

زكاة أموال التأمينات الاجتماعية والمعاشات

مقدمة :

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد ، فإن هذا الموضوع سبق بحثه في الندوة الخامسة من ندوات الزكاة التي تقيمها الهيئة الشرعية العالمية للزكاة . وليس من غرضي في هذا البحث أن أكرر ما قاله السابقون ، وإنما سأناقش أقوالهم ، للوصول إلى الحكم المطلوب ، وفق منهج سليم . وسأربط الموضوع ، لأول مرة ، بزكاة الرواتب والأجور .

تعريفات :

١- نظام التأمينات الاجتماعية : نظام يقوم على أن يدفع العامل ورب العمل اشتراكاً شهرياً ، في مقابل حصول العامل على مبلغ نقدي ، يصرف له أو لورثته ، عند نهاية خدمته .

٢- نظام المعاشات : نظام يقوم على أن يدفع الموظف والجهة التي يعمل فيها اشتراكاً شهرياً ، في مقابل حصول الموظف على راتب (معاش) تقاعدي شهري ، يصرف له أو لورثته ، بعد نهاية الخدمة^(١) . ويتأثر مبلغ الراتب التقاعدي بمقدار راتب الموظف ، ومدة خدمته ، وسبب انتهائها .

(١) بسبب الشيخوخة أو العجز أو المرض أو إصابات العمل أو أمراض المهنة أو الوفاة .

المشكلة المطروحة : هل على العامل أو الموظف زكاة هذه التأمينات والمعاشات ؟ وما الحكم الزكوي أيضاً بالنسبة للمنشأة التي يعمل فيها هذا العامل أو الموظف ؟ وكذلك بالنسبة لمؤسسة التأمينات والمعاشات ؟

البحوث السابقة :

١- يوسف القرضاوي :

يقول في كتابه « فقه الزكاة » ، تحت عنوان : « مكافآت الموظفين ومدخراتهم » : « مما يكثر السؤال عنه في هذا المقام ما يكون للموظفين من مبالغ نقدية ، لدى الحكومات أو المؤسسات التي يعملون فيها ، باعتبار هذه المبالغ مكافآت مستحقة لهم ، أو مدخرات مرصودة لحسابهم ، هل في هذه المبالغ زكاة أم لا ؟

والجواب عن هذا السؤال إنما يتحدد بناءً على تكييف طبيعة هذه الأموال المذكورة من مكافآت ونحوها : هل تعدّ ملكاً تاماً لهؤلاء الموظفين أم لا ؟ أعني : هل يستطيع هؤلاء الموظفون صرفها متى شاءوا ، وفقاً للأنظمة المتبعة ؟ أم لا يستطيعون ؟ وهل هي حق لهم أم منحة من الدولة أو المؤسسة ؟

فإن كانت منحة وهبة ، فإنها لا يتم ملكها إلا بالقبض . وإن كانت حقاً للموظف لا تملك الدولة أو المؤسسة أن تلغيه ، ويستطيع أن يصرفها إذا أراد ، فالذي أرجحه أن ملكه في هذه الحال ملك تام ، وهي كالدين المرجو ، الذي قال فيه أبو عبيد : « إنه بمنزلة المال الذي في يده »^(١) . فحينئذ تجب فيها الزكاة في كل حال ، إذا بلغت نصاباً ، وتوافرت الشروط الأخرى من السلامة من الدين ونحوه » .

(١) الأموال لأبي عبيد ، ص ٥٣١ .

وذكر في الهامش أنه : « على مذهب مالك في الديون : لا زكاة فيها إلا إذا قبضها ، فيزكيها لعام واحد ، وإن بقيت على ملكه أعوامًا »^(١) .

يبدو من كلام القرضاوي أنه ترك التكييف الفقهي والقانوني لغيره ، ولم يشأ التحقيق في ذلك ، والرجوع إلى المراجع القانونية ومناقشتها . ولهذا لم يحسم الجواب ، بل تركه على شكل فرضين : الفرض الأول : إذا كانت هذه المكافآت هبة أو منحة ، فلا زكاة عليها حتى تقبض ، والفرض الثاني : إذا كانت هذه المكافآت مملوكة ملكًا تامًا ففيها الزكاة . وذكر هنا رأيين أيضًا : الأول : تزكى في كل حول ، كالنقود ؛ والثاني : تزكى لحول واحد عند قبضها ، كالديون على مذهب مالك . وتجدر الإشارة هنا إلى أن القرضاوي يرى فرض الزكاة على الرواتب والأجور حين استفادتها^(٢) . ولعله لهذا السبب ذكر مذهب مالك . وربما لم يتوسع القرضاوي في مسألة التأمينات والمعاشات التقاعدية ، لأنه بحثها في كتابه « فقه الزكاة » ، ولم يفرد لها بالبحث .

