

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

توقیف حقوق و مزایای مستخدمین
در اجرای احکام مدنی
و اسناد لازم الاجرا

نویسنده:

احسان سعیدی صابر

برسئله: سیدی صابر، احسان، ۱۳۵۹ -
عنوان قرارداد: ایران، قوانین و احکام
عنوان و نام پدیدآور: توقیف حقوق و مزایای مستخدمین در اجرای احکام مدنی و اسناد لازم الاجرا، نویسنده
احسان سیدی صابر
مشخصات نشر: تهران، نشر تمالی، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری: ۱۲۴ ص: مصور، جدول، نمودار.
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۴۲۷۶-۷-۳ : ۱۷۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
موضوع: مصادره اموال - قوانین و مقررات - ایران
موضوع: مفاہیت از توقیف اموال - ایران
موضوع: حقوق و دستمزد - قوانین و مقررات - ایران
موضوع: اجرای حکم (حقوق اداری) - ایران
موضوع: ایران - کارمندان دولت - وضع حقوقی و قوانین
رده بندی کنگره: ۳۴۳/۰۲۵۲ ۹۱۳۹۳
رده بندی دیویی: ۳۴۳/۰۲۵۲
شماره کتابشناسی ملی: ۳۴۸۷۵۲۳

نشر تمالی
Taali Publishing

نام کتاب: توقیف حقوق و مزایای مستخدمین در اجرای احکام مدنی و اسناد لازم الاجرا

مولف: احسان سیدی صابر

مدیر هنری: جعفر خدایی

ناشر: تمالی

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۳

شمارگان: ۲۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۴۲۷۶-۷-۳

نشانی پست الکترونیک: taalibook@yahoo.com

نشانی اینترنتی: www.taalibook.com

نشانی مرکز پخش: تهران میدان انقلاب، ابتدای جمالزاده شمالی، کوچه معینی،

نبش کوچه صالحی، پلاک ۴

تلفن: ۰۹۱۲۲۰۲۷۴۲۵

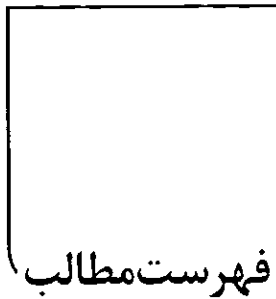
قیمت: ۱۲۰۰۰ تومان

حق چاپ و نشر برای انتشارات تمالی محفوظ است.



پیش گفتار

یکی از راههای وصول محکوم به در اجرای احکام مدنی و آراء دادگاهها و نیز وصول مورد تعهد در اجرای اسناد رسمی لازم الاجرا «توقیف حقوق و مزایای مستخدمین» به عنوان یکی از اموال محکوم علیه و متعهد است. حقوق و مزایای مستخدمین نیز، مانند سایر اموال، به صورت کامل قابل توقیف نیست. در ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی برای مستخدمین دارای زن یا فرزند، توقیف ربع حقوق و مزایا پیش از پرداخت و در غیر این حالت توقیف ثلث آن. در ماده ۸۳ آیین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا، طرز رسیدگی به شکایات، نیز دارا بودن افراد واجب النفقه موجب تقلیل کسر قابل توقیف از ثلث به ربع بیان گردیده است. مبنا و فلسفه عدم توقیف کامل حقوق و مزایای مستخدمین، «مستثنیات دین» است. شناخت اجمالی مبانی مستثنیات دین، این نظر را تأیید می کند که تعیین کامل ثلث در مقررات یادشده برای عدم توقیف حقوق و مزایا، بدون توجه به عواملی مانند مقدار عایداتی تحت تکفل، میزان حقوق و دریافتی هر فرد، هزینه های ضروری زندگی و... با مبدا هدف وضع، انطباق ندارد. بررسی عوامل موثر واقعی در تعیین مستثنیات دین مربوط به حقوق و مزایای مستخدمین، نشان می دهد که تعیین این میزان توسط دادگاه صادر کننده حکم، لازم الاجرا (در قانون اجرای احکام مدنی) و رئیس ثبت محل، مطابق ماده ۱۶۹ (در آیین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا) پیشنهاد مناسبی برای جایگزینی مواد فعلی در مقررات مذکور است.



