

فرع الديون من اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة عام ١٤٤٥ هـ دراسة فقهية مقارنة (مخصص مكافأة نهاية الخدمة أنموذجاً)

مها راشد صالح أبوركبه الثبيتي

قسم الشريعة والدراسات الإسلامية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

malthobaiti0047@stu.kau.edu.sa

المستخلص

تبحث هذه الدراسة نازلةً معاصرةً متعلقة بزكاة الشركات، وهي: مخصص مكافأة نهاية الخدمة؛ هل يعد ديناً مستقرًا في الذمة فيُعامل زكويًا معاملة الديون، أم لا؟ تهدف الدراسة إلى تحرير التكيف الفقهي لبند مخصص مكافأة نهاية الخدمة واستبطاط حكمه الزكوي، مع الاستناد في ذلك إلى معالجته المحاسبية وفقاً للمعايير الدولية للتقرير المالي. اعتمدت الدراسة المنهج الفقهي المقارن. وقد خُصص المبحث الأول لتوصيف مخصص مكافأة نهاية الخدمة من الناحية المحاسبية، ثم سُلط الضوء على موقف لائحة جباية الزكاة ١٤٤٥ هـ حيال البند في المبحث الثاني، ثم عُني المبحث الثالث بالتكيف الفقهي لمكافأة نهاية الخدمة ومخصصها، ثم في المبحث الرابع بيان الحكم الشرعي، وختاماً في المبحث الخامس توصية الدراسة حيال البند. أبرز النتائج: أن مكافأة نهاية الخدمة استكمال لأجرة العقد؛ وبالتالي تعد من الديون التي على الشركة، وأن ما خصص لها يعامل محاسبياً معاملة الالتزامات. وبناءً عليه؛ فإنها تعامل زكويًا معاملة الديون على المكافف فتسري عليها أحكام زكاة الديون بحسب طريقة احتساب الوعاء والرأي الفقهي في أثر الديون. كما خلصت الدراسة إلى أن لائحة جباية الزكاة قررت هذا الاتجاه، وعدلت بما كان عليه العمل في اللائحتين السابقتين اللتان عاملتا المخصصات - ومنها هذا المخصص - معاملة حقوق الملكية.

الكلمات المفتاحية: مكافأة نهاية الخدمة، أثر المخصص على الوعاء، مخصص مكافأة نهاية الخدمة، لائحة جباية الزكاة.

المقدمة

إن الحمد لله نحده ونستعينه، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلى الله وحده لا شريك له، وأن محمداً عبده ورسوله، أما بعد:

فإن الزكاة ركن من أركان الإسلام، ويعد الإمام بأحكامها التزاماً شرعاً على كل مكلف تتحقق فيه شروط وجوبها، وقد ظهر في عصرنا الحاضر عدد من النوازل المتعلقة بالزكاة، ولاسيما فيما يخص زكاة الشركات، وعليه فقد أصدرت هيئة الزكاة والضريبة والجمارك في المملكة العربية السعودية اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة، والتي تهدف إلى إيضاح آلية جباية الزكاة من المكلفين الخاضعين لجباية الزكاة في المملكة العربية السعودية.

وقد صدرت هذه اللائحة أول ما صدرت عام ١٤٣٨هـ، ثم أجرت الهيئة مراجعة لها وأعادت إصدارها عام ١٤٤٠هـ، ثم أصدرت نسخة حديثة في عام ١٤٤٥هـ.

وتحدد الدراسة إلى تناول مسألة من المسائل الزكوية المعاصرة التي تستدعي بحثاً دقيقاً خاصة في ظل تطور الأنظمة المالية والمحاسبية، وهي: مسألة مخصص مكافأة نهاية الخدمة، وذلك ببيان صورتها المحاسبية والشرعية، وتحرير تكييفها الفقهي، واستبطاط حكمها الشرعي، وموقف اللائحة التنفيذية منها.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الفقهي المقارن، وذلك باستقراء أقوال الفقهاء في تكيف مكافأة نهاية الخدمة ومخصصها، والحكم الزكوي المترتب عليه، وتحليل هذه الأقوال ومناقشتها وترجيح الأقوى منها.

