

توقیف و برداشت از حساب کارکنان دولت

در قوانین و آئین نامه های گوناگونی به این مسئله اشاره و تصریح شده است و هدف نیز یک امر واحد و آن هم جلوگیری از ایجاد سختی و فلاکت برای کارکنان دولت در مواقعی است که محکومیت های مالی پیدا می کنند، در این گردآوری قوانین و مقررات، به طور اختصار به مرور بعضی قوانین مرتبط با این موضوع می پردازیم :

۱_ مقررات اجرای احکام مدنی :

ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی میگوید: " از حقوق و مزایای کارکنان سازمان ها و مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت و شرکت های دولتی و شهرداری ها و بانک ها و شرکت ها و بنگاه های خصوصی و نظائر آن ها در صورتی که دارای زن یا فرزند باشند ربع و الاثالث توقیف می شود".

در این ماده نکات قابل توجهی وجود دارند که از این قرارند :

۱-۱ - حقوق و مزایا :

" حقوق مبلغی است که پس از کسر کسور بازنشستگی و مالیات به کارمند پرداخت می شود "

۱-۱-۱- قانون استخدام کشوری و همه ی قوانین و مقررات دیگر دریافت های ریالی مستخدمان را در ازای کار انجام شده ، حقوق نامیده است . در حالی که مفهوم حقوق گسترده تر از دریافت های ریالی بوده و دربرگیرنده ی فوق العاده و مزایای ریالی دیگر و دریافت های غیرنقدی است و مفهوم مزایا ، مزایای غیرمالی دیگری را که مستخدم دارد نیز دربر می گیرد. مانند مرخصی استحقاقی ، استعلاجی.

۱-۱-۲- حقوق مستخدم شامل حقوق اصلی و فوق العاده ها و سایر مزایایی است که به مستخدم پرداخت می گردد. حقوق

مستخدم به وسیله قانون تعیین می شود و تغییر آن به عهده قانونگذار است و رضایت مستخدم در تعیین میزان آن تأثیری ندارد . حقوق کارمند برخلاف دستمزد در بخش خصوصی متناسب با نیروی کار نبوده بلکه هدف از آن تأمین استقلال مالی و رفع نیازمندی های ضروری وی می باشد .

۱-۱-۳- مستخدم علاوه بر حقوق ثابت ماهانه از فوق العاده ها و مزایایی استفاده می کند که در قانون پیش بینی شده است، فوق العاده ها شامل فوق العاده شغل ، فوق العاده مشاغل مدیریت، فوق العاده مشاغل تخصصی، فوق العاده کارانه مشاغل استاندارد، فوق العاده خدمت و نگهداری نیروی متخصص ، فوق العاده شغل و مشاغل فوق لیسانس و دکتری می باشد.

۱-۱-۴- کمک هزینه خواروبار و بن غیر نقدي نیز مبالغی است که به کارمند دولت صرف نظر از مزایا و صرفاً به منظور مساعدت به خانواده وی قابل پرداخت است. در عرف اداری و اجتماعی مجموع حقوق و مزایا را معمولاً همان حقوق ماهانه می نامند . اما آنچه که مورد نظر قانون گذار در ماده ی ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی است عرف اداری نیست . بلکه از نظر ماده ۹۶ صرفاً حقوق و مزایای کارکنان دولت قابل توقیف است و سایر دریافتی های آنان از جمله خدمات رفاهی قابل توقیف نمی باشد ، درتأیید این نظر اداره ی حقوقی قوه قضائیه اقدام به صدور چند نظریه نموده است :

الف) نظریه شماره ۷/۳۲۱۳ - ۷۱/۷/۱۱ : کسر ۱/۳ یا ۱/۴ حقوق کارمندان از اصل و مزایای حقوق کارمندان است نه از باقیمانده آن .

ب) نظریه شماره ۵۹۳۶ - ۸۲/۷/۱۴ اعلام می دارد کسر ربع یا ثلث حقوق موضوع ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی شامل فوق العاده شغل نیز می شود ولی شامل دریافت های کارمند که مربوط به کار و فعالیت مازاد بر تکلیف و وظیفه قانونی است از جمله اضافه کاری حق التدریس ، حق التألیف و امثال آن نمی شود.

ج) نظریه شماره ۶۵۰۵ / ۷ - ۸۲/۸/۶ نیز کسر ۱/۴ یا ۱/۳ از حقوق کارمندان موضوع ماده ۹۶ قانون اجرای احکام باید از اصل حقوق و مزایای کارمند که مستمراً به وی پرداخت می شود صورت گیرد و قبل از کسرا قسط بانک یا هر نوع بدهی دیگر صورت گیرد.

د) نظریه شماره ۶۹۴۹ / ۷ - ۸۲/۸/۲۸ مزایای غیرمستمر از جمله اضافه کاری و ماموریت از شمول ماده ۹۶ قانون اجرای احکام خارج است .

بنابراین و با توجه به مراتب فوق در صورتیکه کارکنان دولت محکومیت حقوقی پیدا کنند و از طریق دسترسی به حقوق آن ها محکومیت آن ها اجراء گردد ، نمی توان به غیر از ۱/۴ یا ۱/۳ حقوق و مزایای آنان را توقیف نمود.

۱-۲ - در قسمت دیگری از ماده ۹۶ قانون اجرای احکام آمده است :

" در صورتیکه دارای زن یا فرزند باشند... " مجرد یا متاهل بودن یا دارای زن یا فرزند بودن تفاوت دارد و اما در هر دو حالت از حقوق کارمند ۱/۴ کسر می شود. کارمند ممکن است فقط دارای زن باشد و فرزند نداشته باشد یا فرزند داشته باشد اما زن خود را طلاق داده یا زن او فوت شده باشد در هر صورت صرفاً ۱/۴ از حقوق او کسر می شود. اما معلوم نیست چرا ماده ۹۶ در این قسمت تا به این حد مردانه تصویب شده است. ماده ۹۶ با به کاربردن کلمه زن در آنجا که می گوید دارای زن یا فرزند باشد حکم خود را محدود به کارکنان مرد نموده است در حالیکه کارمند دولت که حقوق او توقیف می شود، ممکن است زن باشد و دارای شوهر و فرزند باشد . و حکم ماده ۹۶ در مورد کارکنان زن نیز صادق است . همچنین ممکن است کارمند زن ممکن است دارای فرزند باشد و شوهر او بدرود حیات گفته یا از او طلاق گرفته باشد. باز هم حکم ماده ۹۶ در این مورد جاری خواهد بود. این شیوه قانون نویسی را چاره ای نیست جز آنکه به حساب سهو قانونگذار در انشای متن گذاشت.