فهرست مطالب

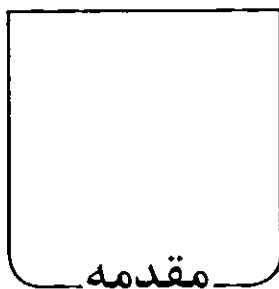
۱۱	مقدمه
۱۷	فصل اول: مفاهیم، مبانی و حقوق و مزایای مستخدمین
۱۹	مبحث اول: مفاهیم
۱۹	گفتار اول: مفاهیم اصلی
۱۹	الف. اجرای احکام مدنی
۲۰	ب. اجرای اسناد رسمی لازم اجرا
۲۱	ج. ترفیع
۲۲	د. حقوق و مزایا
۲۲	۱. حقوق و مزایا در حقوق اداری
۲۳	۲. حقوق و مزایا در حقوق کار
۲۴	۳. منظور از حقوق و مزایا در مواد ۹۶ ق.ا.م. و ۸۳ آ.ا.م.ا.ر.
۲۶	هـ. استخدام و مستخدم
۲۶	۱. مفهوم استخدام در حقوق اداری
۲۷	۱-۱. تعریف مستخدم دولت بر اساس بودجه
۲۷	۲-۱. تعریف مستخدم دولت بر اساس موقعیت سازمانی مستخدم
۲۸	۳-۱. تعریف مستخدم دولت بر اساس رابطه قراردادی
۲۸	۴-۱. تعریف جامع
۲۸	۲. مفهوم استخدام در حقوق کار
۳۰	۳. منظور از مستخدم در مواد ۹۶ ق.ا.م. و ۸۳ آ.ا.م.ا.ر.
۳۱	گفتار دوم: مفاهیم مرتبط
۳۱	الف. سازمان، موسسه و شرکت دولتی، شهرداری و بانک
۳۳	ب. اداره، نهاد و بنیاد
۳۴	ج. شرکت و بنگاه خصوصی
۳۵	د. بازنشستگی و وظیفه

- ۳۶..... ۱. بازنشستگی.
- ۳۷..... ۲. وظیفه.
- ۳۹..... ۳. حقوق بازنشستگی و وظیفه.
- ۴۰..... هم نظامیان در جنگ.
- ۴۳..... مبحث دوم: مبنای توقیف حقوق و مزایای مستخدمین.
- ۴۳..... گفتار اول: عدم توقیف کامل حقوق و مزایای مستخدمین به عنوان مستثنیات دین.
- ۴۴..... گفتار دوم: بررسی اجمالی مبنای فقهی مستثنیات دین.
- ۴۸..... گفتار سوم: تحلیل انتقادی تعیین کسر برای توقیف حقوق و مزایای مستخدمین.
- ۵۲..... الف. عوامل موثر بر تعیین میزان قابل توقیف حقوق و مزایای مستخدمین.
- ۵۲..... ب. تعداد عائله تحت تکفل و میزان دریافتی مستخدمین.
- ۵۲..... ۱. تعداد عائله تحت تکفل.
- ۵۳..... ۲. میزان حقوق و مزایای مستخدم.
- ۵۴..... ب. شاخص مستخدمین.
- ۵۴..... ۱. شاخص توانایی.
- ۵۵..... ۲. موقعیت اجتماعی و اداری.
- ۵۶..... ج. شهر و منطقه محل زندگی، تفاوت شاخص هزینه زندگی.
- ۵۷..... د. سایر عوامل (داشتن شغل، دیون، ان اضافه کار و پاداش و عیدی سرمایه‌گذاری و سایر درآمدها).
- ۵۹..... مبحث سوم: منابع.
- ۵۹..... گفتار اول: توقیف حقوق و مزایا در قلمرو.
- ۵۹..... الف. توقیف حقوق و مزایا در قوانین مربوط به اجرای احکام مدنی.
- ۵۹..... ۱. قانون اصول محاکمات حقوقی موقتی.
- ۵۹..... ۲. قانون اجرای احکام مدنی.
- ۶۰..... ب. توقیف حقوق و مزایای مستخدمین در سایر قوانین.
- ۶۰..... ۱. قانون اجازه کسر اقساط معوقه و استیفای مطالبات بانک و محل حقوق بدهکاران.
- ۶۳..... ۲. قانون مالیاتهای مستقیم.
- ۶۴..... ۳. قانون کار.
- ۶۵..... گفتار دوم: توقیف حقوق و مزایا در آیین‌نامه‌ها.
- ۶۶..... ۱. آیین‌نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم‌الاجرا مصوب ۱۳۲۲.
- ۶۷..... ۲. آیین‌نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم‌الاجرا مصوب ۱۳۵۵.
- ۶۸..... ۳. آیین‌نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم‌الاجرا مصوب ۱۳۸۷.
- ۷۱..... فصل دوم: میزان قابل توقیف، ابلاغ، ضمانت اجرا و آثار توقیف حقوق و مزایای مستخدمین.
- ۷۳..... مبحث اول: میزان قابل توقیف حقوق و مزایا.
- ۷۴..... گفتار اول: میزان قابل توقیف حقوق و مزایای مستخدمین شاغل.
- ۷۴..... الف. مستخدمین مُعیل.
- ۷۵..... ۱. مستخدمین دارای زن یا فرزند.
- ۷۵..... ۱-۱. شمول حکم ماده ۹۶ ق.ا.م.م بر زوجه منقطعه.

