

زكاة

مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي

تأليف

أ. د. محمد نعيم ياسين

كلية الشريعة - الجامعة الأردنية

زكاة

مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي

أدركت الدول العصرية أن مصلحة استقرار الحكم والأوضاع الاقتصادية ومبادئ العدالة تقتضي توفير نوع من الضمان والأمان للعمال ، فسنت قوانين تنظيم علاقاتهم بأرباب العمل ، وأصدرت بعض التشريعات التي توفر للعمال بعض الضمانات المالية عند انتهاء خدماتهم ، وجعلت مسئولية ذلك على أكثر من جهة استفادت من جهودهم . واتخذ ذلك صوراً تشريعية وتنظيمية مختلفة ، بعضها يوجب دفع مبلغ مقطوع للعامل عند انتهاء خدمته يُسمى مكافأة نهاية الخدمة ، وبعضها يوجب إجراء رواتب شهرية للعامل مادام على قيد الحياة ، ولورثته الذين كانوا تحت إعالته ، بعد وفاته ، وهو ما يسمّى بالراتب التقاعدي . وبعد تطبيق هذه التشريعات على الفئات المستحقة من العمال والموظفين ، صار لهذه الفئات موارد مالية جديدة ، تزيد في بعض الأحيان عن النصاب المطلوب لوجوب الزكاة ، فحدثت الحاجة عند المسلمين إلى معرفة حكم زكاة هذه الأموال ، وبخاصة أنها أموال زكوية في طبيعتها ، حيث تكون عادة مبالغ نقدية تدفع بالنقد الذي يتعامل به ، وهو بلا شك مما يعتبر مالاً زكويّاً يخضع للزكاة إذا توفرت فيه الشروط الأخرى .

وغاية هذا البحث هي معرفة مدى تحقق شروط وجوب الزكاة في هذه الأموال التي يحصل عليها العامل أو الموظف ، والوقت الذي تجب فيه ، وكيفية احتساب حوّلها ونصابها . وفي الطريق إلى هذه الغاية لابد من الكشف عن طبيعة هذه الأموال ، والوقت الذي تدخل فيه في ملك العامل أو الموظف ، ولما تقدّم فإننا سنسیر في هذا البحث وفق الخطة التالية :-

البحث الأول :- حقيقة المكافآت التي تُدفع في نهاية الخدمة والراتب التقاعدي ، وفيه

مطلبان :

المطلب الأول :- أنواع المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة ، وفيه فرعان :

الفرع الأول :- أنواع المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة وخصائنها .

الفرع الثاني :- الطبيعة القانونية والفقهية للمكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة .

المطلب الثاني :- حقيقة الراتب التقاعدي ، وفيه فرعان :

الفرع الأول :- تعريف الراتب التقاعدي .

الفرع الثاني :- طبيعة الراتب التقاعدي .

المبحث الثاني :- وجوب الزكاة في المكافآت والراتب التقاعدي ، وفيه ثلاثة مطالب :-

المطلب الأول :- مدى تحقق شروط وجوب الزكاة في المكافآت والراتب التقاعدي ،

وفيه فرعان :-

الفرع الأول :- مدى تحقق شرط الملك التام في المكافآت والراتب التقاعدي .

الفرع الثاني :- اشتراط حولان الحول لوجوب الزكاة في المكافآت والراتب

التقاعدي .

المطلب الثاني :- وقت وجوب الزكاة في المكافآت والراتب التقاعدي وكيفية احتساب

حولها ونصابها .

المطلب الثالث :- ونجعله في مسألتين تتعلقان بزكاة المكافآت والراتب التقاعدي :-

المسألة الأولى :- زكاة المكافآت والراتب التقاعدي بالنسبة للشركات قبل دفعها

لمستحقيها .

المسألة الثانية :- زكاة المبالغ المعجلة أو المقرضة من الرواتب التقاعدية .

المبحث الأول

حقيقة المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة والراتب التقاعدي

المطلب الأول

حقيقة المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة

الفرع الأول

أنواع المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة وخصائصها

تتنوع المكافآت التي تعطى للعمال والموظفين في نهاية خدمتهم بالنظر إلى مصادر تشريعها واختلاف شروط استحقاقها ومقاديرها وأحكامها الأخرى إلى ثلاثة أنواع هي :-
مكافأة نهاية الحكمة ومكافأة التقاعد ومكافأة الادخار ، ونبين فيما يأتي تعريف كل نوع وأهم خصائصه وأحكامه :-

النوع الأول :- مكافأة نهاية الخدمة :-

أكثر ما يطلق هذا الاصطلاح على تلك المكافأة التي اختصت بتشريعها قوانين العمل ، وجعلتها أثراً لازماً لانتهاء عقد العمل . ويمكن تعريفها بأنها (حق مالي جعله القانون للعامل على رب العمل بشروط محددة ، يقتضي أن يدفع الثاني للأول عند انتهاء خدمته أو لمن يعوهم مبلغاً نقدياً دفعة واحدة ، يلاحظ في تحديد مقداره مدة الخدمة وسبب انتهائها ، والراتب الشهري الأخير للعامل) (١) . ونذكر فيما يلي أهم أحكام هذا النوع من المكافآت وخصائصه :-

١ - تعتبر هذه المكافأة ثمرة التزام يفرضه القانون على رب العمل لصالح العامل ،

(١) أكثر شراح قوانين العمل لم يعنوا بتعريف مكافأة نهاية الخدمة بعبارات محددة تجمع خصائصها وتميزها عن غيرها من الحقوق المالية الأخرى التي تجب للعامل ، وإنما اكتفوا بالتعريف بأحكامها الواردة في القانون وحكمتها وطبيعتها القانونية . غير أن بعضهم ذكرها تعريفاً مجملاً واسعاً قد يدخل فيه حقوق أخرى للعامل مثل قول القاضي أنو العمروسي : مكافأة نهاية الخدمة التزام مصدره المباشر القانون وسببه ما أذاه العامل من خدمات لرب العمل نتيجة للعقد الذي تم بينهما - انظر : قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية ص ٦٠٢ . ومثل قول الدكتور محمد عبد الخالق عمر في بيان معنى هذه المكافأة : هي مبلغ من المال يحصل عليه العامل دفعة واحدة عند انتهاء العقد ، والمقصود به معاونته على مواجهة ظروفه الجديدة الناشئة عن انقطاع مورد رزقه الذي كان يعتمد عليه في حياته ، والمكافأة بهذا المعنى تعويض للعامل وليست أجراً إضافياً يوجهه القانون على رب العمل - قانون العمل الليبي ص ٤٥٣ .

ولا يخضع في أصل وجوبه ولا في مقدار المكافأة وكيفية احتسابها وكيفية دفعها لإرادة طرفي العقد ولا لأحدهما . وترجع هذه الخصيصة إلى أن هذه المكافأة فرضتها قوانين العمل ، وقد خصت أحكام هذه القوانين بما يسميه أهل القانون بالصفة الآمرة ، بمعنى أن جميع الأطراف ذوي العلاقة ملزمون بتطبيقها ، ولا يجوز الاتفاق على خلافها ، ويعللون ذلك بأن غاية هذه الأحكام هي حماية الطرف الضعيف في عقد العمل ، وهو العامل ، وأن هذه الحماية لا تتحقق إلا بإغلاق باب الاستغلال أمام الطرف الآخر وإن رضى بذلك . وأما إذا اتفق الطرفان على أمر فيه زيادة مصلحة أو حماية للعامل فإن اتفاقهما يؤخذ به وتجب مراعاته ، كما لو اتفقا على استحقاق المكافأة بالرغم من عدم شروطها القانونية ، أو زيادة مقدارها عن المقرر في القانون (٢) .

٢ - على أن ما تقدم من كون المكافأة إلزامية لأرباب العمل يختص بالحالات التي نص عليها القانون ، وهي حالات مقيدة بشروط تتفق التشريعات على أكثرها وتختلف في بعضها بين موسع ومضيق ، وبعضها يتعلق بأسباب انتهاء عقد العمل ، وأخرى تتعلق بالمدة التي يقضيها العامل في الخدمة . كذلك لا تعتبر إلزامية إذا كان رب العمل يخضع لقانون التأمينات الاجتماعية ، وكان عماله يستفيدون من هذا القانون (٣) .

٣ - مقدار هذه المكافأة يتحدد بناء على ثلاثة عناصر هي : السبب الذي يعود إليه انتهاء الخدمة ، ومدة الخدمة ، وقدر الأجر أو الراتب الأخير ، الذي كان العامل أو الموظف يتقاضاه قبيل انتهاء خدمته ، فتزيد إذا كان سبب الانتهاء لا يرجع إلى العامل ، وتزيد بطول المدة وارتفاع الأجر أو الراتب . ويلاحظ أن معظم التشريعات تذهب في حساب مقدار الخدمة إلى تخصيص مبلغ أقل لكل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى ، وتضاعفه عن كل سنة من السنوات التالية لها . كما تذهب بعض التشريعات إلى تحديد أجر أعلى

(٢) التشريعات الاجتماعية "قانون العمل" - محمد فاروق الباشا ص ١١٥، ١١٦، ٣٥٣، ٣٥٤ . قانون العمل الليبي ص ٥٢ وما بعدها . قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية ص ٢٣ وما بعدها ص ٦٠٥ . عقد العمل في الدول العربية - هشام رفعت هاشم الخامي ص ١٣٢ وما بعدها .

(٣) انظر تفصيل هذه الحالات وشروطها في :-

قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة في قانوني العمل المصري والفرنسي - أحمد شوقي محمد عبدالرحمن ص ٢٩ - ٤٨ ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - أبو عبدالله ص ٢٢٧ - ٢٣٠ ، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية - أبو العمروسي ص ٦٠٣ ، ٦٠٤ .

للمكافأة لانتجاوزه مهما كانت مدة الخدمة (٤) .

٤ - وبالإضافة إلى ما سبق من تأثير مقدار هذه المكافأة بنوع السبب الذي أدى إلى انتهاء الخدمة فإن قوانين العمل تنص على حرمان العامل منها في حالات كثيرة ، كما إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة ، أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل ، وغير ذلك (٥) .

٥ - وقت استحقاق هذه المكافأة في جميع التشريعات هو الوقت الذي تنتهي فيه خدمة العامل أو الموظف وينقطع فيه حقه في الأجر أو الراتب ، ولا يجوز له أن يطالب بالمكافأة قبل انتهاء خدمته ، ولا أن يتصرف بها أي تصرف كالأحالة عليها ، ولا حتى التنازل عنها أو عن بعضها ، لأن حقه في المكافأة لا ينشأ إلا عند انتهاء عقد العمل ، وقبل ذلك لا يكون حقه قد تولد ، وليس للإنسان أن يتصرف بحق موعود به قبل تحققه (٦) .

٦ - لا يشترط في إستحقاق هذه المكافأة انتقاص أجر العامل ، فلا يقطع منه شيء أثناء الخدمة كما لا يشترط فيه أن تكون مدة الخدمة طويلة ، إذ جعلت بعض القوانين حدها الأدنى سنتين ، وبعضها جعله سنة واحدة ، وبعضها جعله نصف سنة (٧) .

٧ - تنص التشريعات الاجتماعية على أن صاحب الحق في هذه المكافأة هو العامل نفسه إذا انتهت خدمته أثناء حياته . وأما إذا كان انتهاء الخدمة بسبب وفاة العامل - حسب الغالبية العظمى من قوانين العمل - فإن الحق فيها يكون - ابتداءً - لأشخاص عينتهم تلك التشريعات ، وروعي في تعيينهم أن يكونوا ممن كان العامل المتوفى يعولهم عند

(٤) انظر في مقدار المكافأة وكيفية احتسابها :

قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - أنور عبدا لله ص ٢٢٩ وما بعدها ، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة في قانوني العمل المصري والفرنسي - أحمد شوقي ص ٥٢ وما بعدها ، التشريعات الاجتماعية "قانون العمل" - محمد فاروق الباشا ص ٣٥٠، ٣٥١ ، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية ص ٦٠٧ وما بعدها .

(٥) انظر تفصيل هذه الحالات في :

التشريعات الاجتماعية "قانون العمل" - محمد فاروق الباشا ص ٣١٩ ، ٣٤٧ .

(٦) قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة - أحمد شوقي ص ٤٤-٤٨ . التشريعات الاجتماعية "قانون العمل" -

محمد فاروق الباشا ص ٣٤٣ ، ٣٥٢ ، عقد العمل في الدول العربية - هشام هاشم - ص ٣٣٨ .

(٧) عقد العمل في الدول العربية ص ٣٣٨ الهامس . التشريعات الاجتماعية - محمد الباشا ص ٣٤٧ .

وفاته من أهله وذويه ، ولم يُرَاعَ في ذلك قواعد الميراث من حيث الأولويات والأنصبة والحجب وغير ذلك (٨) . هذا إذا كانت الوفاة هي سبب انتهاء الخدمة ، وأما إذا انتهت الخدمة بسبب آخر ، ثم توفي العامل بعد أن تكون المكافأة قد دخلت في ذمته ، فإنها تصير إلى تركته ، وتورث حسب قواعد الميراث الشرعية (٩) .

٨ - معظم شراح القانون يشيرون إلى أن الأساس الذي بني عليه الحق في مكافأة نهاية الخدمة هو اعتبارات العدالة التي تقتضي تخفيف أعباء الحياة عن العامل الذي يكون قد أمضى مدة في خدمة صاحب العمل ، إذ بعد انتهاء العقد وانقطاع أجر العامل يصير ومن كان يعوهم بلا مورد يسد حاجتهم فترة من الزمن قد تطول وقد تقصر ، وقد تضعف فرصته في الحصول على عمل آخر بعد أن يكون قد أمضى مدة طويلة في خدمة رب العمل ، أفنى خلالها شبابه ، استهلك فيها قدرًا من طاقته ، فجاء تشريع المكافأة لتمكين العامل وذويه من تدبير شئون حياتهم إلى أن يجد مورداً آخر (١٠) .

النوع الثاني :- مكافأة التقاعد :-

يُعطى هذا النوع من المكافآت للموظفين والعمال الذين يستفيدون من قانون التأمينات الاجتماعية ، ولاتوفر فيهم الشروط المطلوبة لاستحقاق الراتب التقاعدي ، وهي تشبه سابقتها من حيث وقت استحقاقها ، وهو انتهاء الخدمة ، ومن حيث كونها إلزامية عند تحقق الشروط ، ومن حيث كيفية دفعها ، حيث تعطى للمستحق دفعة واحدة ، ولكنها تختلف عنها في حكمة تشريعها وطبيعتها وشروط استحقاقها ، والحالات التي يستحق فيها ، ومقدارها ، وطريقة احتسابها ، والمكلف بدفعها للعمال والموظفين .

ويمكن تعريف هذه المكافأة بأنها مبلغ تؤديه الدولة أو المؤسسة العامة للتأمينات

(٨) قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - أنور عبدا لله - ص ٢٣٠ . التشريعات الاجتماعية - محمد الباشا

ص ٣٤٥ ، ٣٤٦ .

(٩) قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية - أنور العمروسي - ص ٦٠٦ .

(١٠) قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة - أحمد شوقي ص ٣ . قضاء العمال ص ٦٠٢ . التشريعات

الاجتماعية ص ٣٤١ عقد العمل ص ٣٣٧ .

الاجتماعية (١١) للموظفين والعمال المشمولين بقانون التأمين الاجتماعي ، واقتطعت من مرتباتهم أو أجورهم اشتراكات محددة بصورة دورية ، ولم تتحقق فيهم جميع الشروط الواجبة لاستحقاق الراتب التقاعدي ، وبخاصة شرط المدة التي دفع المستفيد عنها اشتراكات قبل انتهاء خدمته ، فإنها إن لم تبلغ القدر الذي يُعطي له الحق في الراتب التقاعدي ، أعطي مكافأة التقاعد التي تُحسب على أساس نسبة معينة من الأجر السنوي الأخير عن كل سنة من سنوات الخدمة .

وهذه المكافأة أكثر في مقدارها من مكافأة نهاية الخدمة التي شرعتها قوانين العمل ، حيث لوحظ فيها ما يدفعه العامل من اشتراكات ، وكذلك اشتراكات رب العمل التي صارت بديلاً عن التزامه بمكافأة نهاية الخدمة ، ولذلك فإن من المقرر في القوانين أن هذه المكافأة لا تجتمع وجوباً مع الراتب التقاعدي ولا مع مكافأة نهاية الخدمة ، بل تعتبر بديلاً عن الأول الذي سقط استحقاقه بسبب تخلف بعض الشروط كما تقدم ، وتعتبر متضمنة للمكافأة التي أوجبهها قانون العمل متمثلة في الأقساط التي يجب على رب العمل أن يدفعها بصورة دورية لمؤسسة التأمينات الاجتماعية . بل نصت كثير من القوانين على وجوب دفع مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعمال عن المدة السابقة لصدور هذه القوانين للمؤسسة المذكورة ، إذا صار هؤلاء العمال مشمولين بقوانين التأمينات الاجتماعية (١٢) .

(١١) هكذا تسمى في بعض الدول العربية كما في الكويت والسعودية وسورية واليمن . وتسمى في بعض الدول بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي كما في الأردن ، وتسمى في دول أخرى بالهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية كما في البحرين . وفي بعضها انشئت هيتان للتأمينات كما في مصر . الأولى تسمى الهيئة العامة للتأمين والمعاشات ، وتولى إدارة الصندوق الخاص بعمال ومستخدمي الجهاز الإداري للدولة ، والثانية تسمى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وتولى إدارة الصندوق الخاص بعمال ومستخدمي المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية في القطاعين التعاوني والخاص . وتسمى في ليبيا اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي .

(١٢) انظر في أحكام هذه المكافأة :- المرجع في شرح قوانين التأمين والمعاشات والادخار - مختار سلامة ومحمد مختار ومحمد محمود عبد الحميد ص ٧٤ وما بعدها ، الضمان الاجتماعي - علي عيسى ص ٤١، ٤٢، ٥٦، ٧٢، ٧٤، ٨٨، ١٠١ . قضاء العمال - العمروسي ص ٨٠٨ ، الوجيز في التشريعات الاجتماعية في المجتمع السعودي - حسن علي خفاجي - ج ٢ ص ١٠١-١٠٣ ، التشريعات الاجتماعية - محمد الباشا ص ٣٤٧ ، شرح نظام المعاشات والادخار - محمد عبد المجيد مرعي ص ٢٢٩ وما بعدها . قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - أنور عبد الله - ص ٣٦٨ ، ٣٨٠ .

النوع الثالث :- مكافأة الادخار :-

أجازت كثير من التشريعات الاجتماعية لأرباب العمل في المؤسسات العامة والخاصة أن يضعوا لمؤسساتهم أنظمة تشجع العمال والموظفين على ادخار جزء من مرتباتهم وأجورهم على أساس اقتطاع نسبة محددة من الراتب أو الأجر ، ويضاف إليها مقدار محدد بالنسبة أيضاً من المؤسسة نفسها ، ويصار إلى استثمار المبالغ المتجمعة . وفي نهاية الخدمة يستحق الموظف أو العامل على هذه المؤسسة مبلغاً مالياً يدفع له دفعة واحدة ، ويعادل مجموع ما كان اقتطع من راتبه وما أضيف إليه من رب العمل وأرباح ذلك . وأكثر التشريعات الاجتماعية جعلت إنشاء مثل هذه الأنظمة اختيارياً ، ولم تلزم به أرباب العمل ، وإن كانت وضعت بعض الأحكام العامة تنظم علاقة هذه النظم الادخارية بمكافأة نهاية الخدمة المقررة في قوانين العمل ، وبالكافآت والمعاشات والتعويضات المقررة في قوانين التأمينات الاجتماعية .

وهناك قليل من الدول جعلت إنشاء صناديق للادخار في المؤسسات العامة والخاصة إجبارياً ، وأضافت قسط الادخار الواجب على الموظف أو العامل إلى القسط الواجب دفعه للحصول على المعاش التقاعدي ، وجعلت في مقابل الجزء المستقطع على سبيل الادخار لمن اقتطع منه مبالغ تضاف إلى مستحقاته التقاعدية عند انتهاء خدمته (١٣) .

والواقع أنني لم اعثر في القوانين ولا عند شراحها على تسمية ما يعطى للعامل أو الموظف في هذا النوع بمكافأة الادخار ، غير أن كثيراً من التشريعات عاملت الجزء الذي يدفعه صاحب العمل من المبلغ الاجمالي الذي يُعطى للموظف في نهاية خدمته معاملة مكافأة نهاية الخدمة ، وأجازت لرب العمل أن يحتسب هذا الجزء مقابل المكافأة التي يفرضها عليه قانون العمل إذا نصّ على ذلك في عقد العمل . فإن لم يوجد نص على ذلك استحققت مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة إلى ما يستحقه في نظام الادخار . كما أن بعض النظم طبقت على ذلك الجزء القواعد المطبقة على مكافأة نهاية الخدمة من حيث أسباب سقوط الحق فيها .

(١٣) شرح نظام المعاشات والادخار - محمد مرعي - ص ٣٥ وما بعدها . المرجع في شرح قوانين التأمين والمعاشات والادخار ص ٤٠٩ وما بعدها . عقد العمل في الدول العربية ص ٣٤٨ . الضمان الاجتماعي - على عيسى -

واستثنت من ذلك أفساط الادخار التي يدفعها العامل أو الموظف ، ولم تجز حرمانه منها بحال من الأحوال (١٤) .

