

بسم الله الرحمن الرحيم

الورقة الأولى

زكاة مخصصات التقاعد والتوفير
ومكافأة نهاية الخدمة

إعداد

الشيخ محمد أحمد حسين

المفتي العام للقدس والديار الفلسطينية

بحث مقدم إلى

مؤتمر الزكاة بعنوان: "زكاة دخول الموظفين والمهن الحرة"

كلية الشريعة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين

1432هـ / 2011م

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

الحمد لله، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، والهادي إلى صراطه المستقيم، وعلى آله وصحبه، ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين، أما بعد؛
فقد قال الله تعالى في محكم كتابه: {خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ} (1)، وقد ورد أن النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَعَثَ مُعَاذًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ إِلَى الْيَمَنِ فَقَالَ: «ادْعُهُمْ إِلَى شَهَادَةِ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَنَّي رَسُولُ اللَّهِ، فَإِنْ هُمْ أَطَاعُوا لِذَلِكَ فَأَعْلِمُهُمْ أَنَّ اللَّهَ قَدْ افْتَرَضَ عَلَيْهِمْ خَمَسَ صَلَوَاتٍ فِي كُلِّ يَوْمٍ وَلَيْلَةٍ، فَإِنْ هُمْ أَطَاعُوا لِذَلِكَ فَأَعْلِمُهُمْ أَنَّ اللَّهَ افْتَرَضَ عَلَيْهِمْ صَدَقَةً فِي أَمْوَالِهِمْ تُؤْخَذُ مِنْ أَغْنِيَائِهِمْ وَتُرَدُّ عَلَى فُقَرَائِهِمْ» (2).

لقد فرض الله سبحانه وتعالى على المسلمين فريضة الزكاة، وجعلها ركناً من أركان الإسلام، لحكم عظيمة وغايات نبيلة، تتمثل في تطهير النفوس وتركيبتها من الشح والبخل، وتعويدها على حب السخاء والعطاء، والبذل والإنفاق، كما أن فريضة الزكاة تنتشر مبدأ التعاون والتكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع الإسلامي، لأن تقديم الزكاة من قبل الغني يعين الفقير، ويسد بعض حاجاته، كما أنها سبب عظيم من أسباب قوة المجتمع الإسلامي وتماسكه، ونصره وثباته على الدين الحق، قال الله تعالى: {الْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ} (3)، وقال تعالى: {وَلْيَنْصُرَنَّ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ إِنَّ اللَّهَ لَقَوِيٌّ عَزِيزٌ * الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَاللَّهُ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ} (4).

وتعرّف الزكاة بأنها حصة مقدرة من المال فرضها الله تعالى للمستحقين (5)، الذين سماهم في كتابه الكريم حيث قال: {إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ} (6).

(1) التوبة: 103.

(2) صحيح البخاري، كتاب الزكاة، باب وجوب الزكاة.

(3) التوبة: 71.

(4) الحج: 40-41.

(5) انظر فقه الزكاة للقرضاوي: 53/1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1993م.

(6) التوبة: 60.

والجدير ذكره أن مكافآت نهاية الخدمة والراتب التقاعدي هي من القضايا المعاصرة التي لها مساس بتطبيق أحكام الزكاة، مما يستدعي بحث هذه المسألة للوصول إلى رأي فقهي، يساعد الموظفين في ديوان الخدمة، والعاملين في القطاع الخاص، في معرفة كيفية أداء زكاة أموالهم.

ومن صور العدالة التي تحرص عليها الدول، إيجاد أنظمة شاملة لجميع مناحي الحياة المختلفة؛ الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، وذلك من خلال سن القوانين والأنظمة والتشريعات التي تؤمن الحياة الكريمة للموظفين وغيرهم من أبناء المجتمع.

ومن ضمن هذه القوانين التي أقامتها هذه التشريعات، إقرار مبالغ مالية مقطوعة للعامل أو الموظف بعد انتهاء خدمته، وتسمى هذه المبالغ بمكافآت نهاية الخدمة، فيما ذهبت بعض الدول إلى إقرار رواتب شهرية للموظف أو العامل ما دام على قيد الحياة، أو لورثته بعد وفاته ضمن ضوابط، وهو ما يسمى بالرواتب التقاعدية.

إن الرواتب التقاعدية ومكافأة نهاية الخدمة تساعد في تأمين الحياة الكريمة للعامل بعد طول عمره، كما أن هذه الموارد المالية تزيد في كثير من الأحيان عن الوعاء الزكوي، والنصاب المفروض على الأموال، وعليه فقد كانت الحاجة تدعو إلى معرفة الحكم الشرعي في هذه الأموال، أيجب فيها زكاة أم لا؟ وهل هذه الأموال تعتبر مالاً زكواً إذا توفرت فيه شروط الزكاة؟ ويسعى هذا البحث إلى استنباط الحكم الشرعي بمدى تحقق وجوب الزكاة في هذه الأموال التي يحصل عليها الموظف أو العامل في نهاية خدمته، أو بعد تقاعده، والوقت الذي تجب فيه، وسيسير هذا البحث وفق الخطة الآتية:

المبحث الأول: يتحدث عن حقيقة مخصصات التقاعد والتوفير والمكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة، ويتكون هذا المبحث من مطلبين:

المطلب الأول: يبحث في حقيقة مخصصات التقاعد والتوفير، ويشمل فرعين، الأول: لمفاهيم مخصصات التقاعد والتوفير، والثاني: لطبيعة مكافأة التقاعد والتوفير.

المطلب الثاني: يتعرض إلى ماهية المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة، ويشمل فرعين، الأول: لأنواع المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة، والثاني: للتكييف الفقهي للمكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة.

المبحث الثاني: يتحدث عن: مدى وجوب الزكاة في مخصصات التقاعد والتوفير، ومكافأة نهاية الخدمة، ويتكون من أربعة مطالب:

المطلب الأول ويتكون من: مدى تحقق شروط الزكاة في مخصصات التقاعد والتوفير، ومكافأة نهاية الخدمة، ويشمل فرعين، الأول: لمدى تحقق الملك التام في مخصصات التقاعد والتوفير،

ومكافأة نهاية الخدمة، والثاني: لمدى تحقق حولان الحول في مخصصات التقاعد والتوفير،
ومكافأة نهاية الخدمة.

المطلب الثاني: يتعرض إلى وقت وجوب الزكاة في هذه المخصصات والمكافآت.

المطلب الثالث: يتحدث عن زكاة المبالغ المعجلة أو المقترضة من الرواتب التقاعدية.

المطلب الرابع والأخير يتناول مسألة زكاة هذه المخصصات والمكافآت بالنسبة إلى الشركات قبل
دفعها لمستحقيها.

ثم انتهى البحث بخاتمة تضمنت أهم النتائج والتوصيات.

سائلين العلي القدير أن يوفقنا في تحري الحق والأخذ بالصواب.

المبحث الأول

حقيقة مخصصات التقاعد والتوفير والمكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: حقيقة مخصصات التقاعد والتوفير

وفيه فرعان:

الفرع الأول: مفاهيم مخصصات التقاعد والتوفير

تختلف أنواع المكافآت التي تعطى للعمال والموظفين في نهاية خدمتهم بالنظر إلى مصادر تشريع هذه المكافآت، ومقاديرها، واختلاف شروط استحقاقها إلى أنواع عدة، ويعرض هذا الفرع لمخصصات التقاعد ومخصصات التوفير والادخار، وذلك على النحو الآتي:

1. مكافأة التقاعد:

تعطى للعمال الذين يستفيدون من قانون التأمينات الاجتماعية، ولا تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لاستحقاق الراتب التقاعدي، وهي بذلك صورة من صور مكافآت نهاية الخدمة، على تفصيلٍ بينهما، من حيث إلزامها أو كيفية دفعها، وحكمة تشريعها وطبيعتها وشروط استحقاقها، ومقدارها، وطريقة احتسابها، والمكلف بدفعها، وهي بذلك تختلف عن راتب التقاعد. ويمكن تعريف هذه المكافأة: أنها عبارة عن مبلغ من المال تؤديه الدولة أو المؤسسة المختصة بالتأمينات الاجتماعية للعمال والموظفين المشمولين⁽¹⁾، إذا لم تتوفر فيهم شروط استحقاق الراتب التقاعدي⁽²⁾، ويكاد يكون السبب الرئيس في عدم استحقاق الموظف أو العامل للراتب التقاعدي مع كونه قد تم اقتطاع جزء من راتبه بصورة منتظمة، هو عدم بلوغه المدة الزمنية لاستحقاق هذا الراتب التقاعدي.

ويلاحظ أن هذه المكافأة قد تكون أكثر في مقدارها من مكافأة نهاية الخدمة التي سنتعرض لها، ويلاحظ بأن هذه المكافأة لا تجتمع مع الراتب التقاعدي، ولا مع مكافأة نهاية الخدمة، بل تعتبر إحدى البدائل الثلاثة، وهي تشتمل على الأقساط التي يدفعها رب العمل بصورة دورية لهيئة الضمان الاجتماعي مع ما يدفعه العامل من اشتراكات⁽³⁾، وأرباح استثمارهم.

2. مخصصات التوفير أو الادخار:

(1) تسمى في بعض الدول بأسماء مختلفة مثل: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، أو الهيئة العامة للتأمين والمعاشات، كما هو الحال في فلسطين.

(2) قرار مجمع الفقه الإسلامي رقم: 143 (16/1) البند السادس فرع «ه».

(3) انظر: بحث زكاة مكافأة نهاية الخدمة، عبد الستار أبو غدة، ص: 15.