٢- محمد نعيم ياسين :

في بحثه المقدم للندوة الخامسة ، عرّف ياسين مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي . وبين التكييف القانوني لهما عند أهل القانون : هل هي تكملة للأجر ، أم تعويض عن الضرر ، أم نوع من التأمين ، أم حق من نوع خاص ؟ ورجح التكييف الأخير . والحقيقة أنه قد يكون لها شبه بكل منها من ناحية ، وقد يكون بعض أنواعها أقرب إلى هذا التكييف أو ذاك ، بحسب طبيعة النوع .

وخلص إلى أن المؤسسة الملتزمة بدفع المكافأة أو الراتب ، إذا كانت

(١) فقه الزكاة ١/ ١٥٠ ، مبحث شرط الملك التام .

(٢) فقه الزكاة ١/ ٥٠٣ .

مؤسسة عامة ، فلا زكاة عليها ، لأنه لا زكاة على المال العام ، وهذا فيه نظر ، ولا سيما أن السودان يفرض الزكاة على المال العام المعدّ للاستثمار^(١) . وإذا كانت مؤسسة خاصة ، فلا زكاة على العامل أو الموظف إلا بعد قبضها ، واستئناف حول بها ، لعدم تحقق الملك التام قبل ذلك . وهذا يعني في الحقيقة أنه لا زكاة عليها ، إنما هي زكاة نقود . ومع أنني أتفق معه في النتيجة ، إلا أنه سلك طريقاً طويلاً إليها . ولو عولجت المسألة بالقياس على زكاة الديون ، لكان أخصر وأوضح .

كما أنه تعرض لمسألة حولان الحول والخلاف فيه ، وكان يكفي الإحالة على الخلاف المعروف ، دون الخوض فيه من جديد . كما ذكر مسألة المال المستفاد ، هل يضم إلى أصله أم يُستقبل به حول مستقل ؟ كل هذا معروف وعام ، ولا يختص بالمسألة موضع البحث .

٣- عبد الستار أبو غدة :

في بحثه المقدم للندوة الخامسة ، عرّف أبو غدة مكافأة نهاية الخدمة بأنها المبالغ المستحقة لمنسوبي المنشأة ، عند تركهم الخدمة ، نظير الخدمات التي حصلت عليها المنشأة منهم ، خلال فترة الخدمة ، وذلك وفقاً لمتطلبات نظامية ، أو نتيجة التزام طوعي من المنشأة . وهذا التعريف مستمد ، كما ذكر الباحث ، من ملف المواد التدريبية لاختبار زمالة المحاسبة السعودية . وفيه نظر ، لأن المبلغ المستحق ليس في مقابل الخدمات ، بل هو في مقابل الاقتطاعات من العامل ورب العمل ، وما يضاف إليها من عوائد استثمارها .

واختار الباحث التكييف القائل بأن مكافأة نهاية الخدمة التزام ، أو إلزام ، بالتبرع . وهذا غير صحيح ، لأن المكافأة أشبه شيء بالتأمين

(١) المادة ٣٧ من الفصل الثالث من قانون الزكاة السوداني لعام ٢٠٠١ م .

القائم على المعاوضة لا التبرع ، فليس المقام مقام تبرع ، ذلك لأن العلاقة بين العامل ورب العمل علاقة معاوضة .

كذلك رفض الباحث أن يكون الراتب التقاعدي أجراً مؤجلاً ، ونقل تعريف لائحة معايير المحاسبة الأمريكية بأنه وعد من المنشأة بتقديم معاشات لمنسوبيها ، مقابل خدماتهم الماضية والحالية . وهذا كسابقه أيضاً فيه نظر ، من حيث إنه ليس في مقابل الخدمات ، بالإضافة إلى أنه يغلب عليه صفة التعهد (أو العقد) لا الوعد . وإذا كانت هناك مساهمة سنوية من الدولة ، لدعم التأمينات الاجتماعية والمعاشات ، فهذا شأنه شأن التبرعات التي تتلقاها بعض المؤسسات ، وهي أمر تابع ، لا يجعل الغلبة للتبرع ، بل تبقى الغلبة للمعاوضة .