الدراسات السابقة: وإن آخر ما وقفت عليه من الدراسات التي تناولت موضوع زكاة مخصص مكافأة نهاية الخدمة ما يأتي:

- "زكاة مخصصات التقاعد والتوفير ومكافأة نهاية الخدمة" لمحمد أحمد حسين، بحث مقدم إلى مؤتمر الزكاة بعنوان: "زكاة دخول الموظفين والمهن الحرة" بكلية الشريعة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين (١٤٣٢ـ٢٠١١م)، وقد خصص الباحث المطلب الرابع من البحث الثاني لبيان زكاة هذه المخصصات قبل دفعها إلى مستحقها، لكنه اقتصر على عرض آراء بعض الفقهاء دون تفصيل فقهي مقارن، كما لم يتناول المعالجات المحاسبية استناداً إلى المعايير الدولية، فضلاً عن توضيح ما عليه العمل في المملكة العربية السعودية.

- "مخصص مكافأة نهاية الخدمة" ليوسف صالح محمود، بحث منشور في مجلة الاقتصاد الإسلامي (يناير ٢٠٢١م، المجلد: ٤١، العدد: ٤٨٣، ص ٣٤-٣٩)؛ وقد اقتصر الباحث في دراسته على عرض الآراء

الفقهية في تكييف مكافأة نهاية الخدمة ومخصصها، وحكم زكاتها، ولم يتطرق إلى الجوانب المحاسبية المتعلقة بقياسه وتسجيله وفقاً للمعايير الدولية، فضلاً عن أنه لم يورد ما عليه العمل في المملكة العربية السعودية وفقاً للوائحها التنفيذية في هذا الشأن.

واشتملت الدراسة على مقدمة وخمسة مباحث وخاتمة:

مقدمة، وفيها: بيان موضوع الدراسة وأهميته والمنهج المتبع، والخطة، والدراسات السابقة.

المبحث الأول: توصيف مخصص مكافأة نهاية الخدمة اصطلاحياً ومحاسبياً وطريقة تسجيله، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: مكافأة نهاية الخدمة، وفيه ثلاثة فروع:

الفرع الأول: تعريف مكافأة نهاية الخدمة

الفرع الثاني: منشأ مكافأة نهاية الخدمة

الفرع الثالث: مقدار مكافأة نهاية الخدمة التي تدفع للعامل عند انتهاء خدمته

المطلب الثاني: مخصص مكافأة نهاية الخدمة، وفيه ثلاثة فروع:

الفرع الأول: وصف مخصص مكافأة نهاية الخدمة

الفرع الثاني: طريقة حساب مخصص مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمعايير الدولية للتقرير المالي(IFRS)

الفرع الثالث: طريقة تسجيل مخصص مكافأة نهاية الخدمة في القوائم المالية

المبحث الثاني: موقف اللائحة من البند

المبحث الثالث: تكييف البند، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: التكييف الفقهي لمكافأة نهاية الخدمة

المطلب الثاني: التكييف الفقهي لمخصص مكافأة نهاية الخدمة

المبحث الرابع: الحكم الشرعي الزكوي للبند

المبحث الخامس: توصية الدراسة حيال البند

خاتمة: وفيها أبرز النتائج

المبحث الأول:

توصيف مخصص مكافأة نهاية الخدمة اصطلاحاً ومحاسبياً وطريقة تسجيله

يجدر بنا أولاً الوقوف على المفهوم المحاسبي العام للمخصصات قبل التفصيل في مخصص مكافأة نهاية الخدمة؛ فالمخصصات في العرف المحاسبي يمكن تعريفها بأنها: مبالغ يعترف بها في القوائم المالية لمواجهة النقص المتوقع في قيمة أصل، أو التزام محتمل ناشئ عن حدث ماضي، غير معلومة المقدار ولا التوقيت الدقيق لاستحقاقها^(١).