سمحت كثير من النظم الاجتماعية وقوانين الضمان الاجتماعي لأصحاب العمل في المؤسسات العامة والخاصة، أن ينظموا لمؤسساتهم أنظمة تشجع العمال والموظفين على ادخار قسم من رواتبهم، من خلال اقتطاع نسبة معينة من رواتبهم، ويضاف إليها مقدار محدد من المؤسسة نفسها، وتعمل المؤسسة على استكمال مجموع هذه الأموال؛ على أن تدفع للموظف عند نهاية خدمته؛ مبلغاً مالياً دفعة واحدة بحيث يكون هذا المبلغ عبارة عما دفعه العامل مع ما أضيف من اقتطاعات من رب العمل وأرباحهما خلال استثمارهما.

ويلاحظ أن عملية الادخار هذه تُعتبر من الأنظمة الاختيارية، ولا يلزم بها أرباب العمل، إلا أن بعض الدول جعلت صناديق الادخار في المؤسسات العامة والخاصة إجبارياً⁽¹⁾. وفي بعض الدول التي لم ينص القانون على اعتبار مكافأة التوفير؛ فإن القانون أجاز لرب العمل أن يعتبر هذه المكافآت ضمن مكافأة نهاية الخدمة؛ فإن لم يوجد نص في القانون على هذه المكافأة، استحق العامل مكافأة نهاية الخدمة، بالإضافة إلى ما يستحق في نظام الادخار، ولا يجوز حرمان الموظف أو العامل من الأقساط التي دفعها، ولا تتسحب أسباب السقوط المعتمدة في نهاية الخدمة عليها في هذا المجال⁽²⁾.

الفرع الثاني: طبيعة مكافأة التقاعد والتوفير أولاً: طبيعة مكافأة التقاعد:

من المتعارف عليه أن مكافأة التقاعد تختلف في أمور جوهرية عن مكافأة نهاية الخدمة من حيث إن الملزم بها ليس رب العمل، إنما المؤسسة العامة التي لها شخصيتها الاعتبارية، سواء أكانت الدولة أم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ولا تستحق هذه المكافأة إلا للعامل الذي ألزم بدفع أقساط تقتطع من أجره بصورة منتظمة، وعلى أرباب العمل سواء أكانوا شخصاً أم مجموعة من الأشخاص أن يلتزموا بدورهم بدفع أقساط إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، تساوي بمجموعها ما يفرضه القانون كحد أدنى، وإذا كان رب العمل هنا هو الدولة عينها، فيقتصر حينئذٍ على أقساط الموظفين التابعين لها.

والأصل في الموظف الذي تتوفر فيه الشروط المعينة من العمر ومدة العمل ومجموع الأقساط المدفوعة وغيرها، أن يتقاضى راتباً تقاعدياً، إلا أنه إذا تخلفت بعض هذه الشروط فإنه

(1) انظر: شرح نظام المعاشات والادخار، محمد مرعي، ص: 435 وما بعدها، نشر عالم الكتب، القاهرة، 1970 م، المرجع في شرح قوانين التأمين والمعاشات والادخار، مختار سلامة وآخرون، ص: 409 وما بعدها، نشر دار الفكر العربي، طبع دار الثقافة العربية، مصر، الضمان الاجتماعي، علي عيسى، ص: 81، عمان، 1989م.

(2) انظر: قرار مجمع الفقه الإسلامي: 43، (16/1) البند السادس فرع «د»، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية أنور العمروسي، ص: 14 وما بعدها، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط1، 1964م.

لا يستحق الراتب التقاعدي، بل يستحق مبلغاً مالياً يدفع له مرة واحدة، وهو ما يسمى بمكافأة التقاعد، وربما يسمى في بعض البلدان بأسماء أخرى، كالتأمين الاجتماعي من مؤمن له أو عليه، ومؤمن، ومبلغ التأمين، وغير ذلك⁽¹⁾.

وإذا تأملنا حقيقة هذه المكافأة فهي في حقيقتها تعتبر مبلغاً تأمينياً، يستحقه العامل عند انتهاء خدمته مهما كانت أسباب ذلك.

ثانياً: طبيعة مكافأة التوفير:

سبق الإشارة إلى أن معظم الدول اعتبرت صناديق التوفير غير إلزامية، وجعلت انضمام العمال إليها اختيارياً، ولم تلزم أصحاب العمل بها، ولكن سنت القوانين ونظمتها، بحيث اعتبرت هذه القوانين إنجازاً مكتسباً للعامل.

وبالنظر في قوانين التوفير نجد أن المكافآت المستحقة للعامل أو الموظف نتيجة ما اقتطع من راتبه، وما يدفع له من رب العمل والربح الناتج عنهما طوال فترة خدمته، لا يمكن له قبضها إلا بعد انتهاء خدمته، ولا يمكنه قبض شيء منها إلا على سبيل القرض، ومعظم نظم التوفير جعلت الجزء المقتطع من راتب الموظف أو العامل هو حق له لا يمكن سلبه منه بأي حال من الأحوال، ولكن يمكن أن يُحرم من الجزء الآخر من هذه الأموال، كأن تقتطع المبالغ المدفوعة من قبل رب العمل والربح الناتج عنهما.

ويمكن أن نستنتج أن مكافأة التوفير أو الادخار: هي مبلغ مالي يستقطع من الراتب أو الأجر، يضاف إليه نسبة محددة من الدولة أو المؤسسة، وهي تستثمر، ويستحقها الموظف أو العامل دفعةً واحدةً في نهاية خدمته، أو حسب النظم السائدة.

المطلب الثاني: ماهية المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة

الفرع الأول: أنواع المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة.

سبق بيان نوعين من أنواع المكافآت التي تعطى في نهاية الخدمة؛ ألا وهي مكافأة التقاعد، ومكافأة التوفير أو الادخار، وسيعرض هذا المطلب نوعين آخرين من أنواع هذه المكافآت التي تعطى في نهاية الخدمة، ألا وهي مكافأة نهاية الخدمة، والراتب التقاعدي.

المقصود بالخدمة هنا هي الوظيفة أو العمل، وهما السبب في ثبوت هذه المكافأة؛ والمكافأة هي الجزاء المترتب على العمل والالتزام به حسب الشروط المتفق عليها.

(1) أحكام التأمين في القانون والقضاء، أحمد شرف الدين، ص: 33، نشر جامعة الكويت، 1983م.

أما المقصود بنهاية الخدمة، فهي الانقطاع عن العمل، سواء أكان ذلك من العامل أم من رب العمل، أو كان هذا الاتفاق مع جهة خاصة أم عامة، ولا شك بأن انتهاء الخدمة هو شرط الحصول على هذه المكافأة.

النوع الأول: مكافأة نهاية الخدمة.

يمكن تعريفها بأنها: المبالغ المستحقة لمنسوبي المنشأة عند تركهم الخدمة، نظير الخدمات التي حصلت عليها المنشأة منهم خلال مدة الخدمة، وذلك وفقاً لمتطلبات نظامية، أو نتيجة التزام طوعي من المنشأة⁽¹⁾.

وعرفها القاضي أنور العمروسي بأنها: "الالتزام، مصدره المباشر القانون، وسببه ما أداه العامل من خدمات لرب العمل نتيجة العقد الذي تم بينهما"⁽²⁾، وقال الدكتور محمد عبد الخالق عمر أنها: "مبلغ من المال يحصل عليه العامل دفعة واحدة عند انتهاء العقد، والمقصود به معاونته على حوائجه وظروفه الجديدة الناشئة عن انقطاع مورد رزقه الذي كان يعتمد عليه في حياته، والمكافأة بهذا المعنى تعويض للعامل، وليست أجراً إضافياً يوجب القانون على رب العمل"⁽³⁾، وعرفها الدكتور خالد المشيقح أنها: "حق مالي أوجبه ولي الأمر بشروط محددة على رب العمل، لصالح الموظف عند انتهاء خدمته"⁽⁴⁾.

النوع الثاني: الراتب التقاعدي.

الراتب أو المعاش التقاعدي: هو مبلغ مالي يصرف للموظف حال حياته بعد بلوغه سنّاً معينة، يفترض أن يكون مظنتها العجز أو الشيخوخة، وينتقل هذا الراتب بعد وفاة الموظف أو العامل إلى المستحقين للتركة من بعده⁽⁵⁾.

وحسب قانون الخدمة المدنية في السلطة الوطنية الفلسطينية، فإن الموظف يستحق الراتب

التقاعدي في الحالات الآتية:

1. يحال الموظف إلى التقاعد عند بلوغه سن الستين، أو إذا أكمل أربعين سنة خدمة مقبولة.

2. يحال الموظف إلى التقاعد بناءً على طلبه، أو إكمال ثلاثين سنة خدمة مقبولة للتقاعد.

(1) انظر: زكاة مكافأة نهاية الخدمة، د. عبد الستار أبو غدة، ص: 5.

(2) قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، ص: 602.

(3) قانون العمل الليبي، الدكتور محمد عبد الخالق عمر، ص: 153، المكتب المصري الحديث، ط1، 1970م.

(4) فقه النوازل في العبادات، أ.د. خالد المشيقح، ص: 14، اعتنى بها: أبو معاذ محمد عمر ليامين وفيصل محمد،

أنظر موقع الشيخ: <http://www.almoshaiqeh.com/index.php>، قرار مجمع الفقه الإسلامي رقم 43، (16/1)

البند السادس «أ».

(5) انظر: زكاة مكافأة نهاية الخدمة، عبد الستار أبو غدة، ص: 9، قرار مجمع الفقه الإسلامي رقم: (16/1)143

البند السادس فرع "ب".