۷۶. ۲-۱. وضعیت زن مطلقه در طلاق رجعی و حامل در طلاق بائن.....
۷۷. ۳-۱. فرزندان و شرایط آنها.....
۸۰. ۲. مستخدمین دارای کسان واجب النفقه.....
۸۰. ۲-۱. بستگان واجب النفقه.....
۸۳. ۲-۲. شرایط وجوب نفقه زوجه.....
۸۳. ۳-۲. شرایط وجوب نفقه اقارب.....
۸۵. ۳. مقایسه قانون و آیین نامه در خصوص مستخدمین معیل.....
۸۶. ب. توقیف حقوق و مزایا از مستخدمین دارای شغل دوم.....
۸۷. ج. کیف حقوق و مزایا از مستخدمین زن شاغل.....
۹۰. گفتار دوم: میزان قابل توقیف حقوق و مزایای بازنشستگان و وظیفه بگیران.....
۹۰. الف. توقیف یک چهارم و شرایط آن.....
۹۳. ب. توقیف حقوق و مزایای مستخدمین بازنشسته زن.....
۹۴. ج. توقیف حقوق بازنشستگان شاغل در دستگاه های دولتی و غیر دولتی.....
۹۷. د. توقیف حقوق بازنشستگان.....
۹۹. گفتار سوم: میزان قابل توقیف حقوق و مزایا در قبال چند اجرائیه و در اجرای قرار تأمین خواسته.....
۹۹. الف. توقیف حقوق و مزایا در قبال چند اجرائیه.....
۱۰۲. ب. امکان اعمال محدودیت توقیف حقوق و مزایا در اجرای احکام برای اجرای قرار تأمین خواسته.....
۱۰۴. گفتار چهارم: امکان توقیف حقوق و مزایای پرداخت وجه الکفاله و دیه.....
۱۰۴. الف. امکان توقیف حقوق و مزایای پرداخت وجه الکفاله.....
۱۰۵. ب. امکان توقیف حقوق و مزایا برای.....
۱۰۷. مبحث دوم: نحوه ابلاغ، ضمانت اجرا و آثار توقیف.....
۱۰۷. گفتار اول: نحوه ابلاغ.....
۱۰۸. الف: ابلاغ واقعی.....
۱۰۹. ب. ابلاغ قانونی.....
۱۱۰. گفتار دوم: ضمانت اجرا.....
۱۱۱. الف. ضمانت اجرا برای مدیران سازمانهای دولتی.....
۱۱۲. ب. ضمانت اجرا برای مدیران سازمانهای خصوصی.....
۱۱۳. گفتار سوم: آثار توقیف.....
۱۱۳. الف. براءت ذمه.....
۱۱۴. ب. امکان توقیف اموال دیگر از مستخدم در جریان اجرا.....
۱۱۵. ج. امکان اجرای ماده ۲ قانون اجرای محکومیت های مالی در خصوص مستخدمین.....
۱۱۷. جمع بندی.....
۱۱۷. ۱. نتیجه گیری.....
۱۱۸. ۲. پیشنهادات.....
۱۲۰. جدول پیوست ۱.....
۱۲۱. فهرست منابع.....