۳-۱ - تبصره یک ماده ۹۶ قانون اجرای احکام می نویسد: " توقیف و کسر ۱/۴

حقوق بازنشستگی یا وظیفه افراد موضوع این ماده جایز نیست. مشروط براینکه

دین مربوط به شخص بازنشسته یا وظیفه بگیر باشد. "

درمورد این تبصره نیز توضیح چند نکته لازم است :

نکته اول : قانونگذار مجدداً سهو دیگری درانشای تبصره یک ماده ۹۶ مرتکب شده و فقط به ذکر ۱/۴ پرداخته واز ذکر ۱/۳ خودداری نموده است. بازنشستگانی هم وجود دارند که معیل نبوده یا درحالت مجرد بازنشسته شده اند که در اینصورت باید ۱/۳ ازحقوق بازنشستگی آنان توقیف یا کسرشود. البته این احتمال هم وجود دارد که قانون ، توقیف یا کسرحقوق بازنشستگی یا وظیفه را فقط به میزان ۱/۴ پذیرفته باشد. زیرا ماده ۹۶ قانون استخدام کشوری صراحت دارد که : توقیف حقوق بازنشستگی یا وظیفه در قبال مطالبات دولت یا محکومیت حقوقی یا عناوین دیگر از این قبیل فقط تا میزان ۱/۴ حقوق بازنشستگی یا وظیفه جایز می باشد.

نکته دوم : توقیف یا کسر حقوق بازنشستگی به علت بازنشسته بودن با محدودیت بیشتری رو به رو شده است وبرابرتبصره مذکورفقط درصورتی حقوق بازنشسته توقیف یا کسرمی شود که مربوط به شخص آنان باشد. بنابراین چنانچه بازنشسته یا وظیفه بگیر اقدام به ضمانت یا کفالت شخص دیگری نموده باشد نمی توان حقوق او را توقیف یا کسرنمود.

این نکته درتبصره ماده ۸۳ آئین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی مصوب ۸۷/۶/۱۱ رئیس قوه قضائیه نیز صراحتاً آمده است .

نکته سوم : بازنشسته و وظیفه بگیر :

" بازنشسته ازحالت های استخدامی است که پیوند مستخدم با اداره ازنگاه اشتغال و دوره فعالیت برای همیشه بریده می شود. از این رو بازنشستگی جزو حالت های خروج از اداره واستخدام کشوری است "

بنابراین بازنشسته شخصی است که دوران اشتغال او پایان یافته و پیوندش با اداره بریده شده است.

" حقوق بازنشستگی مبالغی است که مستخدم پس از بازنشسته شدن به طور مستمر تا زمانی که در قید حیات است از صندوق بازنشستگی دریافت می نماید و تحت شرایطی پس از فوت وی وراثت مستخدم از محل آن استفاده می نمایند." حقوق وظیفه حقوقی است که وراثت قانونی بازنشسته پس از فوت وی دریافت می نمایند که انواع و شرایط بحث جداگانه ای را می طلبد. آنچه که به این بحث مربوط می شود آن است که برابر تبصره یک ماده ۹۶ قانون اجرای احکام حقوق بازنشسته و وظیفه بگیر را در صورتی که تعهدات غیرمستقیمی از قبیل ضمانت یا کفالت داشته باشند نمی توان توقیف یا کسر نمود. اما هرگاه خود بازنشسته یا وظیفه بگیر رأساً و شخصاً دارای تعهد باشد می توان به میزان $\frac{1}{3}$ یا $\frac{1}{4}$ از حقوق وی توقیف و کسر نمود.

۴-۱- تبصره ۲ ماده ۹۶ قانون اجرای احکام می گوید: " حقوق و مزایای نظامیانی که در جنگ هستند توقیف نمی شود."

در مورد این تبصره نیز نکاتی به چشم می خورد :

نکته اول : ماده ۹۶ به تعریفی از نظامی نپرداخته است و همچنین از نیروهای انتظامی نام نبرده است. اما از آنجا که شرکت در جنگ بدایتاً و اصالتاً جزو وظایف نیروهای انتظامی و پلیس نمی باشد به نظرمی رسد هدف و منظور اساسی تبصره مذکور حمایت از کسانی باشد که در جنگ شرکت دارند و این افراد نیز کسانی نیستند بجز نظامیان ، به همین خاطر می توان نظامیان را به نیروهای ارتشی ، سپاهی ، بسیجی تعمیم داد و نیروهای پلیس داخلی و انتظامی را از آن مفهوم خارج نمود .

نکته دوم : تبصره ۲ ماده ۹۶ اجرای احکام تصریح به حالت جنگ نموده است. ظاهراً قانونگذار در تصویب تبصره ۲ مفهوم جنگ را چنان بدیهی