3. يجوز لمجلس الوزراء إحالة الموظف إلى التقاعد إذا أكمل خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد.
4. إذا انتهت خدمة الموظف لإكماله الستين من عمره، وكانت خدمته المقبولة للتقاعد خمس عشرة سنة.
5. الموظف الذي تنتهي خدمته بغير الاستقالة، أو فقد الوظيفة إذا كان مكماً خدمة عشرين سنة، والموظفة إذا كانت مكملة خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد، وانتهت خدمتها لسبب غير إدانتها بجريمة مخلة بأمن الدولة أو مخلة بالشرف والأمانة.
6. الموظف الذي انتهت خدمته بسبب علة أقعدته عن العمل، نشأت بسبب قيامه بالوظيفة، والعمل عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد.
7. إحالة الموظف إلى المعاش (التقاعد المبكر) لسبب تأديبي.
8. عائلة الموظف المتوفى أثناء الخدمة، وكان مكماً عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد⁽¹⁾.
كيفية احتساب الراتب التقاعدي:

في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني المعمول به حالياً، يتم احتساب الراتب التقاعدي بضرب عدد أشهر خدمته المقبولة للتقاعد في معدل راتب آخر ثلاثة أشهر من خدمته، ويقسم حاصل الضرب على 450، ويحد أقصى 75% من راتب الموظف الشهري. أما الموظف الذي انتهت خدمته بسبب علة أقعدته، نشأت بسبب قيامه بالوظيفة، وأكمل عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد يستحق راتب اعتلال، بالإضافة إلى راتب التقاعد، ويكون تقدير نسبة راتب الاعتلال بحسب قرار اللجنة الطبية العليا، أو أي لجنة طبية تقوم مقامها، وتعتمد نسبة الاعتلال حسب قرار اللجنة، ويعرض عليها المتقاعد كل سنتين لتحديد نسبة الاعتلال، ولا يستفيد ورثة المتقاعد من راتب الاعتلال⁽²⁾.

الفرع الثاني: التكيف الفقهي للمكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة
إن نوع المكافآت التي يستحقها العامل أو الموظف حال انتهاء خدمته تخضع لبندود القانون الأساسي في تلك الدولة أو المؤسسة المعنية، ولكن في حال عدم وجود نصوص قانونية واضحة لتحديد طبيعة هذه المكافآت ومقاديرها، لا بد من إيجاد بدائل أخرى، بحيث يمكن أن تُلحَق هذه النصوص القانونية بنظام الأجور والتأمينات الاجتماعية.

(¹) موقع ديوان الموظفين العام، قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، القسم الثالث، الباب الثالث، الفصل الثالث، البند الأول.

(²) المرجع السابق البند الثاني.

وسنعمل في هذا الفرع على تحديد طبيعة كل مكافأة من مكافآت نهاية الخدمة، ووجهة النظر الشرعية، لكل نوع من هذه المكافآت، وما يترتب عليها من أحكام، ومدى انطباق أحكام الزكاة عليها.

التكليف الشرعي لطبيعة مكافأة نهاية الخدمة:

بما أن الشريعة الإسلامية قد دعت للعناية بأفراد المجتمع بشكل عام، وبالعامل بشكل خاص، في وقت هو بأمرس الحاجة إلى مثل هذه المكافأة؛ خصوصاً في آخر عمره وبعد تقاعده في خدمة مؤسسته، فإن إعطاء العامل أو الموظف مثل هذه المكافأة يتلاءم مع مقاصد الشريعة الإسلامية، ويبقى الترخيص الشرعي لمثل هذه المكافأة، الذي يتلخص بما يأتي:

1. إن اعتبارها جزءاً من أجر العامل يتعارض مع بعض أحكام الإيجار في الإسلام، مما يجعل عقد الإجارة فاسداً، نظراً لأن العامل لا يدري كم سيكون مقدار هذه المكافأة في نهاية خدمته، لأنها تعتمد كما ذكرنا سابقاً على عوامل متعددة، مثل مدة العمل، وأجرة الشهر الأخير، وسبب انتهاء الخدمة، ولا يُعرف كيف سيتم احتسابها، فهل ستحسب شهراً عن كل سنة عمل؟ أم شهراً ونصف؟ أم غير ذلك، كما أنه لا يُعلم كيف سينتهي هذا العقد، هل بوفاة العامل؟ أم بطرده؟ أم باستقالته؟ أم غير ذلك من الأمور المجهولة⁽¹⁾، وقد وضع الزركشي ضابطاً قيماً حيث قال: "ما كان تمليكاً محضاً، لا يدخل التعليق فيه قطعاً، كالبيع"⁽²⁾، وعليه فإن كانت هذه المكافأة جزءاً من الأجر، فلا يجوز تعليق استحقاقها حتى نهاية خدمته، كما أن دخول الجهالة على عقد الإيجار يجعله فاسداً، وقد ورد عن أبي سعيد، رضي الله عنه، في الأثر: «أن النبي صلى الله عليه وسلم نَهَى عَنْ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يُبَيَّنَ لَهُ أَجْرُهُ»⁽³⁾، وعن أبي هريرة، رضي الله عنه، عن النبي، ﷺ، قال: «قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ؛ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ، وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ»⁽⁴⁾، وكذلك حديث الرسول صلى الله وسلم "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ"⁽⁵⁾.

فلو كانت هذه المكافأة جزءاً من حق العامل، فإن دلالة الحديث الصحيح السابق تستدعي أن يتم دفع هذه المكافأة، ولا يجوز حرمانه منها بأي حال من الأحوال، في حين أن القانون قد جعل أسباباً لحرمان العامل منها، أو إنقاصها.

(1) انظر: الموسوعة الفقهية الكويتية، 263/1، وزارة الأوقاف، الكويت.

(2) المنشور في القواعد، الزركشي، 277/1، نشر وزارة الأوقاف، الكويت، طباعة مؤسسة الفليج، 1982م.

(3) مسند أحمد، باقي مسند المكثرين، مسند أبي سعيد، وقال الأرنؤوط: صحيح لغيره.

(4) صحيح البخاري، كتاب البيوع، باب إثم من باع حراً.

(5) سنن ابن ماجه، كتاب الزهون، باب أجر الأجراء.

وقد يقال إن هذه الجهالة في العقد لا تستدعي إبطال العقد؛ لأن القانون قد تكفل ببيانها، ولكن رغم ذلك، فإنها قد تؤدي إلى إيغال الصدور ووقوع الخلاف، كما أنه إذا اعتبرت جزءاً من أجر العامل، فالأصل أن تعامل معاملة التركة، فلا يجوز حرمان العامل منها أثناء حياته، أو أحدٍ من ورثته بعد وفاته⁽¹⁾.

2. القول إنها نوع من التعويض أوجبه القانون، يُرد عليه، بأن الشرع⁽²⁾ والقانون⁽³⁾ اتفقا على أن التعويض لا يكون إلا بدل ضرر، في حين أن مكافأة نهاية الخدمة في معظم الحالات تجري دون أن يكون هناك ضرر، فإن وجد ضرر، من قبل صاحب العمل، استحق العامل التعويض بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة، ولو كانت المكافأة ناشئة عن ضررٍ ناتجٍ عن تصرف رب العمل؛ فإنه لا يجوز حرمان العامل منها أو إنقاص قدرها، ويجوز للعامل أن يتنازل عنها قبل قبضها، ومسلك القانون خلاف ذلك.

3. القول إنها نوع من التأمين للعامل بسبب انتهاء خدمته، يمكن الرد عليه: صحيح أن هذه المكافأة تعتبر نوعاً من التأمين، حيث تبعث الطمأنينة في نفس العامل نتيجة الخوف على مستقبله بعد انتهاء خدمته، وأما الحكم بأن هذا الحق تولد نتيجة عقد تأمين بين العامل ورب العمل، فهذا لا يسلم به، بل هي حق للعامل وواجب على صاحب العمل⁽⁴⁾.

التكليف الشرعي لهذه المكافأة

بعدما تأكد أن هذه المكافأة لا يمكن اعتبارها جزءاً من أجر العامل ولا تعويضاً، ولا تأميناً، ولا التزاماً بالتبرع، فإن أقرب التخريجات لهذه المكافأة أنها تعتبر من القوانين التي يمكن للإمام أن يسنها إذا رأى في ذلك المصلحة العامة، وخصوصاً أن مثل هذه المكافأة تعمل على طمأننة العامل على مستقبله، مما يدفعه إلى زيادة الإنتاج، والإخلاص في العمل، ونظراً لأن هذا العامل قد أفنى معظم عمره في خدمة رب العمل، كما أن شبابه قد استهلك في خدمة تلك الجهة، والأولى تعويضه عن ذلك بمثل هذه المكافأة، ويمكن استنتاج ذلك من قصة عمر، رضي الله عنه، مع ذلك الذمي: "مر عمر بن الخطاب بباب قوم، وعليه سائل يسأل، شيخ كبير ضريب

(1) أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، محمد نعيم ياسين وآخرون: 249/1، دار النفائس، الأردن، ط2، 1420هـ/2000م.

(2) الموسوعة الفقهية، 35/13.

(3) التشريعات الاجتماعية، ص: 352، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، أحمد شوقي عبد الرحمن، ص: 23، 1987م.

(4) انظر: أحكام التأمين، أحمد شرف الدين، ص: 113، نوازل الزكاة دراسة فقهية تأصيلية لمستجدات الزكاة، د. عبد الله بن منصور الغفيلي، ص: 273، نشر بنك البلاد ودار اليمان، الرياض، ط1، 1429هـ/2008م.

البصر، فضرب عضده من خلفه، وقال: من أي أهل الكتاب أنت؟ قال: يهودي، قال: فما ألجأك إلى ما أرى؟ قال: أسأل الجزية والحاجة والسنن، 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، ﴿إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ﴾⁽¹⁾ والفقراء هم المسلمون، وهذا من المساكين من أهل الكتاب، ووضع عنه الجزية وعن ضربائه⁽²⁾.