فهرست علائم و اختصارات

آ.ا.م.ا.ر.ل.....	آیین نامه اجرای مفاد احکام دادرس در محکم الاجرا.....
ق.آ.د.م.....	قانون آیین دادرسی مدنی.....
ق.ا.ا.م.....	قانون اجرای احکام مدنی.....
ق.ا.ک.....	قانون استخدام کشوری.....
ق.ا.ح.....	قانون امور حسبی.....
ق.ث.....	قانون ثبت.....
ق.م.ا.....	قانون مجازات اسلامی.....
ق.م.....	قانون مدنی.....
ق.م.خ.ک.....	قانون مدیریت خدمات کشوری.....
ق.م.م.....	قانون مسئولیت مدنی.....



مقدمه

توفیق حقوق و مزایای مستخدمین، یکی از راه‌هایی است که قانونگذار برای رسیدن محکوم‌به به محکوم‌علیه قانون اجرای احکام مدنی پیش‌بینی نموده است. کارکنان دولت، قشر وسیعی از ارانه کنندگان خدمات عمومی هستند که در برابر کاری که در چارچوب سازمان‌های دولتی و عمومی به جامعه ارائه می‌کنند، حقوق و مزایایی را دریافت می‌نمایند. این حقوق و مزایا ممکن است دقیقاً مطابق کاری که انجام می‌دهند، نباشد. برای مثال، نمی‌توان دقیقاً کار ارائه شده یک کارمند دولت را با کارمند دیگری مشابه دانست. در حالی که هر دو ممکن است به یک میزان حقوق دریافت دارند. توجیه این موضوع چنین است که، حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان دولت صرفاً در برابر کاری که آن‌ها انجام می‌دهند، نمی‌باشد، بلکه چون جنبه حمایتی و تأمینی نیز در پرداخت حقوق ثابت لحاظ گردیده بنابراین، کارمند دولت چه به اندازه کافی کار بکند یا کمتر از وظایف خودش کار کند، حقوق خود را دریافت خواهد کرد. مگر آن که کم‌کاری او در رسیدگی‌های اداری، اثبات شده و با تنبیهات اداری روبه‌رو شود.

کارکنان دولت به علت آن‌که متشکل از اقشار متنوع و گوناگون جامعه هستند و به طرق مختلف در صحنه‌ی اجتماعی روابط وسیعی دارند، ممکن است در چارچوب روابط اقتصادی و مالی یا اجتماعی خود تعهداتی را بپذیرند یا موجب ایراد خسارات و تبذیر بیت‌المال بکند. مدنی‌گردند که جبران آن‌ها از طریق مالی امکان‌پذیر خواهد بود و منبع مالی چنین کارمندی نیز اصولاً حقوق و مزایایی است که از دولت دریافت می‌کند، پس یکی از منابعی که محاکم قضایی و اجرایی و طلبکاران شخصی کارمند دولت به سراغ آن می‌روند، حقوق ماهیانه اوست. همان منبعی که می‌بایست با آن زندگی خود و خانواده‌اش را تأمین کند و جریان سخت‌زندگیش را هدایت نماید. اگر این منبع از او قطع گردد، زندگی او نیز نابود خواهد شد. پس لازم است حدودی در این مورد مراعات گردد و کارمندی را که محکومیت قضایی یا مسئولیت مدنی پیدا کرده، به نابودی و فلاکت دچار نشود.

همین ملاحظات در خصوص مستخدمین بخش غیردولتی و کارکنان بنگاههای خصوصی نیز مورد توجه قانون گذار بوده است و با استدلال‌های فوق‌الذکر برای ایشان نیز احکامی مشابه کارمندان دولت وضع گردیده است.

هدف از تعیین نصابی برای کسر حقوق و مزایا در اجرای احکام مدنی یک امر واحد است و آن جلوگیری از ایجاد سختی و فلاکت مستخدمین - اعم از دولتی و خصوصی - در مواقعی است که محکومیت‌های مالی پیدا می‌کنند.