تصور نموده که از تعریف آن خودداری نموده است. البته در دیگر مقررات و قوانین ایران نیز تعریفی از جنگ به عمل نیامده است. تعریف جنگ را می توان در حقوق بین الملل نیز جستجو نمود. " در حقوق بین الملل ، جنگ شیوه اجبار همراه با اعمال قدرت و زور است که می توان آن را از نظر حقوقی چنین تعریف کرد : جنگ به عنوان ابزار سیاست ملی مجموعه عملیات و اقدامات قهرآمیز مسلحانه ای است که در چارچوب مناسبات کشورها (دو یا چند کشور) روی می دهد و موجب اجرای قواعد خاصی در کل مناسبات آن ها با یکدیگر و همچنین با کشورهای ثالث می شود. در این جهت ، حداقل یکی از طرفین مخاصمه درصدد تحمیل نقطه نظرهای سیاسی خویش بر دیگری است. به این ترتیب عملیات قهرآمیز مسلحانه وسیله وهدف تحمیل اراده مهاجم است. "۵. از ظاهر عبارات تبصره ۲ چنین برمی آید که منظور قانونگذار هرگونه درگیری مسلحانه ای است که نیروهای نظامی را به خود مشغول نماید و توجهی به نوع جنگ (پیشگیرانه ، تدافعی ، تهاجمی) و یا نحوه آغاز آن (با اعلام رسمی یا بدون آن) و سایر عناصر دیگری که مفهوم حقوقی جنگ را می سازند ننموده است از طرف دیگر معلوم نیست آیا منظور قانون گذار جنگ های ملی است یا جنگ ها و درگیری های داخلی هم جزو مفهوم جنگ می باشند؟

تبصره ۲ میان نظامیان یک تفاوت کلی نیز قایل شده است از نظر تبصره مذکور نظامیان یا در جنگ شرکت دارند یا شرکت ندارند و حقوق و مزایای نظامیانی که در جنگ شرکت دارند را غیر قابل توقیف دانسته است با توجه به بیان تبصره مذکور می توان پذیرفت که حقوق و مزایای نظامیانی که در جنگ نیستند قابل توقیف می باشد. مسلماً با توجه به وسعت مفهوم جنگ و حالت های آن و همچنین حالت های غیرجنگی مانند متارکه ، تعلیق ، مخاصمات ، آتش بس ، معاهده صلح قوانین استخدامی و اداری جایگاه مناسبی برای این مسایل نمی باشند و جا دارد جهت جلوگیری از تشتت آراء و رویه های اداری تعریف متناسبی که پاسخگوی مقررات اداری نیز باشد توسط قانون گذار به عمل آید.

۲- ماده ۹۷ قانون اجرای احکام مدنی :

" درمورد ماده فوق مدیر اجرا مراتب را به سازمان مربوط ابلاغ می نماید و رئیس یا مدیر سازمان مکلف است از حقوق و مزایای محکوم علیه کسر نموده و به قسمت اجرا بفرستد."

تکلیف این ماده متوجه رئیس یا مدیر سازمانی است که مستخدم دولتی از آن حقوق دریافت می نماید. نکته برجسته و مهمی که به برخی مناقشات خاتمه می دهد این است که در ماده ۹۷ به طور واضح تصریح شده است که از حقوق و مزایای محکوم علیه کسری شود و نباید از سایر دریافتی های مستخدم محکوم علیه کسر و برداشت نمود بنابراین رئیس سازمان با استفاده از عواملی که در اختیار دارد (نظیر واحد حسابداری و ممیزی حقوق) موظف است مطابق اجرائیه واصله از اجرای احکام نسبت به برداشت ۱/۴ یا ۱/۳ حسب مورد از حقوق کارمند خود کسر و به قسمت اجرا ارسال نماید.

نکته دیگری که در این ماده به چشم می خورد آن است که ماده ۹۷ صراحتاً به ماده ۹۶ (ماده فوق) اشاره نموده است. به این معنی که بدواً حکم نحوه توقیف و برداشت از حساب مستخدم دولت در ماده ۹۶ معین و تشریح گردیده و سپس در ماده ۹۷ ابلاغ اجرای آن توسط مدیر اجرا تعیین گردیده است. نتیجه آنکه تشخیص ۱/۳ یا ۱/۴ و متاهل یا مجرد بودن و وضعیت حقوق بازنشستگی و وظیفه و همچنین وضعیت نظامیان در جنگ همگی به عهده واحد اجرای احکام می باشد و سازمان یا اداره متبوع مستخدم محکوم علیه هیچ تکلیفی در تعیین مصادیق و تشخیص دایره شمول حکم و نحوه اجرای آن ندارد و صرفاً مکلف است برابر ابلاغ مدیر اجرا اقدام نماید. مگر آنکه وضعیت جدیدی مانند تغییر حالت مجرد به تاهل پیش آید و مدیر اجرا از آن بی اطلاع باشد که در این صورت مراتب باید به اطلاع قسمت اجرا رسیده تا کسر حقوق از ۱/۳ به ۱/۴ تغییر یابد.

نظریه شماره ۷/۲۱۱۰ - ۸۳/۳/۲۸ اداره حقوقی قوه قضائیه نیز می گوید :

برای کسر حقوق و مزایای محکوم علیه کارمند نیاز به تقدیم دادخواست نیست . پس از درخواست محکوم له در اجرای ماده ۹۷ قانون اجرای احکام مدنی مدیر اجرا مراتب را به سازمان مربوط ابلاغ می نماید و رئیس یا مدیر سازمان مکلف است از حقوق و مزایای محکوم علیه کسر نموده و به قسمت اجرا بفرستد.

تکلیفی که ماده ۹۷ متوجه رئیس سازمان متبوعه کارمند محکوم علیه نموده دارای ضمانت اجرای کیفری نیز می باشد. نظریه مشورتی شماره ۷/۴۴۶۰ - ۷۷/۶/۱۶ اداره حقوقی قوه قضائیه در این رابطه می گوید : کسر ۱/۳ یا ۱/۴ از حقوق کارمند وظیفه قانونی سازمان مربوط است و تخلف از آن مشمول مقررات ماده ۹ آئین دادرسی مدنی و ۵۷۶ قانون مجازات اسلامی خواهد بود. در توضیح این نظریه با توجه به تاریخ آن و تغییر مقررات آئین دادرسی مدنی باید گفت که ماده ۸ قانون جدید آئین دادرسی در امور مدنی مصوب ۱۳۷۹ می گوید هیچ مقام رسمی یا سازمان یا اداره دولتی نمی تواند حکم دادگاه را تغییر دهد و یا از اجرای آن جلوگیری کند مگر دادگاهی که حکم را صادر نموده و یا مرجع بالاتر، آن هم در مواردی که قانون معین نموده باشد.