وذهب الباحث إلى عدم زكاة مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي قبل القبض . وعند القبض ، تحب الزكاة لحول واحد ، كالدين غير المرجو ، وأحال إلى دليل الإرشادات إلى محاسبة زكاة الشركات ، وهذا الدليل لا يزال معروضاً على الهيئة الشرعية العالمية للزكاة منذ عدة دورات ، ولم يصدر بعد في صيغته النهائية . وربما يؤخذ على هذا الرأي أن الرواتب والأجور إذا لم تكن تزكى ، والغالب أن هذا هو رأي أبو غدة أيضاً ، فلماذا تزكى الرواتب والمعاشات التقاعدية ؟

ورأى الباحث أن مخصصات مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي ، التي تظهر في جانب الخصوم (المطلوبات) من ميزانية المنشآت الخاصة ، تطرح جميعها من وعاء الزكاة . ولم يناقش بديلاً آخر ، وهو طرح ما هو مستحق منها فقط خلال الحول ، لاسيما وأن رأيه المختار ، بالنسبة للعامل أو الموظف ، هو زكاتها عند قبضها لحول واحد . فلا بد من أن يكون ثمة انسجام في المذاهب المختارة لتشكيل بناء فقهي سليم في منظومة زكاة الديون .

أما إذا كانت المنشأة حكومية ، فقد قال الباحث بأنها : « لا تدخل في الوعاء الزكوي أيضًا ، إن لم يكن للسبب المشار إليه في أموال القطاع الخاص ، وهو حسمها من الموجودات الزكوية ، فذلك لسبب أقوى ، وهو أنه لا تجب الزكاة أصلاً في موجودات ميزانيات المال العام . فما بالك بما هو من المطلوبات في تلك الميزانيات ؟ »

وهناك أكثر من تعليق على هذا الكلام ، الأول أنه لا يقال : لا تدخل في الوعاء الزكوي ، بل يقال : لا تطرح ، لأنها ذمم دائنة ؛ والثاني أن هناك رأياً آخر في المال العام ، وهو أنه يزكى إذا كان معداً للاستثمار ، وهو المطبق في السودان ؛ والثالث أن الكلام غامض ، فهل المقصود أن هذه المخصصات لا تطرح من الوعاء ، أم ماذا ؟

٤- الهيئة الشرعية العالمية للزكاة :

كان رأيها كالتالي :

(١) لا تجب الزكاة على العامل أو الموظف في هذه الاستحقاقات ، طيلة مدة الخدمة ، لعدم تحقق الملك التام الذي يشترط لوجوب الزكاة .

(٢) هذه الاستحقاقات إذا صدر القرار بتحديد لها وتسليمها للموظف أو العامل ، دفعة واحدة أو على فترات دورية ، أصبح ملكه لها تاماً ، ويزكي ما قبضه منها زكاة المال المستفاد ، الذي يزكى بضمه إلى ما عند المزكي من الأموال ، من حيث النصاب والحول .

(٣) أما التكييف الشرعي لأموال مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي ، في ميزانيات الشركات ، قبل صدور قرار صرفها ، هل هي ديون على الشركة أم لا ، وأثر ذلك في زكاة أموال الشركة ، فقد أرجىء البت فيها لمزيد من البحث ، بالتعاون مع هيئة المحاسبة والمراجعة

للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية ، من خلال لجنتها الشرعية^(١) .

وتعليقي هنا أن القارئ بعد قراءة الفقرة (١) يتوقع أن العامل أو الموظف إذا قبض التأمين أو المعاش ، وصار الملك تاماً ، أن يزكي ما قبض . لكن الفقرة (٢) يفهم منها أنه لا يزكي . وأظن أن مذهب الهيئة أن الرواتب لا تزكى ، ومن ثم يجب أن ينسحب هذا الحكم على الرواتب التقاعدية .

تكييف مكافأة نهاية الخدمة :

١- هل مكافأة نهاية الخدمة جزء من الأجر ؟

رفض أهل القانون ، ومعهم محمد نعيم ياسين ، أن تكييف مكافأة نهاية الخدمة على أنها جزء من الأجر ، وزاد ياسين أن هذا يتعارض مع أحكام الإجارة التي تأبى الجهالة وتتطلب العلم . والحقيقة أن أجرة العامل ، أو عائدته يمكن أن يأخذ في الشرع إحدى أربع صيغ : الإجارة ، الجعالة ، الرزق ، المشاركة في الربح . ففي الجعالة من الجهالة والغرر ما لا يوجد في الإجارة . فالعمل مجهول ، والزمن مجهول ، والعامل لا يدري هل يظفر بالنتيجة فيحصل على الأجر أم لا ؟ وكذلك في المشاركة (القراض) فإن المعلوم فيها هو حصة العامل في الربح ، في صورة شائعة (نسبة مئوية) ، ولا يعلم فيها مقدار الحصة ، كما أن المدة مجهولة ، فلا يعرف متى يتحقق الربح ، وإن أمكن الاتفاق على مواعيد محددة ، يتم فيها اقتسامه ؟

ومن الواضح أن مكافأة نهاية الخدمة تعدّ ضرباً من الأجر ، إذا كان

(١) أبحاث وأعمال الندوة الخامسة ، ص ٥٠٤ .