مبحث هفتم از فصل دوم قانون اجرای احکام مدنی با عنوان توقیف حقوق مستخدمین، به توضیح موضوع پرداخته و بررسی مفاد این مبحث، از مهمترین موضوعات قابل بررسی در این رشته است.

ماده ۹۶ ق.ا.م.م. میزان قابل توقیف از حقوق و مزایای کارکنان سازمان‌ها و مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت و شرکتهای دولتی و شهرداری‌ها و بانکها و شرکت‌ها و بنگاههای خصوصی و نهادهای غیرانتفاعی، در صورتی که دارای زن یا فرزند باشند، ربع و الا، ثلث بیان می‌دارد. تبصره ۱ این ماده، ق.ب. و کسر یک چهارم حقوق بازنشستگی یا وظیفه را مشروط بر این که دین مربوط به شخص بازنشسته یا وظیفه‌بگیر باشد، مجاز بیان نموده است.

همچنین در مقررات مذکور، شرط به اجرای اسناد رسمی لازم‌الاجرا در سالیان متمادی، یکی از راههایی که برای وصول مورد دین از متعهد بیان شده است، همین طریق، یعنی «توقیف حقوق و مزایای مستخدمین» است.

مواد ۸۲ تا ۸۴ آئین‌نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم‌الاجراء و طرز رسیدگی به شکایت از عملیات اجرایی سازمان ثبت اسناد و املاک کشور مصوب ۱۳۸۷/۶/۱۱ ریاست قوه قضاییه به تشریح این موضوع پرداخته است.

ماده ۸۳ آ.م.ا.ر.ل. میزان قابل توقیف حقوق و مزایای کارکنان ادارات، سازمان‌ها و مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و بانک‌ها و شرکت‌ها و نهادها و بنیادها و بنگاههای خصوصی و نظایر آن را در صورتی که دارای کسان واجب‌التفقه باشند، ربع و الا ثلث بیان نموده است.

تبصره این ماده، توقیف و کسر یک چهارم حقوق بازنشستگی یا وظیفه را مشروط بر این که دین مربوط به شخص بازنشسته یا وظیفه‌بگیر باشد، مجاز بیان کرده است. هر چند که اجرای احکام مدنی و اجرای اسناد لازم‌الاجرا، هر کدام احکام خاص خود را دارد، در این موضوع واحد - علی‌رغم وجود برخی تفاوت‌ها - دارای شباهت‌های زیادی در احکام هستند.

شناخت مفاهیم، مبنا و همچنین نحوه اجرای احکام و آثار توقیف حقوق و مزایای مستخدمین، موضوع قابل بررسی در این نوشتار است. به این نکته نیز بسنده می‌کنیم که مهمترین انگیزه از انتخاب این موضوع برای نگارش، شناخت چرایی تعیین نصاب‌های مذکور و تحلیل

انتقادی پیرامون آن و بیان نظرات متفاوت و النهایه، ارائه پیشنهاد مشخص برای اصلاح قانون و آیین نامه است.

بررسی تفصیلی و مستقل «توقیف حقوق و مزایای مستخدمین» در اجرای احکام مدنی و اسناد لازم الاجرا در هیچ یک از منابع حقوق خصوصی و عمومی سابقه ندارد.

برخی از اساتید آیین دادرسی مدنی که در بخشی از تألیفات خود به بررسی مفاد قانون اجرای احکام مدنی پرداخته‌اند به ذکر مواد مربوط به توقیف حقوق و مزایای مستخدمین و شرح مختصری از موضوع اکتفا نموده‌اند، به عنوان نمونه، دکتر جلال‌الدین مدنی در جلد پایانی آیین دادرسی مدنی چند سطر را به این موضوع اختصاص داده‌اند. همچنین، دکتر صدرزاده افشار نیز در جلد سوم آیین دادرسی خود، در کمتر از دو صفحه ضمن ذکر مواد مربوطه، این موضوع را توضیح داده‌اند.