وكذا ورد عن عمر بن عبد العزيز، رضي الله عنه، أنه بعث لعامله على البصرة، يقول فيه: "وانظر من قبلك من أهل الذمة، من كبرت سنه، وضعفت قوته، وولت عنه المكاسب، فأجر عليه من بيت مال المسلمين ما يصلحه"⁽³⁾.

وبما أن عقد العمل هو عقد إذعان، يخضع فيه العامل لرغبات رب العمل، فإما أن يقبل بشروطه كاملة، وإما أن يرفض العمل بالجملة، وفي مثل هذه العقود يمثل العامل فيها الطرف الضعيف، ومن واجبات الدولة في الإسلام رعاية الضعفاء، ولم تتطرق كتب الفقه في السابق إلى تعقيدات وضع الأجير الخاص، لأنه لم يقع مثله في السابق؛ نظراً لطبيعة الأحوال في تلك الفترة، حيث لا يوجد صيغ تعاقدية ملزمة كما هو الحال الآن، ولكن يجوز بالجملة للإمام أن يفرض ضرائب من نوع خاص على أفراد معينين في المجتمع أو فئة خاصة إذا دعت الضرورة لذلك⁽⁴⁾، وقد جاء في الحديث الشريف حينما سئل النبي، صلى الله عليه وسلم، عن الزكاة، فقال "إِنَّ فِي الْمَالِ حَقًّا سِوَى الزَّكَاةِ"، ثم تلا هذه الآية: ﴿لَيْسَ الْبِرُّ أَنْ تُولُوا وُجُوهَكُمْ﴾⁽⁵⁾⁽⁶⁾.

التكليف الشرعي لمكافأة التقاعد والادخار

سبق توضيح ماهية مكافأة التقاعد، وهي عبارة عن مكافأة فرضت لمن لم يستوف شروط أخذ الراتب التقاعدي، وهي عبارة عن المبالغ المقطعة من العامل مع ما أضيف إليها من الدولة أو المؤسسة العامة، مع الأرباح المترتبة على تشغيل هذه الأموال، وهذه المكافأة تستوي في تخريجها الشرعي مع ما مر ذكره من مكافأة نهاية الخدمة، ولا غضاضة في اعتمادها لمراعاتها المصالح العامة من حيث تأمين الحياة الكريمة لأبناء المجتمع في نهاية خدمتهم.

(1) التوبة: 60.

(2) الخراج، القاضي أبو يوسف يعقوب بن إبراهيم، ص: 126، المطبعة السلفية، القاهرة، 1352هـ.

(3) الأموال، أبو عبيد القاسم بن سلام: 57/1، نشر مكتبة الكليات الأزهرية، مصر، 1969م.

(4) غياث الأمم، القاضي عياض، ص: 232.

(5) البقرة: 177.

(6) سنن الترمذي، كتاب الزكاة عن رسول الله، باب ما جاء أن في المال حقاً سوى الزكاة.

أما مكافأة التوفير فيمكن اعتبار المبلغ الذي يدفعه العامل ورب العمل مع الأرباح المترتبة عليه هو الحق الذي أوجبه القانون، فإن لم ينص القانون على ذلك، فيمكن اعتبار ذلك جزءاً من الأجر المؤجل إلى انتهاء الخدمة، بمعنى أنه دين للعامل على رب العمل. أما الأجزاء المقتطعة من العامل مع أرباحها فإنها تعتبر ديناً له، يستحقه بعد انتهاء فترة عمله، أو مدة خدمته.

ويلاحظ في هذه الصورة مقارنة كبيرة بينها وبين عقد التأمين، إذ يلزم صاحب العمل بأقساط دورية للعامل، كما أن العامل يلتزم بدفع قسط دوري هو الأجر، لتكون مجموعها المبالغ المستحقة له بعد نهاية خدمته، وهو ما يسمى في هذه الأيام بالتأمين التعاوني.

التكليف الشرعي للراتب التقاعدي:

لقد سبق بيان أن الراتب التقاعدي مبلغ مالي يصرف للموظف حال حياته بعد بلوغه سنًا معينة، يفترض أنها مظنة العجز والشيخوخة، وينتقل بعد وفاته إلى المستحقين، واتضح بأن هذا الراتب لا يعتبر أجراً مؤجلاً للتسليم، بدليل أن لهذا الراتب شروط استحقاق، كما أن له أسباب حرمان، فلو كان هذا الراتب جزءاً من الأجر لجاز للعامل المطالبة به بمجرد تقديم العمل الذي يعتبر مقابلاً له، وبما أن الأجر غير معلوم في الراتب التقاعدي فهنا لا يعتبر كالراتب العادي، وتسميته بالراتب التقاعدي على سبيل التجاوز، لأنه يسلم إلى الموظف بشكل شهري منظم.

لذا فإن كل راتب تقاعدي انتفت عنه صفة الأجر فإنه ليس ثابتاً للموظف، وليس له حكم الأجرة في الاستحقاق والوجوب، كما أنه حدث اختلاف في وجهات النظر من حيث إن بعض الجهات تعترف بالراتب التقاعدي تراكمياً كما هو، والبعض الآخر يرى أنه ليس بالضرورة الاعتراف به بسبب الفارق الجوهرى الذي يوجد بين كلفة معاشات التقاعد الم جمعة، والمبالغ الفعلية التي يدفعها رب العمل لصندوق المعاشات⁽¹⁾.

والجدير ذكره أن الراتب التقاعدي يحتوي على عنصرين آخرين من خارج جهة العمل الملزمة بالمكافأة، ويتمثلان بالآتي:

1. نسبة معينة من مرتب العامل تضاف إلى صندوق المعاشات، لتغطية الراتب التقاعدي، وهذه النسبة حسب النظام في ديوان الموظفين العام، السلطة الوطنية الفلسطينية، هي 10%⁽²⁾.

(1) بحث الدكتور عبد الستار أبو غدة، ص: 10 بتصرف.

(2) موقع ديوان الموظفين العام، السلطة الوطنية الفلسطينية، في حين أن النسبة المقتطعة من الراتب حسب نظام التأمينات الكويتي، هي 5%.

2. مساهمة سنوية تخصص في الميزانية العامة للدولة، لأغراض دعم صندوق التأمين الاجتماعي المنوط به صرف الراتب التقاعدي⁽¹⁾.

وهنا يظهر أن الراتب التقاعدي مالٌ مستفاد منه في المستقبل، لكنه غير مقبوض في الحاضر، مما يجعله من قبيل مال الضمار الذي يفتقد لوجود شرط الملك التام، وقد تقرر في الفقه الإسلامي أن لا زكاة على مال الضمار⁽²⁾، والضمار هو ما غاب عن صاحبه⁽³⁾، ولم يعرف مكانه، وليس المراد بعدم معرفة المكان مادياً حقيقة؛ بل الأثر المترتب على ذلك، وهو العجز عن التصرف، يقول الدكتور أبوغدة: "كما أن هناك شائبة التعليق (التوقف على وجود أمر خارجي)، وهذا التعاون ليس لأصل الثبوت، وإنما هو لكيفية الثبوت بمقدار أو بآخر لطروء بعض الأمور التي ليس بالوسع تحديدها قبل حصولها"⁽⁴⁾.

(1) قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد (دراسة تطبيقية)، د. عادل الطبطبائي، ص: 223، 1983م.

(2) انظر: الجامع الصغير وشرحه النافع الكبير، الشيباني: 122/1، قال في نصب الرأية للزيلعي: غريب، 234/2.

(3) غريب الحديث، أبو عبيد القاسم بن سلام الهروي: 417/4، تحقيق: د. محمد عبد المعيد خان، دار الكتاب العربي، بيروت، ط1، 1396هـ.

(4) بحث الدكتور عبد الستار أبو غدة، ص: 10.

المبحث الثاني

مدى وجوب الزكاة في مخصصات التقاعد والتوفير ومكافأة نهاية الخدمة

المطلب الأول: مدى تحقق شروط الزكاة في مخصصات التقاعد والتوفير ومكافأة نهاية الخدمة
إن العدل الذي جاء به الإسلام، واليسر الذي تميزت به الشريعة، يبييان إرهاب المكلفين بما يوقع عليهم الحرج والمشقة، فلم تجب الزكاة في كل مال، بل إن لوجوب الزكاة شروطاً خاصة بالمال، وأخرى تخص صاحب المال، فمن الشروط الواجبة في المال الملك التام، والنماء، وبلوغ النصاب، والفضل عن الحوائج الأصلية، والسلامة من الدين، وحولان الحول، وبعض هذه الشروط متفق عليها، وبعضها مختلفٌ فيها⁽¹⁾.

معظم شروط الزكاة يختلف تحققها من شخص لآخر، وغاية هذا البحث في شرطي الملك التام، وحولان الحول، ومدى انطباقهما على هذه المكافآت.

الفرع الأول: مدى تحقق الملك التام في مخصصات التقاعد والتوفير ومكافأة نهاية الخدمة
يحسن في هذا الفرع مناقشة مدى تحقق الملك التام في مخصصات التقاعد، والتي تشمل مكافأة التقاعد، والراتب التقاعدي، نظراً لتقاربهما، وكذلك مكافأة التوفير، ومكافأة نهاية الخدمة.

معنى "الملك التام": رغم اختلاف الفقهاء في معنى "الملك التام"، إلا أنهم اتفقوا على أن الملك التام لا يكون تاماً إلا إذا توافرت فيه بعض الشروط، مثل الاستقرار والثبات⁽²⁾، ومثال ذلك: المرهون في يد المرتهن، لاحتمال عجز الراهن عن سداد دينه، واستحقاق المرتهن أن يستوفي دينه منه، فتمام الملك يعني أن يكون المال مملوكاً له رقبَةً ویداً⁽³⁾، أي بمعنى أن يكون متمكناً منه في جميع الحول، فإذا لم يكن المال مستقراً، أو ثابتاً، أو متمكناً منه، فلا تجب فيه الزكاة لما مضى من السنين؛ التي كان خارجاً فيها عن يده، بل يستأنف الحول بعد قبضه⁽⁴⁾، وهذا هو رأي الجمهور خلافاً للشافعية.