العامل لا يدفع أي حصة من أجره ، للحصول على هذه المكافأة . أما الادعاء بأن هناك حالات يحرم فيها العامل من المكافأة ، ومن ثم لا يمكن اعتبارها أجراً ، فهذا يردّ عليه بأن الأجر نفسه قد يحرم منه صاحبه ، جزئياً أو كلياً ، بسبب عقوبة مالية تفرض عليه .

٢- هل مكافأة نهاية الخدمة هي من باب جريات بيت المال ؟

نقل محمد نعيم ياسين^(١) عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه أنه مرّ بباب قوم ، وعليه سائل يسأل ، شيخ كبير ، ضرير البصر ، فضرب عضده من خلفه ، وقال : من أي أهل الكتاب أنت ؟ فقال : يهودي . قال : فما ألجأك إلى ما أرى ؟ قال : الجزية والحاجة والسن . فأخذ عمر بيده ، وذهب به إلى منزله ، فرضخ له بشيء من المنزل ، ثم أرسل إلى خازن بيت المال ، فقال : انظر هذا وضرباءه ، فوالله ما أنصفناه إن أكلنا شبيبته ، ثم نخذله عند الهرم ﴿إنما الصدقات للفقراء والمساكين﴾ ، والفقراء هم المسلمون ، والمساكين هم أهل الكتاب ، وهذا من أهل الكتاب ، فوضع عنه الجزية وعن ضربائه^(٢) .

كما نقل محمد نعيم ياسين عن عمر بن عبد العزيز أنه كتب إلى عامله على البصرة : انظر مَنْ قبلك من أهل الذمة ، قد كبرت سنّه ، وضعفت قوته ، وولّت عنه المكاسب ، فأجر عليه من بيت مال المسلمين ما يصلحه . فلو أن رجلاً من المسلمين كان له مملوك ، كبرت سنّه ، وضعفت قوته ، وولّت عنه المكاسب ، كان من الحق عليه أن يقوته ، حتى يفرّق بينهما موت أو عتق^(٣) .

(١) زكاة نهاية الخدمة ، ص ٥١ .

(٢) الخراج لأبي يوسف ، ص ١٢٦ .

(٣) الأموال لأبي عبيد ، ص ٥٧ .

صحيح أن المتقاعد كهذا الذمي ، كبرت سنّه ، وضعفت قوته ، وولّت عنه المكاسب ، إلا أن هذا الذمي إنما يأخذ من الصدقة ، أو من الزكاة ، أو من بيت المال ، عن حاجة ، بينما يأخذ العامل مكافأة نهاية الخدمة عن عمل . وحتى لو لم يكن يدفع أي حصة (اشتراك) ، إلا أنه يمكن النظر إلى أجره على أنه يشمل الأجر والاشتراك معاً ، فكأنما اقتطع الاشتراك من أجره ، وأعطى الأجر الصافي .

٣- هل مكافأة نهاية الخدمة تشبه العطايا والأرزاق ؟

مكافأة نهاية الخدمة هي مثل الراتب التقاعدي ، الذي شبهه محمد نعيم ياسين بالأعطيات والأرزاق^(١) . والحقيقة أنهما مختلفان ، فالراتب التقاعدي ناشئ عن عقد عمل ، وفي مقابل عمل ، بخلاف العطية فإنها في مقابل حاجة ، أو هي هبة بدون مقابل . وقد أثر عن أبي بكر رضي الله عنه أنه سوى بين الناس في العطاء ، فالعطاء غير الراتب ، والراتب لا تسوية فيه . والراتب التقاعدي يدخل في التوزيع بمعناه الاقتصادي ، أما العطية فتدخل في إعادة التوزيع .

والأرزاق قد يراد بها الرواتب المدفوعة من الدولة ، وليس هذا هو مراد الدكتور ياسين ، بدليل أنه عطفها على العطايا .

٤- هل مكافأة نهاية الخدمة تعويض عن الضرر ؟

إذا تقاضى العامل مبلغاً مالياً لقاء تسريحه ، تسريحاً تعسفياً ، فهذا المبلغ يكون من باب التعويض عن الضرر ، لكنني لا أعتقد أنه يسمى مكافأة نهاية خدمة . ومن ثم فإن مكافأة نهاية الخدمة ليست تعويضاً عن

(١) بحثه ، ص ٦٥ .

