماده، صحبت از دارا بودن زن و فرزند شده که این خود مبین همین مدعاست. نظریه کمیسیون: نشست قضایی جزائی به مفاد ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی به کل کارکنان اطلاق دارد و هم مشمول آقایان و هم مشمول خانمها می باشد؛ اما چون در ماده مرقوم فقط دارابودن زن و فرزند در میزان توقیف حقوق و مزایای کارکنان دولت موثر است در صورت نبودن فرزندی تحت تکفل زن یک سوم حقوق و مزایای ایشان توقیف می شود مگر اینکه فرزندش تحت تکفل وی می باشد که در اینصورت ربع حقوق و مزایای ایشان توقیف می گردد و با این وصف توقیف همه حقوق و مزایای آنان موجه و قانونی نیست.

نتیجه گیری:

بازداشت کارمند حقوق بگیر در اجرای قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی مصوب ۱۳۷۷ با توجه به کسر یک چهارم یا یک سوم از حقوق مشارالیه در اجرای ماده ۳۴ از قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۵۵ غیر ممکن می‌باشد و دلیل عمده آن اینست که پرداخت حقوق به کارمند منوط به حضور ایشان در اداره متبوعش می‌باشد. با بازداشت مشارالیه علاوه بر تضرر به دولت یا شرکت ها و ...، نفعی هم عاید محکوم‌له نخواهد شد.

در خصوص توقیف حقوق کارمندان زن در صورتی که همسر داشته باشد تماماً قابل توقیف است. در صورت نداشتن همسر یک سوم و در صورت نداشتن فقط فرزند تحت تکفل یک چهارم حقوق مشارالیه قابل بازداشت می‌باشد و خارج از موارد فوق در صورتی که فقط افراد تحت تکفل پدر یا مادر و غیره باشد با رعایت هزینه متعارف زندگی آنها با رعایت مستثنیات دین قابل توقیف است.

روش توقیف کسر یک چهارم یا یک سوم حقوق کارمند به این صورت می‌باشد که از طریق دستگاه مربوطه و ارسال به اجرای احکام انجام می‌گیرد و پس از وصول، اجرای احکام نسبت به تحویل وجه واریزی به محکوم‌له اقدام می‌نماید.

همچنین مشخص شد که طبق ماده ۸۳ آیین نامه اجرایی مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا، کسانی که در یکی از سازمانهایی که ماده ۸۳ برشمرده یا نظایر آن مشغول به کار باشند و افراد واجب النفقه ای داشته باشند، حقوق و مزایای آنها تا میزان ۱/۴ توقیف می گردد؛ زیرا ماده مذکور بجای افراد مجرد یا متأهل از افراد واجب النفقه نام برده است.

فهرست منابع

۱. ابادری فومشی، منصور، قانون اجرای احکام مدنی در نظم حقوق کنونی، تهران، خرسندی، ۱۳۸۶.
۲. امامی، سید حسن؛ حقوق مدنی، تهران، اسلامیه، چاپ چهاردهم، ج ۱، ۱۳۷۳.
۳. باختر، سیداحمد و مسعود رئیسی، بایسته‌های اجرای احکام مدنی، تهران، خط سوم، ۱۳۸۵.
۴. بهرامی، بهرام، اجرای احکام مدنی، چ سوم، تهران، نگاه بینه، ۱۳۸۳.
۵. بهرامی، بهرام، اجرای مفاد اسناد رسمی، چ دوم، تهران، نگاه بینه، ۱۳۸۷.
۶. بهرامی بهرام، آیین دادرسی مدنی، چاپ ششم، تهران: انتشارات نگاه بینه، ۱۳۸۲.
۷. جعفری لنگرودی محمد جعفر، ترمینولوژی حقوق، چاپ پانزدهم، تهران: گنج دانش، ۱۳۸۴.
۸. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، حقوق اموال، تهران، کتابخانه گنج دانش، ۱۳۷۸

۹. حائری(شاهباغ) سیدعلی، شرح جامع قانون مدنی، انتشارات گنج دانش، ۱۳۸۱.
۱۰. حسینی، سید محمدرضا، قانون اجرای احکام مدنی در رویه قضایی، زیر نظر محمد صالحی‌راد، چ دوم، تهران، نگاه بینه، ۱۳۸۴.
۱۱. شمس، عبدالله؛ آیین دادرسی مدنی، تهران، دراک، چاپ هفتم، ج ۲، ۱۳۸۴.
۱۲. صدرزاده افشار، سیدمحسن، آیین دادرسی مدنی و بازرگانی دادگاه‌های عمومی و انقلاب، چ دهم، تهران، جهاد دانشگاهی ۱۳۸۷.
۱۳. عباس حیاتی علی، اجرای احکام مدنی در نظم حقوقی کنونی، چاپ اول، تهران: ۱۳۹۰.
۱۴. عمید، حسن، فرهنگ فارسی عمید، چ سی و سوم، تهران، امیرکبیر، ۱۳۸۴.
۱۵. کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی اموال و مالکیت، چ هفتم، تهران، میزان، ۱۳۸۲.
۱۶. کاتوزیان، ناصر؛ مقدمه‌ی علم حقوق و مطالعه در نظام حقوقی ایران، تهران، شرکت سهامی انتشار، چاپ چهل و سوم، ۱۳۸۴.
۱۷. متین دفتری احمد، آیین دادرسی مدنی و بازرگانی، چاپ اول، تهران: مجد، ۱۳۷۸، ج سوم.
۱۸. معاونت آموزش قوه قضائیه، رویه قضایی ایران در اجرای احکام مدنی، تهران: انتشارات جنگل ۱۳۸۴.
۱۹. معاونت آموزشی قوه قضائیه، مجموعه نشست‌های قضایی مسائل آیین دادرسی مدنی، چاپ اول، تهران: نشر قضا، ۱۳۸۶ ج ۱.
۲۰. مهاجری علی، شرح جامع قانون اجرای احکام مدنی، چاپ اول، تهران: انتشارات فکر سازان، ۱۳۸۳.

Enforcement of Seizure of People's Regular Incomes and Salaries

Morteza Sadeghi

Master of Private Law and a Member of the Bar Association of Yazd Province Justice Administration

Abstract

The aim of this study is to identify the seizure of different types of people's regular income, salaries and wages, and the extent of this seizure and to identify the things received after the seizure. This is an applied study conducted using descriptive-analytical research method, library resources and note-taking. Iran's Civil Procedure Code regards the seizure of property, including the movable and the immovable, as well as the enlisting, evaluation and detention of the people's seized property as the seizure of employment rights, referencing to Civil Rules Enforcement Code the people's movable property that is placed in someone else's charge or trust. Additionally, the employees' salaries are seized by the relevant Law Enforcement Agency, which receives the fund from the person adjudged to pay and delivers it to a party in whose favor a judgment is rendered.

Keywords: Enforcement of Seizure, Regular Incomes and Salaries