مدى تحقق الملك التام في مخصصات التقاعد والراتب التقاعدي

سبق التعرف على مخصصات التقاعد والراتب التقاعدي والفارق بينهما، وتبين بأن المبالغ المستحقة للعامل أو الموظف في كلا الأمرين تستحق في نهاية الخدمة، وفي نهاية كل شهر في

(1) انظر: فقه الزكاة، الدكتور يوسف القرضاوي: 146/1 وما بعدها.

(2) انظر: بحوث فقهية في قضايا الزكاة: 267/1.

(3) البحر الرائق: 218/2، شرح الأزهار: 452-453.

(4) الفتاوى الهندية، الشيخ نظام وجماعة من علماء الهند: 172/1، دار إحياء التراث العربي، ط4، بيروت. حاشية

الشرواني على تحفة المحتاج: 337/3، المغني والشرح الكبير: 433/2.

حال استحقاق الراتب التقاعدي، وقبل ذلك لا يستحق العامل أو الموظف شيئاً من تلك المبالغ، وليس له المطالبة بها قبل وقت استحقاقها، ولهذا فإن الراجح بأن صفة الملك التام لا تنطبق على مخصصات التقاعد، ولا على الراتب التقاعدي، إلا في نهاية الخدمة، أو انتهاء الشهر في حالة الراتب التقاعدي، وإن الزكاة لا تجب عليهما قبل قبضهما، أسوة بالعطايا والأرزاق.

وقد ذهب الدكتور يوسف القرضاوي إلى وجوب إخراج زكاة مكافأة نهاية الخدمة قبل قبضها، إذا أمكن المنتفع قبضها وبشروط، حيث يقول: "إن كانت حقاً للموظف، لا تملك الدولة أو المؤسسة أن تلغيه، ويستطيع أن يصرفها إذا أراد، الذي أرجحه أن ملكه في هذه الحال ملك تام، وهي كالدين المرجو، فحينئذ تجب فيها الزكاة في كل حول، إذا بلغت نصاباً، وتوافرت الشروط الأخرى، من السلامة من الدين ونحوه"⁽¹⁾.

مدى تحقق الملك التام في مكافأة التوفير

إن أقرب وصف لتحديد هذه المكافأة كما سلف هو أنها التزام مالي من رب العمل نشأ عن نظام تعاوني، وبناءً عليه فإن هذه المكافأة لا تدخل في ملك العامل إلا إذا وقع الضرر على العامل، أو في حال انتهاء خدمته؛ حتى لو اعتبرنا أن جزءاً من هذه المكافأة من أجر العامل، فإن بقيتها من رب العمل، وعليه فإن ملك العامل لها يعتبر غير تام، وذلك لأن العامل ممنوع من التصرف بها.

مدى تحقق الملك التام في مكافأة نهاية الخدمة

بالنظر إلى حقيقة مكافأة نهاية الخدمة فإنها تفتقد إلى عنصر الاستقرار؛ لأنها ربطت بشروط متفاوتة في كثرتها في التشريعات القانونية المختلفة، فيتعلق بعضها بمدة الخدمة، وبعضها يتعلق بأسباب انتهائها، وبعضها يتعلق بسلوك العامل، كما أنه لا يتحقق فيها شرط التمكن؛ لأن العامل ممنوع من التصرف بها إلا بشروط معينة كما أسلفنا، ولا سيما في الحالات التي يطرأ فيها على تلك المبالغ الانتقاص بسبب الاستقالة ونحوها من الأسباب المسقطة جزئياً أو كلياً لها، وقد تقرر في الفقه الإسلامي أن لا زكاة على مال الضمار⁽²⁾، ومثال ذلك الدين

(1) فقه الزكاة: 158/1.

(2) سبق تعريفه ص: 14.

على المعسر⁽¹⁾ وغيره، وقد أمر الإمام مالك رضي الله عنه، في مال قبضه بعض الولاة ظلماً لسنين عدة مضت، أمر برده إلى أهله، وأنه لا يؤخذ منه إلا زكاة واحدة، فإنه كان ضميراً⁽²⁾.

الفرع الثاني: مدى تحقق شرط حولان الحول في مخصصات التقاعد والتوفير ومكافأة نهاية الخدمة

ذهب جمهور الفقهاء⁽³⁾ إلى أنه من شروط الزكاة حولان الحول القمري على ملك النصاب في شتى أنواع الملك؛ كالأموال والمواشي وعروض التجارة وغيرها، والأموال التي اكتسبها الموظف أو العامل بعد نهاية خدمته أو نهاية كل شهر لا تجب فيها الزكاة، إلا إذا حال عليها الحول القمري، يبدأ حسابه من وقت استحقاقها، وروي عن بعض السلف منهم عبد الله بن مسعود وابن عباس ومعاوية وغيرهم⁽⁴⁾ أن كل مال يستفاد منه لأول مرة لا يشترط فيه حولان الحول، بل تجب فيه الزكاة حين استفادته، وقد ذهب بعض المعاصرين لهذا الأمر؛ ومنهم الدكتور القرضاوي، حيث يقول: "فالذي أختره: أن المال المستفاد -كراتب الموظف، وأجر العامل، ودخل الطبيب، والمهندس، والمحامي، وغيرهم، من ذوي المهن الحرة، وكإيراد رأس المال المستغل في غير التجارة؛ كالسيارات، والسفن، والطائرات، والمطابع، والفنادق ونحوها- لا يشترط لوجوب الزكاة فيه مرور حول، بل يزكيه حين يقبضه"⁽⁵⁾.

وقد استدل الجمهور بالحديث "لا زكاة في مالٍ حَتَّى يَحُولَ عَلَيْهِ الْحَوْلُ"⁽⁶⁾، ومجموعة من الأحاديث المشابهة والآثار والنقول، في حين إن الذين خالفوهم، استدلوا بمجموعة من الآثار لا تقوى على النهوض أمام أدلة الجمهور، والذي يترجح لدينا هنا هو قول الجمهور بوجوب الزكاة بعد حولان الحول، وهو رأي اللجنة الدائمة للبحوث والإفتاء⁽⁷⁾، وعليه فإن جميع ما يأخذه

(1) زكاة مكافأة نهاية الخدمة، للدكتور عبد الستار أبو غدة، ص: 14، انظر: السنن والآثار للبيهقي: 304/3، الموسوعة الفقهية الكويتية: 237/23.

(2) الموطأ: 356/2، الشرح الكبير وحاشية الدسوقي: 457-458/1.

(3) بدائع الصنائع، الكاساني: 13/2، دار الكتاب العربي، بيروت، 1982م. بداية المجتهد، ابن رشد: 278/1، نشر مكتبة الكليات الأزهرية، مصر، 1969م. المهذب، الشيرازي: 278-281/1، مصر. المغني والشرح الكبير، ابن قدامة: 456/2، دار الكتاب العربي، بيروت، 1983م.

(4) المحلى: 85-83/6، نيل الأوطار، الشوكاني: 148/4، نشر رئاسة إدارة البحوث العلمية-السعودية، دار الفكر، بيروت، 1982. سبل السلام: 29/2، فقه الزكاة: 182/1 وما بعدها.

(5) فقه الزكاة: 137/1.

(6) سنن ابن ماجه، كتاب الزكاة، باب من استفاد مالاً، وصححه الألباني.

(7) كان جوابهم لأحد السائلين عن زكاة مكافأة الخدمة: "إذا كان الواقع ما ذكر فلا زكاة عليك في تلك المكافأة حتى تتسلمها، ويحول عليها الحول من تاريخ تسلمها" فتاوى اللجنة الدائمة: 283/9 فتوى رقم 7472.

الموظفون والعمال من مكافآت ورواتب تقاعدية بعد انتهاء خدمتهم، يدخل في ملكهم التام عند انتهاء الخدمة، وتدرجياً في حالة الراتب التقاعدي، وإن هذه المكافآت يشترط لوجوب الزكاة فيها حولان الحول القمري؛ إذا بلغت نصاباً بنفسها أو بضمها إلى مجموع ما يملكه العامل أو الموظف من جنسها وذلك وقت استحقاقها، وليس قبل هذا الموعد.

المطلب الثاني: وقت وجوب زكاة مخصصات التقاعد ومكافأة نهاية الخدمة

ذهب الفقهاء إلى أن المال المستفاد، إن كان نماءً لمالٍ مُزكى من قبل، كريع مال التجارة، أو نتاج ماشية فإنه يضم إلى أصله، ويعتبر حوله بحوله، وذلك لتمام الصلة بين الأصل والنماء، أما إذا كان المال المستفاد ثمناً لمالٍ مُزكى لم يحل عليه الحول، كما إذا باع محصولاً وقد زكاه بإخراج عشره أو نصف عشره مما استفاده من الثمن، لا يزكيه في الحال منعاً للثني في الصدقة⁽¹⁾.

وبالنظر إلى هذه الأموال التي استحقها الموظف أو العامل في حال انتهاء خدمته، أو ورثته إذا كان سبب انتهاء الخدمة هو الوفاة، فإن هذه الأموال هي من المال المستفاد، والحالة التي نحن بصددنا هي أن هذا المال المستفاد ليس نماءً لمالٍ عنده، بل لسببٍ مستقلٍ، فهل يشترط لهذا المال الجديد، حول جديد أم يبنى على السابق؟
آراء الفقهاء في المسألة:

1. ذهب الإمام أبو حنيفة رحمه الله إلى أن المال المستفاد لا يزكى إلا إذا تم له حول في ملك مالكه، إلا إذا كان عنده مال من جنسه، تجب فيه الزكاة في أول الحول، بأن بلغ نصاباً، فإنه إن اكتسب بعد ذلك، ولو قبل تمام الحول بساعة شيئاً، قل أو كثر من جنس ما عنده، فإنه يزكي المكتسب مع الأصل، سواء عنده الذهب والفضة أم الماشية وغيرها⁽²⁾.