الضرر ، ولا جبراً للخاطر العامل ، كما قال محمد رأفت عثمان^(١) .

٥- هل مكافأة نهاية الخدمة نوع من التأمين ؟

إذا كان العامل يدفع حصة ، ورب العمل يدفع حصة ، فإن حصة رب العمل تعدّ تكملة لأجر العامل ، ويكون العامل في حكم المستأمن (طالب التأمين) . فما يدفعه العامل ورب العمل هو بمثابة اشتراط أو قسط تأمين ، وما يحصل عليه العامل في نهاية الخدمة هو بمثابة مبلغ تأمين ، يؤدي إليه مرة واحدة ، أو على نجوم (أقساط) مرتبة . وهذا التأمين يعدّ تأميناً تجارياً إذا كان يهدف إلى الربح ، وتعاونياً إذا لم يهدف إليه .

وبهذا نجد أن مكافأة نهاية الخدمة يمكن أن تعدّ تكملة للأجر ، أو نوعاً من التأمين . ولكنها ليست من باب الجرايات ولا العطايا والأرزاق ، ولا تعويضاً عن الضرر ، إلا إذا كان كان الضرر هنا بمعناه التأميني .

زكاة المال عند قبضه قد لا تكون من باب زكاة المال المستفاد :

المال المستفاد ، حسب تعريف القرضاوي ، هو « ما يستفيده المسلم ويملكه ملكاً جديداً ، بأي وسيلة من وسائل التملك المشروع »^(٢) . وجعل الرواتب والأجور من هذا الباب ، ونادى بفرض الزكاة عليها على هذا الأساس . وذهب إلى ما هو أبعد من ذلك ، إذ ضعّف شرط الحول عموماً ، ووَهّن الأحاديث الواردة فيه !

والمال المستفاد ، حسب تعريف عبد الله المنيع ، هو المال الذي جاء

(١) أبحاث وأعمال الندوة الخامسة ، ص ١٣٢ .

(٢) فقه الزكاة ١/٤٨٩ .

بطريق الوصية أو الإرث أو العطية ، أي بمعنى أنه ليس له سبب سابق^(١) .

وعندي أن أموال الزكاة كلها في الأصل أموال مستفادة ، فالسائمة حين تولد هي مال مستفاد ، وعروض التجارة حين شرائها هي مال مستفاد ، والنقود حين تقبض هي مال مستفاد . والفرق بين المال المستفاد والمال الحولي كالفرق بين التيار والرصيد ، أو بين الدخل والثروة . والسؤال : هل هذه الأموال تزكى حين استفادتها أم يجب أن يحول عليها الحول حتى تزكى ؟ يبدو لي أن الحول ضروري لأجل النصاب ، ولأجل الحوائج الأصلية . فهذه الأموال تزيد وتنقص خلال الحول ، تزيد بالولادات والزيادات ، وتنقص بالنافقة والمستهلكة والمصرفة .

وبالعودة إلى مسألتنا الأساسية ، طرح محمد نعيم ياسين سؤالاً : هل تزكى مكافأة نهاية الخدمة عند قبضها ، أم تزكى بعد حولان الحول عليها ؟ وجعل هذا من باب الخلاف بين الفقهاء في الحول : هل يشترط أم لا ؟

والحقيقة أن المال قد يزكى عند قبضه ، ولا يكون هذا من باب زكاة المال المستفاد . فالدين قد يكون طويل الأجل (عدة سنوات) ، واختلف الفقهاء فيه : هل يزكى عند قبضه للسنوات السابقة كلها ، أم لسنة واحدة ، أم يستأنف به حول ؟ فالزكاة ههنا لسنة واحدة لا تعني زكاة المال المستفاد ، إنما تعني المفاضلة في زكاة الديون بين زكاته للسنوات السابقة كلها وبين زكاته لسنة واحدة .

(١) أبحاث وأعمال الندوة الخامسة ، ص ١٣٢ .

والدين إذا استؤنف به حول لا تكون زكاته زكاة دين ، بل هي زكاة نقد . كذلك مكافأة نهاية الخدمة إذا زكيت لسنة واحدة ، أو لعدة سنوات مضت ، فهي زكاة مكافأة نهاية خدمة ، وإذا استؤنف بها حول فهي زكاة نقود . وكثيراً ما يتم الخلط بينهما في البحوث الفقهية .