ماده ۵۷۶ قانون مجازات اسلامی نیز جلوگیری از اجرای احکام و اوامر مقامات قضایی را مستحق انفصال از خدمات دولتی از یک تا پنج سال دانسته است.

۳- ماده ۹۸ قانون اجرای احکام مدنی :

"توقیف حقوق و مزایای استخدامی مانع از این نیست که اگر مالی از محکوم علیه معرفی شود برای استیفای محکوم به توقیف گردد ولی اگر مال معرفی شده برای استیفای محکوم به کافی باشد توقیف حقوق و مزایای استخدامی محکوم علیه توقیف می شود."

هدف ماده ۹۸ همچنان دوری جستن از توقیف حقوق استخدامی کارکنان دولت است و به دنبال بهانه ای است که به طریقی از بازداشت حقوق استخدامی محکوم علیه و وصول دین از آن برای محکوم له

راحت تر و مطمئن ترمی باشد و به همین خاطر ممکن است محکوم له به معرفی اموال دیگر مستخدم محکوم علیه رغبتی نداشته باشد و آن را معرفی ننماید. پس در اینصورت عملاً ماده ۹۸ بلااجرا می ماند. برای برون رفت از این ابهام باید به مستخدم محکوم علیه نیز این امکان و حق را دارد که خود نیز اقدام به معرفی اموال دیگر خود نماید که در اینصورت برابر حکم ماده ۹۸ در صورتیکه مال معرفی شده استیفای محکوم به را بنماید از حقوق و مزایای استخدامی رفع توقیف خواهد شد. بنابراین هم محکوم علیه و هم محکوم له می توانند اموال دیگری را جهت استیفای طلب معرفی نمایند که این امر در صورت کافی بودن موجب رفع توقیف از حقوق استخدامی خواهد شد و طلب محکوم له طبق مقررات اجرای احکام در باب بازداشت اموال منقول و غیرمنقول استیفا خواهد شد. بنابراین با توجه به حکم ماده ۹۸ محکوم له حق نخواهد داشت بر توقیف و کسر حقوق استخدامی محکوم علیه در صورت معرفی اموال دیگر اصرار نماید.

اما حالتی نیز متصور است که مستخدم محکوم علیه اموال خود را پنهان نموده است و صرفاً به وجود حقوق استخدامی خود اذعان دارد. اداره حقوقی قوه قضائیه در نظریه شماره ۵۲۶۶ / ۷ - ۸۲ / ۶ / ۲۲ در این مورد می نویسد : " باتوجه به مقررات مواد ۹۶ و ۹۷ قانون اجرای احکام مدنی کسر ۱/۳ یا ۱/۴ از حقوق و مزایای کارمند برای سازمان مربوط یک تکلیف قانونی است ، بنابراین مقررات مذکور لازم الرعایه است. در نتیجه اگر محرز شود که کارمند دولت مالی به جز حقوق و مستثنیات دین ندارد و قادر به پرداخت بدهی خود دفعتاً نیست و به عبارتی دیگر حکم اعسار او صادر شود به علت اعسار از بازداشت معاف است ولی در صورت عدم اثبات اعسار او و همچنین اگر محرز شود که اموالی را پنهان کرده و با پنهان کردن آن قصد دارد که بدهی خویش را به صورت اقساط (کسراز حقوق) پرداخت نماید ، مشمول ماده ۲ قانون نحوه محکومیت های مالی خواهد بود."

این نظریه جای خالی ماده قانونی را در مورد احتمال معسر جلوه دادن مستخدم محکوم علیه پرنموده است و درست هم همین است که

چنین محکوم علیه ای که قصد عدم پرداخت محکوم به را دارد بدون مکافات رها نگردد. (مقررات کیفری قانون اعسار) و از طرفی طلب محکوم له نیز از وی ستانده شود.

۴ - مقررات اجرای اسناد رسمی :

به منظور اجرای مفاد اسناد رسمی آئین نامه ای تحت عنوان آئین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا و طرز رسیدگی به شکایت از عملیات اجرایی سازمان ثبت اسناد و املاک کشور در تاریخ ۸۷/۶/۱۱ به تصویب رئیس قوه قضائیه رسیده است که این آئین نامه هم اکنون در ادارات ثبت اسناد و املاک جانشین اجرای مفاد مواد ۳۴ و ۳۴ مکرر قانون ثبت اسناد و املاک اعمال می گردد.

آئین نامه جدید در عمل اشکالات فراوانی دارد و شایسته است اصلاحات لازم در آن صورت گیرد. موادی از آئین نامه جدید که به این بحث مربوط می باشد عبارتند از :

ماده ۸۲: " بازداشت هزینه سفر مأمورین دولت و حقوق و مزایای نظامیانی که در جنگ هستند، ممنوع است."

۱ - هزینه سفر برای مشاغلی پرداخت می شود که طبیعت شغلشان تردد و نقل مکان است و یا اینکه به دستور مقامات مافوق جا به جایی و نقل مکان برای مستخدم دولت تکلیف می گردد . این هزینه که در چند آئین نامه توسط هیئت وزیران و بر اساس ماده ۴۰ قانون استخدام کشوری تعیین گردیده قابل محاسبه و پرداخت می باشد. همچنین به کارکنانی که در محلی غیر از محل استخدام خود بازنشسته می شوند قابل پرداخت است و شامل هزینه نفقات (اعضای خانواده) و هزینه حمل بار و اثاث منزل می باشد. با توجه به صراحت ماده ۸۲ آئین نامه جدید اجرای اسناد رسمی لازم الاجرا و جوه و هزینه های مذکور قابل بازداشت نیست. البته با کمی دقت می توان تشخیص داد که هزینه های سفر هزینه هایی است که دولت متحمل می شود و جزو حقوق و مزایای مستخدمین دولت نمی باشد

و مقرراتی که بازداشت چنین هزینه‌هایی را ممنوع نموده اند در واقع بازداشت هزینه‌های دولت را ممنوع کرده اند.