وعليه فإن العامل أو الموظف يضم ما استفاده من مال من جنس ما عنده، فإن بلغ نصاباً أو أكثر؛ وجبت الزكاة.

2. أما رأي جمهور الفقهاء فإن المال المستفاد للموظف، أو العامل، أو ورثته، بعد نهاية خدمته؛ يضم إلى أمواله القديمة من جنسه التي سبق أن انعقد حولها.
وقد استدل الجمهور بجملة من الأدلة والآثار، منها:

(1) انظر: فقه الزكاة للقرضاوي: 523/1.

(2) فتح القدير، ابن الهمام: 510/1، الاختيار لتعليل المختار، عبد الله بن محمود بن مودود الموصلي الحنفي: 159/1، دار المعرفة، بيروت، 1975م.

1. حديث السيدة عائشة، رضي الله عنها، أن رسول الله، صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قال: «لا زكاة في مالٍ حتى يحولَ عَلَيْهِ الحَوْلُ»⁽¹⁾.
2. حديث ابن عمر، قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ اسْتَفَادَ مَالًا فَلَا زَكَاةَ عَلَيْهِ حَتَّى يَحُولَ عَلَيْهِ الحَوْلُ عِنْدَ رَبِّهِ»⁽²⁾.
3. وفي سنن أبي داود قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "وَلَيْسَ فِي مَالٍ زَكَاةٌ حَتَّى يَحُولَ عَلَيْهِ الحَوْلُ"⁽³⁾.

وفي ضوء الأحاديث السابقة يتضح بأن كل مالٍ خاصٍ يحول عليه الحول، وما دام المال المستفاد قد مُلِكَ بسببٍ مختلفٍ عن سبب ملك المال القديم، فإنه لا يتبعه في الحول، وإنما يتبعه في النصاب⁽⁴⁾.

أما الأحناف فقد استدلوا بالآتي:

1. أن النبي، صلى الله عليه وسلم، أوجب في خمس وعشرين إلى خمس وثلاثين من الإبل بنتَ مخاضٍ، فإذا زادت واحدة ففيها بنت لبون⁽⁵⁾، من غير فصل بين الزيادة في أول الحول أو في أثنائه.
2. استدلوا كذلك بالمعقول، حيث إن المال المستفاد هو تبع للمال القديم، لأنه زيادة عليه، والتبع لا يُفرد بشرط⁽⁶⁾، وهو هنا الحول.

الترجيح:

لقد اتفق الفقهاء بما فيهم الحنفية على أن المال لا بد له من حول يحول عليه حتى يزكى، ولكن اختلفوا في تبعية هذا المال للمال القديم؛ فالحنفية يجعلونه تبعاً له، وعليه قالوا بتزكيته ولو قبل حلول الحول بساعة، والجمهور يجعلونه مستقلاً؛ لأنه مستفاد منه غير نماء الأصل، فيحسب له حول مستقل، فإذا بلغت المكافأة نصاباً، حسب الموظف أو العامل هذا المال، وزكاه على رأس الحول.

(1) سنن ابن ماجه، كتاب الزكاة، باب من استفاد مالاً، صححه الألباني في صحيح الجامع رقم 7497.

(2) سنن الترمذي، كتاب الزكاة، باب ما جاء لا زكاة على المال المستفاد حتى يحول عليه الحول، وصححه الألباني.

(3) سنن أبي داود، كتاب الزكاة، باب في زكاة السائمة، وصححه الألباني.

(4) أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة: 287/1.

(5) انظر: صحيح البخاري، كتاب الزكاة، باب زكاة الغنم.

(6) بدائع الصنائع 102/1، بداية المجتهد: 280/1، المهذب: 143/1، المغني والشرح الكبير: 498/2.

وبالنظر في الأدلة المنقولة والمعقولة، فإن الأرجح هو اعتماد رأي الجمهور، وقد اعترض بعض العلماء⁽¹⁾ على أدلة الجمهور قائلين بأنها أحاديث لا يمكن الاعتماد عليها، ولكن الألباني قد صحح بعضها، كما أن الشرع يرفع الحرج عن المكلف حيث يسهل رصد المال المستفاد ووقت استفادته وقدره وعدم تكراره، ويكون مذهب الحنفية راجحاً حيث يكثر المستفاد المتجانس، وتتداخل أوقات استفادته، ويصعب تعيين أقداره وأوقاته⁽²⁾.

وقد أجاز الشافعية والحنابلة طريقة الأحناف في احتساب المال المستفاد من باب تعجيل الزكاة، وتعجيل الزكاة عند الجمهور سوى الإمام مالك جائز⁽³⁾.

المطلب الثالث: زكاة المبالغ المعجلة أو المقترضة من الرواتب التقاعدية

تطرق هذا البحث إلى مكافأة التقاعد، واعتبرت صورة من صور مكافأة نهاية الخدمة، وتختلف عن الراتب التقاعدي بأن يكون العامل لم يستوف شروط التقاعد، وهي لا تجتمع مع الراتب التقاعدي، وعليه فإن مكافأة التقاعد يزكيها العامل أو الموظف بعد أن تدخل في ملكه، ويحول عليها حول قمري وفقاً لما رجح في هذا البحث.

ولا تسمح غالبية القوانين المعمول بها، أن يأخذ العامل جزءاً من هذه الأموال قبل نهاية خدمته على سبيل القرض أو تحت الحساب.

وكذلك فإن مكافأة نهاية الخدمة لا يمكن للموظف أن يتسلم جزءاً منها قبل نهاية خدمته، كما هو دارج في معظم القوانين، فقد ورد في بعض أنظمة عقود العمل: "ولا يجوز له - للعامل أو الموظف - أن يطالب بالمكافأة قبل نهاية خدمته، ولا أن يتصرف بها أي تصرف كالإحالة 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"⁽⁴⁾.

وأجازت بعض الأنظمة للعامل أو الموظف أن يستبدل جزءاً من راتبه أو معاشه التقاعدي بمبلغ إجمالي يحصل عليه لمواجهة أخطارٍ قد تحصل له، أو ظروفٍ خاصةٍ قد يمر بها، على

(1) انظر: فقه الزكاة للقرضاوي: 524/1 وما بعدها.

(2) انظر: أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة: 289/1.

(3) الاختيار: 103/1، بداية المجتهد: 283/1، المهذب: 166/1، المغني: 499/2.

(4) عقد العمل في الدول العربية، د. هشام رفعت هاشم، ص: 338، الدار القومية، القاهرة. قواعد استحقاق مكافأة

الخدمة، أحمد شوقي: 44-48 بتصرف. قانون التشريعات الاجتماعية، محمد الباشا، ص: 343، بحث الدكتور أبو غدة،

أن يسترد هذه المبالغ بالتقسيط، حيث تقطع من أجر العامل أو راتب الموظف؛ إذا كان الاستبدال قد وقع قبل الخروج من الخدمة، أو من راتبه التقاعدي، إذا كان بعد انتهاء الخدمة⁽¹⁾.

يقول الأستاذ فهد الحميري: "تصرف مكافأة الخدمة عند نهاية خدمته، وهذا نص نظامي، لا يجوز مخالفته أو التعدي عليه، فهي كما تسمى مكافأة نهاية الخدمة لا تصرف إلا في نهاية الخدمة، وأي مبلغ يصرف للعامل قبل نهاية الخدمة لا يمكن أن يندرج مفهومه تحت مفهوم مكافأة نهاية الخدمة، وهذا أمر متفق عليه في كافة التشريعات العمالية"⁽²⁾.

وعليه، فإن غالب الحديث يدور عن زكاة المبالغ المعجلة أو المقترضة من الرواتب التقاعدية، وسماه البعض بالاستبدال من الراتب، فيقول الشيخ حامد بن عبد الله العلي مفرقاً بين الاستبدال قبل نهاية الخدمة وما بعدها، حيث إنه رأى عدم جواز اعتبار هذه المبالغ جزءاً من الراتب التقاعدي، فيقول: "إن كان المقصود بالاستبدال هو اقتراض مبلغ من المال، ثم سداده بأكثر منه، فهو ربا النسيئة، وذلك يكون أثناء الخدمة، فهو محرم، وإن كان الاستبدال في نهاية الخدمة فيخير الموظف بين تعجل قبض عشرين ألفاً مثلاً، ويكون راتبه 900، وبين أن يبقى راتبه 1000 دينار، فهو جائز لأنه لا يقترض منهم، وإنما هو أشبه بالتخيير بين هبتين"⁽³⁾.

يقول الدكتور أبو غدة: "إن الاستبدال إذا تم أثناء الخدمة، فإن المبلغ الذي يحصل عليه الموظف حينئذ ليس جزءاً من الراتب التقاعدي ... فيضمه المزمكي إلى سائر أمواله في الحول والنصاب ويزكيه معها"⁽⁴⁾، ونخالف الدكتور فيما ذهب إليه من أن هذه الأموال يضمها إلى سائر أمواله في الحول والنصاب ويزكيها معها، ونرى بأن يستقبل بها حولاً جديداً كما رجحنا فيما مضى.

ويفرق الدكتور أبو غدة بين الاستبدال قبل نهاية الخدمة وما بعدها، فيقول: "أما لو حصل الاستبدال بعد نهاية الخدمة، أي بعد حصول الأمر المعلق عليه الاستحقاق، فإن مبلغ الاستبدال هو مال مستفاد مقبوض، ينضم إلى مال المزمكي، ويحسم منه حينئذ القسط السنوي فقط من أقساط السداد؛ طبقاً لفتوى ندوة الزكاة الثانية لقضايا الزكاة المعاصرة "البند الثالث" التي اختارت

(1) قضاء العمال، ص: 831-833 بتصرف، المرجع في قوانين المعاشات، ص: 303.