أما فيما يتعلق بتعريف مخصص مكافأة نهاية الخدمة، فإنّ من المناسب أن يُسبق الحديث عنه بتعريف موجز لمكافأة نهاية الخدمة؛ ليتضمن الأساس الذي تُبني عليه هذا المخصص، فنقول وبالله التوفيق.

المطلب الأول: مكافأة نهاية الخدمة

الفرع الأول: تعريف مكافأة نهاية الخدمة

وردت عدة تعريفات لمكافأة نهاية الخدمة، ومن أبرزها ما يلي:

١. تعويض قانوني يحدد بقدر معلوم، ويمتحن بشروط مخصوصة، ويحجب في حالات مخصوصة^(٢).
٢. أجر إضافي يوجبه القانون على رب العمل عند انتهاء العقد في حالات محددة^(٣).
٣. حق ينشأ للعامل عند انتهاء عقد العمل، يدفع صاحب العمل بموجبها للعامل مبلغاً من النقود يتاسب مع مدة خدمته، ويُحسب على أساس أجر الشهر الأخير^(٤).

ويعود تعدد هذه التعريفات إلى اختلاف تكييف الفقهاء الشرعيين والقانونيين لمكافأة نهاية الخدمة؛ إذ ذهب البعض إلى اعتبارها تعويضاً مالياً وهو ما عَبر عنه في التعريف الأول، في حين رأها آخرون أجرًا إضافيًا

(١) ينظر: هيئة الزكاة والضرائب والجمارك، (نوفمبر ٢٠٢١) الدليل الإرشادي الخاص بالتحول إلى المعايير الدولية للتقارير المالي، المملكة العربية السعودية، هيئة الزكاة والضرائب والجمارك، ص ١٤؛ آل فريان، ماجد، (٢٠٢٣) الوعاء الزكوي في الشركات المعاصرة دراسة فقهية، ط ١، هيئة الزكاة والضرائب والجمارك، المملكة العربية السعودية، ص ٢٥٥؛ الحداد، يوسف، (٢٠٢١)، "أثر مخصصات الاستثمار والتمويل على الوعاء الزكوي في ضوء المعيار الدولي للتقارير المالية IFRS9، مجلة كلية دار العلوم، المجلد ٣٨، (العدد ١٣٦)، ص ٦٥-٩٩.

(٢) ينظر: النحاس، صلاح الدين، (١٩٧٩) مبادئ أساسية في شرح عقد العمل، ط ١، سوريا، المكتب الإسلامي، ص ٤٠٣.

(٣) ينظر: غانم، إسماعيل، (١٩٦١) قانون العمل، د.ط، القاهرة، مكتبة عبدالله وهبة، ص ٥٧٠.

(٤) الجهيـي، أـحمد، إـنـهـاء عـقد الـعـمل فـي نـظـام الـعـمل السـعـودـي: درـاسـة مـقـارـنة، درـجة المـاجـسـتـير، ١٤٣٧ـهـ، قـسـم الـأنـظـمـة، كـلـيـة الشـرـيعـة، الجـامـعـة الإـسـلامـيـة، ١٤٣٧ـهـ، المـملـكة الـعـربـيـة السـعـودـيـة، ص ١٣٥.

مؤخراً وهو ما ورد في التعريف الثاني، بينما اعتبرها فريق ثالث أنها حق قانوني مكتسب للعامل وقد عُبّر عن ذلك في التعريف الثالث.

وحيث إن المقصود في هذا الموضع عرض الصورة العامة لمكافأة نهاية الخدمة من حيث المفهوم والإجمال - فضلاً عن كونها عُرِضت تفصيلاً في التكيف - فإنه يقصد بمكافأة نهاية الخدمة: "مبلغ من المال يدفع إلى العامل من قبل صاحب العمل عند انتهاء عقده لأي سبب من أسباب انتهاء العقد" ^(٥).

الفرع الثاني: منشأ مكافأة نهاية الخدمة:

قد تنشأ مكافأة نهاية الخدمة، بموجب قانون منظم مثل نظام العمل في المملكة العربية السعودية والتي ينص فيها على حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة ^(٦)، وقد تنشأ بموجب اتفاق الطرفين في العقد إذا لم ينص قانون في الدولة على الإلزام بها.