۲ - ماده ۸۲ حقوق و مزایای نظامیانی را که درجنگ هستند نیز حمایت نموده و بازداشت آن را ممنوع اعلام کرده است. دراین خصوص بیشتر بحث شده است. (تبصره ۲ ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی)

۵- ماده ۸۳ آئین نامه اجرایی مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا :

از حقوق و مزایای کارکنان ادارات ، سازمان ها و مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت و شرکت های دولتی و شهرداری ها و بانک ها و شرکت ها و نهاد ها و بنیادها و بنگاه های خصوصی و نظایران در صورتیکه دارای کسان واجب النفقه باشند ربع و الاثالث توقیف می شود.

ماده ۸۳ دایره شمول وسیعی دارد و به جای آنکه به ذکر کارکنان دولت یا مستخدمین دولت کفایت نماید مشمولین حکم را احصا نموده است که از آن میان برخی دولتی و برخی دیگر غیردولتی و وابسته به بخش خصوصی هستند و می توان گفت تا حدودی ماده ۸۳ بدعتی را به انجام رسانده که با سایر مقررات مربوط به بازداشت و کسر حقوق کارکنان دولت همخوانی ندارد. حتی ماده ۸۳ پس از برشماردن تعداد زیادی از انواع سازمان های خصوصی و دولتی قانع نشده و عبارت " نظایر آن" را نیز قید نموده است.

۶- ماده ۴۴ قانون کار :

در مقابل دیون کارگر، نمی توان بیش از ۱/۴ کل دستمزد او را توقیف کرد.

تبصره: نفقه و کسور افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

۷- ماده ۸۴ آئین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی:

"در مورد ماده-ی قبل پس از ابلاغ بازداشت نامه به اداره-ی متبوع مدیران یا کارگاه رئیس اداره یا مسئول کارگاه و مسئول حسابداری (در مؤسساتی که مسئول حسابداری دارد) باید در کسر و فرستادن مبلغ بازداشت شده طبق تقاضا اقدام کند و گرنه برابر مقررات مسئول خواهد بود (این نکته باید در بازداشت نامه قید شود)."

این ماده دقیقاً تکرار ماده-ی ۹۱ آئین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی سال ۱۳۵۵ می باشد با این تفاوت که در جمله-ی داخل پرانتز تأکید به قید موضوع به ماده-ی ۸۴ اضافه گردیده است. ماده-ی ۹۷ قانون اجرای احکام مدنی نیز در مقام بیان نحوه-ی ابلاغ اجرا می-باشد.

ماده-ی ۸۴ به دو موضوع اشاره دارد اول موضوع ابلاغ بازداشت نامه که تابع مقررات عمومی ابلاغ در آئین دادرسی مدنی می-باشد و این امر در بند ب ماده-ی ۱۵ آئین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی تصریح گردیده دوم تکلیف رئیس اداره یا مسئول کارگاه و مسئول حسابداری می-باشد که در انجام موضوع بازداشت نامه مکلف به کسر و فرستادن مبلغ بازداشت شده به واحد اجرا (ثبت) می-باشند. آنچه که به ظاهر تفاوتی میان ماده-ی ۸۴ فوق و ماده-ی ۹۷ اجرای احکام آن است که ماده-ی ۸۴ در خصوص توقیف و برداشت از حقوق در نتیجه صدور اجرائیه ثبتی طبق مقررات آئین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی است و ماده-ی ۹۷ اجرای احکام در همین خصوص ولی در نتیجه طی مراحل دادرسی و النهایه صدور اجرائیه دادگاه می باشد.

بدیهی است در هر دو مورد عدم اقدام برابر اجرائیه یا بازداشت نامه موجب مسئولیت حقوقی و اداری برای مسئولین نامبرده شده در مواد ۸۴ و ۹۷ خواهد بود.

۸ - قانون اجازه کسر اقساط معوقه و استیفای مطالبات بانک مسکن از محل

حقوق و دریافتی-های بدهکاران:

ماده واحده": به بانک مسکن اجازه داده می شود که مستقیماً یا به قائم مقامی یا نمایندگی وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی به کارمندان و مستخدمین دولت و سازمان ها و شرکت های دولتی یا وابسته به دولت یا مؤسسات دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است پرداخت نموده یا می نماید، در صورت عدم اجرای تعهدات و پرداخت به موقع اقساط و دو نوبت اخطار کتبی ده روز و عدم مراجعه بدهکار و پرداخت بدهی به نحوی که بانک مقرر می-کند با ابلاغ موضوع به دستگاه متبوع بدهکار درخواست کسر اقساط معوقه را از حقوق و مزایا و یا دستمزد بدهکار بنماید و دستگاه متبوع بدهکار ملزم به انجام درخواست و واریز کسور مذکور به حساب بانک مسکن می باشد مشروط بر آنکه حداکثر از اقساط ماهانه معوقه بیشتر نباشد.

تبصره ۱: سازمان بازنشستگی کشور و نیز کلیه سازمانها و مؤسسات که به مستخدمین و کارکنان بازنشسته خود یا به ورثه آنان حقوق بازنشستگی یا مستمری و وظیفه پرداخت می نمایند مشمول احکام این قانون می باشند.

تبصره ۲ : مطالبات فوق شامل اصل و کارمزد وام خواهد بود.

تبصره ۳: در مورد شهرداری ها و شرکتهای خصوصی و مؤسسات مشابه که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، بانک با توافق بدهکاران می تواند به طریق فوق عمل نماید و در صورت عدم توافق به دادگاه صالحه مراجعه نماید.