(2) مقال لفهد الحميري، صحيفة الرياض، عدد 13346.

(3) موقع طريق الإسلام، قسم الفتاوى:

http://www.islamway.com/?iw_s=Fatawa&iw_a=view&fatwa_id=262

(4) زكاة مكافأة نهاية الخدمة، ص: 17.

أن لا يحسم من الديون الطويلة الأجل إلا القسط السنوي؛ لئلا يؤدي حسم جميع الدين إلى تعطيل إخراج الزكاة⁽¹⁾.

يجدر التنبيه هنا إلى أن هذا المال أيضاً يستقبل به حولاً جديداً، ولا يضمه صاحبه إلى ماله السابق أو الموجود.

ويعتبر الدكتور محمد نعيم ياسين⁽²⁾ أن هذا الترتيب هو في الحقيقة قرص تعطيه المؤسسة إلى الموظف، بضمان ما سيكون 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.

وإذا كان الأمر كذلك، فإن الموظف أو العامل الذي يحصل على مبلغ مالي عن طريق الاستبدال يمكنه ذلك، ويكون مديناً بقدره للدولة أو مؤسسة التأمينات الاجتماعية، ويجري عليه خلاف الفقهاء في زكاة الدين.

أما زكاة الدين فقد ذهب جمهور الفقهاء⁽³⁾ إلى أن وعاء الزكاة يفرغ من كل الديون، فيما ذهب الشافعية في الأصح عندهم⁽⁴⁾ أنه لا يفرغ وعاء الزكاة من الديون، وإنما يزكي المدين جميع ما لديه، والراجح رأي الجمهور، بقول ابن رشد: "والأشبه بغرض الشرع إسقاط الزكاة عن المدين"⁽⁵⁾، واستدل بقوله صلى الله عليه وسلم: «فَأَعْلَمُهُمْ أَنَّ اللَّهَ افْتَرَضَ عَلَيْهِمْ صَدَقَةً فِي أَمْوَالِهِمْ تُوْخَذُ مِنْ أَعْيَانِهِمْ وَتُرَدُّ عَلَى فُقَرَائِهِمْ»⁽⁶⁾.

ويعلق الشيخ القرضاوي على ذلك، فيقول: "وما رجحه ابن رشد، هو ما تقتضيه نصوص الشريعة، وروحها ومبادئها العامة، بالنسبة للأموال كلها الظاهرة والباطنة"⁽⁷⁾.

في حين أن المفتي في موقع وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بدولة الكويت قد حرم الاستبدال، فقال: " فالفتوى التي استقرت عليها هيئة الفتوى أخيراً، هي تحريم بيع الراتب التقاعدي أو الراتب أثناء الخدمة، لأنه قرض ربوي، وليس بيعاً في الأصل، وهو الصحيح الذي يجب اتباعه إن شاء الله تعالى"⁽⁸⁾.

(1) الندوة الثانية لقضايا الزكاة المعاصرة في الكويت في الفترة من 11-13 ذي القعدة 1409 هـ الموافق 14-16/6/1989م.

(2) أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة: 292/1، 293 بتصرف.

(3) البحر الرائق، ابن نجيم: 219/2، بداية المجتهد: 206/1، المغني: 41/3.

(4) انظر: المجموع، النووي: 346/5.

(5) بداية المجتهد، ابن رشد: 206/1.

(6) صحيح البخاري، كتاب الزكاة، باب وجوب الزكاة.

(7) فقه الزكاة: 175/1.

(8) موقع وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بالكويت، ركن الفتاوى.

والذي يراه الدكتور محمد نعيم ياسين وآخرون، أنه ليس بحرام، حيث يقول: " وبناءً 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، ولكن يجب عليه ملاحظة أن قدر الدين الذي عليه يتدرج في النقصان باقتطاع الأقساط من أجره أو راتبه، فينقص بذلك قدر ما يجوز له تجنيبه الزكاة"⁽¹⁾.

المطلب الرابع: زكاة مخصصات التقاعد والتوفير ومكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للشركات قبل دفعها إلى مستحقيها

السؤال الذي يكمن هنا، هل تعتبر هذه الأموال المستحقة للعامل أو الموظف في هذه الحالة ديوناً على الشركة أو المؤسسة أو الدولة؟ وما أثر ذلك في زكاة أموال الشركة أو المؤسسة.

لقد أوجبت قوانين العمل المختلفة⁽²⁾، على رب العمل أن يدفع مكافأة للعامل أو الموظف بعد نهاية الخدمة؛ تحتسب تبعاً لمعادلة معينة متفق عليها مسبقاً، يراعى فيها مدة الخدمة، والأجر الأخير للموظف ... إلخ.

والمقصود هنا الشركات الخاصة، وليس الدولة أو مؤسساتها، وذلك لأن أموال الدولة غير مملوكة لشخص معين؛ بل هي ملك عام لجميع المسلمين، يقول الدكتور القرضاوي: "وعلى هذا إذا كان هناك مال لا مالك له - وأعني بالمالك "المالك المعين" - فلا زكاة فيه، وذلك كأموال الحكومة التي تجمعها من الزكوات أو الضرائب أو غيرها من الموارد، فلا زكاة فيها، لعدم المالك المعين، فهي ملك جميع الأمة، ومنهم الفقراء، ولأن الحكومة هي التي تتولى جباية الزكاة، فلا معنى أن تجبي من نفسها لتعطي نفسها"⁽³⁾.

ولذا قال الفقهاء: " لا تجب الزكاة في مال فيء، ولا في خمس غنيمة، لأنه يرجع إلى العرف في مصالح المسلمين"⁽⁴⁾، ويدخل في هذه الجهات، الدولة وما ينبثق عنها من فروع ومؤسسات ومنشآت، وكذلك الأوقاف والنقابات والجمعيات العامة والمدارس، ويدخل فيها مؤسسة التأمينات الاجتماعية والمستشفيات الحكومية وبيوت الزكاة وغيرها"⁽⁵⁾.

(1) أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة: 293/1.

(2) انظر: قانون العمل الفلسطيني، المادة 83، البند الأول، فرع «ب»، ص: 35.

(3) فقه الزكاة: القرضاوي: 151/1، الموسوعة الفقهية: 236/23.

(4) شرح منتهى الإرادات، منصور بن يونس بن إدريس البهوتي: 393/1، عالم الكتب، بيروت، 1996م.

(5) فقه الزكاة: 151/1، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة: 291/1.

وقال الدكتور أبو غدة: "أما بالنسبة لأموال مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي في ميزانية الدولة، فهي أيضاً ديون على الجهات والمؤسسات الحكومية، وهي لا تدخل في الوعاء الزكوي أيضاً؛ 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"⁽¹⁾.

أما بخصوص الشركات الخاصة، فقد جرت العادة أن ترهن هذه الشركات جزءاً من ميزانيتها؛ كمخصصات سنوية لكل واحدٍ من عمالها، حيث تتراكم هذه المخصصات كل عام طيلة مدة خدمة الموظف أو العامل، وتصرف هذه المخصصات دفعةً واحدةً للعامل بعد نهاية خدمته⁽²⁾، أما إذا كان سبب انتهاء خدمة العامل أو الموظف الاستقالة، فإنه يأخذ مبلغاً أقل من ذلك الذي تقاضاه في حالة انتهاء خدمته، وعادةً ما تنص قوانين العمل على نسبة الأموال المستحقة.

التكييف الفقهي لزكاة مخصصات التقاعد والتوفير ومكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للشركات الخاصة

الاتجاه الأول: أن التكييف الشرعي لهذه الأموال في ميزانية الشركات قبل صرفها هو أن هذه المكافآت تعتبر ديناً على الشركات والمؤسسات، وبما أنها ديون عليها فإنها تحسم بكاملها من الموجودات الزكوية، وذلك بحسب الأصول، ولا عبرة بما قد يطرأ على المبالغ من انتقاص في حالة الاستقالة، فإنها حالة استثنائية لا يبني عليها الحكم⁽³⁾.

الاتجاه الثاني: اعتبار هذه الأموال لا تخرج من ملكية رب العمل، ولا تدخل في ملك العامل إلا عند انتهاء الخدمة، وقبل ذلك تبقى على ملكية رب العمل؛ سواء أكان شخصاً أم شركة، ومقتضى هذا الكلام أن هذه الأموال لا تكون ديوناً على أرباب العمل، ولا يجوز منع زكاتها، وهذا ما رجحه الدكتور محمد نعيم ياسين⁽⁴⁾.

أما مكافأة التقاعد والراتب التقاعدي، فالغالب أن الشركات الخاصة لا تتعامل مع هذا النوع من المكافآت، وإنما تختص بها الدولة أو المؤسسات العامة، ولكن إن التزمت هذه المؤسسات الخاصة بهذه المكافآت فإنه ينسحب عليها ما قاله الدكتور ياسين في رأيه السابق.

(1) بحث للدكتور عبد الستار أبو غدة، ص: 16.

(2) انظر: موقع بيت الزكاة الكويتي، البند الرابع: المطلوبات والخصوم رقم (68) مخصص نهاية الخدمة للعاملين لدى الشركة.

(3) موقع بيت الزكاة الكويتي، دليل الإرشادات 47 محضر الهيئة الشرعية رقم 15/87 بتاريخ 1987/11/7.

(4) أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة: 292/1.

ولابد من الإشارة إلى أن الأقساط المستحقة على أرباب العمل من أفراد وشركات لمؤسسة التأمينات الاجتماعية يمكن إخراجها من وعاء الزكاة عند استحقاقها، ولا يجوز ذلك قبل حلول تلك المواعيد.