الفرع الثاني

الطبيعة القانونية والفقهية للمكافآت التي تُعطى في نهاية الخدمة

أهمية تحديد طبيعة المكافآت من الناحية القانونية والشرعية :-

لاشك في أن تلك المكافآت التي يستحقها العامل أو الموظف عند انتهاء خدمته تخضع للأحكام التفصيلية التي نصت عليها القوانين ذات العلاقة ، وإنما يشور التساؤل في بعض المسائل عن الأحكام التي تطبق عليها في غيبة النصوص القانونية المباشرة ، فتظهر الحاجة إلى تحديد طبيعتها ، لإحاطها بأنظمة قانونية عامة ، كنظام الأجر ونظام التعويض ونظام التأمين ، ثم تطبيق القواعد العامة المستقرة في تلك الأنظمة على تلك الاستحقاقات ، ومعرفة الحكم الواجب تطبيقه عليها حيث لا توجد نصوص واضحة في قوانينها الخاصة (١٥) .

تلك هي أهمية البحث عن طبيعة كل واحدة من تلك المكافآت من الناحية القانونية . وأما من الناحية الشرعية فيحتاج أيضاً إلى تحديد طبيعتها لمعرفة بعض الأحكام الشرعية المتعلقة بها ، وبخاصة مدى تعلق بعض الواجبات المالية التي رتبها الشرع على تملك الأموال ، وأهمها الزكاة ، وذلك أن الزكاة فرضها الشارع على كل من دخلت في ملكيته أموال معينة ، وبشروط محددة ، فيحتاج إلى معرفة طبيعة هذه المكافآت ليعلم مدى انطباق الشروط اللازمة لوجوب الزكاة عليها .

وفيما يأتي سنحاول تحديد طبيعة كل واحدة من المكافآت الثلاث ، مستحضرين أولاً ما ذكره شراح القانون في ذلك إن وجد ، علماً بأن كثيراً منهم تعرض لبيان طبيعة النوع الأول ، وأنا في لم أجد من تعرض لبيان طبيعة النوعين الآخرين ، ومع ذلك فسوف أحاول استكشاف النظرة القانونية والرأي الفقهي الشرعي في طبيعة كل منهما ، وأجعل ذلك في ثلاثة غصون إن شاء الله تعالى .

(١٤) انظر المراجع ذاتها ، وقضاء العمال والتأمينات الاجتماعية ص ٦١٤ وما بعدها ، والنظام المعدل للمكافآت

والادخار والتعويض في الجامعة الأردنية رقم ٥ لسنة ١٩٩٠ م .

(١٥) قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة - أحمد شوقي ص ٧ .

الفصل الأول

تحديد طبيعة مكافأة نهاية الخدمة

سأبين أولاً آراء شراح القانون في طبيعة هذا النوع من المكافآت ، ثم أتبع ذلك ببيان وجهة نظري في التخريج المناسب لها من الناحية الفقهية الشرعية :-
أولاً :- آراء شراح القانون في طبيعة هذه المكافأة :-

اختلف شراح القانون في تحديد الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة اختلافاً كثيراً نبيته فيما يلي :-

١ - ذهب فريق منهم إلى أن هذه المكافأة هي في حقيقتها تكملة للأجر الذي يتقاضاه العامل من رب العمل ، فتعتبر عند هذا الفريق بمثابة جزء من أجر العامل مؤجل الدفع إلى نهاية خدمته ، ويدفع له دفعة واحدة لمواجهة أعباء الحياة بعد خروجه من الخدمة (١٦) .

وحجة هذا الفريق أن السبب القانوني لمكافأة نهاية الخدمة هو أداء العمل ، وأمانة ذلك أن القانون جعل مقدار هذه المكافأة متناسباً بزيادة ونقصاً مع مدة الخدمة التي قضاه العامل ، كما جعل احتسابه على أساس الأجر الذي كان العامل يتقاضاه أثناء خدمته ، مما يدل على أن ذلك الأجر الدوري الذي أخذه لا يمثل في حقيقة الأمر جميع أجر العامل (١٧) .

وقد أخذ على هذا الرأي أن القواعد القانونية الخاصة بهذه المكافأة تتعارض مع قواعد الأجر وطبيعته ، وذلك من عدة جهات هي :-

أ - الأجر الذي اتخذته القوانين أساساً لاحتساب المكافأة ليس الأجر الفعلي الذي كان العامل يتقاضاه أثناء الخدمة ، فإن هذه القوانين جعلت تقديرها على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل انتهاء خدمته ، ولو كانت المكافأة في حقيقتها جزءاً من أجر العامل لجعل أساس احتسابها الأجر الفعلي الذي أخذه العامل في مختلف سني خدمته ، وهو أقل من الأجر الذي جعلته القوانين أساساً لاحتساب قدر المكافأة ، وهو أجر الشهر الأخير (١٨) .

ب - جواز حرمان العامل من هذه المكافأة ينفي عنها كونها أجراً يقابل جزءاً من عمل

(١٦) قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة - أحمد شوقي - ص ٨ . التشريعات الاجتماعية - محمد الباشا -

ص ٣٥٢ . شرح قانون العمل الأردني - هشام هاشم ص ١٦١ . قضاء العمال - العمروسي - ص ٦٠٢ .

(١٧) قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة ص ٩٠٨ . (١٨) المرجع ذاته ص ١٠ .

العامل أثناء خدمته ، لأن الأجر مكتسب للعامل مقابل ما يؤديه من عمل ، فإن حرم منه حرم من تعبه وجهده ، فيكون ظلماً صريحاً ، ونحن نجد أن معظم القوانين التي شرعت هذه المكافأة أجازت لرب العمل إنهاء خدمة بعض عماله دون الالتزام تجاههم بمكافأة نهاية الخدمة في بعض الحالات (١٩) .

ج - في حالة انتهاء الخدمة بالوفاة ذهبت أكثر التشريعات إلى توزيع المكافأة على أشخاص حددتهم تجمعهم صفة فقد المعيل ، وهو العامل المتوفى ، وحرمت منها أناساً لم يكن المتوفى يعيلهم ، وإن كانوا من الورثة ، ولو كانت المكافأة أجراً للعامل لاعتبرت جزءاً من تركته ، ووزعت حسب قواعد الميراث الشرعية ، لأنها عندئذ تكون مقابل عمله ، فتكون ملكاً له كبقية أمواله (٢٠) .

د - إضفاء صفة الأجر على المكافأة يتعارض مع تحديد حد أدنى من مدة الخدمة شرطاً لاستحقاقها كالسنتين والسنة ونصف السنة ، إذ لو كانت أجراً لاستحقاقها كل عامل عن أية مدة يعمل فيها ، ولكن حرمان العامل منها إذا لم تصل خدمته إلى الحد الأدنى المنصوص عليه في القانون قرينة على عدم اعتبارها أجراً (٢١) .

هذه المأخذ على تحديد طبيعة مكافأة نهاية الخدمة بأنها أجر جعلت هذا الرأي مرجوحاً عند شراح القانون ، وتراجعت عن الأخذ به المحاكم في بعض البلدان بعد أن تبنته في أول الأمر (٢٢) .

٢ - وذهب فريق آخر من شراح القانون إلى اعتبار هذه المكافأة تعويضاً يلتزم به رب العمل للعامل إذا انتهت خدمته . وربما ورد هذا الوصف في بعض التشريعات وبعض الأحكام القضائية (٢٣) .

(١٩) قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - أنور عبدالله - ص ٢٢٨ . التشريعات الاجتماعية - محمد الباشا ص ٣٢٢ . قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة - أحمد شوقي ص ١١ ، ١٢ . مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - محمد عبدالله الظاهر - ص ١٤ .

(٢٠) مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ص ١٣ . شرح قانون العمل الأردني - هشام هاشم ص ١٦١ .

(٢١) التشريعات الاجتماعية - محمد الباشا - ص ٣٥٢ .

(٢٢) قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة ص ١٢ ، قانون العمل الليبي ص ٤٥٥ ، قضاء العمال ص ٦٠٥ .

(٢٣) شرح قانون العمل الأردني - هشام هاشم ص ٣٣٠ . مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - ص ١٤ . التشريعات الاجتماعية ص ٣٥٢ .

ويقصد أصحاب هذا الاتجاه أن المكافأة إنما شرعت على سبيل التعويض عن الضرر المادي والأدبي الذي يلحق بالعامل نتيجة خروجه من الخدمة ، وانقطاع مورد رزقه الذي كان يعتمد عليه في حياته (٢٤) .

وقد أخذ على هذا الرأي أن قاعدة التعويض العامة تقتضي أن لا يُسحق تعويض على إنسان إلا إذا وجد منه خطأ تسبب منه ضرر لآخر ، والمكافأة تُعطى للعامل سواء أوجد خطأ من رب العمل أم لم يوجد ، وسواء ترتب على انتهاء خدمته ضرر أم لم يترتب . كذلك فإن المكافأة تستحق للعامل ، وإن حُكم له بتعويض على صاحب العمل إذا أنهى خدمته بدون حق وترتب على ذلك ضرر . كما أن حساب مقدار المكافأة في القوانين لا يقوم على أساس التعويض عن الضرر ، إذ لو كانت تعويضاً لكان احتسابها على أساس مقدار الضرر الحاصل للعامل بانتهاء خدمته ، ولكن القوانين تقدرها على أساس مدة الخدمة ومقدار الأجر ، ولا ينظر فيها إلى مقدار الضرر على فرض حصوله ، ولا تجيز للقضاة أن يتصرفوا بمقدارها زيادة أو نقصاً حسب أحوال العمال من حيث مدى تضررهم من انتهاء خدماتهم (٢٥) .

٣ - استحسن فريق من شراح القانون اعتبار مكافأة الخدمة نوعاً من التأمين من مخاطر انتهاء العقد ، شرعت كي يجد العامل عند انتهاء خدمته ما يعينه على مواصلة الحياة هو ومن يعول .

ونظر هذا الفريق إلى مسلك القوانين في تنظيم العلاقة بين مكافأة نهاية الخدمة للعامل واستحقاقاته التقاعدية من المؤسسة المختصة بالتأمين الاجتماعي ، وذلك أن هذه القوانين لم تجز الجمع بين مكافأة الخدمة وتلك الاستحقاقات بالنسبة للفترة نفسها من الخدمة ، مما يومي إلى أنها تعتبر المكافأة نوعاً من التأمين . واستأنسوا كذلك بأن تلك القوانين ألزمت صاحب العمل المشمول بقانون التأمينات الاجتماعية أن يدفع مكافآت الخدمة المستحقة لعماله عن الخدمة السابقة لتطبيق ذلك القانون ، ليقع التأمين شاملاً لكامل خدمة العامل ، ألى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، مما يدل على أن هذه المؤسسة قد حلت محل رب العمل

(٢٤) المراجع ذاتها .

(٢٥) قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة ص ٢١-٢٤ . مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ص ١٤ ، ١٥ . قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٢٢٧ . التشريعات الاجتماعية ص ٣٥٢ . قضاء العمال ص ٦٠٥ .

في دفع التأمين للعامل . وهذا يؤيد اعتبار المكافأة نوعاً من التأمين (٢٦) .

وقد أخذ على هذا الرأي أن من أركان نظام التأمين قسط التأمين الذي يلتزم به المؤمن عليه ، والمكافأة تستحق للعامل دون أن يُكَلَّف بدفع شيء . كما أن نظام التأمين يقتضي أن يستحق المؤمن عليه مبلغ التأمين بمجرد وقوع الخطر المؤمن منه ، في حين أن مكافأة الخدمة يشترط لاستحقاقها شروط قانونية ، ويختلف مقدارها باختلاف اسباب انتهاء الخدمة ، وفي بعض الأحوال يُحرم منها العامل ، ولا مثيل لذلك في عقود التأمين المعروفة (٢٧) .

٤ - وذهب فريق رابع من شراح القانون إلى اعتبار مكافأة الخدمة (حقاً من نوع خاص الزم المشرع صاحب العمل بأدائه لاعتبارات الصالح العام ، وأوجب على العامل استثناءه في الحالات المبينة في القانون) (٢٨) .

وملاحظ هذا الفريق هو الأحكام التي خصّها المشرع بهذا النوع من المكافآت ، من حيث إنها تختلف في طائفة جوهرية منها عن أحكام النظم القانونية المعروفة ، كأنظمة الأجر والتعويض والتأمين ، إذ خصّ هذه المكافأة بتفصيل أكثر في تنظيمها ، وجعل أحكامها كلها آمرة لا يجوز الاتفاق على خلافها ، ومنحها من الامتيازات والحماية مالم يمنح غيرها ، فمنع النزاع عنها كلياً أو جزئياً ، وخفّض مقاديرها المقررة وإن رضي العامل بذلك ولم يلتزم بقواعد التوريث فيها ، واعتبرها بمثابة دين ممتاز امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تقدّم على غيرها من الديون التي على رب العمل ، وأعفاها من الضرائب التي تفرض على غيرها من الدخول ، كما تُعفى المطالبة بها من أي رسم ، وأعطائها صفة الاستعجال بحيث تقدّم على غيرها من المطالبات والقضايا ، وغير ذلك من الامتيازات والأحكام الخاصّة ، فدل اختصاصها بهذه الأحكام على خصوصيّة طبيعتها (٢٩) .

وأغلب الظنّ أن هذا الفريق أقرب إلى الإصابة من غيره ، لأن البحث كان عن طبيعة هذه المكافأة في نظر القانون ، والقانون قد عاملها معاملة خاصّة بها ، ولم يعاملها معاملة

(٢٦) المراجع ذاتها عدا الأخير ، وينظر أيضاً : أصول قانون العمل - حسن كيرة ص ٤٨٤ ، وقانون العمل -

محمد ليب شنب ص ٤٦٢ .

(٢٧) مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان ص ١٦، ١٥ . قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة ص ٢٥ .

(٢٨) قضاء العمال ص ٦٠٥ ، وانظر أيضاً المرجعين في الهامش رقم ٣ .

(٢٩) قضاء العمال ص ٦٠٥ ، ٦٠٦ . مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ص ١٦-٢١ .

قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة ص ١٤ وما بعدها .

الأجر أو التعويض أو التأمين أو غير ذلك من النظم المعروفة ، فيكون بذلك قد اعتبرها حقاً أو التزاماً ذا طبيعة خاصة استحقّ أحكاماً خاصة . وحكمة اختصاصه بهذه النظرة تنبع من حكمة تشريعه التي قد لا تتحقق على الوجه المطلوب إلا بإحاطة ذلك الحق بسياس من الأحكام والامتيازات والشروط المتميزة عن أحكام الحقوق والالتزامات الأخرى التي يولدها عقد العمل .

ثانياً :- طبيعة مكافأة نهاية الخدمة من وجهة النظر الفقهيّة الشرعيّة :-

الحكمة المعلنة لتشريع نظام مكافأة نهاية الخدمة في القوانين الوضعيّة وعند شراحها ومحاكمها هي رعاية العامل وأهله في وقت هو مظنة حاجته ، ولاشك في أنّ هذا المقصد مطلوب في الشرع ، ويقع ضمن مقاصده المعترية . ومن جهة أخرى فإن للشرعية مناهجها في تحقيق مقاصدها ، ويلاحظ في اختيار الوسيلة إلى تحقيق مقصد شرعي ما أن تكون متلائمة مع مناهجها ، ونازلة على قواعدها وأصولها . وما دام المقصد من تشريع نظام هذه المكافأة معتبراً في الشريعة ، فإن الواجب هو البحث لها عن تخريج يتفق مع النظم الشرعيّة وقواعدها العامّة .

وقد رأينا أن شراح القانون اختلفوا في تحديد الصفة الحقوقية لمكافأة نهاية الخدمة على أربعة أقوال ، فأى هذه الأقوال أقرب إلى مناهج الشرع في إنشاء الحقوق والالتزامات المالية ؟ لقد أشرنا فيما سبق عن قريب أن القول الرابع الذي اعتبر المكافأة حقاً خاصاً أنشأه القانون على أرباب العمل لعمالهم هو الأكثر دقة وانسجاماً مع مسلك القانون في تنظيم تلك المكافأة في شروطها وكيفية احتسابها وآثارها وتحديد مستحقيها وغير ذلك ، وأن اعتبارها أجراً أو تعويضاً أو تأميناً يتعارض مع ذلك المسلك في جانب من جوانبه أو أكثر .

وأغلب الظنّ عندي أن هذا الرأي في تحديد طبيعة هذه المكافأة هو الأقرب إلى مبادئ الشريعة ومقررات الفقهاء ، وأن الآراء الثلاثة الأخرى هي الأكثر بعداً عن تلك المبادئ والمقررات ، وبيان ذلك فيما يلي :-

١ - اعتبار المكافأة جزءاً من أجر العامل يتعارض مع بعض أحكام الأجرة والإجارة في الفقه الإسلامي ، مما قد يؤثر على عقد الإجارة نفسه ، فيجعله فاسداً ، من ذلك أن مقدار المكافأة لا يمكن العلم به بحسب القوانين إلا في نهاية عقد العمل ، لأنه يختلف باختلاف أمور لا يمكن معرفتها إلا في ذلك الوقت ، مثل المدة وأجرة الشهر الأخير من الخدمة ، وسبب

انتهاء الخدمة . وعند العقد لا يُدرى كم ستكون مدة الخدمة ، ولا يُدرى إن كان سيتحقق حداها الأدنى المشترط في إستحقاق المكافأة ، ولا يُدرى إن كانت هذه المدة مما يؤهل لاحتساب المكافأة على أساس أجر شهر لكل سنة أم أقل أم أكثر من ذلك ، ولا مقدار السنين التي ستحتسب مكافأتها على أساس شهر لكل سنة ، ولا تلك التي ستحتسب على أساس نصف شهر لكل سنة أو شهر ونصف الشهر لكل سنة ، كما لا يُدرى كم سيكون الأجر في الشهر الأخير من الخدمة ، وما نسبته إلى الأجر في بداية العقد ، وقد يزيد عنه بنسبة كبيرة أو قليلة ، وقد يظل على ما هو عليه . كذلك لا يُدرى عند العقد بأي سبب سينتهي ، أبوفاة العامل أم باستقالته أم بوفاة رب العمل أم بانتهاء المشروع أو إفلاسه ، أم بطرد رب العمل للعامل بحق أو بغير حق . وكل هذه الاحتمالات وغيرها وارد ، ومقدار المكافأة يختلف في القوانين بحسب السبب الذي أدى إلى انتهاء خدمة العامل .

وإذا كان كذلك فإن دخول الجهالة على جزء من أجرة العامل عند العقد يجعل الأجرة الكاملة له مجهولة ، وهو مما يفسده (٣٠) .

نعم يمكن أن يقال : هذا نوع من الجهالة لا يؤدي إلى المنازعة بين العامل ورب العمل ، لأن تلك العناصر التي بُنيَ عليها تقدير المكافأة محددة في القوانين ، ويمكن احتسابها بدقة عند انتهاء العقد ، ولا تؤدي جهالتها عند العقد إلى المنازعة بعده ، ويرد على هذا أن عدم المنازعة ليس بسبب نوع الجهالة ، وإنما بسبب سلطان القانون وتدخله وفرض أحكامه على الأطراف المعنية ، وهذا إن منع المنازعة من الظهور فإنه لا يمنع من تكوّن الغل في الصدور .

ومن جهة أخرى فإن مكافأة نهاية الخدمة لا تستحق للعامل إلا بشروط أكثرها لا يمكن معرفته إلا في المستقبل بالنسبة إلى وقت انعقاد عقد العمل ، كشرط بلوغ الحد الأدنى من الخدمة ، وكشرط انتهائها بأسباب معينة ، وعدم انتهائها بأسباب أخرى محددة ، فإذا اعتبرت المكافأة جزءاً من الأجرة كان ذلك في حقيقته تعليق استحقاق جزء من الأجر على حدوث أمور في المستقبل قد تقع وقد لا تقع ، وفي ذلك نوع من الغرر المؤثر في عقود المعاوضة ، ولذلك فإن هذه العقود لا يدخلها التعليق ، وقد وضع الزركشي ضابطاً فيما يصح أن يدخل عليه التعليق وما لا يصح أن يدخل عليه فقال (ما كان تملكاً محصاً لا يدخل التعليق عليه فيه قطعاً) (٣١) ، يعني في عقود المعاوضات ، والإجارة منها بلا شك ، وإنما

(٣٠) الموسوعة الفقهية ج١ ص ٢٦٣ .

(٣١) النثور ج١ ص ٣٧٤ ، ٣٧٧ .