مكافأة الادخار هل تختلف عن مكافأة نهاية الخدمة ؟

تعرض محمد نعيم ياسين^(١) إلى ما أسماه : « مكافأة الادخار » وقال : « الواقع أنني لم أعثر ، في القوانين ولا عند شراحها ، على تسمية ما يعطى للعامل أو الموظف في هذا النوع بـ « مكافأة الادخار » .

والحقيقة أنه لا حاجة لبحث هذه المكافأة ، ولا لتسميتها بهذا الاسم ، لأنها في حقيقتها هي نفس مكافأة نهاية الخدمة . وقد عرّفها ياسين بأنها تقوم على اقتطاع نسبة محددة من الراتب أو الأجر ، يضاف إليها نسبة من المؤسسة نفسها ، ويصار إلى استثمارهما ، ويعطى الموظف أو العامل ، عند نهاية الخدمة ، مجموع ما اقتطع من راتبه أو أجره ومجموع ما دفعه رب العمل ، بالإضافة إلى الأرباح . وهذا في الحقيقة ينطبق على مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي ، ولا حاجة لإفراده بالبحث ، إذ لا طائل تحته ، ويشوش القارئ .

مدخل آخر لمعالجة الموضوع : ارتباط المسألة بزكاة الرواتب والأجور : مسألة الرواتب التقاعدية ومكافآت نهاية الخدمة مسألة مرتبطة بمسألة زكاة الرواتب والأجور . فمن قال بعدم زكاة الرواتب والأجور ، وهم جمهور العلماء المعاصرين ، لابد وأن يقول أيضاً بعدم زكاة الرواتب التقاعدية ومكافآت نهاية الخدمة .

(١) في بحثه ، ص ٤٣ و ٥٣ .

لكن من قال بزكاة الرواتب والأجور ، هل يجب أن يقول أيضًا بزكاة رواتب التقاعد ومكافآت نهاية الخدمة ؟ ليس بالضرورة ، ذلك لأن الراتب أو الأجر مملوك ملكًا تامًا ومستقرًا ، ولا تجب فيه الزكاة إلا بعد قبضه . أما رواتب التقاعد ومكافآت نهاية الخدمة فإنها لم تقبض بعد . لكن إذا قبضت هل تجب زكاتها عند قبضها^(١) لحول واحد ، أم يستأنف بها حول ؟

من قال بزكاة الرواتب والأجور لابد وأن يقول بزكاة رواتب التقاعد ومكافآت نهاية الخدمة عند قبضها . ومن لم يقل بها لم يزكها ، بل يستأنف بها حولًا ، وهذا يعني أنه لا زكاة عليها ، إنما هي زكاة على النقود .

زكاة أموال التأمينات والمعاشات عند مختلف الأطراف :

١- العامل أو الموظف :

ما يدفعه العامل أو الموظف من اشتراكات شهرية يقطع بطبيعة الحال من رصيده النقدي ، وذلك من جملة مصاريفه الشخصية والعائلية والاجتماعية ، ويزكي ما تبقى من نقوده في نهاية الحول ، إذا بلغت نصابًا .

وبالمقابل فإن هذا العامل أو الموظف تتراكم له لدى مؤسسة التأمينات أو المعاشات مبالغ محددة يستحقها وتصرف له عند نهاية الخدمة . فهل هذه المبالغ تعامل معاملة الذمم المدينة ؟ يبدو أن الأمر كذلك . ولكن بما أن هذه الديون قد تسدد وقد لا تسدد ، لأسباب تتعلق بالقوانين

(١) استفادتها .

والأنظمة^(١) ، فإن زكاها لا تدفع إلا بعد قبضها ، وههنا ثلاثة آراء : رأي بأنها تزكى عن السنوات الماضية ، ورأي بأنها تزكى عن سنة واحدة ، ورأي بأنها لا تزكى ، بل يستقبل بها حول ، وذلك كالمال المستفاد خلال الحول . فهذه ثلاثة آراء ، فأى هذه الآراء الثلاثة نختار ؟ اختار القرضاوي تزكيته ، لأنه دين مرجو مملوك ملكاً تاماً^(٢) . واختارت الهيئة الشرعية العالمية للزكاة عدم تزكيته ، لعدم تحقق الملك التام^(٣) . وإني أختار أيضاً عدم تزكيته ، ولكن لسبب مختلف . ذلك بأنه سبق لي ، في بحث شامل ومطول عن زكاة الديون ، أن اخترت عدم زكاة الذمم المدينة^(٤) . وعلاوة على ذلك ، فإني أرى عدم تزكية التأمينات والرواتب التقاعدية ، لعدم تزكية الرواتب والأجور أصلاً .