در تألیفات اخیر علمی که در سال‌های اخیر راجع به شرح و توضیح مواد «قانون اجرای احکام مدنی» عرضه شده‌است، مؤلفین محترم، ذیل مواد مربوطه به توقیف حقوق و مزایای مستخدمین، شرح و توضیح بیشتری ارائه نموده‌اند، لکن عمده‌ی این مطالب در رابطه با پاسخ به ابهامات و سؤالاتی است که در این باره بروز نموده و معمولاً توسط اداره حقوقی قوه قضائیه پاسخ داده شده است. در مواردی نیز برخی مؤلفین راجع به ابهامات بیان گردیده‌است. نگاه عمیق به مبانی وضع و همچنین کاستی‌ها و نقصان‌ها، در هیچ یک از منابعی که در دسترس بودند یافت نگردید. ضمن این که بررسی و تبیین حقوقی پاسخ‌های صادر شده از اداره حقوقی قوه قضائیه و یا نشست‌های کمیسیون‌های تخصصی در مراجع نیز در تألیفات موجود اندک است. هر چند با این اوصاف محروم بودن از نظرات مستقیم اساتید محترم حقوق و محققان، کار را مشکل نموده‌است، لکن همین پیشینه‌ی محدود، نوآوری و بدست آمدن موضوع این نوشتار را نمایان می‌کند. توقیف حقوق و مزایای مستخدمین به عنوان یکی از مباحث مهم در قانون اجرای احکام مدنی و آیین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا و نحوه قانون‌گذاری و وضع نصاب ربع یا ثلث، تاکنون مورد مذاقه صاحب نظران قرار نگرفته است. لذا ضرورت تدوین و پس از گذشت مدت طولانی حدود ۳۵ سال از وضع این مواد در قانون و حدود ۴۰ سال از وضع آیین نامه جدید اجرای مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا، در امور شکلی حقوق خصوصی، این موضوع مورد بررسی عمیق‌تر قرار گیرد.

تلاش خواهد شد که در این نوشتار به سؤالات زیر پاسخ داده شود؛

- ۱- آیا تعیین میزان مشخص کسور به صورت نصاب ثابت، توسط قانون‌گذار در اجرای احکام مدنی در مواجهه با حقوق از دست رفته و به اثبات رسیده محکوم‌له و همین‌طور تعیین همین میزان ثابت توسط قوه قضائیه در اجرای اسناد لازم الاجرا، توجیه حقوقی و شرعی دارد؟ در صورتی که دارای دلیل است، آن دلایل کدام است؟
- ۲- وضعیت حقوق و مزایای مستخدمین - چه در حوزه دولت و چه در حوزه خصوصی -

به نسبت گذشته تغییرات زیادی داشته است و نسبت درآمدها با مخارج، متفاوت از گذشته است. آیا وضع این میزان و تعیین کسر مشخص برای درآمدهای بسیار متفاوت منطقی و معقول است؟ آیا نیازی به تغییر مواد مربوطه در قانون و آیین نامه وجود دارد؟

۳- تفاوت نصاب فعلی مستخدم دارای عائله با مستخدم مجرد تا چه میزان منطقی است؟ آیا راه حل بهتری می توان پیشنهاد نمود؟

۴- آیا اعمال محدودیت توقیف حقوق و مزایای مستخدمین در قانون اجرای احکام مدنی در خصوص توقیف تأمین (تأمین خواسته) امکان پذیر است؟

۵- وضعیت کسر حقوق بانوان شاغلی که دارای همسر معلول ناتوان و یا فرزند تحت تکفل می باشند چگونه است؟

۶- دایره شمول دستگاه های دولتی و بنگاه های خصوصی و نظایر آن مذکور در قانون اجرای احکام مدنی و آیین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا کدام است؟

همچنین، برای نتیجه گیری بهتر، فرضیاتی نیز به شرح ذیل مورد مذاقه قرار گرفت:

۱- ضمن بررسی عمدهای مبانی فقهی «مستثنیات دین»؛ به نظر می رسد تعیین نصاب ثابت در تعیین میزان کسر حقوق و مزایای مستخدمین دارای مبنایی شرعی و حقوقی نیست.