مُنْعُ التعلُّقِ فِي هَذِهِ الْعُقُودِ لِأَنَّ الشَّرْطَ قِيَامُهَا عَلَى التَّرَاضِي الْخَالِصِ ، أَيِ الْمُتَرْتِنِ بِطِيبِ النَّفْسِ ، وَطِيبِ النَّفْسِ لَا يَعْرِفُ عِنْدَ وَقُوعِ الْمَعْلُوقِ عَلَيْهِ وَإِنْ وَقَعَ عِنْدَ إِنْشَاءِ الْعَقْدِ .
وَمِنْ جِهَةٍ ثَالِثَةٍ فَإِنَّ عِبْتَارَ الْمَكَافَأَةِ جِزْءًا مِنَ الْأَجْرَةِ يَقْتَضِي أَنْ تَدْخُلَ فِي مَلِكِ الْعَامِلِ بِمَجْرَدِ انْتِهَاءِ الْمُدَّةِ الَّتِي سَلَّمَ فِيهَا نَفْسَهُ لِرَبِّ الْعَمَلِ أَوْ بِمَجْرَدِ انْعِقَادِ الْعَقْدِ حَسَبِ اخْتِلَافِ الْفُقَهَاءِ الَّذِي سَنَذَكُرُهُ فِيمَا بَعْدَ ، فَإِذَا دَخَلَتْ فِي مَلِكِهِ لَمْ تَخْرُجْ إِلَّا بِرِضَاهِ أَوْ بِوَفَاتِهِ ، فَتَصِيرُ تَرَكَةً تَقْسَمُ بَيْنَ الْوَرِثَةِ بِحَسَبِ الْقَوَاعِدِ الشَّرْعِيَّةِ فِي الْمِيرَاثِ . وَهَذَا يَقْتَضِي أَنْ لَا يَجُوزُ حَرَمَانُ الْعَامِلِ مِنْهَا حَالِ حَيَاتِهِ ، وَلَا أَيَّ مِنْ وَرَثَتِهِ بَعْدَ مَوْتِهِ ، مَعَ أَنَّ الْقَوَانِينَ الَّتِي شَرَعَتْ مَكَافَأَةَ نِهَائِيَّةَ الْخِدْمَةِ حَدَّدَتْ حَالَاتٍ يَحْرَمُ فِيهَا الْعَامِلُ مِنَ الْمَكَافَأَةِ ، كَمَا لَوْ انْتَهَتْ خِدْمَتُهُ بِسَبَبِ فِعْلٍ مَتَعَمَّدٍ فَعَلَهُ الْعَامِلُ بِنَفْسِهِ فَأَدَّى إِلَى وَفَاتِهِ ، أَوْ تَسَبَّبَ مَتَعَمَّدًا فِي إِحْطَاقِ أَضْرَارٍ مَادِيَّةٍ بِأَمْلَاقِ صَاحِبِ الْعَمَلِ ، أَوْ صَدَرَ مِنْهُ إِهْمَالٌ مُحَدَّدٌ ، أَوْ سُكْرٌ أَوْ شَرَبُ الْمَخْدِرَاتِ أَوْ ارْتِكَابُ جُنَايَةٍ ، أَوْ قَامَ بِأَعْمَالٍ شَائِنَةٍ مَعَ صَاحِبِ الْعَمَلِ ، أَوْ أَفْشَى أَسْرَارَهُ التِّجَارِيَّةَ وَغَيْرَ ذَلِكَ مِنْ الْأَسْبَابِ الَّتِي تَفَاوَتَتْ فِيهَا الْقَوَانِينُ تَوْسِيْعًا وَتَضْيِيقًا (٣٢) ، فَلَوْ كَانَتْ الْقَوَانِينُ تَعْتَبِرُ الْمَكَافَأَةَ أَجْرًا لَمَا صَحَّ ذَلِكَ لَا فِيهَا وَلَا فِي الشَّرِيعَةِ ، وَإِنَّمَا سَبِيلُ ذَلِكَ مَعَاقِبَةُ الْعَامِلِ دُونَ تَجْرِيدِهِ مِمَّا دَخَلَ فِي مَلِكِهِ .

كَذَلِكَ فَإِنَّ أَكْثَرَ الْقَوَانِينِ الَّتِي شَرَعَتْ هَذِهِ الْمَكَافَأَةَ لَمْ تَجْعَلْهَا مِنْ جَمَلَةِ تَرَكَةِ الْعَامِلِ إِذَا انْتَهَتْ خِدْمَتُهُ بِالْوَفَاةِ (٣٣) ، وَإِنَّمَا حَدَّدَتْ أَصْنَافًا مِنْ أَقْرَابِ الْعَامِلِ تَخْتَلِفُ عَنِ قَوَاعِدِ الْمِيرَاثِ فِي الْمُسْتَحْقِينَ وَمَقَادِيرِ اسْتِحْقَاقِهِمْ ، وَاعْتَبَارَ الْمَكَافَأَةَ أَجْرًا يُؤْوَلُ إِلَى الْقَوْلِ بِأَنَّ هَذِهِ الْقَوَانِينُ قَدْ خَرَجَتْ عَنِ قَوَاعِدِ الشَّرْعِ فِي الْمِيرَاثِ فِي بَعْضِ مَشْتَمَلَاتِ التَّرَكَةِ .
كُلُّ ذَلِكَ يَشِيرُ إِلَى ضَرُورَةِ الْبَحْثِ عَنِ تَخْرِيجِ آخِرِ الْمَكَافَأَةِ غَيْرِ اعْتِبَارِهَا أَجْرًا ، بِحَيْثُ يَكُونُ هَذَا التَّخْرِيجُ سَائِعًا مِنَ النَّاحِيَةِ الْفُقَهِيَّةِ .

٢ - الْقَوْلُ بِاعْتِبَارِ الْمَكَافَأَةِ نَوْعًا مِنَ التَّعْوِيضِ الَّذِي أَوْجِبَهُ الْقَانُونُ عَلَى رَبِّ الْعَمَلِ يَرُدُّ عَلَيْهِ مِنَ النَّاحِيَةِ الْفُقَهِيَّةِ الشَّرْعِيَّةِ مَا أَوْرَدَهُ الْمُخَالِفُونَ مِنْ شِرَاحِ الْقَانُونِ ، لِأَنَّ أَكْثَرَ عُنَاوِرِ الضَّمَانِ فِي الْفِقْهِ وَالْقَانُونِ وَاحِدَةٌ ، وَهِيَ عُنْصُرُ الضَّرَرِ وَالْخَطَأُ وَرَابِطَةُ السَّبَبِيَّةِ بَيْنَ الْخَطَأِ

(٣٢) مَكَافَأَةُ الْخِدْمَةِ بَيْنَ قَانُونِ الْعَمَلِ وَقَانُونِ الضَّمَانِ الْاجْتِمَاعِيِّ ص ٦١ ، التَّشْرِيعَاتُ الْاجْتِمَاعِيَّةُ ص ٣٤٧ ، ٣١٩ .

(٣٣) فِي لُبْنَانَ وَالْكُوَيْتِ وَقَطْرَ تَوْزِعَ مَكَافَأَةُ الْخِدْمَةِ بَيْنَ وَرِثَةِ الْعَامِلِ الشَّرْعِيِّ ، فَلَا يَرُدُّ عَلَى قَوَانِينِهَا الْاجْتِمَاعِيَّةِ مَا ذَكَرَ أَعْلَاهُ عَلَى فُرْضِ اعْتِبَارِ الْمَكَافَأَةِ جِزْءًا مِنْ أَجْرِ الْعَامِلِ .

والضرر ، فإذا وجدت هذه العناصر التزم فاعل الضرر بالتعويض على الضرور بما يعادل ضرره ، وذلك أن معنى التعويض في اصطلاح الفقهاء هو دفع ماوجب من بدل مالي بسبب إلحاق ضرر بالغير (٣٢) ، فالتعويض في الفقه الإسلامي كما في القوانين لا يُستحق إلا في مقابل ضرر ، والضرر الذي يعرض عنه الفقهاء إما أن يصيب المال عيناً كان أو منفعة ، وإما أن يصيب جسم الانسان (٣٣) . ومكافأة الخدمة تجب في أكثر الحالات دون أن يكون هناك ضرر ، فإن وجد ضرر من انتهاء العمل لم يكن رب العمل في معظم الأحوال هو المتسبب به ، فإن كان هو المتسبب في بعضها كان للعامل طلب التعويض بالإضافة إلى حقه في المكافأة (٣٤) ، فيكون التعويض مقابل الضرر الفعلي الناجم عن إنهاء الخدمة ، وتبقى مكافأة الخدمة واجبة مع التعويض مما يدل على أنها ليست تعويضاً .

وعلى أية حال فإن المكافأة لو كانت تعويضاً مستحقاً للعامل بسبب ضرر نشأ عن تصرف رب العمل لما جاز حرمان العامل منها أو إنقاص قدرها كما ذهبت القوانين بالنسبة لهذه المكافأة في بعض الحالات التي سبقت الإشارة إليها ، ولو كانت تعويضاً للعامل لدخلت في تركته ولزم توزيعها على الورثة وفق قواعد الشريعة ، ولجاز للعامل أن يتنازل عنها قبل قبضها ، ومسلك القوانين خلاف ذلك كما تقدّم ، مما يدل على أنها ليست تعويضاً .

٣ - وأما القول بأن المكافأة تأمين للعامل من مخاطر انتهاء الخدمة ، فإن كان المراد به أن حكمة تشريعها بعث الأمان والطمأنينة في نفس العامل على مستقبله بعد انتهاء خدمته فهذا صحيح ، ولكن هذا لا يكفي في تحديد طبيعة هذه المكافأة ، ولا يفسر تولدها على صفة الإلزام لرب العمل . وأما إذا أريد به أن المكافأة التزام تولد من عقد تأمين جرى بين العامل ورب العمل فالحكم على مدى صحة هذا القول يكون بالرجوع إلى خصائص ذلك العقد في النظم العصرية التي استحدثته ، ولا سبيل إلى تخريجه على أنواع العقود التي تكلم عنها الفقهاء المسلمون . ومن أبرز خصائص هذا العقد في تلك النظم أنه عقد معاوضة بين طرفين المؤمن والمؤمن له ، ومقتضى ذلك أن كلاً منهما يأخذ مقابل مايعطي ، فيدفع

(٣٢) الموسوعة الفقهية ج١٣ ص ٣٥ .

(٣٣) المرجع السابق وانظر : الفعل الضار والضمان فيه - الشيخ مصطفى الزرقا ص ٦٢ .

(٣٤) التشريعات الاجتماعية ص ٣٥٢ . قواعد استحقاق مكافأة الخدمة ص ٢٣ .

الأول أقساط التأمين ، ويلتزم الثاني في مقابل ذلك بتحملّ تبعة الخطر ودفع مبلغ التأمين في حالة وقوعه (٣٥) . ومكافأة الخدمة حق للعامل والتزام على رب العمل ، ولا يكلف العامل في مقابل ذلك أن يدفع أي بدل مالي لرب العمل ، فاعتبارها مبلغ تأمين بالمصطلح القانوني الخاص غير سليم .

٤ - وإذا كان من الصعب تخريج المكافأة على ماتقدم فإن الأقرب تأسيسها في الفقه الإسلامي على صلاحية الإمام (الدولة) في إنشاء بعض الحقوق والواجبات على الأفراد إذا اقتضى ذلك المصلحة العامة والعدالة ، والتزام أرباب العمل بتحملّ قسط من أعباء الحياة عن عمالهم الذين وضعوا أنفسهم تحت تصرفهم وفي خدمتهم فترة من الزمن ، وذلك عندما تنتهي خدمتهم ، أمر فيه مصلحة عامة ، للعمال وأرباب العمل والمسلمين ، لما في ذلك من تأمين العامل وطمأنينة نفسه ، مما يدفعه إلى الإخلاص في العمل ، والزيادة في الإنتاج . كما أن من العدل أن يُقدّر للعامل إنفاق جزء من عمره في القيام بخدمة غيره ، إذ يمكن القول إن كل عامل لحساب غيره قد استهلك قدرًا من كفاءته الصحية يتناسب مع فترة الخدمة ، وإن مرحلة الشباب هي رأس مال الإنسان الصحي في هذه الدنيا ، وكل فترة منها تنفق في خدمة جهة معينة فإنها لاتعوّض ، وتنقص المجموع الكلي لطاقته التي وهبت له في هذه الدنيا ، حتى يصل إلى عمر تُؤلّي عنه فرص الكسب . وفي الغالب لا يؤخذ هذا المعنى في الحسبان عند تحديد أجر الإنسان ، وإن صار يؤخذ به عند تحديد أجره الأشياء ، وإنما ينظر فيه إلى قدر المنفعة التي يقدمها العامل خلال خدمته دون اعتبار الخسارة غير المنظورة . وربما أشار إلى هذا المعنى العُمَران الرشيدان ، الجِد والحفيد ، عمر بن الخطاب وعمر بن عبدالعزيز رضي الله عنهما ، وذلك فيما نقله أبو يوسف وأبو عبيد ، فقد قال أبو يوسف (حدثني عمر بن نافع عن أبي بكر قال : مرّ عمر بن الخطاب رضي الله عنه بباب قوم ، وعليه سائل يسأل ، شيخ كبير ضرير البصر ، فضرب عضده من خلفه وقال : من أيّ أهل الكتاب أنت ؟ فقال : يهودي . قال : فما ألك إلى ما أرى ؟ قال : أسأل الجزية والحاجة والسن . قال : فأخذ عمر بيده وذهب به إلى منزله ، فرضخ له بشيء من المنزل ، ثم أرسل إلى خازن بيت المال فقال : انظر هذا وضرباه ، فوالله ما أنصفناه أن أكلنا شبيبته ثم نخذله عند الهرم « إنما الصدقات للفقراء والمساكين » والفقراء هم المسلمون وهذا من

المساكين من أهل الكتاب ، ووضع عنه الجزية وعن ضربائه . قال : قال أبو بكر : أنا شهدت ذلك من عمر ورأيت ذلك الشيخ (٣٦) . ونقل أبو عبيد من كتاب عمر بن عبد العزيز إلى عامله على البصرة ، حيث جاء فيه (... وانظر من قبلك من أهل الذمة قد كبرت سنه وضعفت قوته وولت عنه المكاسب فأجر عليه من بيت مال المسلمين ما يصلحه ، فلو أن رجلاً من المسلمين كان له مملوك كبرت سنه وضعفت قوته وولت عنه المكاسب كان من الحق عليه أن يقوته حتى يفرق بينهما موت أو عتق ، وذلك أنه بلغني أن أمير المؤمنين عمر مرّ بشيخ من أهل الذمة يسأل على أبواب الناس ، فقال : ما أنصفناك أن كنا أخذنا منك الجزية في شيبتك ثم ضعيفك في كبرك ، ثم أجرى عليه من بيت المال ما يصلحه) (٣٧) .

وهناك أمر آخر وهو أن أكثر عقود العمل هي مما يُسمّى بعقود الإذعان ، حيث لا يكون للعامل خيارٌ إلا بين قبول العمل على الشروط الموضوعه ورفضه ، ثم يكون طوال خدمته تحت إشراف الطرف الآخر وتابعا له ، حيث عنصر التبعية عنصر مهم من عناصر عقد العمل (٣٨) ، وكل ذلك يبين أن العامل هو الطرف الضعيف ، ومن مبادئ السياسة الشرعية أن من أهم واجبات الدولة رعاية الضعفاء وحمايتهم . وإذا كان الفقهاء لا يذكرون الأجير الخاص من جملة الضعفاء الذين تكون حمايتهم على ولي الأمر ، فلأن وضعه كان في زمنهم يقوم على التوازن وحرية الاختيار فيما يعمل وما لا يعمل ، وفي الشروط التي تقترن بها العقود ، ولم تكن عندهم أمثال هذه الصيغ التعاقدية المعاصرة ، والتي يخضع لها أكثر العمال في زماننا ، وتفرض فيها الشروط التي يضعها أرباب العمل على الأجير الخاص الذي يلتزم بتقديم منافعه الجسدية أو العقلية لشخص واحد أو مؤسسة واحدة . فهذا التحول في أساليب التعاقد نشأ عنه نوع آخر من الضعفاء هم العمال ، ويستحقون على الإمام أو الدولة أن ترعاهم بما يحقق لهم العدل والطمأنينة ، ولا يتعد عن روح الشرع أن يكون من بعض أساليب هذه الرعاية فرض واجب مالي على كل من يستعمل عاملاً فترة محددة عندما تنتهي خدمته ، ويتناسب زيادة ونقصاً مع طول تلك الخدمة ، فإن هذا يقترب إلى حد ما مما سبقت الإشارة إليه من فعل العمرين رضي الله عنهما ، وما ذهب إليه فريق من العلماء من إعطاء الامام صلاحية إنشاء الالتزامات المالية على أفراد المجتمع أو طائفة منه إذا دعت

(٣٧) الأموال ص ٦٤ .

(٣٦) الخراج ص ١٢٦ .

(٣٨) عقد العمل في الدول العربية ص ٤٥ .

الضرورة أو المصلحة إلى ذلك ، كفرض الضرائب وتكليف أغنياء بلد بالانفاق على فقرائها إذا لم تكف الزكاة وخلا بيت المال من المال (٣٩) .

وإذا اعتبرت مكافأة نهاية الخدمة حقاً ذا طبيعة خاصة أنشأتها الدولة للعامل لم يرد عليها ما سبق ذكره من المآخذ على اعتبارها أجراً أو غيره ، لأنها عندئذ لاتكون ثمرة لعقد معاوضة ، فلا تؤثر فيها الجهالة والغرر ، ويسوغ تقييدها بالشروط التي ترى الدولة فيها تحقيق المقاصد التي شرعت المكافأة من أجلها ، كربط استحقاقها بعدم وقوع تصرفات معينة من العامل ، وتوزيعها عند الوفاة على من كان اعتمادهم في معيشتهم على العامل ، ونحو ذلك ، لأن مقتضى هذا الاعتبار أن ملك المكافأة لايقع للعامل إلا إذا استحقها أو قبضها بالفعل ، فإن توفي وهو على رأس عمله لم تدخل في ملكه قبل وفاته وإنما تدخل في ملك من حددهم ولي الأمر ، وليس في ذلك مخالفة لقواعد الميراث ، لأن مجال تطبيقها هو التركة ، وهي الأموال التي كانت قد دخلت في ملكيته قبل وفاته (٤٠) .

الفصل الثاني

تحديد طبيعة مكافأة التقاعد

تختلف مكافأة التقاعد عن مكافأة نهاية الخدمة في أمور جوهرية عُلِمَت مما سبق عند الكلام عن أنواع المكافآت ، أهمها أن الملتزم بها ليس رب العمل ، وإنما هو مؤسسة عامة لها شخصيتها الاعتبارية هي الدولة أو المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية . كذلك فإن هذه المكافأة لاتستحق للعامل أو الموظف إلا إذا دفع أقساطاً تقتطع من أجره أو راتبه بصورة دورية . ثم إذا كان رب العمل شخصاً أو أشخاصاً أو مؤسسة خاصة وجب عليه دفع أقساط إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تعدل بمجموعها مايفرضه قانون العمل من مكافأة نهاية الخدمة للعامل ولاتقل عنها . وإذا كان رب العمل هو الدولة نفسها اقتصر على أقساط موظفيها . ثم إذا توافرت شروط معينة تتعلق بعمر الموظف أو العامل وعدد الأشهر التي دفع أقساطها وأمور أخرى استحق العامل أو الموظف راتباً تقاعدياً له أو لبعض ورثته ، فإن تخلفت الشروط أو بعضها لم يستحق راتباً له ولا لبعض ورثته ، وإنما يستحق

(٣٩) غياث الأمم ص ٢٣٢، ٢٣٤، ٢٧١، ٢٧٢ .

(٤٠) انظر مسألة قريية إلى حد ما من هذا ذكرها الشيخ عليش ونسبها إلى ابن القاسم وابن رشد في فتح القلي

مبلغاً مالياً دفعة واحدة يحسب بطريقة محددة يراعى فيها مدة خدمته وراتبه السنوي ، وهو مايسمى بمكافأة التقاعد .

ولم يتعرض شراح القانون للكلام عن طبيعة هذه المكافأة لوضوحها ، لأن الأسس الفنية المعتمدة في تنظيم هذه المكافأة مقتبسة من الأسس التي يقوم عليها نظام التأمين ، وإن اختلفت في بعض الأمور (٤١) ، ولأن القوانين كلها قد اختارت اسم التأمين أو التأمينات عنواناً لها ، وكذلك المؤسسات التي تقوم عليها . وشراح القوانين استعاروا مصطلحات نظام التأمين الخاص في تسمية عناصر هذا التأمين المسمى بالتأمين الاجتماعي من مؤمن له أو عليه ومؤمن ومبلغ تأمين ومستفيد وغير ذلك (٤٢) .

لما تقدم فإن هذه المكافأة هي في حقيقتها مبلغ تأمين يستحقه العامل عند وقوع الخطر المؤمن منه ، وهو انتهاء الخدمة بسبب من الأسباب المحددة ، وذلك باعتباره ثمرة لنظام تأمين اجتماعي ، تحصل موارده اللازمة من العامل ورب العمل والدولة ومصادر أخرى .

الفصل الثالث

تحديد طبيعة مكافأة الادخار

تقدم أن أكثر التشريعات الاجتماعية جعلت إنشاء أنظمة صناديق الادخار للعمال أو الموظفين اختيارياً ، ولم تلزم به أرباب العمل ، ولكنها نظمت علاقة هذه الأنظمة بما جعلته تلك التشريعات حقوقاً مكتسبة للعمال .