٢- رب العمل (المؤسسة التي يعمل فيها العامل) :

حصة رب العمل في اشتراكات التأمينات الاجتماعية تعدّ مصروفاً من المصاريف التي ترحل في نهاية الدورة المحاسبية إلى حساب الأرباح والخسائر ، ولا تظهر في الميزانية ، إلا إذا كان هناك اشتراك مستحق وغير مدفوع . وهذا معناه أن هذه الاشتراكات تسقط (تطرح) من وعاء زكاة النقود . أما ما يقابلها من مبالغ التأمين أو التقاعد فهو من حق العامل أو الموظف ، ولا علاقة لرب العمل به .

وإذا كانت المؤسسة التي يعمل فيها العامل (مؤسسة رب العمل)

(١) انظر حالات حرمان العامل منها في الكتب المتعلقة بقوانين العمل والتشريعات الاجتماعية والتأمين والمعاشات .

(٢) فقه الزكاة ١/ ١٢٨ .

(٣) أبحاث وأعمال الندوة الخامسة ، ص ٥٠٤ .

(٤) زكاة الديون ، ص ٨٤ .

مؤسسة خاصة ، تتولى بنفسها عملية التأمين ، فتقتطع الاشتراك من أجر العامل ، وهي التي تدفع مبلغ التأمين في نهاية الخدمة ، فإن الاشتراك يعدّ إيراداً ، ومبلغ التأمين مصروفًا . وعلى هذه المؤسسة أن تقتطع مخصصات تظهر في ميزانيتها ، ولا تطرح من وعاء الزكاة ، لنفس السبب الذي سنبينه لدى الكلام عن مؤسسة التأمينات .

وربما لا تقتطع المؤسسة التي يعمل فيها العامل أي اشتراك من أجره ، ويكون له مع ذلك حق في مكافأة نهاية الخدمة . ولهذا تقوم المؤسسة باقتطاع مخصصات لهذا الغرض ، لا تطرح من وعاء الزكاة ، كما قلنا آنفًا .

٣- مؤسسة التأمينات أو المعاشات :

مؤسسة التأمينات الاجتماعية إذا كانت من القطاع العام فلا تخضع للزكاة ، حسب الرأي السائد بأنه لا زكاة على المال العام . وعندني أن هذه المؤسسة إذا كانت تهدف إلى الربح فيجب أن تخضع للزكاة ، لأنها تدخل عندئذٍ في القطاع العام الاقتصادي . وهذا هو المطبق في السودان .

فإذا خضعت للزكاة ، فإن الاشتراكات تعدّ من الإيرادات التي تذهب في نهاية الدورة إلى حساب الأرباح والخسائر . وبالمقابل فإن التعويضات المدفوعة تعدّ من المصروفات ، وتنزل من وعاء الزكاة . غير أن هذه المؤسسات تعتمد إلى تشكيل احتياطات أو مخصصات لمواجهة التعويضات المستحقة . فما الحكم الزكوي لهذه المخصصات ؟

أرى عدم تنزيلها من وعاء الزكاة ، لأنها وإن اعتبرت ذممًا دائنة إلا أنها غير حالة . وفي بحثي عن زكاة الديون ، ذهبت إلى عدم الالتفات إلى الذمم الدائنة ولا المدينة ، ما لم تكن حالة . وعندئذٍ فإن الحال

كالمقبوض إذا كان مدينًا ، وكالمدفوع إذا كان دائنًا . وربما يرى البعض تنزيل القسط المستحق منها فقط خلال الحول^(١) .

استبدال المعاشات :

هو أن يحصل الموظف ، حسب النظام ، على مبلغ نقدي يشكل جزءًا من راتبه التقاعدي ، ويسدد على أقساط يتم اقتطاعها من راتبه العادي أو التقاعدي .

ولفظ « الاستبدال » لا يبدو أنه لفظ فقهي ، بل هو ذو أصل أجنبي . وحقيقته الفقهية أنه قرض بضمان الراتب^(٢) ، والموظف مقترض ، أي مدين بهذا القرض . ويعامل هذا القرض في الزكاة معاملة الذمم الدائنة . أما بالنسبة للجهة المانحة للقرض ، فيأخذ فيها القرض حكم الذمم المدينة .

وذهب أبو غدة إلى أن الاستبدال ليس جزءًا من الراتب التقاعدي ، وإنما هو التزام مالي^(٣) . لا أدري كيف قال : « إنه ليس جزءًا من الراتب التقاعدي » ، فلا أحد قال بذلك ، ولا خطر ببالي ، ما قيل هو أن مبلغ الاستبدال يحدد بجزء من الراتب التقاعدي ، والأمران مختلفان .