این ماده واحده در تاریخ ۶۱/۱۲/۱۶ به تصویب مجلس شورای اسلامی و تأیید شورای نگهبان رسیده است و اختصاص به مطالبات

بانک مسکن از بدهکاران خود که از مستخدمین دولت می باشند دارد. چند نکته در خصوص این ماده واحده وجود دارد:

نکته اول: شرط اجرای این ماده واحد آن است که اولاً وام هایی که توسط بانک مسکن پرداخت شده وام هایی باشد که مستقیماً یا به قائم مقامی یا نمایندگی وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی به کارمندان و مستخدمین دولت و سازمان ها و شرکت های دولتی یا وابسته به دولت یا مؤسسات دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است پرداخت شده باشد. بنابر این چنانچه بانک مسکن خارج از این محدوده به کارکنان دولت تسهیلات بانکی پرداخت نموده باشد از طریق این ماده واحده امکان وصول مطالبات معوق خود را نخواهد داشت (یادآوری می-گردد اگر چه ماده واحده تصریحی در خصوص نوع وام ندارد اما علی الظاهر مقصود تسهیلات مسکن می-باشد).

نکته دوم: تعهدات وام گیرنده باید معوق گشته و طبق ضوابط بانک مسکن به سرفصل مطالبات معوق انتقال داده شده باشد.

نکته سوم: پس از آنکه مطالبات بانک معوق گردید بانک می بایست دو نوبت به فاصله ی ده روز اخطار کتبی به بدهکار ارسال نماید. بنابراین برای اجرای ماده واحده ارسال دو نوبت اخطار کتبی ضروری است و صرفاً یک بار اخطار کتبی یا چند بار اخطار شفاهی کافی نبوده و مانع اجرای ماده واحده خواهد شد.

نکته چهارم: عدم مراجعه بدهکار و پرداخت بدهی، با توجه به اینکه ماده واحده صرف مراجعه بدهکار را کافی ندانسته و پرداخت بدهی را شرط قرار داده است بنابر این چنانچه بدهکار به بانک مراجعه نماید صرفاً تعهدات یا قراردادی را به بانک بدهد بانک کماکان می تواند بعلت آنکه بدهکار بدهی خود را نپرداخته به اعمال این ماده واحده بپردازد. البته با توجه به اینکه نحوه ی پرداخت بدهی در ماده واحده در اختیار بانک قرار داده شده، بانک می تواند با اعطای مهلت یا قبول ضمانت یا هر گونه توافق دیگری از اجرای ماده واحده خودداری نماید.

نکته پنجم: پس از آنکه بانک مسکن موارد فوق را به درستی و کامل انجام دهد می تواند از دستگاه متبوع بدهکار درخواست نماید که از حقوق و مزایا و دستمزد مستخدم خود برداشت و به حساب بانک مسکن واریز نماید. تشخیص تمامی موارد اجرای ماده واحده به عهده بانک مسکن بوده اما بانک مسکن با این محدودیت روبرو می باشد که مجاز به درخواست مبالغی که بیشتر از اقساط ماهانه معوقه باشد نیست. به این معنی که بانک مجاز نمی باشد مثلاً کلیه اقساط معوقه را یکجا از حساب بدهکار برداشت نماید.

نکته ششم: تکلیف دستگاه متبوع بدهکار می باشد که در ماده واحد تصریح گردیده است. بدیهی است این تکلیف که مستقیماً توسط قانون مذکور (ماده واحده) به دستگاه های متبوع بدهکار شده است نیازی به صدور دستور قضایی یا رأی دادگاه یا اجرائیه ثبتی نداشته و مستقیماً قابل اجرا برای سازمان-ها و مؤسساتی که در ماده واحده ذکر گردیده اند می باشد.

بدیهی است عدم اجرای این ماده واحده توسط سازمان های مذکور حق مراجعه به محاکم قضایی را برای بانک مسکن ایجاد خواهد نمود. تا از آن طریق نسبت به جبران خسارات وارده نیز اقدام شود.

نکته هفتم: تبصره اول ماده واحده حکم قانون را بر بازنشستگان کشوری و وظیفه بگیران و مستمری بگیران شامل دانسته بنابراین چنانچه بدهکار بانک مسکن بازنشسته کشوری باشد نیز طبق مفاد ماده واحده مطالبات بانک از وی وصول خواهد شد.

نکته هشتم: در تبصره ۲ ماده واحده صراحتاً قید گردیده که مطالبات فوق شامل اصل و کارمزد وام خواهد بود. بنابراین در اجرای ماده واحده بانک مسکن نمی تواند درخواست وصول جرایم تأخیر را از سازمانهای متبوع بدهکار بنماید و چون راهی برای وصول این گونه جرایم در ماده واحده پیش بینی نشده باید بانک مسکن از طریق مراجعه به محاکم قضایی یا اجرای ثبت اقدام به وصول جرایم تأخیر بنماید.

نکته نهم: در تبصره ۳ ماده واحده استثنایی ایجاد شده است و آن در مورد شهرداری ها و شرکتهای خصوصی و مؤسسات مشابه می باشد. با این توضیح که در مورد بدهکاران وابسته به این گونه مؤسسات بانک مسکن می تواند در مورد بدهی آنان توافق نماید که برابر ماده واحده اقدام نماید یا به دادگاه صالحه مراجعه کند. بنابر این، قانون در مورد این طیف از بدهکاران امری نبوده و اختیار اجرای قانون به طرفین داده شده است. در این تبصره توافقی که بانک می نماید نه با سازمان های متبوع بدهکاران که با خود بدهکاران مستقیماً به عمل می-آورد. که البته شایسته بود به طریقی سازمان های متبوعه بدهکاران نیز در توافق مذکور حضور پیدا می کردند. بنابر این در صورت اعطای تسهیلات به مستخدمین سازمان های ذکر شده در تبصره ۳ باید بدواً تعیین تکلیف گردد که آیا از ماده واحده مذکور جهت وصول مطالبات بانک استفاده شود یا از طریق مراجعه به محاکم قضایی؟

نکته دهم: ماده واحد مذکور هیچ اشاره ای به مطالبات بانک از کارکنان خود ننموده است. اما نظریه شماره ۷/۴۴۶۰ - ۷۷/۶/۱۶ اداره ی حقوقی قوه ی قضائیه اعلام می دارد: مطالبات بانک ها از کارمندان خود تابع قرارداد فی مابین بوده و مشمول ماده ی ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی نیست.