وجميع نظم الادخار تقرر أن حق العامل في مكافأة الادخار بجميع مكوناتها (ما يقتطع من راتب العامل أو الموظف لصندوق الادخار وما يدفعه رب العمل لهذا الصندوق وارباح ما يتجمع من ذلك خلال فترة الخدمة) لا ينشأ إلا عند انتهاء خدمته ، ولا تمكنه من أخذ شيء منها قبل ذلك إلا على سبيل القرض المضمون بالراتب أو بكفالة الزملاء أو بكليهما . وأكثر نظم الادخار تجعل الجزء المقتطع من راتب العامل أو الموظف في حضانة من الحرمان مهما كان السبب ، ولكنها تطبق على الأجزاء الأخرى من المكافأة أسباب الحرمان المنصوص عليها في قوانين العمل بشأن مكافأة نهاية الخدمة .

(٤١) أحكام التأمين ص ٣٣ .

(٤٢) يصدق ذلك على جميع القوانين المنظمة للتأمينات الاجتماعية في الدول العربية ، وعلى ما كتبه جميع شراحها .

ولم أطلع على أي بحث لشرح القانون حول طبيعة هذه المكافأة بجميع عناصرها ،
ويحتمل تخريج الجزء الذي يدفعه رب العمل مع أرباحه على أنه الحق الذي أنشأه القانون
للعامل في مكافأة نهاية الخدمة إن كان نظام الادخار ينص على اعتباره كذلك ، فإن لم يكن
ينص على ذلك احتمال تخريجه على أنه جزء من الأجر مؤجل إلى انتهاء الخدمة ، أي أنه
يكون ديناً للعمال على رب العمل ، ويبقى حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة قائماً . وأما
المبالغ المقتطعة من راتب الموظف أو أجر العامل فتحتمل أنها جزء مؤجل من أجر العامل
يستحق عند انتهاء الخدمة ، أي أنه دين له . ويصير المجموع المكون من الجزئين ديناً للعامل
على رب العمل ، ولكن يصعب عندئذ العثور على تخريج سائغ من الناحية الفقهية للأرباح
إلا أن تعتبر تبرعاً من رب العمل للعامل ، وهو ما يتعارض مع كونها مشترطة في النظام
وواجبة للعامل في القانون ، واعتبارها كذلك يدخلها في دائرة الربا والله أعلم .

والأقرب عندي تخريج هذه المكافأة بجميع عناصرها على أنها مبلغ من المال يعادل
مجموع ما اقتطع من العامل وما أخذ من رب العمل وأرباح ذلك ، يستحقه العامل أو
الموظف باعتباره ثمرة لنظام تأمين يلتزم به رب العمل لعماله ، ويكون ما يقتطع من العامل
شهرياً قسط تأمين يخرج من ملكه ويدخل في ملك المؤمن ، وما يدفعه رب العمل يكون
قسماً آخر يمثل جزءاً من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة عليه ، إذا كان منصوباً على ذلك
في نظام الادخار ، أو جزءاً من أجر العامل التزم به عند العقد في حالة عدم النص . وفي هذا
التخريج لا يكون رب العمل مديناً للموظف أو العامل بمبالغ الادخار ، ولا بما وجب عليه
دفعه كل شهر ، حيث تكون قد دفعت أقساطاً للتأمين ، وإنما يستحق الموظف أو العامل
مبلغ المكافأة الإجمالي عند انتهاء خدمته من صندوق الادخار ، بناء على نظام التأمين الذي
التزم به رب العمل في نظام الادخار تجاه عماله أو موظفيه .

وإنما ترجح عندي هذا التخريج لهذا النوع من المكافآت ، لأنه لا بديل عنه إلا اعتبارها
جزءاً من أجر العامل أو الموظف ، إذ لا يصح اعتبارها حقاً أنشأه القانون مباشرة ، لأن
أنظمة الادخار لا تلزم بها القوانين أرباب العمل ، وإنما تلتزم بها بعض المؤسسات أو
الشركات على سبيل الاختيار .

ثم إن اعتبارها أجراً بعناصرها الثلاثة (ما يقتطع من الأجر وما يضيفه رب العمل
وأرباحهما) يؤدي إلى إفساد عقد العمل من الناحية الفقهية لعدة أسباب أهمها : أن
اعتبارها أجراً يعني اعتبارها ديناً للعامل على رب العمل مؤجل الدفع إلى أجل مجهول ،

حيث لا يُعلم وقت حلوله ، وجهالة الأجل في أحد العوضين يؤدي إلى فساد عقود المعاوضات . وكذلك يكون الأجر مجهول القدر ، لأن قدر المكافأة يتوقف على أمرين مجهولين وهما مدة الخدمة ومقدار الأرباح التي سوف تحصل من جراء الاستثمار ، وهذا يؤدي إلى إفساد العقد أيضاً . ومن جهة أخرى فإن اشتراط استثمار الدين لصالح الدائن غير جائز إذا اشترط على المدين ضمان الدين بكامل قدره وعدم إخضاعه للخسارة ، وهو ما تنترم به أنظمة الادخار ، حيث يكون فيها رب العمل ملزماً بدفع ما اقتطعه من العامل وما أضافه ، ولا يقبل فيها اقتطاع قدر الخسارة إذا وقعت ، وهذا يتعارض مع القواعد الشرعية الحاكمة لاستثمار أموال الغير .

لذلك كان من الأسلم تخريج هذه المكافأة بمجمل عناصرها على أساس أنها مبلغ تأمين يجب للعامل بناء على نظام تأمين التزم به رب العمل يكون فيه هو المؤمن ، ويكون العامل هو المؤمن عليه ، وتُدفع مبالغ التأمين من حصيلة ما يتجمع في صندوق الادخار من أقساط يدفعها العمال ويشارك فيها أرباب العمل ، ويكون الخطر المؤمن منه هو انتهاء الخدمة . ولما كان هذا التأمين نوعاً من التأمين التعاوني قصد به مصلحة العمال والموظفين ، ولا يُبتغى فيه ربح المؤمن ، فإن ما ذكرنا من أنواع الجهالة لا يؤثر فيه ، كما لا يؤثر فيه اشتراط استثمار المبالغ المرصودة ، ولا ضمان المؤمن لنتائج ذلك الاستثمار ، لأن تلك المبالغ وفق هذا التخريج لا تكون ديوناً على رب العمل ، بل تظل على ملكه ، حتى يدفعها لمستحقيها بالتدريج .

المطلب الثاني

حقيقة الراتب التقاعدي

نوضح حقيقة الراتب التقاعدي ببيان معناه وتحديد طبيعته ، وذلك في نوعين :

الفرع الأول

تعريف الراتب التقاعدي

الراتب التقاعدي هو مبلغ من المال يستحقه بصفة دورية شهرية العامل أو الموظف الذي انتهت خدمته ، على الدولة أو المؤسسة المختصة بالتأمينات الاجتماعية إذا تحققت فيه شروط معينة تتعلق بمدة الخدمة التي دفع عنها اشتراكات شهرية ، وبالمسئ التي وصل إليها

عند انتهاء خدمته ، والأسباب التي أدت إلى هذا الانتهاء . ويستحقه العامل طوال حياته ، فإن توفي استحقه بنسب حددها القانون طائفة من ورثته ، كما يستحقها هؤلاء الورثة مباشرة إذا انتهت خدمة العامل بالوفاة ، وتنتهي مدة استحقاقها للورثة ببلوغ سن معينة ، أو أسباب أخرى محددة .

والراتب التقاعدي يتنوع بحسب المخاطر التي شرع لمواجهتها ، وهي الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة وإصابات العمل وأمراض المهنة . وتختلف هذه الأنواع من حيث شروط استحقاقها ، وكيفية احتسابها ، والحالات التي تستحق فيها ، ولكنها تقوم على فكرة واحدة هي تأمين العامل أو الموظف من المخاطر السابقة التي يجمعها معنى واحد هو فقد العامل لوظيفته ومصدر كسبه في وقت لا يتمكن أو يصعب عليه أن يجد بديلاً لذلك المصدر .

كما يتنوع الراتب التقاعدي إلى نوعين ، بالنظر إلى الجهة الملتزمة به ، فهناك الراتب التقاعدي الذي تلتزم به الدولة لموظفيها المدنيين والعسكريين ، وهناك الراتب الذي تعطيه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

ومعظم أنواع الراتب التقاعدي لا تستحق للعامل أو الموظف إلا إذا أسهم في تمويل الجهة الملتزمة بدفعه ، وذلك بالتنازل عن جزء من راتبه الشهري لصالح تلك الجهة إلى مدة حددتها قوانين التقاعد والتأمينات الاجتماعية (٤٣) .

وإذا انتهت خدمة الموظف ولم تتحقق الشروط اللازمة لاستحقاق الراتب التقاعدي لم تذهب اشتراكاته هدراً ، وإنما أعطي مكافأة مالية دفعة واحدة تسمى مكافأة التقاعد ، وقد تقدّم الكلام عنها في المطلب السابق (٤٤) .

الفرع الثاني

طبيعة الراتب التقاعدي

بالنظر في قوانين التقاعد والتأمينات الاجتماعية يتبين أن الراتب التقاعدي يعتبر حقاً

(٤٣) هناك بعض أنواع الراتب التقاعدي تستحق للموظف دون أن يلتزم بدفع اشتراكات مثل تقاعد إصابات العمل .

(٤٤) انظر تفصيل أحكام التقاعد في : نظام المعاشات والادخار - محمد مرعي ، والمرجع في شرح قوانين المعاشات والتأمين والادخار لمختار سلامة وزميليه ، والوجيز في التشريعات الاجتماعية لحسن خفاجي .

مالياً يستحقه الموظف على بعض الجهات العامة بناء على نظام تأمين اجتماعي يستهدف حماية مصلحة عامة هي مصلحة الطبقة العاملة في المجتمع ، وهو نظام تأمين إجباري تفرضه الدولة ، وتسهم هي بالاشتراك مع أرباب العمل والعمال في توفير المتطلبات المالية لهذا التأمين .

وينشأ الحق للموظف أو العامل في الراتب التقاعدي باعتباره مبلغ تأمين عند وقوع الخطر المؤمن منه ، وهو انتهاء الخدمة بسبب من الأسباب المشار إليها ، تؤكد هذا النصوص الواردة في التشريعات الاجتماعية ، حيث تنص على أن استحقاق الراتب التقاعدي لا يكون إلا عند انتهاء الخدمة بأسباب معينة وشروط معينة . كما أن هذه التشريعات قد اختارت معظم اصطلاحات التأمين ، وأطلقتها على العناصر المختلفة لهذا النظام ، فأطلقت اسم المؤمن عليه أولاً على الموظف ، واسم المستفيد على ورثته ، ومايدفعه العامل اسمه اشتراكات ، وهو مصطلح يطلق على قسط التأمين في التأمين الاجتماعي ، واستعارت كثيراً من الأسس الفنية التي يقوم عليها نظام التأمين الخاص ، وإنما خرجت عنه في بعض الأمور تحقيقاً للهدف منه ، حيث لا يهدف نظام التأمين الاجتماعي إلى ربح يحصل للمؤمن ، كما أنه تأمين إجباري ، وأحكامه آمرة لا يجوز الاتفاق على خلافها (٤٥) . ولذلك فإن مايدفعه الموظف أو العامل للمؤسسة العامة المختصة مع مايدفعه رب العمل عنه يعتبر قسط التأمين الذي يعدّ ضرورة فنية وقانونية في عملية التأمين . وقسط التأمين إذا دفع خرج من ملك دافعه ولم يكن ديناً له على المؤسسة العامة (٤٦) .

(٤٦، ٤٥) انظر : أحكام التأمين - أحمد شرف الدين ص ٣٣ وانظر معظم التشريعات الاجتماعية العربية المنظمة للرواتب والمكافآت التقاعدية ، مثل قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ م ونظام التأمينات الاجتماعية في مصر رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ م وقانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨ م.

المبحث الثاني

وجوب الزكاة في المكافآت والراتب القاعدي

وفي هذا المبحث ثلاثة مطالب :-

المطلب الأول

مدى تحقق شروط وجوب الزكاة في المكافآت والراتب التقاعدي

يشترط لوجوب الزكاة على المسلم في الجملة عدة شروط ، بعضها يتعلق بالمال ، وبعضها يتعلق بصاحبه ، فيشترط في المال شروط الملك التام وبلوغ النصاب وحولان الحول والنماء والزيادة على الحاجات الأصلية والفراغ من الدين . وبعض هذه الشروط متفق عليه وبعضها يختلف فيه (٤٧) .

وليس هدف هذا البحث تقصي هذه الشروط وتفصيل الكلام فيها ، لأن المطلوب معرفته هنا هو التحقق من وجود الشروط ، وليس المطلوب معرفة شرعية اشتراطها . ومعظم شروط وجوب الزكاة يختلف تحققها في الواقع باختلاف الأشخاص والحالات ، كشروط الإسلام والتكليف والحرية وبلوغ النصاب والزيادة على الحاجات الأصلية والفراغ من الدين . فهذه شروط قد تتحقق في موضوعنا وقد لا تتحقق ، كل حالة بحسبها . وإنما غاية البحث هو التحقق من شرط الملك التام في أنواع الاستحقاقات المالية التي جعلت للموظف أو العامل في هذه الأيام بموجب القوانين عند انتهاء خدمته . وعلى التحديد فإن مسألة البحث تكمن في الوقت الذي يتحقق فيه الشرط المذكور في تلك الاستحقاقات . وأما شرط النماء فتحققه ثابت في المال الذي يدفع فيها ، لأنه يكون بالنقد الورقي ، ولا خلاف في تحقق ذلك الشرط فيه تقديراً اعتباراً بالذهب والفضة (٤٨) . وأما شرط حولان الحول فإن كيفية التحقق منه في هذه الاستحقاقات المالية سيعلم بمعرفة وقت تعلق الملك التام للمستحق بالمال ، حيث يعرف بذلك وقت انعقاد الحول في حقه . ولكن هناك جانب

(٤٧) انظر تفصيل هذه الشروط في : الموسوعة الفقهية مصطلح زكاة ، الدين الخالص جـ ٨ ص ٩٣ وما بعدها ،

فقه الزكاة للشيخ القرضاوي جـ ١ ص ٩٣ وما بعدها و ١١٣ وما بعدها ، والبحث فيها مستوفى في معظم

المصادر الفقهية القديمة .

(٤٨) انظر بحثاً جيداً عن وجوب الزكاة في العملة الورقية ودفع الشبهات حوله في الفتح الرباني للشيخ البنا جـ ٨

ص ٢٤٧ وما بعدها .

آخر يتعلق بهذا الشرط ، وله علاقة ببحتنا ، وهو معرفة ما إن كان وجوب الزكاة في الأموال التي يأخذها العامل أو الموظف يشترط له الحول أم لا .
فيتبين بذلك أن الكلام في هذا المطلب سيتفرع إلى فرعين ، نخصص الأول منهما للكلام عن مدى تحقق شرط الملك التام في المكافآت والراتب التقاعدي ، ونخصص الثاني للكلام عن اشتراط حولان الحول لوجوب الزكاة في المكافآت والراتب التقاعدي .

الفرع الأول

مدى تحقق شرط الملك التام في المكافآت والراتب التقاعدي

لما كانت المكافآت التي تستحق في نهاية الخدمة ثلاثة أنواع كما تقدم ، وكان كل من مكافأة التقاعد والراتب التقاعدي ذا طبيعة واحدة كما تقدم أيضاً فإننا سنجعل لهذا الفرع ثلاثة غصون : واحد لمكافأة نهاية الخدمة ، وآخر لمكافأة الادخار ، وثالث لمكافأة التقاعد والراتب التقاعدي :

الغصن الأول

مدى تحقق شرط الملك التام في مكافأة نهاية الخدمة

البحث عن مدى تحقق شرط الملك التام في هذه المكافأة يبني على معرفة أمرين :
الأول - وقت دخول هذه المكافأة في ملك العامل أو الموظف .
الثاني - المقصود بتمام الملك ومدى تحققه فيها .

أولاً :- وقت دخول مكافأة نهاية الخدمة في ملك العامل أو الموظف :-

لاشك في أن معرفة وقت دخول هذه المكافأة في ملك العامل أو الموظف يبني على ماتقدم بيانه من تحديد طبيعتها ، وذلك على النحو التالي :-

١ - بناء على الرأي الذي سبق ترجيحه في تحديد طبيعة هذه المكافأة ، فإنها لا تدخل في ملك العامل إلا عند انتهاء خدمته بسبب من الأسباب المبينة في القانون . وإذا انتهت خدمته بالوفاة فإنها تدخل ابتداء في ملكية الورثة الذين حددتهم القوانين . وقبل انتهاء خدمة العامل تبقى قيمة المكافأة على أصل ملك رب العمل ، ولا تخرج من ملكه إلا بما تقدم ، وذلك أنه سبق ترجيح القول بأن هذه المكافأة في حقيقتها ليست إلا حقاً مالياً أنشأه القانون للعامل على رب العمل . ولاشك في أن وقت نشوء هذا الحق إنما يُعرف من مصدره الذي أنشأه ، والقوانين التي شرعت هذه المكافأة كلها تجعل بداية استحقاقها وقت انتهاء الخدمة .

كما أنها أحاطتها بأحكام لا تتناسب إلا مع هذا التوقيت ، كمنع مستحقها من التصرف فيها بأي نوع من أنواع التصرف قبل ذلك الوقت ، فليس له المطالبة بها أو بعضها قبل نهاية الخدمة ، وليس له الحوالة بها أو عليها ولا الإبراء أو التنازل عنها ، ولا المقاصة فيها ولا غير ذلك . ولو دخلت في ملك العامل أو الموظف قبل نهاية الخدمة لكان له الحق في هذه التصرفات أو بعضها . ومن القرائن التي تدل على اتجاه القوانين أو أغلبها في اعتماد وقت نهاية الخدمة لانتقال ملك المكافأة من رب العمل إلى العامل مسلكها في التعامل مع المكافأة إذا انتهت الخدمة بسبب وفاة العامل ، حيث أوجبت توزيعها على بعض الورثة الشرعيين ، وهم الذين كان العامل المتوفى معيلاً لهم ، ومنعتها عن بقية الورثة ، ولو كانت قد دخلت في ملكه قبل الوفاة لكان هذا المسلك خروجاً عن قواعد الشريعة الإسلامية في الميراث مع أن الدول التي شرعت هذه المكافأة تعتمد هذه القواعد في توزيع التركات ، فدلّ صنعها على أنها لم تشرع انتقال ملك المكافأة قبل انتهاء الخدمة . وأما إذا قبضها العامل ثم توفي أو توفي بعد استحقاقها بخروجه من الخدمة وإن لم يقبضها ، فإنها تدخل في ملكه قبل وفاته ، فتوزع في هذه الحالة على الورثة حسب قواعد الشريعة (٤٩) .

ومحصلة ما تقدّم أنه لا مجال للقول بتحقيق شرط الملك فضلاً عن تمامه حتى يُحتمل القول بوجود الزكاة على هذه المكافأة عما مضى من الوقت قبل وقت استحقاقها، وهو نهاية الخدمة.

٢ - والقول أيضاً في وقت ملك هذه المكافأة بناء على الأقوال الأخرى في تحديد طبيعتها لا يختلف كثيراً عما تقدّم إلا فيما يتعلق بالقول باعتبارها أجراً ، وبيان ذلك فيما يلي :-

أ - فبناء على اعتبارها تعويضاً لا تدخل في ملك العامل إلا بعد وقوع السبب الموجب للتعويض ، وهو الضرر ، وهذا أمر بدهي ، لأن القول بملك مقدار التعويض قبل وقوع الضرر نقل ملكية المال من ذمة إلى ذمة بدون سبب ، وهو ظلم . والضرر المدعى هنا هو فقد العامل لعمله ، ولا يكون هذا إلا عند انتهاء الخدمة ، فإن كانت المكافأة تعويضاً لم تملك إلا عند انتهاء الخدمة ، لا قبل ذلك .

ب - وكذلك على فرض كونها مبلغ تأمين وجب للعامل على المؤمن وهو رب العمل ، فإنها لأتملك إلا عند وقوع الضرر المؤمن منه كما تقدّم ، والضرر هنا فقد العمل بانتهاء الخدمة ، فلا يدخل هذا المبلغ في ملك العامل إلا عند انتهاء الخدمة .

ج - وأما على اعتبارها جزءاً من أجره العامل - وهو خلاف ما رجحنا - فلا خلاف بين الفقهاء أن استحقاق قبض الأجرة (أو لزوم أدائها) في حالة الاشتراط يتحدد وقته بما يتفق عليه المتعاقدان من تعجيل أو تأجيل أو تنجيم ، ونصوص مصادرهم الفقهية صريحة في ذلك . كذلك يمكن للناظر أن يتبين وقت دخول الأجرة في ملك المؤجر في غيبة الاشتراط عند الفقهاء ، وهو وقت الانعقاد عند الشافعية والحنابلة ، ونهاية المدة المتفق عليها عند الحنفية والمالكية . ولكن الناظر في تلك المصادر يجد صعوبة في تبيين رأيهم في وقت دخول الأجرة في ملك العامل إذا اشترط تأجيلها ، وهي تحتل أن ذلك الوقت هو عينه الوقت الذي يجب فيه أدائها ، وهو ما يفيد مفهوم ماورد في المعنى من قوله (المؤجر يملك الأجرة بمجرد العقد إذا اطلق ولم يشترط المستأجر أجلاً) ، فإن مفهومه أن المؤجر يملك الأجرة عند حلول الأجل إذا كانت مؤجلة . وتحتل أنه وقت الانعقاد عند الشافعية والحنابلة ، وتكون ديناً مؤجلاً في ذمة المستأجر لا يحل إلا في الأجل المضروب ، وهو ما يفهم من تشبيه ابن قدامة وغيره الأجرة المؤجلة بالثمن المؤجل في عقد البيع ، حيث يكون ديناً في ذمة المشتري . وكذلك عند الحنفية احتمالان ، إذ يحتمل أن يكون وقت الملك هو وقت استحقاق الأداء ، ويحتمل أن تدخل الأجرة في ملك العامل بالتدرج كلما سلم العامل نفسه ساعة أو يوماً أو شهراً أو سنة ، يدخل منها في ملكه بقدر ما سلم نفسه ، ثم تكون الأجرة ديناً مؤجلاً يحل في الأجل المشروط (٥٠) .