ونرجح رأي الدكتور محمد نعيم ياسين بزكاة هذه الأموال لما فيه من مصلحة للفقراء والمساكين، وحيث أنه مال قد حال عليه الحول، لم تدفع زكاته، فالأصل أن تجري عليه أحكام الزكاة.

الخاتمة

وفي ختام هذا البحث، كان لا بد من بيان أبرز النتائج والتوصيات، وهي على النحو الآتي:

أولاً: نتائج البحث.

1. الأصل احتساب الزكاة وفق التاريخ الهجري، ولا ينبغي الاعتداد بالتاريخ الميلادي في ذلك، إلا عند وجود المشقة المعتبرة، بناء على جواز تأخير إخراج الزكاة للحاجة، مع وجوب احتساب الفرق بين التاريخ الهجري والميلادي، فتصبح نهاية الحول الميلادي زمناً للإخراج، وليست وقتاً للوجوب.
2. مكافأة التقاعد، هي مبلغ مالي مقطوع تؤديه الدولة أو المؤسسات المختصة إلى الموظف أو العامل المشمول بقانون التأمينات الاجتماعية، إذا لم تتوفر جميع الشروط المطلوبة لاستحقاق الراتب التقاعدي.
3. الراتب التقاعدي، مبلغ مالي، يستحقه الموظف أو العامل على الدولة أو المؤسسة المختصة شهرياً بعد انتهاء خدمته؛ بمقتضى القوانين والأنظمة، إذا توفرت الشروط المحددة فيها.
4. مكافأة التوفير أو الادخار، هي: مبلغ مالي يستقطع من الراتب أو الأجر، يضاف إليه نسبة محددة من الدولة أو المؤسسة، وتستثمر ويضاف إليها ربح الاستثمار، ويستحقها الموظف أو العامل دفعةً واحدةً في نهاية خدمته، أو حسب النظم السائدة.
5. مكافأة نهاية الخدمة، هي: مبلغ مقطوع، يستحقه العامل على رب العمل، في نهاية خدمته بمقتضى القوانين والأنظمة إذا توفرت الشروط المحددة فيها.
6. جميع أنواع الاستحقاقات المالية 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.
7. لا تجب الزكاة على تلك الاستحقاقات قبل نهاية الخدمة، كما أنها لا تجب على الراتب التقاعدي قبل موعد استحقاقه في آخر كل شهر بعد نهاية الخدمة، ولا يزكي الموظف الراتب

التقاعدي ومكافأة التقاعد لعدم تمام الملك، كذلك لا تجب الزكاة على الدولة، لأنها جهة عامة غير مالكة.

8. لا تجب الزكاة على مكافأة نهاية الخدمة عند استلامها، وتجب عليها بشرط بلوغها النصاب بنفسها أو بضمها إلى مال قديم عند الموظف، وحولان حول قمري عليها من تاريخ قبضها ودخولها في ملك الموظف، ويضم الراتب التقاعدي إلى نصاب سابق، وتجب الزكاة فيه بعد حولان الحول عليه، فإذا لم يسبق نصاب وبلغ الراتب نصاباً بنفسه أو بضمه إلى مال قديم لم يبلغ نصاباً وجبت عليه الزكاة بعد مرور حول من استحقاقه.

9. لا تجب الزكاة في المال، سواء أكان مستثمراً أم غير مستثمر، ومن ذلك الشركات المملوكة للدولة، أو نصيب الدولة من بعض الشركات التي تملكها، ولا تفرغ من أوعية زكاتهم مقادير المكافآت التي تستحق عند نهاية الخدمة قبل حلول مواعيد دفعها لمستحقيها.

10. المبلغ الذي يأخذه الموظف من قبيل الاستبدال من راتبه التقاعدي قبل نهاية خدمته أو بعدها قبل استحقاق هذا الراتب يعتبر ديناً عليه، ويفرغ من أوعية زكاته.

ثانياً: التوصيات

1. ربط الزكاة بالتطبيقات الفقهية، وبنائها على المقاصد الشرعية وأدلتها.
2. ضرورة التوسع في بحث قضايا الزكاة المعاصرة ومصارف الأموال.
3. الاهتمام بعمل بحوث مشتركة بين المتخصصين بأموال الزكاة من الفقهاء والاقتصاديين والمحاسبين، بهدف الوصول إلى نتائج واقعية يمكن تطبيقها على الأرض.
4. إنشاء موسوعة علمية للزكاة، تحتوي المسائل القديمة والمستجدات المعاصرة، بالإضافة إلى اشتغالها على البحوث المكتوبة في فقه الزكاة في الماضي والحاضر، ونشرها على الورق والأقراص المدمجة للرجوع إليها عند الحاجة.
5. ضرورة تسهيل فقه الزكاة، ونشره من خلال وسائل متعددة، منها:
 - أ. إصدار دليل فقهي ميسر يحتوي على أهم مسائل الزكاة بأسلوب سهل وواضح، وتجنب مواضع الخلاف.
 - ب. إنشاء مراكز علمية أهلية غير ربحية، هدفها تعريف الناس بحساب أموالهم وتوضيح الطرق الصحيحة للتعامل معها.
 - ج. نشر ملخصات للبحوث المتميزة في الزكاة وتوزيعها على الأفراد والجهات ذات العلاقة.
6. إنشاء مواقع مميزة على الشبكة العالمية تعنى بفقه الزكاة، وطرح أسئلة الناس المتعلقة بقضايا الزكاة المعاصرة والإجابة عليها، وإرشادهم لحل مشكلاتهم في إخراج الزكاة أو صرفها.

7. تأسيس هيئات فقهية للزكاة مهمتها توعية الناس بالأمر المتعلق بالزكاة وتبصيرهم بهذا الركن العظيم، والتنسيق بين الجهات المختلفة من أجل إحياء فقه الزكاة المعاصر وتأصيله.
8. عقد المؤتمرات والندوات العلمية من أجل تحقيق ذلك.

والله نسأل، أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، كما نسأله تعالى التوفيق والسداد.
هذا، والله أعلم، وصلى الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

المصادر والمراجع:

1. أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، د. محمد نعيم ياسين وآخرون: 249/1، دار النفائس، الأردن، ط2، 1420هـ/2000م.
2. أحكام التأمين في القانون والقضاء، د. أحمد شرف الدين، نشر جامعة الكويت 1983م.
3. الاختيار تعليل المختار، عبد الله بن محمود بن مودود الموصلي الحنفي، دار المعرفة، بيروت 1975م.
4. الأموال، أبو عبيد القاسم بن سلام، نشر مكتبة الكليات الأزهرية، 1969م، مصر.
5. بدائع الصنائع، الكاساني، دار الكتاب العربي، بيروت، 1982م.
6. بداية المجتهد، ابن رشد الحفيد، نشر مكتبة الكليات الأزهرية، مصر، 1969م.
7. التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، د محمد فاروق الباشا، المطبعة الجديدة، دمشق، 1981.
8. الخراج، القاضي أبو يوسف يعقوب بن إبراهيم، المطبعة السلفية، القاهرة، 1352هـ.
9. شرح قانون العمل الأردني، د هشام رفعت هاشم، ط2، عمان، 1990م.
10. شرح منتهى الإيرادات المسمى دقائق أولي النهى لشرح المنتهى، منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، عالم الكتب، بيروت، 1996م.
11. شرح نظام المعاشات والادخار، محمد عبد الحميد مرعي، نشر عالم الكتب، القاهرة، 1970م.
12. الضمان الاجتماعي، على عيسى، عمان، 1989م.
13. عقد العمل في الدول العربية، د هشام رفعت هاشم، الدار القومية، القاهرة.
14. غريب الحديث، القاسم بن سلام الهروي أبو عبيد، تحقيق: د. محمد عبد المعيد خان ، دار الكتاب العربي، بيروت، ط1، 1396هـ.
15. الفتاوى الهندية، الشيخ نظام وجماعة من علماء الهند، دار إحياء التراث العربي، ط4، بيروت.

16. فتح القدير، الكمال بن الهمام.
17. فقه الزكاة، د. يوسف القرضاوي، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1993م.
18. فقه النوازل في العبادات، أ.د. خالد بن علي المشيقح، اعتنى بها: أبو معاذ محمد عمر ليامين وفيصل محمد، أنظر موقع الشيخ:
<http://www.almoshaiqeh.com/index.php>
19. قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد (دراسة تطبيقية)، د. عادل الطبطبائي، ص: 223، 1983م.
20. قانون العمل الليبي، د محمد عبد الخالق عمر، المكتب المصري الحديث، ط1، 1970م
21. قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، أنور عبد الله، نشر مكتبة عين شمس، القاهرة.
22. قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، أنور العمروسي، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط1، 1964م.
23. قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، د. أحمد شوقي عبد الرحمن، 1987م.
24. 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.
25. المغني والشرح الكبير، موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد بن قدامة وشمس الدين أبو الفرج عبد الرحمن بن قدامة المقدسي، دار الكتاب العربي، بيروت، 1983م.
26. الموسوعة الفقهية وزارة الأوقاف، الكويت.
27. المنشور في القواعد، الزركشي، نشر وزارة الأوقاف، الكويت، طباعة مؤسسة الفليج الكويت، 1982م.
28. المهذب، الشيرازي، عيسى البالي الحلبي، مصر.
29. نوازل الزكاة دراسة فقهية تأصيلية لمستجدات الزكاة، د. عبد الله بن منصور الغفيلي، نشر بنك البلاد ودار اليمان، الرياض، ط1، 1429هـ/2008م.
30. نيل الأوطار، الشوكاني، نشر رئاسة إدارة البحوث العلمية، السعودية، دار الفكر بيروت 1982.

انتهى بعون الله تعالى