البته این نظریه جای این سؤال را باقی گذاشته است که مگر مطالبات بانک ها از سایر بدهکارانی که کارمند بانک نیستند تابع قرارداد فی مابین نمی باشد؟

نظریه شماره-ی ۷/۲۶۱۷ - ۸۲/۴/۷ اداره ی حقوقی قوه ی قضائیه در خصوص توافق جهت کسر مبالغ بیشتر حقوق چنین می گوید:

«محدودیت مقرر در ماده ی ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی راجع به عدم جواز کسر بیش از ۱/۴ و ۱/۳ حقوق و مزایای کارکنان مؤسسات و سازمانهای موضوع ماده ی مذکور در مورد ترتیب اجرای احکام دادگاه هاست که صرفنظر از رضایت یا عدم رضایت محکوم علیه برای وصول محکوم به و به حکم قانون از حقوق آنان کسر می شود اما اگر

کارکنان مذکور قبلاً در مورد کسر مبلغی بیش از آنچه که در ماده ی ۹۶ قانون یاد شده آمده با سازمان متبوع خود توافق کرده باشند چنین توافقی خارج از شمول ماده مزبور است و اجرای آن منع قانونی ندارد.

ملاحظه می شود که به نظر اداره-ی حقوقی نیز کسر مبالغ بیش از ۱/۳ یا ۱/۴ را می توان به توافق سازمان متبوعه و بدهکار وی واگذار نمود. بنابر این در برخی موارد می توان موضوع کسر مبالغ ۱/۳ و ۱/۴ را تفسیری قلمداد نمود که طرفین می توانند خلاف آن توافق نمایند. توسعه ی این بحث به اقدام بانک ها در برداشت از حساب بدهکاران خود که تسهیلاتی را دریافت کرده اند مربوط می شود. ایرادی که اغلب به توافق بدهکار در خصوص برداشت مبالغ بیشتر از ۱/۳ و ۱/۴ از حقوق آنان وارد می شود آن است که مازاد بر نسبت های مذکور جزو حقوق و عواید اولاد و افراد تحت تکفل مستخدم محکوم علیه است. و او نمی تواند نسبت به حقوق آنان که تحت عنوان عائله مندی یا عناوین دیگری که مستمری نمی باشند تصمیم گرفته و خانواده خود را از آن محروم نماید.

با توجه به تفاوت هایی که در قوانین موجود میان کارمندان زن و مرد وجود دارد نسبت به هر کدام می توان دیدگاه خاصی داشت. می توان به ماده ی ۱۱۰۵ قانون مدنی استناد نمود و گفت در روابط زوجین ریاست خانواده از خصایص شوهر است. پس با این استدلال شوهر می تواند با سازمان متبوع خود توافق کند که مبالغی بیش از ۱/۳ و ۱/۴ از حقوق و مزایای وی توقیف یا کسر شود. چنانچه این استدلال را بپذیریم در مورد کارکنان زن که محکوم علیه واقع شده اند آیا می توان به چنین توافقی قایل گردید؟ زن که ریاستی بر خانواده ندارد و از طرفی عائله مندی هم دریافت نمی کند. پس تکلیف چیست؟

نکته یازدهم: ماده واحده مذکور فارغ از مقادیر ۱/۳ یا ۱/۴ ذکر شده در مقررات اجرای ثبت یا اجرای دادگاه می باشد. در حالیکه احتمال دارد

تعداد يك قسط معوق بدهكار بانك بيش از $1/4$ حقوق و مزایای او باشد. در هر صورت با توجه به خاص بودن قانون فوق، موضوع $1/3$ یا $1/4$ نیز در اجرائی ماده واحده موضوعیت نیافته و عمومات برداشت یا توقیف حساب کارکنان دولت در این مورد قابل اجرا نمی باشد.

سؤالی که در خاتمه این بحث باقی می ماند آن است که هر گاه چند اجرائیه از دادگاه یا اجرائی ثبت صادر گردد و بدهکار، مستخدم دولت بوده و محکومیت حاصل نموده باشد نحوه ی توقیف یا کسر از حساب او چگونه است؟ آیامی توان از هر مرجع به نسبت $1/4$ و $1/3$ حقوق و مزایا را توقیف نمود؟ در اینصورت ممکن است کل حقوق توقیف و برداشت شود و آیا این با روح حمایت‌گر قانون در خصوص تعیین این نسبت‌ها منافات ندارد؟ قوانین و مقررات مربوط به کسر یا توقیف حقوق کارکنان دولت در این مورد ساکت بوده و راه حلی نشان نداده است. اما اداره‌ی حقوقی قوه‌ی قضائیه در نظریه شماره ۷/۲۴۱۹ - ۶۹/۵/۲۴ اعلام داشته:

«اجرائی چند فقره طلب شخص واحد از کارمندان دولت در مورد کسر $1/3$ یا $1/4$ از حقوق وی مشکلی ندارد و مجموع مطالبات ملاک است. نظریه فوق حاکی از آن است که هر اجرائیه ممکن است به توقیف $1/4$ یا $1/3$ حقوق بپردازد که در این صورت توقیف انجام خواهد شد. و فرقی نیست بین اجرائی احکام دادگاه یا اجرائیه صادره از اجرائی ثبت اسناد.»

۹- ماده ۳ قانون نحوه استفاده از خانه های سازمانی:

مطابق ماده ۳ قانون موصوف، در صورتی که استفاده کننده از خانه سازمانی ظرف مهلت مقرر خانه را تخلیه نکند تا روز تخلیه و تحویل حقوق و مزایای او و در مورد مستخدم بازنشسته یک چهارم حقوق بازنشستگی او به نفع سازمان مربوط برداشت میشود. رأی شماره ۱۳۸۰.۱۰.۲-۳۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مورد عدم تخلیه خانه‌های سازمانی ظرف مهلت مقرر و کسر حقوق و مزایای

استفاده کننده به نفع سازمان مربوطه به شرح ذیل موید این امر می باشد:

به موجب ماده ۳ قانون نحوه استفاده از خانه‌های سازمانی مصوب ۱۳۴۶ در صورتی که استفاده کننده از خانه سازمانی ظرف مهلت مقرر خانه را تخلیه نکند تا روز تخلیه و تحویل حقوق و مزایای او و در مورد مستخدم بازنشسته یک چهارم حقوق بازنشستگی او به نفع سازمان مربوط برداشت می‌شود.