والأرجح عندي هو أن خلاف الفقهاء في وقت دخول الأجرة في ملك العامل بغض النظر عن وقت استحقاق أدائها يجري أيضاً في حالة الاشتراط ولا يقتصر على حالة الإطلاق كما توهم ذلك بعض عباراتهم ، ويرجح ذلك اتفاقهم على تشبيه شرط تأجيل الأجرة بشرط تأجيل الثمن في البيع ، وفيه يقع الشرط على وجوب الأداء لا على نشوء الملك . وعليه فإن وقت دخول الأجرة في ملك العامل في حالتي الإطلاق واشترط التأجيل يكون عند الحنفية والمالكية بتسليم العامل نفسه ، وعند الشافعية والحنابلة يكون بانعقاد العقد ، وأما أثر الاشتراط فيقع على وقت أداء الأجرة وحق المؤجر في المطالبة بها ، فتكون ديناً في

(٥٠) انظر في هذا الموضوع : بدائع الصنائع ج ٤ ص ٢٠١ وما بعدها ، الهداية ج ٣ ص ١٧٠ ، الأشباه والنظائر لابن نجيم ص ٣٤٨ ، القوانين الفقهية ص ٢٧٣ ، المهذب ج ١ ص ٣٩٩ ، المغنى ج ٦ ص ١٤١ ، الإجارة الواردة على عمل الإنسان ص ٢١٦ ، الموسوعة الفقهية ج ١ ص ٣٦٥ وما بعدها .

ذمة المستأجر ينشأ عند الفريق الأول عقيب كل وحدة زمنية لها قيمة في العرف ، وعند الفريق الآخر ينشأ عند تمام العقد ، وحجة الفريق الأول أن عقد الإجارة يعقد شيئاً فشيئاً على حسب حدوث المنافع ، وهو عقد معاوضة ، وقاعدتها المساواة ، ومن ضرورة التزامي في جانب المنفعة التزامي في البذل الآخر ، وإذا استوفى المستأجر المنفعة يثبت للمؤجر الملك في الأجرة . كما استدلووا بالآيات والأحاديث التي يدل ظاهرها على وجوب الأجر بعد استيفاء المنفعة أو العمل مثل قوله تعالى (فإن أرضعن لكم فآتوهن أجورهن) (٥١) ، وقوله صلى الله عليه وسلم (ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة : رجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجره ...) (٥٢) ، ولأن الأجرة عوض لم يملك معوضه فلا يملك ولا يجب تسليمه ، إذ لو ثبت الملك فيه لا يكون العقد معاوضة حقيقية ، لأنه لا يقابله عوض (٥٣) .

وأما حجة الفريق الآخر فهي قياس الأجرة في الإجاره على الثمن في المبيع وعلى الصداق في النكاح ، فكما يجب الثمن بعقد البيع والصداق بعقد النكاح ، كذلك الأجرة يملكها العامل بمجرد العقد ، بجامع أن كلا منهما عوض أطلق ذكره في عقد معاوضة فيستحق بمطلق العقد . واستدلوا أيضاً بقياس الأجرة في الإجارة على المنفعة فيها ، فكما يملك المستأجر المنفعة المعقود عليها وتحديث في ملكه فكذلك يملك المؤجر الأجرة (٥٤) .

ومع أن ظواهر النصوص تشهد للفريق الأول ، وكذلك مبدأ المساواة ، فإن الفريق الثاني قد اقترب مما ذهب إليه الفريق الأول بجعله ملك الأجرة عند العقد ملكاً غير مستقر ، أسماه بعضهم ملكاً مراعى ، وأن استقراره لا يكون إلا باستيفاء ما يقابله من المنفعة ، ثم ربط الأحكام المهمة كوجوب تسليم الأجرة ، ووجوب الزكاة كما سيأتي باستقرار الملك لابن شونه (٥٥) .

وبناء على ماتقدم فإن مكافأة نهاية الخدمة إذا اعتبرت أجرة شرط تأخيرها فإنها تكون ديناً ينشأ أوله عند الخنقية والمالكية بمرور أول وحدة زمنية يُسلم العامل فيها نفسه ، ولها قيمة في العرف ، ويزيد مقداره شيئاً فشيئاً إلى نهاية الخدمة . وأما عند الفريق الآخر فينشأ عند العقد دفعة واحدة عن جميع المدة . وعلى هذا تكون مكافأة نهاية الخدمة مملوكة للعامل

(٥١) الطلاق/٦ . رواه أحمد والبخاري .

(٥٣) البدائع ج٤ ص ٢٠١ ، الهداية ج٣ ص ١٧٠ ، الإجارة الواردة على عمل الإنسان ص ٢١٩ ، ٢٢٠ .

(٥٤) المهذب ج١ ص ٣٩٩ ، المغني ج٦ ص ١٥ ، ١٦ ، الإجارة الواردة على عمل الإنسان ص ٢١٩ .

(٥٥) المهذب ج١ ص ٣٩٩ ، المغني ج٦ ص ١٦ ، حاشية الباجوري ج٢ ص ٢٩ .

ملك الدائن لدينه ، بحسب الاختلاف المذكور في وقت نشوئه . ولكن يبقى السؤال عن :
أن هذا الملك هل يكفي لتحقيق وجوب الزكاة في مكافأة نهاية الخدمة ؟ وجواب هذا
السؤال سيعلم مما يلي :

ثانياً : - المقصود بتمام الملك ومدى تحققه في مكافأة نهاية الخدمة ووقته : -

سبب وجوب الزكاة على المسلم هو ملك المال ، فتجب شكراً لله تعالى على هذه
النعمة (٥٦) . غير أن هذا السبب لم يجعله الشرع منتجاً لمسببه - وهو وجوب الزكاة - إلا
بتوفر عدة شروط ، لأن شروط السبب تعتبر مكملة له (٥٧) . ومن شروط ملك المال
لوجوب الزكاة أن يكون تاماً ، فإن لم يكن كذلك لم تكن نعمة الملك تامة ، ولم تجب عليها
الزكاة (٥٨) . فما معنى تمام الملك ، وما مدى تحققه في مكافأة نهاية الخدمة وما وقت هذا
التحقق ؟

١ - معنى تمام الملك :-

مع أن الفقهاء اختلفوا في المراد من تمام الملك اختلافاً كثيراً ، واختلفت أقوالهم في موارد
تطبيقه اختلافاً أكثر ، فإنهم اتفقوا على أن الملك لا يكون تاماً إذا كان غير مستقر ، بأن
يكون محتلاً للذهاب بعد ثبوته ، أو يكون متزهداً بين الثبوت وعدمه ، وضرب الفقهاء
أمثله على ذلك منها : الدية على العاقلة ، فإنها وإن كانت ملك ولي القتل لكنه ملك غير
مستقر ، إذ لو مات واحد من العاقلة سقط ماعليه ، فلم يكن ملكاً تاماً . ومنها المرهون في
يد المرتهن ، لاحتمال عجز الراهن عن سداد دينه واستحقاق المرتهن أن يستوفي دينه منه .
ومنها الوصية التي تأخر فيها قبول الموصي بعد الموت حتى حال عليها الحول ، لخروجها عن
ملك الموصي من جهة ، وضعف ملك الوارث لها لاحتمال قبول الموصي له ، وضعف ملك
هذا الأخير لاحتمال عدم قبوله ، فلا تجب زكاتها على أحد ، حتى يستقر ملكها عند

(٥٦) البدائع ج٨ ص٤٨ ، الدين الخالص ج٨ ص٤٨ ، فقه الزكاة ج١ ص١٣١ .

(٥٧) الموافقات ج١ ص٢٦٢ .

(٥٨) البدائع ج٢ ص٩ ، فتح القدير ج١ ص٤٨٢ ، الفتاوى الهندية ج١ ص١٧٢ ، بداية المجتهد
ج١ ص٢٥٢ ، روضة الطالبين ج٢ ص١٩٢ ، فيض الإله المالك ج١ ص٢٣٦ ، المغني والشرح الكبير
ج٢ ص٤٤٠ ، الدين الخالص ج٨ ص٩٨ ، كفاية الأخيار ج١ ص١٧٣ .

الوارث أو الموصى له ويجول عليها الحول (٥٩) .

ثم أضاف جمهور الفقهاء معنى آخر يُعتبر في تمام الملك ، وهو كون المالك متمكناً بنفسه أو بناية من التصرف بالمال بوجوه التصرف التي يستطيع بها تنميته واستثماره ، وقد عير بعضهم عن هذا الشرط بملك اليد المجتمع مع ملك الرقبة ، فإذا كان المالك قادراً من الناحية الواقعية على ممارسة التصرفات التي يأذن بها الشارع للمالك على مثل المال المملوك ، ولايجول دون ذلك حائل يمنعه منها كان الملك تاماً ووجبت فيه الزكاة إذا توفرت الشروط الأخرى ، وإلا ، بأن كان المالك عاجزاً من الناحية الواقعية عن التصرف بماله كان ملكه ناقصاً ، ولم تجب فيه الزكاة وإن توفر أصل الملك وغيره من الشروط . وذهب إلى هذا الحنفية والمالكية والشافعية في مقابل الأظهر والحنابلة في رواية وغيرهم (٦٠) ، واستدلوا بأن المال إذا لم يكن مقدور الانتفاع به في حق المالك لا يكون المالك به غنياً ، ولازكاة على غير الغني . وبأن الزكاة إنما أوجبها الشارع في أنواع الأموال التي يتحقق فيها معنى النماء ، والمال الذي لا يتمكن صاحبه من التصرف فيه قد انسدت عليه طرق تنميته ، فهو في حقه غير نام ، فلا تجب فيه الزكاة (٦١) .

وأما الشافعية في الأظهر والحنابلة في رواية وزفر من الحنفية فيهم من أقوالهم في بعض الفروع الفقهية أن تمام ملك المال يتحقق إذا كان مستقراً بالمعنى الذي سبق ذكره ، ولا يشترط أن يكون صاحبه متمكناً من التصرف فيه من الناحية الواقعية ، لإطلاق النصوص التي أوجبت الزكاة في الأموال ، ولأن الأموال المخجوبة عن أصحابها لا تسقط ملكيتها ولا تنقص في اعتبار الشرع ، فتظل محلاً لوجوب الزكاة (٦٢) .

(٥٩) البدائع ج٢ ص ١١٠ ، الفتاوى الهندية ج١ ص ١٧٢ ، حاشية الشرواني على تحفة المحتاج ج٣ ص ٣٣٧ ، الأشباه والنظائر للسيوطي ص ٣٢٥ ، ٣٢٦ .

(٦٠) البدائع ج٢ ص ٩ ، الفتاوى الهندية ج١ ص ١٧٢ ، المسوط ج٢ ص ١٧١ ، المنتقى ج٢ ص ١١٣ ، روضة الطالبين ج٢ ص ١٩٢ ، فتح القدير ج١ ص ٤٨٢ ، المغني والشرح الكبير ج٢ ص ٤٣٣ ، ٦٤ هداية ج١ ص ٦٨ .

(٦١) البدائع ج٢ ص ٩ ، المسوط ج١ ص ١١١ ، المنتقى ج٢ ص ١١٣ .

(٦٢) روضة الطالبين ج٢ ص ١٩٢ ، فيض الإله المالك ج١ ص ٢٣٧ ، تحفة المحتاج ج٣ ص ٣٣٢ ، ٣٣٣ ، ٣٣٧ ، ٣٤٠ ، البدائع ج٢ ص ٩ ، الاختيار ج١ ص ١٠١ ، كفاية الأخيار ج١ ص ١٧٣ ، المغني والشرح الكبير ج٢ ص ٤٣٣ ، ٦٤٠ .

٢ - مدى تحقق تمام الملك في مكافأة نهاية الخدمة ووقته :-

لاشك في أن معرفة مدى تحقق تمام الملك في مكافأة نهاية الخدمة ووقته تنبني على ماتقدم

في المطلب الأول من أقوال في تحديد طبيعتها ، وذلك على النحو التالي :-

أ - فإذا اعتبرت حقاً أنشأه القانون لاعتبارات العدل والمصلحة - وهو الرأي الذي سبق ترجيحه - وليست ثمرة لعقد العمل ، فإنها تثبت عند نهاية الخدمة إذا تحققت شروطها ، وتقع ملكاً تاماً للعامل في هذا الوقت ، حيث لا يوجد أي معنى يخل باستقرار ملكيتها له فيه . وهذا إذا كان سبب انتهاء الخدمة أمراً غير الوفاة ، فإن كانت الوفاة هي سبب انتهاء الخدمة لم تدخل في ملك العامل أصلاً ، وإنما تدخل في ملك الورثة الذين حددهم القانون ، وتكون ملكيتها مستقرة لهم ، لأن الحقوق المالية التي تنشئها السلطة العامة تولد في الوقت الذي يُحدده منشئها ، والنصوص القانونية حددت ذلك بانتهاء الخدمة كما تقدم .

ومثل ذلك يقال إذا اعتبرت هذه المكافأة تعويضاً أو مبلغ تأمين ، فإنها لا تنشأ إلا عند نهاية الخدمة وتدخل في ذمة مستحقها في هذا الوقت ، وتكون ملكيتها مستقرة فيه ، إذ ينفرد العامل بسلطانه عليها .

وبناء على هذه الاعتبارات لا يوجد أي حكم أو قرينة تدل على أن ملك العامل لهذه المكافأة أو ملك ورثته غير تام سواء أقصد بالتمام استقرار الملك أم قصد به التمكن من التصرف فيها ، إذ لا يتصور بعد ثبوتها احتمالاً يعارضه ، كما لا يوجد في الأحكام القانونية ما يمنع من التصرف فيها بأي وجه من وجوه التصرف ، سوى ما ذهبت إليه بعض التشريعات من ربط صحة الإبراء منها أو التنازل عنها بمرور مدة بسيطة كالشهر على انتهاء الخدمة إذا لم يقبضها العامل بالفعل (٦٣) . وأغلب الظن أن هذا من باب الاحتياط وسد ذريعة التأثير على العامل قبل قبضها للتنازل عنها ، ولا يمنع من القول بثبوت الملك التام فيها عند انتهاء الخدمة .

ب - وأما تحديد طبيعة المكافأة بأنها جزء من أجر العامل فقد تقدم أن مقتضى مذاهب الفقهاء في وقت تملك العامل للأجرة أنها تدخل في ملك العامل قبل نهاية الخدمة على النحو

(٦٣) التشريعات الاجتماعية ص ٣٥٣ .

الذي ذكرناه . ولكن مقتضى أقوالهم في معنى تمام الملك المشترط في وجوب الزكاة ، ومقتضى الأحكام والشروط التي جعلتها القوانين هذه المكافأة أن هذا الشرط - أعني تمام الملك - لا يتحقق فيها حتى يُستحق بانتهاء عقد العمل .

وذلك أن العنصرين المعتبرين عند الفقهاء أو أكثرهم في تمام الملك غير متحققين في هذه المكافأة ، فأما عنصر الاستقرار فهو غير متحقق في ملك العامل لها ، وذلك لما تقدّم من ربط استحقاقها بشروط متفاوتة في كثرتها في التشريعات المختلفة ، بعضها يتعلق بمدّة الخدمة ، وبعضها يتعلّق بأسباب انتهائها ، وبعضها يتعلق بسلوك العامل ، وغير ذلك . وهي شروط في أغلبها على خطر التحقق وعدمه ، ونتيجة ذلك كون هذه المكافأة على خطر الاستحقاق وعدمه . وقد تقدّم أن شرط استقرار الملك متفق عليه بين الفقهاء ، فملك العامل لها وإن تولّد قبل انتهاء الخدمة على اعتبارها جزءاً من أجره هو ملك مضطرب ومترنزل ، فلم يتحقق فيه شرط الاستقرار ، ولا يصلح بوصفه هذا سبباً لوجوب الزكاة .

وكذلك الحال إذا اعتُبر عنصر التمكن من التصرف شرطاً في تحقق تمام الملك ، وهو ما ذهب إليه جمهور الفقهاء كما أسلفنا ، وذلك أن العامل قبل نهاية خدمته محجوزٌ عن التصرف في هذه المكافأة حجزاً تاماً لا يرد عليه أي استثناء إلا ما قد يتوهم أنه كذلك من إجازة بعض الأنظمة للعامل أن يقترض مبلغاً يعادل نسبة معينة من المكافأة ، فإن هذا في الحقيقة لا يدل على اعتراف هذه النظم بملك العامل للمكافأة ، لأنها تعتبره قرصاً تأخذ عليه الضمانات والكفالات ، وتستوفيه باقتطاع دوري من أجر العامل .

ومحصلة ما تقدّم كله أن شرط الملك التام لا يتحقق في مكافأة نهاية الخدمة إلا عند انتهاء عقد العمل ، وأن الزكاة لا تجب فيها قبل ذلك .

الفصل الثاني

مدى تحقق شرط الملك التام في مكافأة الادخار

تقدم في المبحث السابق أن الأسلم في تحديد طبيعة مكافأة الادخار هو اعتبارها التزاماً مالياً من رب العمل للعامل ناشئاً عن نظام تأمين تعاوني .

وإذا كان كذلك فإن مبلغ هذه المكافأة لا يدخل في ملك العامل إلا بوقوع الخطر المؤمن منه ، وتحديد ذلك يُرجع فيه إلى نظام التأمين المطبق ، وجميع أنظمة الادخار تنص على أن

العامل أو الموظف لا يستحق شيئاً من مكافأة الادخار قبل انتهاء خدمته وإنما ينشأ حقه عند هذا الانتهاء . فإذا انتهت الخدمة كان ملك العامل لمبلغ هذه المكافأة تاماً .

وحتى لو أخذ باحتمال كون هذه المكافأة أجراً فإن ملك العامل لها لا يكون تاماً أيضاً ، إذ أن الجزء الذي مصدره رب العمل من هذه المكافأة يعامل كما قدمنا مثل مكافأة نهاية الخدمة من حيث تعرضه لعدم الوجوب ، فيكون ملك العامل له غير مستقر باتفاق الفقهاء ، وكذلك ارباحه . وأما الجزء الذي يقتطع من أجر العامل فملكه له غير تام أيضاً على مذهب الجمهور ، لأن العامل ممنوع من التصرف فيه منعاً تاماً .

وبناء على ما تقدم فإن شرط الملك التام لا يتحقق في هذا النوع من المكافآت إلا عند انتهاء خدمة الموظف أو العامل ، ولا مجال للبحث في وجوب زكاته قبل ذلك .

الغصن الثالث

مدى تحقق شرط الملك التام في مكافأة التقاعد والراتب التقاعدي

تقدم أن مكافأة التقاعد والراتب التقاعدي لهما طبيعة واحدة ، وأنهما مبالغ مالية يستحقها الموظف أو العامل بشروط معينة عند انتهاء خدمته على الدولة أو مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، وذلك نتيجة لتطبيق نظام تأمين اجتماعي . وأنظمة التأمين الاجتماعي أنظمة قانونية لها طبيعة متميزة عن التأمين التجاري وإن لجأت إلى كثير من أسسه الفنية . وهي أنظمة يقصد بها رعاية مصلحة الطبقة العاملة في مجموعها ، ولا يقصد بها الربح ، وذلك بتخصيص مبالغ تستحق للعامل أو الموظف دفعة واحدة أو على دفعات دورية شهرية ، وتحصل هذه المبالغ من إيرادات يشترك في توفيرها الأطراف المستفيدة من المصلحة العامة المرعية بهذه النظم التأمينية ، وهم العمال وأرباب العمل والدولة . وحقائق مؤسسة التأمين الاجتماعي أنها مؤسسة تحصل مواردها من العمال والموظفين وأرباب العمل بصورة فرائض مالية مع ماتضيفه الدولة إلى ذلك من الأموال ، وتُصرف هذه الموارد في رعاية طبقة الموظفين والعمال عند انتهاء خدماتهم باعطائهم مكافأة التقاعد أو الراتب التقاعدي . ويشبه أن يكون ذلك كما لأعطيات والأرزاق التي كانت الدولة الإسلامية تعطيها لمواطنيها ، فتقلها من الملك العام إلى ملك الأفراد عند استحققاتها في المواعيد المحددة ، مع اختلاف في الموارد والشروط والمقادير .