۲- با عنایت به تفاوت های عمده، بین درآمدها و هزینه های مستخدمین دستگاه های گوناگون، تعیین یک نصاب ثابت به نسبت مستثنیات دین، معقول و منطقی نیست و مواد یادشده در قانون و آیین نامه نیازمند اصلاح است. روی کارگاه به علت پرهیز از بی نظمی و اعمال سلیقه، تعبیه یک سیستم پلکانی می تواند مناسب به نظر برسد، لکن از آنجایی که علاوه بر میزان درآمد، متغیرهای مختلفی مانند تعداد عائله، شئون مستخدم، سایر عوامل در تعیین این میزان موثر است، پیش بینی دقیق برای این روش، امکان پذیر نیست. در اجرای احکام مدنی، تشخیص دادگاه صادرکننده حکم لازم الاجرا - که در خصوص تناسب مستثنیات دین با نیاز و شئون محکوم علیه در ماده ۵۲۵ قانون آیین دادرسی مدنی پیش بینی شده - می تواند نسبت مناسب تری برای موضوع باشد.

همچنین در اجرای اسناد رسمی لازم الاجرا نیز - مانند حکم تبصره ۲ ماده ۶۵ آیین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا، در خصوص تشخیص تناسب اموال و مستثنیات دین با نیاز اشخاص - اتخاذ تصمیم توسط رئیس ثبت محل، مطابق ماده ۱۶۹ آیین نامه، پیشنهاد مناسب تری از وضعیت فعلی (تعیین ثلث یا ربع قابل توقیف) است.

۳- از آنجایی که عمده عوامل حقوق و مزایای مستخدمین مجرد و متأهل بدون در نظر گرفتن عائله مندی مستخدمین تعیین می گردد و مبالغ اندکی از حقوق و مزایای مستخدمین عائله مند، بابت عائله مندی ایشان است و از طرفی هزینه های به مراتب بیشتری، بابت نفقه و گذران زندگی عائله تحت تکفل، توسط مستخدم می بایست هزینه شود، لذا تفاوت ربع و ثلث

حقوق و مزایا در بیشتر موارد، فاقد منطق می‌باشد. به نظر می‌رسد، پیشنهاد ارائه شده در فرضیه دوم، راهکار مناسبی است.

۴- در خصوص امکان توقیف تأمینی، علی‌رغم ابهام موجود و سکوت قانون‌گذار و نظرات متعارض اداره کل حقوقی قوه قضاییه، با تأکید بر لزوم اصلاح قانون، به نظر می‌رسد با عنایت به مفاد قانون آیین دادرسی مدنی، توقیف تأمینی از حقوق و مزایای مستخدمین با همان نصاب ذکر شده در قانون اجرای احکام مدنی امکان‌پذیر است.

۵- در اجرای احکام مدنی، علی‌رغم این که کسر قابل توقیف یک چهارم، برای بانوان شاغل دارای همسر معلول ناتوان و یا فرزندان تحت تکفل، منطقی‌تر می‌باشد، با عنایت به نص مورد، محال حاضر برای این افراد، ثلث حقوق و مزایا را می‌بایست ملاک عمل قرار داد.

بخشی از عبارات مواد فعلی در بیان و ذکر سازمان‌های دولتی و همچنین «بنگاه‌های خصوصی و نظایر آن» برای ابهام بوده و پاسخگوی سئوالات مستحده نیست و لازم است تا در اصلاح قانون آیین دادرسی مدنی، مد نظر قانون‌گذار و قوه قضاییه باشد.

در نهایت نیز، نتیجه‌گیری و پیشنهادهای مشخص برای اصلاح احکام مربوط، در انتهای کتاب ارائه گردیده است.

ضمن تشکر و قدردانی از آقایان دکتر حسین همت‌کار و دکتر مهدی حسن زاده که راهنمایی ایشان راهگشای بسیاری از گام‌های این نوشتار بود، با اذعان به کمبودها و نقایص موجود در این کتاب، نویسنده، امیدوار است که تلاش برای استفاده در مجامع دانشگاهی و نیز برای تدوین و اصلاح قانون «اجرای احکام مدنی» در قوه مقننه و اصلاح «آیین‌نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم‌الاجرا» در قوه قضاییه، مفید و مثمر واقع گردد.

حسین مهدی صابر

بهار ۱۳۹۲