۱- مطابق رای شماره ۱۸۴-۱۳۷۱.۸.۲۳ هیات عمومی دیوان عدالت اداری :

مستفاد از رأی وحدت رویه شماره ۱۳۷۱.۸.۲۳-۱۸۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری که برداشت بدون اجازه از حقوق مستخدم و یا بدون صدور حکم از مراجع قضائی را موجه و مشروع ندانسته است ، در مواردیکه مستخدم رسماً اجازه برداشت از حقوق خویش را داده ، معادل مبلغ اجازه داده شده از حقوق و مزایای وی برداشت و به حسابی که قبلاً اعلام داشته است، واریز می شود.

توقیف حقوق و مزایای وظیفه بگیران دولت

حقوق وظیفه، بر دو نوع است:

۱- حقوق وظیفه‌ی از کارافتادگی

۲- حقوق وظیفه‌ی وراثت

۱- حقوق وظیفه‌ی از کارافتادگی:

حقوق وظیفه‌ی از کارافتادگی، مستمری ثابتی است که در صورت از کارافتادگی و یا نقص عضو کارمند، به او پرداخت می‌شود.

۲- حقوق وظیفه‌ی وراثت:

حقوق وظیفه ی وراث، مستمری ثابتی است که در صورت فوت کارمند، به وراث او پرداخت می-شود.

در هر حال، حقوق و مزایای وظیفه نیز، بر طبق تبصره ی ۱ ماده ی ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی، صرفاً به میزان «یک-چهارم» قابل توقیف است، آنهم به این شرط که بدهی، مربوط به شخص وظیفه-بگیر باشد.

۳- توقیف حقوق و مزایای نظامیان در حال جنگ:

بر طبق تبصره ی ۲ ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی، اگر محکوم^۱علیه، نظامی در حال جنگ باشد، حقوق و مزایای او برای پرداخت محکوم^۲به، توقیف نخواهد شد. نظامی به مردی گفته می-شود که به استخدام نیروهای مسلح در آمده و جزو نیروهای لشگری محسوب میشود. جنگ نیز حالت درگیری فیزیکی بین نیروهای نظامی از دو سپاه مختلف است.

باید توجه داشت که در تبصره ی ۲ ماده ی ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی، صرفاً واژه ی «جنگ» استفاده شده است در نتیجه، این تبصره، هم شامل جنگ میان دو دولت و هم شامل جنگهای داخلی میگردد؛ البته منظور از جنگ داخلی، جنگ بین نیروهای غیرنظامی نیست بلکه منظور، جنگی است که بین نظامیان و گروههای شورشی داخلی به راه افتاده باشد. در مقابل، توقیف حقوق و مزایای نظامیانی که در حال جنگ نیستند (مثل نظامیانی که در پشت جبهه خدمت میکنند) مشمول حکم این تبصره نخواهد بود.

۴- چگونگی توقیف حقوق و مزایای کارمندان:

بر طبق ماده ی 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 می نماید. 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 محکوم له، خواهند گذاشت.

۵- توقیف توأم حقوق و مزایای محکوم علیه با اموال دیگر او:

همانطور که بیان شد، محکوم له 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 محکوم له 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 اینجا 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.

۶- توقیف حقوق و مزایا در قبال چند اجرائیه:

ممکن است علیه کارمندی، دو یا چند اجرائیه صادر شود؛ او نیز به میل خود، آنها 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 اجرائیه ها، توجه کرد:

الف- تاریخ صدور اجرائیه ها با هم یکسان است:

اگر تاریخ صدور اجرائیه ها با هم یکسان باشد، یکسوم یا یکچهارم 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 یکسوم 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.

ب- تاریخ صدور یک اجرائیه، قبل از تاریخ صدور اجرائیه ی دیگر است و بابت آن، ماهانه از حقوق و مزایای محکوم علیه کاسته می‌شود:

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

۷- 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 این‌که 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 اجرائیه برای آن وجود دارد. هرگاه برای این اسناد، اجرائیه صادر شود، یک نسخه از اجرائیه به شخص بدهکار، ابلاغ میشود. او نیز از تاریخ ابلاغ، ده روز فرصت دارد که بدهی خود را بپردازد، در غیر این‌صورت، 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 می‌باشد.

۸- میزان حقوق و مزایای قابل توقیف:

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

۹- توقیف حقوق و مزایای بازنشستگی :

بر طبق تبصره ی ماده ی ۸۳ آیین نامه موصوف، توقیف حقوق و مزایای بازنشستگی، صرفاً به میزان یک‌چهارم، مجاز میباشد آنهم به این شرط که بدهی مربوط به شخص بازنشسته باشد.

۱۰- توقیف حقوق و مزایای وظیفه:

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

۱۱- چگونگی توقیف حقوق و مزایای کارمندان از محل دارائی های کارفرمایان :

بر طبق ماده ی ۸۴ آیین‌نامه، توقیف حقوق و مزایای کارمند، به محل اشتغال او ابلاغ میشود؛ از آن پس، باید به مقدار مبلغ توقیف‌شده، 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» بخش‌های غیردولتی که بر اساس احکام پیش‌بینی 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 عهده‌دار می‌باشند، «کارکنان» تحت

پوشش کارفرمای غیردولتی تلقی می‌گردند. دستگاه‌های اجرایی هیچ‌گونه 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. دستگاه‌های اجرایی موظفند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیردولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانت‌نامه‌ی دریافت شده تعهدات کارمندان ذی‌ربط را پرداخت نمایند، و در این مورد به دلیل توقیف مطالبات و دارایی‌های کارفرما، موضوع ارتباطی به رعایت سقف يك چهارم ويك سوم حقوق و مزایا ندارد.