وبناء على ما تقدّم فإن وقت دخول المبالغ التقاعدية في ملك العامل أو الموظف إنما تحدده القوانين والنظم المختصة ، والتي وضعت لتنظيم التأمينات الاجتماعية ، وجميع هذه القوانين والنظم قد جعلت نهاية الخدمة وقتاً لاستحقاق مكافأة التقاعد ، ونهاية كل شهر بعد انتهاء الخدمة وقتاً لاستحقاق الراتب التقاعدي الشهري . وقبل ذلك لا يستحق العامل أو الموظف شيئاً من تلك المبالغ وليس له المطالبة بها ولا الحوالة عليها ولا الإبراء منها ولا غير ذلك من آثار الملك العروف.

وبهذا يغلب على الظن أن مكافأة التقاعد لا تقع تحت الملك التام للعامل أو الموظف إلا عند انتهاء خدمته ، وأن الراتب التقاعدي الشهري لا يملكه ملكاً تاماً إلا عند آخر كل شهر يأتي بعد نهاية الخدمة . وقد يؤيد هذا النظر أن الفقهاء كانوا يعتبرون العطايا والأرزاق لا تدخل في ملك المعطى إلا عند قبضها ، وأن الزكاة لا تجب عليها قبل ذلك (٦٤) وقد سبقت الإشارة إلى أن الاستحقاقات التقاعدية أشبه ما تكون بتلك العطايا والأرزاق .

الفرع الثاني

اشتراط حولان الحول لوجوب الزكاة في المكافآت والراتب التقاعدي

تبيّن في الفرع الأول بغصونه الثلاثة أن كل ما جعل للعامل أو الموظف عند انتهاء خدمته من المبالغ المالية لا يقع في ملكه التام إلا عند بلوغ وقت استحقاقه ، وينبغي على ذلك بداهة انتفاء تحقق شرط الحول في هذه الأموال في تلك الأوقات ، ولكن هل يشترط حولان الحول عليها بعد هذه الأوقات التي تستحق فيها حتى تجب الزكاة فيها ، أم أن الوجوب يقع مقارناً لوقت استحقاقها ، حيث يتحقق فيها شرط الملك التام ؟

وفي مبدأ الجواب عن هذا التساؤل نقول :

ذهب معظم الفقهاء من السلف والخلف إلى أنه يُشترط لوجوب الزكاة حولان الحول القمري على ملك النصاب في الأثمان والمواشي وعروض التجارة سواء أدخل ذلك النصاب من هذه الأموال في ملك المسلم لأول مرة ، أي استفاده بعد أن لم يكن عنده ، أم كان داخلاً في ملكه وسبقت تركيته مرة أو أكثر . وهذا هو قول الخلفاء الراشدين وكثير من

(٦٤) انظر : المنقّى ج ٢ ص ٩٥ . وانظر معنى قريباً من هذا في الفروق ج ٣ ص ٢١ .

الصحابة رضي الله عنهم وفقهاء المدينة وأئمة المذاهب الفقهية وأتباعهم ، ورجحه أكثر العلماء والباحثين المعاصرين .

وروي عن ابن مسعود وابن عباس ومعاوية رضي الله عنهم وبعض علماء السلف أن كل مال يستفاد لأول مرة لا يشترط فيه حولان الحول ، بل تجب فيه الزكاة حين استفادته ، ثم يشترط الحولان لوجوب الزكاة فيه مرة أخرى . وقد انتصر لهذا الرأي بعض العلماء والباحثين المعاصرين (٦٥) .

والأموال التي يستحقها العامل أو الموظف عند انتهاء الخدمة سواء أكان استحقاقها على دفعة واحدة أم كان على دفعات دورية شهرية أو سنوية هي في حقيقتها أموال مستفادة تدخل في ملك العامل أو الموظف بمجرد انتهاء خدمته أو في ملك ورثته المعينين في القوانين المختصة على النحو الذي تقدّم بيانه .

وإذا كانت كذلك فإن مقتضى ماتقدّم ذكره من قول معظم علماء الأمة السابقين منهم واللاحقين أن الزكاة فيها لا تجب إلا إذا حال عليها حول قمرى يبدأ حسابه من وقت استحقاقها ، وهو وقت نهاية الخدمة في المكافآت التي تُعطى دفعة واحدة ، ونهاية كل شهر بعد انتهاء الخدمة بالنسبة للرواتب التقاعدية .

وأما على الرأي الآخر الذي روي عن بعض الصحابة ورجحه بعض العلماء المعاصرين فإن الحول لا يشترط في زكاة هذه الأموال وأمثالها مما يدخل في ملك الإنسان لأول مرة وتتوفر فيه الشروط الأخرى ، وإنما تجب زكاتها عند استحقاقها . ونذكر فيما يلي أدلة القولين في غصنين ، ثم نبين الرأي الراجح في ثالث ، ثم نختتم المطلب كله بخلاصة :

(٦٥) انظر في شرط الحول والأموال التي يشترط فيها : بدائع الصنائع ج٢ ص١٣ وما بعدها ، الهداية ج١ ص٦٨ ، الموطأ مع التنقي ج٢ ص٩٤ ، ٩٥ ، بداية المجتهد ج١ ص٢٧٨-٢٨١ ، عارضة الأحوذى ج٣ ص١٢٥ - ١٢٧ ، الأموال ص٥٦٠ - ٥٦٦ ، المهذب ج١ ص١٤٣ ، فتح الباري ج٣ ص٢٤٢ ، معالم السنن ج٢ ص٣١٠ ، المغني والشرح الكبير ج٢ ص٤٥٦ وما بعدها ، ٤٩٥ وما بعدها ، نيل الأوطار ج٤ ص٢٠٠ ، الموسوعة الفقهية ج٢٣ ص٢٤٢-٢٤٤ ، موسوعة فقه عمر بن الخطاب ص٣٥٤ ، الدين الخالص ج٨ ص١٠٠ ، ١٠١ ، فقه الزكاة ج١ ص١٦٦-١٦٦ ، أبحاث وأعمال مؤتمر الزكاة الأول ص٤٤٢ ، ٤٤٣ .

الغصن الأول

أدلة القول باشتراط الحول

استدلّ القائلون باشتراط الحول لوجوب الزكاة في المال المستفاد بالمنقول والمعقول :
أولاً :- أدلتهم من المنقول : وهي نوعان : أحاديث عن الرسول صلى الله عليه وسلم ،
وآثار عن الصحابة رضوان الله عنهم :

١ - فأما النوع الأول فهو جملة أحاديث مرفوعة إلى النبي صلى الله عليه وسلم تنصّ على
اشتراط الحول في وجوب الزكاة بصورة عامة ، أو في الأموال المستفادة بصورة خاصة ، من
ذلك :-

أ - مارواه حارثه بن محمد عن عمرة عن عائشة أن النبي صلى الله عليه وسلم قال
(لازكاة في مال حتى يحول عليه الحول) (٦٦) .

ب - مارواه عاصم بن ضمرة والحارث الأعور عن علي رضي الله عنه أن النبي صلى
الله عليه وسلم قال (إذا كان لك مائتا درهم وحال عليها الحول ففيها خمسة دراهم ...) ،
وفيه أيضاً (وليس في مال زكاة حتى يحول عليه الحول) (٦٧) .

ج - ما أخرجه الترمذي بسنده عن عبدالرحمن بن زيد بن أسلم عن أبيه عن ابن عمر
قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (من استفاد مالاً فلا زكاة عليه حتى يحول عليه
الحول عند ربه) ، ثم قال الترمذي : وفي الباب عن سراء بنت نيهان الغنوية ، ثم أخرجه
بسند آخر موقوفاً على ابن عمر وقال : هو أصح من حديث عبدالرحمن بن زيد بن أسلم (٦٨) .

د - كذلك ذكر القاضي ابن العربي والشوكاني أنه روي عن أنس رضي الله عنه عن
النبي صلى الله عليه وسلم مثلما ورد عن ابن عمر (٦٩) .

٢ - وأما النوع الثاني فهو جملة آثار قولية وفعليّة صحت نسبتها إلى الخلفاء الراشدين
وآخرين من الصحابة رضوان الله عليهم : ومن الآثار القولية :-

(٦٦) أخرجه ابن ماجه مرفوعاً والبيهقي مرفوعاً موقوفاً - صحيح الجامع الصغير وزيادته ج٢ ص ١٢٤٧ ،
الأموال ص ٥٦٥ .

(٦٧) أخرجه أبو داود والبيهقي - انظر : معالم السنن ج٢ ص ٣٠ ، نيل الأوطار ج٤ ص ١٩٩ .

(٦٨) صحيح الترمذي مع شرح عارضة الأحوزي ج٣ ص ١٢٥ .

(٦٩) عارضة الأحوزي ج٣ ص ١٢٥ ، نيل الأوطار ج٤ ص ٢٠٠ .

أ - ما حدّث به أيوب عن نافع عن ابن عمر قال (من استفاد مالا فلا زكاة فيه حتى يحول عليه الحول عند ربّه) (٧٠) .

ب - ما أخرجه أبو عبيد بسنده عن عبد الله بن مسعود أنه قال مثلما روي عن ابن عمر آنفاً (٧١) .

ج - ما أخرجه أبو عبيد بسنده عن علي أنه قال (ليس في المال المستفاد زكاة حتى يحول عليه الحول) (٧٢) .

د - ومنها ما ذكره الترمذي بإجمال ، حيث قال (وقد روي عن غير واحد من أصحاب النبي صلى الله عليه وسلم أن لا زكاة في المال المستفاد حتى يحول عليه الحول) (٧٣) .

وأما الآثار العملية التي تفيد أن شرط الحول معتبر في زكاة المال المستفاد فكثيرة منها :-
أ - ما أخرجه مالك في الموطأ عن محمد بن عقبة مولى الزبير أنه سأل القاسم بن محمد عن مكاتب له فأقطعه بمال عظيم هل عليه فيه زكاة ؟ فقال القاسم إن أبا بكر الصديق لم يكن يأخذ من مال زكاة حتى يحول عليه الحول (٧٤) .

ب - وكذلك ما أخرجه عن القاسم من قوله (وكان أبو بكر إذا أعطى الناس أعطياتهم يسأل الرجل : هل عندك من مال وجبت عليك فيه الزكاة ؟ فإذا قال : نعم ، أخذ من عطائه زكاة ذلك المال ، وإن قال : لا ، أسلم إليه عطاءه ولم يأخذ منه شيئاً) (٧٥) .
ج - ما أخرجه مالك أيضاً عن عمر بن الحسين عن عائشة بنت قدامة عن أبيها أنه قال : كنت إذا جئت عثمان بن عفان أقبض عطائي سألتني : هل عندك من مال وجبت عليك فيه الزكاة ؟ فإن قلت : نعم ، أخذ من عطائي زكاة ذلك المال ، وإن قلت : لا ، دفع إلي عطائي (٧٦) .

د - أخرج أبو عبيد بسنده عن طارق قال : كانت أعطياتنا تُخرج في زمن عمر لم تزك حتى كنا نحن نركبها (٧٧) .

(٧٠) صحيح الترمذي مع عارضة الأحوذى ج ٣ ص ١٢٥ .

(٧١) الأموال ص ٥٦٤ . (٧٢) المرجع ذاته ص ٥٦٣ .

(٧٣) صحيح الترمذي - عارضة الأحوذى ج ٣ ص ١٢٦ .

(٧٤) الموطأ مع المنقح ج ٢ ص ٩٢ . (٧٥) المرجع ذاته والأموال ص ٥٦٣ .

(٧٦) انظر في المرجعين المذكورين في الموضع ذاته .

(٧٧) الأموال ص ٥٦٤ .

ووجه الدلالة في تلك الآثار واضحة ، إذ لاشك في أن الأعطيات التي كان الخلفاء يعطونها للمستحقين أموال مستفادة ، ولو وجبت فيها زكاة بمجرد دخولها في ملك مستحقها لأخذها الخلفاء منهم عند دفعها إليهم . واحتمال ترك تركيتها بعد وجوبها لأصحابها بعيد جداً ، لأنهم كانوا يسألونهم عن أموال أخرى عندهم إن كانت الزكاة قد وجبت فيها ، فإن قالوا نعم ، أخذوا زكاة تلك الأموال من الأعطيات ، فلو علموا وجوب الزكاة في الأعطيات وهي بين أيديهم لأخذوها منها قبل دفعها إلى أصحابها من باب أولى (٧٨) . قال ابن رشد (وأما وقت الزكاة فإن جمهور الفقهاء يشترطون في وجوب الزكاة في الذهب والفضة والماشية الحول لثبوت ذلك عن الخلفاء الأربعة ، ولانتشاره في الصحابة رضي الله عنهم ، ولانتشار العمل به ، ولاعتقادهم أن مثل هذا الانتشار من غير خلاف لا يجوز أن يكون إلا عن توقيف ...) ، ثم قال (وهذا مجمع عليه عند فقهاء الأمصار وليس فيه في الصدر الأول خلاف إلا ماروي عن ابن عباس ومعاوية) (٧٩) .

ثانياً :- دليلهم من المعقول :-

وأما دليلهم من المعقول فقد ذكروه في معرض التفريق بين ما شرط الحول لوجوب الزكاة فيه ، وما لم يشترط فيه ، ومن ذلك قول الباجي تعقياً على الآثار المروية عن أبي بكر السابقة المفيدة لعدم وجوب الزكاة في الأعطيات وما يستفيدة المسلم من أموال (إذا ثبت ذلك فما أحذه من كتابة وقطاعة فلا زكاة فيه حتى يحول عليه الحول من يوم قبضه ، وإنما ضرب الحول من يوم قبض المال أو قبض وكيله لأنه من حينئذ يتمكن من تمتيته ، وإنما ضرب الحول للتنمية فيجب أن يكون الاعتبار بوقت التمكّن من التنمية وهو وقت القبض) ، ويقول في موضع آخر تعقياً عن الأثر المروي عن ابن عمر في عدم وجوب الزكاة في المال المستفاد حتى يحول عليه الحول (يريد بذلك الماشية والعين ، فأما الزرع والثمار وما يخرج من المعدن فإن الزكاة فيه ساعة يحصل منه النصاب ، ولايراعى في شيء من ذلك الحول ، والفرق بينهما أن الحول إنما ضرب في العين والماشية لتكامل النماء فيهما ، فإذا مرت مدة لتكامل النماء فيها وجبت الزكاة . وأما الزرع والمعدن وما أشبههما فإن تكامل نمائهما عند

(٧٨) انظر : الأموال ص ٥٦٤ ، والمتقى ج ٢ ص ٩٢ .

(٧٩) بداية المجتهد ج ١ ص ٢٧٨ .

حصاد الحب وخروج العين من المعدن ولائماً له بعد ذلك من جنس النماء الأول... (٨٠)

الغصن الثاني

أدلة القول بعدم اشتراط الحول في المال المستفاد

استدل بعض العلماء المعاصرين على وجوب الزكاة في المال المستفاد حين استفادته دون اشتراط حولان الحول عليه بالمنقول والمعقول :

فأما المنقول فقد اعتمدوا على ما روي عن ابن عباس من قوله في الرجل يستفيد المال :
(يزكيه يوم يستفيده) .

كما استدلووا بفعل بعض الصحابه ، وهو أخذهم الزكاة من الأعطيات التي كانوا يعطونها للناس من بيت المال ، من ذلك ما روى أبو عبيد عن هبيرة بن يريم قال : كان عبداً لله بن مسعود يعطينا العطاء في زُبُل (٨١) صغار ، ثم يأخذ منه الزكاة . وما روى عن معاوية وعمر بن مسعود أنهما كانا يفعلان مثل ذلك . واستدلووا أيضاً بأن هذا المذهب نقل عن بعض السلف مثل الناصر والصادق والباقر (٨٢) .

ومن جهة أخرى ضعفوا كل ماورد في اشتراط الحول في المستفاد وغيره من الأحاديث المرفوعة إلى الرسول صلى الله عليه وسلم ، واعتبروها في درجة أقل من الحسن الذي تؤخذ منه الأحكام ، وأن الأمر بعد ذلك لا يعدو كونه مسألة اجتهادية اختلف فيها السلف ، وأن الرأي الذي رجحوه تؤيده النصوص المطلقة الموجبة للزكاة الواردة في القرآن والسنة .

ثم استدلووا بالقياس على الزروع والثمار بجامع أن كليهما رزق أدخله الله عز وجل على المسلم ، وأن عدالة الشرع تقتضي عدم التمييز بينهما ، وأن مصلحة الفقراء والمساكين تقتضي عدم اشتراط الحول في زكاة ما استفاد من الأموال ، وكذلك تقتضيه

(٨٠) المنقضى ج٢ ص ٩٢، ٩٤، ٩٥، وانظر كذلك المغني ج٢ ص ٩٦، ٩٧، وزاد المعاد ج١ ص ٣٠٧، والدين الخالص ج٨ ص ١٠٠، ١٠١ .

(٨١) جمع زبيل على وزن كريم وهو ما يعمل من الخوص يُحمل فيه النمر وغيره ، ويقال له زبيل ومكئل - الصباح النير .

(٨٢) انظر هذه الآثار في الأموال ص ٥٦٤، ٥٦٥ ، وفي الموطأ مع المنقضى ج٢ ص ٩٥ ، ومجمع الزوائد ج٣ ص ٦٨ .

مقاصد الشريعة في غرس معاني البر والمواساة والبذل والعطاء في نفس المسلم . وأن هذا الرأي أضبط تطبيقاً وأيسر تنفيذاً في جباية الزكاة (٨٣) .

الغصن الثالث

الرأي الراجح

والذي يغلب على ظني هو رجحان ما التزم به الخلفاء الراشدون وذهب إليه جمهور العلماء من السلف وأجمع عليه فقهاء الأمصار - كما قال ابن رشد - وانتشر العمل به في مختلف أعصر الإسلام وأقطاره ، وهو اشتراط الحول لوجوب الزكاة في الأموال المستفادة للأسباب التالية :-

١ - أن الأحاديث المرفوعة إلى النبي صلى الله عليه وسلم والمثبتة لاشتراط الحول أعلى درجة مما صوره القائلون بعدم الاشتراط ، وأن بعضها حسن بنفسه ، وبعضها حسن بغيره ، وأن بعضها يقوي بعضاً ، وأن محصلتها في مجموعها مع التزام الراشدين لمقتضاها ، وعمل الأمة به في مختلف أجيالها يدل على أن لها أصلاً في سنة المصطفى صلى الله عليه وسلم .

وقد أشار إلى هذا أكثر من واحد من المحققين ، فقد قال الشوكاني عن الحديث الذي رواه علي عن النبي صلى الله عليه وسلم في اشتراط الحول (والضعف الذي في حديث الباب منجر بما عند ابن ماجه والدارقطني والبيهقي والعقيلي من حديث عائشة من اعتبار الحول ، وبما عند الدارقطني والبيهقي من حديث ابن عمر مثله ، وبما عند الدارقطني من حديث أنس) (٨٤) . وقال الزيلعي عن الحديث نفسه (وعاصم بن ضمرة وثقه المديني وابن معين والنسائي وتكلم فيه ابن حبان وابن عدي ، فالحديث حسن ، وقال عنه أيضاً النووي : " هو حديث صحيح أو حسن " ولا يقدح فيه ضعف الحارث لمتابعة عاصم له) (٨٥) . وأورده ابن حجر في التخليص وقال عن إسناده : لا بأس به (٨٦) . وصحح الشيخ الألباني حديث عائشة الذي أخرجه ابن ماجه (٨٧) .

٢ - وهناك نتيجة غير مقبولة يؤدي إليها مسلك النافين لاشتراط الحول في الاستدلال

(٨٣) انظر تفصل هذه الأدلة والتوجهات في فقه الزكاة ج١ ص ٥٠٥-٥١٠ .

(٨٤) نيل الأوطار ج٤ ص ٢٠٠ . (٨٥) نصب الراية ج٢ ص ٣٢٨ .

(٨٦) التخليص الحبير ج٢ ص ١٥٦ ، الدين الخالص ج٨ ص ١٠٠ .

(٨٧) صحيح الجامع الصغير وزيادته ج٢ ص ١٢٤٧ .

على رأيهم ، وهو أن مذهبهم قد بنوه على أساس هدم جميع الأحاديث المرفوعة المفيدة لاشتراط الحول ، ولو كان ذلك صحيحاً لوجب المصير إلى عدم اشتراط الحول في جميع الأموال ، وليس فقط في المال المستفاد والزروع والثمار ، ولوجب القول -عندئذ - بأن المال لا يزكى في العمر إلا مرة واحدة ، لأن تلك الأحاديث التي ضعفوها هي التي ورد في متونها تعميم اشتراط الحول في كل مال ، ويضعف عندئذ الاعتماد في اشتراط الحول في زكاة غير المستفاد على أقوال الصحابة وعملهم ، لأن معظم ماورد من الآثار التي سلم هذا الفريق بصحتها اقتصر على ذكر اشتراط الحول في المال المستفاد وأما غير المستفاد فيبقى عرياناً عن الدليل من الخبر والآخر الذي يدل على اشتراط الحول فيه .