ثم بنى على القول بالجزء بأنه يؤدي إلى الربا ، وعزاه إلى هيئة الفتوى بوزارة الأوقاف الكويتية . وهذا غير صحيح ، لأن الاستبدال قرض يسدد بمثله ، وليس قرضًا بمبلغ أقل من الراتب ، يسدد بالراتب كله .

(١) فتاوى وتوصيات ، ص ٣٦ و ٥٩ .

(٢) انظر بحث محمد نعيم ياسين ، ص ٧٩ ، وقانون التأمين الاجتماعي ، المادة ٧٢ ، الاقتراض من المعاش .

(٣) انظر بحثه ، ص ١١٢ .

خاتمة :

١- زكاة أموال التأمينات والمعاشات مرتبطة بزكاة الرواتب والأجور .
فإذا كانت الرواتب والأجور لا تزكى ، كما هو الرأي السائد عند جمهور الفقهاء المعاصرين ، فإن الموظف أو العامل لا يزكى الراتب التقاعدي أو مكافأة نهاية الخدمة ، لا قبل القبض ولا بعده ، بل يستأنف حولاً .
وعندئذ تكون الزكاة زكاة نقود ، لا زكاة تأمينات أو معاشات .

٢- أما إذا كانت الرواتب والأجور تزكى ، كما في السودان ، فإن الرواتب التقاعدية ومكافآت نهاية الخدمة يجب تزكيتها عند قبضها ، مثلها في ذلك مثل الرواتب والأجور . وربما تكون الزكاة على الرواتب والأجور في السودان بدل الضريبة عليها في البلدان الأخرى .
٣- أما قبل القبض ففيها ثلاثة آراء :

١) لا زكاة عليها ، حسب رأي الهيئة العالمية للزكاة ومحمد نعيم ياسين ، لعدم تحقق الملك التام .
٢) عليها الزكاة في كل حول ، لأنها كالدين المرجو ، وذلك حسب رأي القرضاوي .
٣) عليها الزكاة لحول واحد ، عملاً بمذهب مالك في الديون ، حسب رأي آخر للقرضاوي ، أو كالدين غير المرجو ، كما رأى أبو غدة .

٤- أما بالنسبة لرب العمل (أي المنشأة التي يعمل فيها الموظف أو العامل) فإن مخصصات التأمينات والمعاشات تطرح من وعاء الزكاة ، حسب رأي أبو غدة ، إذا كانت المنشأة خاصة ، أما إذا كانت عامة فإنها لا تطرح ، بدعوى أنه لا زكاة على المال العام ، ومن ثم لا يطرح من الوعاء شيء .

ولم يتعرض القرضاوي ، ولا محمد نعيم ياسين ، إلى هذه المخصصات . أما الهيئة العالمية للزكاة فقد أرجأت البت فيها ، لأجل الرجوع إلى هيئة المحاسبة والمراجعة في البحرين ، بغرض تكييفها : هل هي ديون أم هي شيء آخر ؟

٥- أما بالنسبة لمؤسسة التأمينات أو المعاشات فإن المخصصات فيها حكمها عندي حكم الذمم الدائنة ، وفي الذمم الدائنة آراء : الأول : تسقط جميعها ؛ الثاني : يسقط منها ما يستحق خلال الحول ؛ الثالث : لا تسقط .

ولم يبين أحد من الباحثين السابقين حكمها . لكن قد يفهم من كلام أبو غدة معاملتها معاملة منشأة رب العمل ، فإن كانت المنشأة خاصة أسقطت من الوعاء ، وإن كانت عامة لم تسقط .

٦- أما رأي الباحث فهو أنه لا زكاة على الرواتب والأجور ، ومن ثم لا زكاة على التأمينات والمعاشات ، لا قبل قبضها ولا بعده . كذلك يرى الباحث أنه إذا نُظر إليها على أنها ذمم مدينة ، فإن الذمم المدينة لا تزكى عنده ، ما لم تكن حالة ، لأن الحال هنا كالمقبوض . وبالمقابل فإن الذمم الدائنة لا تطرح من وعاء الزكاة ، ما لم تكن حالة ، لأن الحال هنا كالمدفوع . وتفصيل هذا في بحثي عن زكاة الديون .

٧- استبدال المعاشات يأخذ حكم الذمم الدائنة أو المدينة ، حسب الحال . فهو في حكم الذمم الدائنة بالنسبة للموظف ، وفي حكم الذمم المدينة بالنسبة للجهة المانحة .

* * *