٣ - إن آثار الصحابة - القولي منها والفعلي - المثبتة للاشتراط أقوى دلالة على المراد من الآثار التي وردت عن بعض الصحابة الآخرين ، رضوان الله عليهم جميعاً ، النافية لعدم الاشتراط ، وذلك لعدة أسباب منها أن الأولى مبينة لمنهج التزم به الخلفاء الراشدون الأربعة في الوقت الذي كانت لهم قيادة الأمة ، وشهادة الرسول عليه الصلاة والسلام لهم بالهداية ، وأمره للأمة أن تلزم سنتهم مع سنته . ولأن ذلك المنهج أكثر شيوعاً وأشد تعرضاً للملاحظة أهل الحل والعقد ، باعتبار ماقدّر لهم من منصب القيادة ، فسلامته من المعارضة دليل واضح على قوة انتسابه إلى المنهج العام للشرع الخفيف . ومنها أن احتمال تأويلها أصعب بكثير من إمكان تأويل الآثار النافية للاشتراط ، لما علم أن بعضها أقوال بينة واضحة لا تختمل أكثر من معنى اشتراط الحول ، مثل الأثر القولي الذي صح عن ابن عمر . وكذلك الآثار العملية المثبتة للاشتراط يصعب حملها على غير هذا الإثبات ، إذ كلها تبرز منجهاً واحداً واضحاً لقادة خير العهود بعد النبي صلى الله عليه وسلم ، وهو إعفاء العطايا من الزكاة عند تسليمها لأصحابها . وليست كذلك الآثار النافية للاشتراط الحول كما سنبينه فيما يلي :

٤ - معظم الآثار التي استدلت بها النافون لاشتراط الحول في وجوب الزكاة في المال المستفاد يمكن تأويلها بتأويلات بعضها قريب المأخذ ، وقد أولها بعض العلماء بالفعل ، فقد أولّ الباجي مارواه ابن شهاب عن معاوية أنه كان يأخذ الزكاة من الأعطية بأنه كان يعتقد أن الزكاة فيها واجبة على من خرجت إليه ، لأنه كان يعتقد أنها قد دخلت في ملك المستحقين قبل دفعها إليهم ، وأنه قد حال عليها الحول قبل ذلك ، فجرت عنده مجرى الأموال المشتركة يجري فيها الحول حال اشتراكها . وأما أبو بكر وعمر وعثمان فلم يكونوا

يأخذون منها الزكاة ، لأنه لم يتحقق ملك من أعطيها لها إلا بعد الإعطاء والقبض (٨٨) . وهذا التأويل يمكن إirاده على أي أثر مشابه إن وجد كذلك الذي روي عن ابن مسعود أنه كان يعطي العطاء ثم يأخذ منه الزكاة ، وذلك الذي أورده النافون لاشتراط الحول عن عمر بن عبدالعزيز أيضاً أنه كان يأخذ الزكاة من العطاءات والعُمالات والمظالم والجوائز ، فإن التأويل المشار إليه ليس بعيداً ، ووجهه ما ذكره الباجي . وأما العُمالات فأمر تأويل فعل عمر بن عبدالعزيز فيها أقرب وأوضح ، فإن الفقهاء كما تقدم اختلفوا في وقت ملك العُمالة وهي الأجرة ورأى بعضهم أن ملكها يقع عند تمام العقد لا عند حلول أجلها الذي تؤدي فيه . وكذلك المظالم فإنه يحتمل أنه اعتبر ملك أصحابها باقياً عليها من وقت أخذها منهم ظلماً ، ويؤيد ذلك ما رواه مالك في الموطأ أن عمر بن عبدالعزيز كتب في مال قبضه بعض الولاة ظلماً يأمر برده إلى أهله ويؤخذ لما مضى من السنين ثم عقب بعد ذلك بكتاب أن لا يؤخذ منه إلا زكاة واحدة ، فإنه كان ضميراً . وهو الأصل الذي اتخذته مالك في زكاة المال الضمائر * ، قال الباجي : (ووجه ذلك أن المال قد نصّ في يده في طرفي الحول ولو كانت أحوالاً ، فإنه حصل فيها حول واحد نصّ في طرفيه المال في يد صاحبه ، ولا اعتبار بما بين ذلك) (٨٩) . على أن أبا عبيد أول الأثر المروي عن ابن مسعود أنه كان يأخذ الزكاة الواجبة على مستحقي العطاء في أموال عندهم حال عليها الحول (٩٠) ، فإنه منهج سلكه الخلفاء الراشدون كما ذكرنا ، ولا يستبعد أنهم وجهوا ولاتهم وعمالهم إلى التزامه في ولاياتهم . ويبقى ماروي عن ابن عباس أن المال المستفاد يزكى يوم استفادته ، وقد أوله أبو عبيد بأنه أراد زكاة ما تخرج الأرض من الزروع والثمار ، وأن أهل المدينة يسمون الأرض أموالاً ، ثم قال : ولانعلم في السنة مالاً تجب فيه الصدقة حين يملكه ربه سوى ما تخرج الأرض (٩١) .

٥ - ومما يقوي ضرورة تأويل ما ورد عن بعض الصحابة وبعض السلف مما يفيد ظاهره عدم اشتراط الحلول في زكاة المستفاد بالإضافة إلى ما تقدم أنه قد نسب إليهم القول

(٨٨) المنقّى ج٥ ص ٩٥ .

(*) المال الضمائر (بكسر الصاد) : هو المال الغائب الذي لا يرجى عوده .

(٨٩) المنقّى ج٢ ص ١١٣ ، ونصّ : حصل .

(٩٠) الأموال ص ٥٦٤ . (٩١) الأموال ص ٥٦٦ .

باشتراط الحلول فيه ، من ذلك ما أخرجه أبو عبيد عن سفيان عن خصيف عن أبي عبيدة عن عبد الله بن مسعود أنه قال (من استفاد مالا فلا زكاة فيه حتى يحول عليه الحول) ، ثم قال أبو عبيد (وكذلك حديث يروى عن طارق ابن شهاب) (٩٢) . ومثل ذلك أورد أبو عبيد عن عمر بن عبدالعزيز فقالوا : قرئ علينا كتاب امير المؤمنين (أن لاتأخذوا من أرباح التجار شيئا حتى يحول عليها الحلول) ، وروى حديثاً آخر بالمعنى نفسه ، فقال : حدثنا معاذ عن ابن عون قال : أتيت المسجد ، وقد قرئ الكتاب فقال صاحب لي (لو شهدت كتاب عمر بن عبدالعزيز في أرباح التجار أن لايعرض لها حتى يحول عليها الحلول) وعقب أبو عبيد على ذلك بقوله (أفلمست ترى أن عمر استأنف بالربح حولا ، ولم يضمه إلى أصل المال ثم يزكيه معاً ؟ فإذا كان لا يرى أن يضم ثماء المال إليه وهو منه فالفائدة يعني المال المستفاد - من ذلك أبعده (٩٣) .

وذكر الخطابي ما يفيد أن أصل مذهب ابن عباس مثل مذهب أبي حنيفة فيما يستفاد من المال ، فقال (وقال أحمد : ما استفاده الإنسان من صلة وميراث استأنف به الحول ، وما كان من ثماء ما له فإنه يزكيه مع الأصل ، وقال أبو حنيفة : تضم الفوائد إلى الأصول ويزكيان معاً ، وإليه ذهب ابن عباس وهو قول الحسن البصري والزهري) (٩٤) .

٦ - فإذا أضفت إلى ماتقدم إجماع فقهاء الأمصار في كل العصور على اشتراط الحول في زكاة النقد وعروض التجارة والمواشي ، وانتشار عمل الناس بذلك من عهد الخلفاء الراشدين دون إنكار من عالم عليهم ، أدركت وجه الوصف بالشذوذ الذي أطلقه بعض العلماء على القول بعدم اشتراط الحول في زكاة المال المستفاد ، حتى قال أبو عبيد عنه (إنه خارج من قول الأمة) ، وذلك بعد أن أول قول ابن عباس ، وشهد له بالفقه ، وبرأه من إرادة نفي الاشتراط في زكاة الذهب والفضة (٩٥) . وقال عنه ابن عبد البر (والخلاف في ذلك شذوذ لم يعرج عليه أحد من العلماء ولا قال به أحد من أهل الفتوى) (٩٦) . وأدركت أيضاً وجه ترجيح مذهب الاشتراط .

هذا وقد عرضت هذه المسألة للبحث على المشاركين في مؤتمر الزكاة الأول عام ١٩٨٤ ،

(٩٢) الأموال ص ٥٦٤ .

(٩٤) معالم السنن ج ٢ ص ٣١ .

(٩٥) الأموال ص ٥٦٦ .

(٩٦) المغنى والشرح الكبير ج ٢ ص ٤٥٨ ، ٤٩٧ ، وانظر أيضاً الموسوعة الفقهية ج ٢٣ ص ٢٤٣ .

في الكويت ، وأصدروا في شأنها التوصية التالية : (ثالثاً :- زكاة الأجور والرواتب وأرباح المهن الحرة وسائل المكاسب : هذا النوع من الأموال يعتبر ربيعاً للقوة البشرية للإنسان أن يوظفها في عمل نافع ، وذلك كأجور العمال ورواتب الموظفين وحصيلة عمل الطبيب والمهندس ونحوهم ، ومثلها سائر المكاسب من مكافآت وغيرها ، وهي ما لم تنشأ من مستغل معين . وهذا النوع من المكاسب ذهب أغلب الأعضاء إلى أنه ليس فيه زكاة حين قبضه ، ولكن يضمّمه الذي كسبه إلى سائر ما عنده من الأموال الزكوية في النصاب والحول فيزيكه جميعاً عند تمام الحول منذ تمام النصاب . وما جاء من هذه المكاسب أثناء الحول يزكى في آخر الحول ولو لم يتم حول كامل على كل جزء منها . وما جاء منها ولم يكن عند كاسبه قبل ذلك نصاب يبدأ حوله من حين تمام النصاب عنده وتلزمه الزكاة عند تمام الحول من ذلك الوقت ، ونسبة الزكاة في ذلك ربع العشر ٥,٢٪ لكل عام ...) (٩٧) .

خلاصة المطلب

ومحصلة ما تقدّم في هذا المطلب أن جميع ما يأخذه العمال والموظفون من مكافآت ورواتب بعد انتهاء خدمتهم يدخل في ملكهم التام عند انتهاء الخدمة ، مع ملاحظة أن دخوله في الراتب التقاعدي يكون على التدرّج شهراً فشهراً . وأن هذه الأموال يشترط لوجوب الزكاة فيها حولان الحول القمري على ما بلغ النصاب منها بنفسه أو بغيره ، وأن انعقاد حولها أو دخولها في حول غيرها مما هو من جنسها إنما يبدأ من وقت استحقاقها المذكور ، وليس قبل ذلك . ويبقى السؤال بعد هذا عن وقت وجوبها وكيفية احتساب حولها ونصابها .

المطلب الثاني

وقت وجوب الزكاة في المكافآت والراتب التقاعدي

وكيفية احتساب حوها ونصابها

لاشك في أن الأموال التي يستحقها العامل أو الموظف عند انتهاء خدمته هي أموال مستفادة ، وكذلك هي بالنسبة للورثة إذا كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة ، فلا تدخل في ملكهم إلا عندها ، وقد سبق بيان ذلك ، كما سبق أن حولان الحول شرط في وجوب الزكاة في المال المستفاد .

إذا ثبت هذا فإن علاقة المال المستفاد بما يكون عند المستفيد من مال قديم من حيث الضم وعدمه في الحول والنصاب يختلف عند الفقهاء باختلاف أنواعه ، وهي ثلاثة : مستفاد من نماء المال الموجود ، ومستفاد من غير جنس المال الموجود ، ومستفاد من جنس المال الموجود وليس نماء له . ولا حاجة للبحث هنا في النوع الأول ، لأن الأموال التي يستفيدها الموظف عند انتهاء خدمته ليس شيء منها نماءً لمال عنده . وأما النوع الثاني ، وهو أن يكون عند العامل أو الموظف وقت استحقاق المكافآت أموال من غير جنسها كالإبل والمواشي وعروض التجارة ، فهذه لاختلاف بين الفقهاء أنه لا يضمن المستفاد هنا (المكافآت والرواتب التقاعديّة) إلى تلك الأموال المغايرة لها ، وإنما يحسب حوها ونصابها على استقلال عن تلك الأموال المغايرة .

وأما النوع الثالث فهو الذي يغلب وقوعه في مسألتنا ، حيث يكتر أن يستحق العامل مكافآته أو راتبه التقاعدي ، ويكون عنده أموال قديمة من جنس ما استحق ، فماذا يصنع ؟ لاختلاف بين الفقهاء أنه إذا كان المال القديم أقل من النصاب ، ولم يسبق له أن بلغ النصاب في فترة سابقة تقل عن الحول ، فإن المال المستفاد يُضم إلى المال القديم الذي هو من جنسه ، فإن بلغ مجموعهما نصاباً انعقد الحول على هذا المجموع من وقت هذا البلوغ ، ووجبت الزكاة فيه بعد حول قمري ، فإن لم يبلغ مجموعهما نصاباً لم ينعقد الحول حتى يستفيد مالاً جديداً ، ويبلغ الجميع نصاباً .

أما إذا كان عند العامل أو الموظف وقت استحقاق مكافآته أموال من جنسها قد سبق لها أن بلغت النصاب في فترة سابقة تقل عن الحول ، أي انعقد حوها ولم يكتمل ، سواء أكانت تلك الأموال القديمة عند استحقاق المكافآت بالغة النصاب أو أقل ، وسواء كانت

المكافآت نفسها بالغة النصاب أو أقل ، ففي هذه الحالة اتفق الفقهاء على أن المكافآت المستحقة تضم إلى الأموال القديمة في النصاب ، بمعنى أن هذه المكافآت تصبح مع تلك الأموال القديمة وحدة زكوية واحدة من حيث النصاب ، بحيث يجب على العامل أن يبدأ باحتساب حولها استثنافاً أو بناء على حول الأموال القديمة التي سبق انعقاد حولها . وذلك حسب اختلاف الفقهاء الذي نذكره فيما يلي :

وهو أن الفقهاء ، وإن اتفقوا على ضمّ المال المستفاد إلى المال القديم في النصاب اختلفوا في ضمّه إليه في الحول :

فذهب الحنفيّة إلى أنه يجب على المستفيد ، وهو العامل مستحق المكافأة هنا ، أن يضم ما استفاده من المكافآت والرواتب إلى ما عنده مما انعقد حوله ، ولا يستأنف لها حولاً جديداً مستقلاً عن حول الأموال القديمة الذي سبق انعقاده ، سواء أكانت تلك الأموال عند استفادة المكافآت قد احتفظت بالنصاب أم زادت أم نقصت . مادام بعضها باقياً ، ولم تفنّ بالكلية . وهكذا عندهم يُضمّ كل مال مستفاد إلى مال قديم من جنسه سبق انعقاد حوله ، وكان هناك مركبة انطلقت من نقطة بداية هي نقطة بلوغ النصاب ، وحملت معها ذلك المال الذي بلغ النصاب ، وغايتها نهاية الحول ، وكلما وجدت مالا مستفاداً قليلاً أو كثيراً حملته معها ، حتى إذا بلغت غايتها نظرت عند الحنفيّة إلى مجموع ركابها من الأموال ، فإن كان نصاباً أو أكثر وجب إنزال ربع العشر من ركابها زكاة ، وإن كان أقل من ذلك لم تجب الزكاة فيها ، ولا يؤثر عندهم نزول بعض الركاب (الأموال) في الطريق ، وإن أدى نزولهم إلى النقص من النصاب أثناء الطريق مادام عددهم قد وُجد بالغاً النصاب عند الغاية وهي نهاية الحول ، لأن الشرط عندهم بلوغ النصاب عند طرفي الحول ، إلا أن يذهب المال كله أثناء الحول ، فينقطع ولا يعقد إلا عند بلوغ النصاب من جديد .

وأما جمهور الفقهاء ، فإن المستفاد من المال كالمكافآت ورواتب التعاقد ، لا يضم إلى الأموال القديمة التي سبق انعقاد حولها ، في الحول ، وإن وجب عندهم ضمّها في النصاب كما تقدّم . وإنما يعقد حول كل مال مستفاد عند بلوغه النصاب بنفسه أو بغيره ، فعندهم إذا انطلقت مركبة الزكاة من نقطة بداية هي بلوغ النصاب في المال ، فإن غايتها تتحدّد بتحدد الأموال المستفادة أثناء سيرها في الطريق ، وإن كان كل راكب تحمله من الطريق أقل من النصاب ، مادام عدد الركاب فيها لم ينقص عن النصاب ، فإن المستفاد يجب أن يصعد إليها ، فإن نقص العدد عن النصاب انقطع حول المركبة وتوقفت ، فإن استفيد

راكب جديد وكان نصاباً أو يكمل مع ماتبقى في المركبة نصاباً ، انطلقت من بداية حول جديد لحمولتها الجديدة ، وإلا بأن كانت المجموعة الحاصلة من الراكب الجديد والركاب القدامى لاتكمل نصاباً لم تنطلق المركبة من جديد حتى تجد الحد الأدنى من حمولتها ، وهو النصاب .

فإذا سارت المركبة بحمولتها من المال الأول والأموال المستفادة في الطريق فإن نقاط تحصيل الزكاة تتوالى عند بلوغ كل مال حوله ، محسوباً من وقت صعوده إلى المركبة ، فيحصل من المال الأول ربع عشره عند بلوغه حوله محسوباً من نقطة البداية ، ثم يليه المال المستفاد الذي ركب ثانياً عند بلوغ حوله ، محسوباً من وقت صعوده إلى المركبة ، إلا إذا نقصت الحمولة المتبقية بعد تحصيل الزكاة عن النصاب في أية مرحلة ، فلا تحصل زكاة ، بل تتوقف المركبة حتى يستفاد راكب جديد يكمل مع القديم نصاباً ... وهكذا .

وقد استدلل جمهور الفقهاء بالأحاديث والآثار القولية التي نصت على اشتراط الحول لوجوب الزكاة في الأموال ، مثل حديث عائشة عن النبي صلى الله عليه وسلم (لازكاة في حال حتى يحول عليه الحول) ، وماصح عن ابن عمر رضي الله عنهما أنه قال (من استفاد حالاً فلا زكاة فيه حتى يحول عليه الحول) ، فإنها قد خصت كل مال بحول كامل يحول عليه ، ومادام المال المستفاد قد مُلِكَ بسبب مختلف عن سبب ملك المال القديم ، فإنه لا يتبعه في الحول . وإنما تبعه في النصاب ، لأن كليهما قد دخل في ذمة واحدة ، فصار صاحبها بها غنياً ، والنصاب يتبع الغنى ، بخلاف الحول فإنه لا يوجد أي معنى مؤثر يقتضي القول بتبعية المستفاد فيه للمال القديم .

وأما الحنفية فقد استدلوا بأن النبي صلى الله عليه وسلم أوجب في خمس وعشرين إلى خمس وثلاثين من الإبل بنت مخاض ، فإذا زادت واحدة ففيها بنت لبون من غير فصل بين الزيادة في أول الحول أو في أثنائه . كما استدلوا بأن المستفاد إذا كان من جنس المال القديم كان تبعاً له ، لأنه زيادة عليه ، إذا الأصل يزداد به ويتكسر ، والزيادة تبع للمزيد عليه ، والتبع لا يفرد بالشرط ، وهو هنا الحول ، كما لا يفرد بالسبب وهو بلوغ النصاب ، لتلا يتقلب التبع أصلاً (٩٨) .

(٩٨) انظر في زكاة المال المستفاد : بدائع الصنائع ج٢ ص١٤ ، الاختيار ج١ ص١٠٢ ، بداية المجتهد ج١ ص٢٨٠ ، ٢٨١ ، المهذب ج١ ص١٤٣ ، المعنى والشرح الكبير ج٢ ص٤٩٨ ، ٤٩٩ ، الدين الخالص ج٨ ص١٥٥ ، ١٥٦ ، الموسوعة الفقهية ج٢٣ ص٢٤٣ ، ٢٤٤ .

الرأي الراجح :-

لاشك في أن ظواهر النصوص التي اشترطت الحول في وجوب الزكاة تشهد لمذهب الجمهور في أن الأصل هو اختصاص كل مال اشترط في زكاته حولان بحول كامل ، فلا تجب الزكاة فيه حتى يحول عليه الحول ، وهذا أمر لا نظن أن الحنفية يجادلون فيه ، وليس فيه خلاف ، ولكن حقيقة الخلاف تمكن في تبعية المال المستفاد للمال القديم إذا كان من جنسه وغير متولد منه حقيقة أو حكماً ، فالحنفية يجعلونه تبعاً له ، كالتولد ، والجمهور يجعلونه مستقلاً كالمستفاد من غير الجنس .

وأغلب الظن عندي أنه ليس بتبع ، لأن التبعية في نظري هي تبعية المصدر ، أي سبب انتقال الملك للمالك ، كما في حالة التولد الحقيقي مثل الناتج ، والحكمي مثل الربح ، ولا تكتسب التبعية بكون المال الطارئ زيادة على المال القديم أو تكثيراً له ، لأن هذا المعنى ثمرة لاتحاد المالك ، وليست ثمرة لاتحاد جنس المال ، إذ أن كل مال يدخل على مالك ، ويوجد قبله مال آخر فإنه يزيد ويكثره ، وإن لم يكن من جنسه ، لأن مالية التمولات واحدة ، وكلام الحنفية في توجيههم لمذهبهم ينطبق على المال المستفاد من غير الجنس أيضاً ، لأنه يكثر ما سبقه من مال عند المالك ، باعتبار مالتيه ، وهذا أمر محسوس ومشهور في العرف ، حتى إن الناس ليقولون زاد مال فلان إذا استفاد مالاً مهما كان جنسه موافقاً لما عنده أو مخالفاً . ولكن الحنفية ينفون التبعية عن المستفاد من غير الجنس ، فلزمهم أن ينفوها عن كل مستفاد غير متولد ، لعدم الفرق المؤثر . وهكذا يظهر أن الأصل في اشتراط الحول في زكاة المستفاد المجانس هو ماذهب إليه الجمهور .

ولكن ما تقدم ليس سبباً كافياً لتزجيج مذهب الجمهور على الاطلاق وفي جميع الحالات ، للمحظ آخر ، وهو أن تطبيق الأحكام الشرعية كلها ، وحتى العبادات منها ، مقيد بعدم الحرج ، فإذا أدى تطبيقها إلى إحراج المكلف ومشقته وجب التخفيف عليه ، وشواهد ذلك من النصوص كثيرة . ولاشك في أن تطبيق مذهب الجمهور وإلزام الناس به في جميع الحالات يوقع في حرج شديد ، ذكره بعض العلماء في معرض الرد على الجمهور ، ووجهه أن مذهبهم يفضي إلى اختلاف أوقات وجوب الزكاة ، وإلى وجوب القدر اليسير الذي لا يتمكن من إخراجه ويتكرر ذلك في كل حول ، وغير ذلك مما يوقع المكلف في حرج

شديد من حيث ضبط حساباته وما يجب عليه وأوقات أداء الزكوات (٩٩).

وبناء على ماتقدم من نظر فإن الراجح في كيفية احتساب الحول في المال المستفاد هو مذهب الجمهور حيث لا يكون على المكلف حرج ، بأن يكون المستفاد متميزاً في وقت استفادته وقدره وعدم تكرره ، بحيث يسهل رصدته وتذكره وحسابه ، ويكون مذهب الحنفية راجحاً حيث يكثر المستفاد المتجانس ، وتتداخل أوقات استفادته ، ويصعب تمييز أقداره وأوقاته .

وعلى أية حال فإن التزام مذهب الحنفية في احتساب حول المستفاد جائز عند الشافعية والحنابلة ، لأن غاية ما فيه هو تعجيل الزكاة بالنسبة للعمال المستفاد بعد بلوغ النصاب وقبل نهاية الحول ، وتعجيل الزكاة جائز عند جمهور الفقهاء سوى مالك إذا كان بعد ملك النصاب (١٠٠) . ولكنه عند المالكية لا يجوز ، لأنه فعل للواجب قبل وقت وجوبه (١٠١) .

لما تقدم أرى أن العامل أو الموظف له أن يتخير في كيفية احتساب حول ما يستحقه من مكافآت ورواتب تقاعدية من إحدى الطريقتين ، بحسب أوضاعه المالية وتعقيداتها ، وتخييره في نظري أولى من إلزامه بواحدة منهما ، لأن طريقة الحنفية ليست أيسر من وجه ، فإنها وإن كانت أيسر من حيث التنفيذ إلا أنها أشد قليلاً من طريقة الجمهور ، من حيث كونها تؤول إلى إيجاب الزكاة على أموال لم يكتمل حولها في حقيقة الأمر . وقد تكون طريقة الجمهور أكثر مناسبة لزكاة المكافآت التي تستحق دفعة واحدة ، فإن أقدارها تزيد على النصاب غالباً ، وأوقاتها متميزة لاتقع في العمر إلا مرة أو مرات معدودة . وقد تكون طريقة الحنفية أكثر مناسبة لزكاة الراتب التقاعدي ، لتكرره في كل شهر .

(٩٩) الاختيار ج١ ص ١٠٢ ، المعنى والشرح الكبير ج٢ ص ٤٩٨ ، اللين الخالص ج٨ ص ١٥٥ .

(١٠٠) الاختيار ج١ ص ١٠٣ ، بداية المجتهد ج١ ص ٢٨٣ ، المهذب ج١ ص ١٦٦ ، المعنى ج٢ ص ٤٩٩ ، اللين

الخالص ج٨ ص ١٥٦ .

(١٠١) بداية المجتهد ج١ ص ٢٨٣ .

المطلب الثالث

نخص هذا المطلب للكلام في مسألتين تتعلقان بزكاة المكافآت والراتب التقاعدي ، هما : زكاتها بالنسبة للشركات والمؤسسات قبل دفعها لمستحقيها . وزكاة المبالغ المعجلة أو المقرضة من الرواتب التقاعدية .

فأما المسألة الأولى فتصويرها أن الدولة أو المؤسسات العامة أو الخاصة أو الشركات صارت تلتزم بموجب القوانين والأنظمة الداخلية لها بمكافآت مالية لموظفيها وعمالها ، تدفعها لهم عند استحقاقها بعد انتهاء خدماتهم ، فهل يجوز لها أن تجنّب مقادير هذه الأموال التي ستدفعها في المستقبل عن الزكاة ، فتخرجها من أوعية زكواتها قبل حلول مواعيد استحقاق تلك الأموال للعمال والموظفين ، أم أنه لايجوز لها ذلك ؟

ولاشك في أن الجواب يختلف بين أن تكون الجهة الملتزمة بدفع المكافآت والرواتب جهة عامة ، وبين أن تكون فرداً أو شركة خاصة :

فأما الجهات العامة ، فإن أموالها توصف بأنها أموال عامة ، ولا تجب فيها الزكاة ، لأن شرط وجوب الزكاة كون المال مملوكاً لملك معين (١٠٢) . وأموال هذه الجهات لا يملكها شخص معين ولا أشخاص معينون ، فلا تجب الزكاة في أموالها ، ولا يرد السؤال السابق عليها . ويدخل في هذه الجهات الدولة وما ينبتق عنها من فروع ومؤسسات ومنشآت ، وكذلك الأوقاف والنقابات والجمعيات العامة ويدخل فيها مؤسسة التأمينات الاجتماعية والجامعات والمستشفيات الحكومية وبيوت الزكاة وغير ذلك (١٠٣) .

وأما الأفراد والشركات الخاصة بجميع أنواعها فهي التي يرد عليها السؤال السابق والجواب عليه يقوم على أساس تحديد الوقت الذي تخرج فيه تلك الأموال من ملكية رب العمل سواء أكان فرداً أم أفراداً أم شركة خاصة ، وبناء على ما ترجح لدينا في البحث فإن تلك الأموال لا تخرج من ملكية رب العمل ولا تدخل في ملك العامل إلا عند انتهاء الخدمة ، وقبل ذلك تبقى على ملكية رب العمل فرداً كان أو شركة . ومقتضى هذا الرأي أن هذه الأموال لا تكون ديوناً على أرباب العمل ، ولا يجوز تجنيبها عن الزكاة ، وهو ما غيّل إليه ، وينطبق هذا على مكافأة نهاية الخدمة ومكافأة الادخار . وأما مكافأة التقاعد والراتب

(١٠٢) الموسوعة الفقهية ج٣ ص٢٣٦ ، فقه الزكاة ج١ ص١٣١، ١٣٢ .

(١٠٣) المدخل إلى نظرية الالتزام ص٢٥٦ وما بعدها ص٢٧٣، ٢٧٤ .

التقاعدى فالغالب عدم تعامل الشركات الخاصة والأفراد بها ، وإنما تختص بالدولة والمؤسسات العامة ، ومع ذلك فإن التزمت بها الشركات الخاصة فإن مذكرناه بشأنها ينطبق عليها أيضاً هنا . ولكن لا بد من الإشارة هنا إلى أن الأقساط التي تستحق على أرباب العمل من أفراد وشركات مؤسسة التأمينات الاجتماعية يمكن إخراجها من وعاء الزكاة عند استحقاقها في المواعيد المحددة في القوانين والأنظمة ولا يجوز ذلك سلفاً قبل حلول تلك المواعيد .

وأما المسألة الثانية فتصويرها أن بعض الأنظمة تجيز للعامل أو الموظف أن يستبدل بجزء من مرتبه أو معاشه التقاعدي مبلغاً إجمالياً يحصل عليه لمواجهة ما قد يطرأ له من ظروف ، ويُسترد هذا المبلغ عن طريق أقساط تقتطع من أجر العامل أو راتب الموظف إذا كان الاستبدال قد وقع قبل الخروج من الخدمة أو من راتبه التقاعدي إذا كان بعد انتهاء الخدمة (١٠٤) .

وأغلب ظني أن هذا الترتيب هو في حقيقته قرص تعطيه المؤسسة العامة للموظف بضمان ماسيكون له من أجور ورواتب عادية أو تقاعدية في المستقبل ، وأن تسميته استبدالاً فيه تساهل ، إذ الاستبدال يقتضي أن يكون المعاش ديناً للموظف على الدولة ومملوكاً له ملك الدائن لدينه ، وهذا أمر مستبعد كما تقدم في بيان طبيعة الراتب التقاعدي ، ويشير إلى هذا استرداد المبالغ المستبدلة على النحو المذكور .

وإذا كان الأمر كذلك فإن الموظف الذي يحصل على مبلغ مالي عن طريق الاستبدال يملكه ويكون مديناً بقدره للدولة أو لمؤسسة التأمينات الاجتماعية ، ويجرى فيه خلاف الفقهاء في زكاة مال المدين ، فعند جمهورهم يفرغ وعاء الزكاة من جميع الديون المستحقة للعباد ، فإن تبقى نصاب زكى ماتبقى ، وإلا لم تجب عليه زكاة . وعند الشافعية في الأصح لا يفرغ وعاء الزكاة من الديون ، وإنما يزكى المدين جميع ماله . والأرجح قول الجمهور ، قال ابن رشد (والأشبه بغرض الشرع إسقاط الزكاة عن المديان لقوله عليه الصلاة والسلام " تؤخذ من أغنيائهم وترد على فقرائهم " والمدين ليس بغني) (١٠٥) .

(١٠٤) انظر أحكام استبدال المعاشات في : قضاء العمال ص ٨٣١ - ٨٣٣ ، المرجع في شرح قوانين المعاشات ص ٣٠٣ .

(١٠٥) بداية المجتهد ج ١ ص ٢٥٣ .

وبناء عليه فإن الموظف الذي يأخذ مبلغاً من المال على سبيل الاستبدال لا يجب عليه
زكاة في قدر هذا المبلغ ، لأنه دين عليه ، فإذا حصل على راتبه التقاعدي زكاه على النحو
الذي ذكرنا في البحث ، ولكن يجب عليه ملاحظة أن مقدار الدين الذي عليه يتدرج في
النقصان باقتطاع الأقساط من أجره أو راتبه ، فينقص بذلك قدر ما يجوز له تجنيبه عن
الزكاة .

نتائج البحث

أولاً : جميع أنواع الاستحقاقات المألية التي جعلت للعامل أو الموظف عند انتهاء خدمته بموجب القوانين والأنظمة تدخل في ملكيته عند نهاية الخدمة لا قبل ذلك . ويدخل الراتب التقاعدي في ملكيته عند نهاية كل شهر بعد نهاية الخدمة .

ثانياً : لا تجب زكاة على تلك الاستحقاقات كلها قبل نهاية الخدمة ، ولا على الراتب التقاعدي قبل موعد استحقاقه في آخر كل شهر بعد نهاية الخدمة .

ثالثاً : تجب الزكاة على المكافآت التي تُستحقّ دفعةً واحدة إذا بلغت النصاب بنفسها أو بضمّها إلى مال قديم عند الموظف بعد حولان حول قمرى عليها يبدأ حسابه من وقت دخولها في ملكيته . ويُضمُّ الراتب التقاعدي إلى نصاب سابق ، وتجب زكاته عند حولان الحول على ذلك النصاب . فإن لم يسبق نصاب وبلغ الراتب نصاباً بنفسه أو بضمّه إلى مال قديم لم يبلغ نصاباً وجبت زكاته بعد مرور حول على استحقاقه .

رابعاً : لا تجب زكاة على أموال الجهات العامة ، وتجب على أموال أرباب العمل من الجهات الخاصة . ولاتفرغ من أوعية زكاتهم مقادير المكافآت التي تُستحقّ عند نهاية الخدمة قبل حلول مواعيد دفعها لمستحقيها .

خامساً : المبالغ التي يأخذها الموظفون على سبيل الاستبدال من رواتبهم التقاعدية قبل نهاية خدمتهم أو بعدها قبل استحقاق تلك الرواتب تعتبر ديوناً عليهم ، وتفرغ من أوعية زكواتهم .

المراجع

- ١ - أبحاث وأعمال مؤتمر الزكاة الأول المنعقد في الفترة ٣٠ ابريل ١٩٨٤م-٢مايو ١٩٨٤ - بيت الزكاة - دولة الكويت - مطابع القبس التجارية - الكويت .
- ٢ - الإجارة الواردة على عمل الإنسان - الدكتور شرف بن علي الشريف - دار الشروق - الطبعة الأولى ١٩٨٠م - المملكة العربية السعودية .
- ٣ - أحكام التأمين في القانون والقضاء - د . أحمد شرف الدين - نشر جامعة الكويت ١٩٨٣م .
- ٤ - الاختيار لتعليل المختار - عبد الله بن محمود بن مودود الموصللي الحنفي - دار المعرفة - بيروت ١٩٧٥م
- ٥ - الأشباه والنظائر - ابن نجيم (الشيخ زين العابدين بن ابراهيم) - دار الكتب العلمية - بيروت - ١٩٨٥م .
- ٦ - الأشباه والنظائر - السيوطي (جلال الدين عبدالرحمن السيوطي) - دار الكتب العلمية - بيروت - ١٩٨٣م .
- ٧ - أصول قانون العمل - د . حسن كيرة - منشأة المعارف ١٩٧٩م .
- ٨ - الأموال - أبو عبيد القاسم بن سلام - نشر مكتبة الكليات الأزهرية ١٩٦٩م - مصر .
- ٩ - بدائع الصنائع - الكاساني - دار الكتاب العربي - بيروت - ١٩٨٢م .
- ١٠ - بداية المجتهد - ابن رشد الحفيد - نشر مكتبة الكليات الأزهرية - مصر ١٩٦٩م .
- ١١ - تحفة المحتاج - شهاب الدين أحمد بن حجر الهيتمي - طبع دار صادر - بيروت .
- ١٢ - التشريعات الاجتماعية "قانون العمل" - د . محمد فاروق الباشا - المطبعة الجديدة - دمشق ١٩٨١م .
- ١٣ - التخليص الحبير - ابن حجر - شركة الطباعة .
- ١٤ - حاشية الباجوري - الشيخ ابراهيم الباجوري - دار إحياء الكتب العربية - مصر .
- ١٥ - حاشية الشرواني على تحفة المحتاج - عبد الحميد الشرواني - مطبوع على هامش تحفة المحتاج .
- ١٦ - الخراج - القاضي أبو يوسف يعقوب بن ابراهيم - المطبعة السلفية - القاهرة - ١٣٥٢هـ .

- ١٧- الدين الخالص - محمود محمد خطاب السبكي - مطبعة السعادة - مصر - ط ٣ - ١٩٦٤ م.
- ١٨- روضة الطالبين - النووي - المكتب الإسلامي - بيروت - ط ٢ - ١٩٨٥ م.
- ١٩- زاد المعاد في هدي خير العباد - ابن قيم الجوزية - مطبعة السنة المحمدية - القاهرة .
- ٢٠- شرح قانون العمل الأردني - د . هشام رفعت هاشم - ط ٢ - عمان - ١٩٩٠ م .
- ٢١- شرح نظام المعاشات والادخار - محمد عبدالمجيد مرعي - نشر عالم الكتب - القاهرة - ١٩٧٠ م .
- ٢٢- صحيح الجامع الصغير وزيادته - محمد ناصر الدين الألباني - دمشق - المكتب الإسلامي - ط ٣ - ١٩٨٨ م .
- ٢٣- الضمان الاجتماعي - علي عيسى - عمان - ١٩٨٩ م .
- ٢٤- عارضة الأحوذى بشرح صحيح الترمذي - ابن العربي المالكي - مكتبة المعارف - بيروت .
- ٢٥- عقد العمل في الدول العربية - د . هشام رفعت هاشم - الدار القومية - القاهرة .
- ٢٦- الفتاوى الهندية - الشيخ نظام وجماعة من علماء الهند - دار إحياء التراث العربي - ط ٤ - بيروت .
- ٢٧- غياث الأمم في التياث الظلم - إمام الحرمين أبو المعالي عبد الملك الجويني - ط ٢ - ١٤٠١ هـ .
- ٢٨- الفتح الرباني - أحمد عبدالرحمن البنا - دار إحياء التراث العربي - ط ١ - بيروت .
- ٢٩- فتح الباري - ابن حجر العسقلاني - المطبعة البهية المصرية - مصر ١٣٤٨ هـ .
- ٣٠- فتح العلي المالك - الشيخ محمد أحمد عيش - مصطفى البابي الحلبي - مصر - ١٩٥٨ م .
- ٣١- فتح القدير - الكمال بن الهمام .
- ٣٢- الفعل الضار والضمان فيه - الشيخ مصطفى الزرقا - دار القلم - دمشق - ١٩٨٨ م .
- ٣٣- فقه الزكاة - د . يوسف القرضاوي - مؤسسة الرسالة - بيروت - ١٩٩٣ م .
- ٣٤- فيض الإله المالك - عمر بركات الشامي البقاعي - مطبعة الاستقامة - القاهرة - ١٩٥٥ م .
- ٣٥- قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي .

- ٣٦- قانون الضمان الاجتماعي الأردني .
- ٣٧- شرح قانون العمل - محمد ليب شنب - دار النهضة العربية .
- ٣٨- قانون العمل الليبي - د . محمد عبد الخالق عمر - المكتب المصري الحديث - ط ١ - ١٩٧٠ م .
- ٣٩- قانون العمل والتأمينات - أنور عبدا لله - نشر مكتبة عين شمس - القاهرة .
- ٤٠- القوانين الفقهية - محمد بن جزري الكلبي - دار الكتاب العربي - بيروت - ١٩٨٩ م .
- ٤١- قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية - أنور العمروسي - منشأة المعارف - الاسكندرية - ط ١ - ١٩٦٤ م .
- ٤٢- قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة - د . أحمد شوقي عبدالرحمن - ١٩٧٨ م .
- ٤٣- كفاية الأخيار - نقي الدين أبو بكر محمد الحسيني الحصني - دار إحياء الكتب العربية - مصر .
- ٤٤- المبسوط - السرخسي - دار المعرفة - بيروت - ١٩٨٦ م .
- ٤٥- مجمع الزوائد - نور الدين علي بن أبي بكر الهيثمي - دار الكتاب العربي - بيروت - ط ٢ - ١٩٨٢ م .
- ٤٦- المدخل إلى نظرية الالتزام العامة في الفقه الإسلامي (الجزء الثالث من الفقه الاسلامي في ثوبه الجديد) - الشيخ مصطفى الزرقا - دار الفكر - ط ٦ .
- ٤٧- المرجع في شرح قوانين التأمين والمعاشات والادخار - مختار سلامة ومحمد مختار ثابت ومحمد محمود عبد الحميد - نشر دار الفكر العربي - طبع دار الثقافة العربية - مصر .
- ٤٨- المصباح المنير - الفيومي - المكتبة العلمية - بيروت .
- ٤٩- معالم السنن - أبو سليمان حمد بن محمد الخطابي البستي - المكتبة العلمية - بيروت - ط ٢ - ١٩٨١ م .
- ٥٠- المغني والشرح الكبير - موفق الدين أبو محمد عبدا لله بن أحمد بن قدامة وشمس الدين أبو الفرج عبد الرحمن بن قدامة المقدسي - دار الكتاب العربي - بيروت - ١٩٨٣ م .
- ٥١- مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - محمد عبدا لله الظاهر - عمان ط ١ - ١٩٩٣ م .

- ٥٢- الموافقات - أبو اسحق الشاطبي - دار المعرفة - بيروت .
- ٥٣- الموسوعة الفقهية - وزارة الأوقاف - الكويت .
- ٥٤- موسوعة فقه عمر بن الخطاب - د . محمد رواس قلعه جي - مكتبة الفلاح - الكويت ط ١ - ١٩٨١ م .
- ٥٥- المنتقى شرح موطأ الإمام مالك - القاضي أبو الوليد الباجي - مطبعة السعادة - مصر ١٣٣١ هـ .
- ٥٦- المنشور في القواعد - الزركشي - نشر وزارة الإوقاف - الكويت - طباعة مؤسسة الخليج - الكويت - ١٩٨٢ م .
- ٥٧- المهذب - الشيرازي - عيسى البابي الحلبي - مصر .
- ٥٨- نصب الراية لأحاديث الهداية - الزيلعي - دار المأمون - مصر - ١٣٥٧ هـ .
- ٥٩- نظام التأمينات الاجتماعية في مصر .
- ٦٠- النظام المعدل للمكافآت والادخار والتعويض في الجامعة الأردنية - عمان - الأردن .
- ٦١- نيل الأوطار - الشوكاني - نشر رئاسة ادارة البحوث العلمية - السعودية - دار الفكر بيروت ١٩٨٢ م .
- ٦٢- الهداية - المرغيناني - مصطفى البابي الحلبي ١٩٣٧ م .
- ٦٣- الوجيز في التشريعات الاجتماعية في المجتمع السعودي - د . حسن علي خفاجي - ط ١ ١٩٨٢ م .