الفرع الثالث: مقدار مكافأة نهاية الخدمة التي تدفع للعامل عند انتهاء خدمته:

يختلف تحديد مقدار مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للأطر التنظيمية المعمول بها، والتي قد تكون حسب ما تم النص عليه في قوانين العمل المفروضة في الدولة، أو حسب ما تم الاتفاق عليه في عقود العمل التي تمت بين الطرفين، وتعتمد غالبية التنظيمات في تحديد مقدار المكافأة على أساس سنوي؛ فيقدر للعامل مبلغاً في نهاية الخدمة نظير خدمته لكل عام، فقد يكون راتباً كاملاً للسنة، أو جزءاً منه، وقد يُحسب المقدار مع الأخذ في الاعتبار مدة الخدمة الإجمالية، فيفرض للسنين الأولى جزءاً من الراتب، وللسنين الأخيرة جزءاً أعلى أو كامل الراتب.

المطلب الثاني: مخصص مكافأة نهاية الخدمة

أما مخصص مكافأة نهاية الخدمة فيمكن عرضه وفقاً لما يأتي:

(٥) عابدون، الوليد، (٢٠١٦) "مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني وال سعودي" مجلة العدل، المجلد ،١٨، (العدد ٤)، ص ١٩١-١٦٨.

(٦) نصت المادة (٨٤) من نظام العمل السعودي الصادر بمرسوم ملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ على أنه: "إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل".

الفرع الأول: وصف مخصص مكافأة نهاية الخدمة:

من المسلم به محاسبياً أن القوائم المالية قد تكون مبنية إما على الأساس النقدي، أو على أساس الاستحقاق^(٧)؛ وبما أن مكافأة نهاية الخدمة ستدفع للعامل عند انتهاء خدمته، فإن المعالجة المحاسبية لهذا الالتزام تختلف جوهرياً باختلاف الأساس المحاسبي المتبعة.

فلو كانت القوائم المالية مبنية على الأساس النقدي فلن يتطلب الأمر تكوين أي مخصص مرتبط بهذا الالتزام؛ لأنه لن يثبت إلا عند الدفع الفعلي، أما وقد جرى العمل وفق معايير التقارير المالية الدولية القائمة على أساس الاستحقاق، فلا بد من الاعتراف بالالتزام الناشئ للعاملين بقدر حقوقهم المتراكمة على المنشأة عن مكافأة نهاية الخدمة، ولابد من إثبات ذلك في كل فترة مالية.

ويسجل هذا البند كمخصص لاعتبارات محاسبية، أبرزها:

- عدم القطع بأصل استحقاق العامل له؛ فمعلوم أن مكافأة نهاية الخدمة مقرونة تنظيمياً بحالات معينة إذا وجدت حُرم العامل من المكافأة المقدرة له، كحالات الفصل التأديبي ونحوها.
- عدم القطع بمقداره وقت الاستحقاق؛ إذ يتأثر بعناصر تقديرية كمقدار آخر راتب للعامل ومدة الخدمة.
- عدم القطع بتوقيت الاستحقاق؛ وذلك لارتباط المكافأة بحدث مستقبلي وهو انتهاء الخدمة.

الفرع الثاني: طريقة حساب مخصص مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS)

تعد مكافأة نهاية الخدمة نوعاً من منافع الموظفين بعد انتهاء خدمتهم، ولذا فإنه من الناحية المحاسبية يخضع مخصص مكافأة نهاية الخدمة في قياسها والإفصاح عنها لما ورد في المعيار المحاسبي الدولي رقم (١٩) المتعلق بمنافع الموظفين (IAS19).

ولعله قد يرد في الذهن أن مخصص مكافأة نهاية الخدمة هو في حقيقته مخصص والالتزام محتمل ومن المفترض أن يخضع للمعيار المحاسبي الدولي رقم (٣٧) المتعلق بالمخصصات والالتزامات المحتملة والأصول المحتملة (IAS37)؛ إلا أنه نصّ صراحةً في نطاق تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم (٣٧)

(٧) في المحاسبة على الأساس النقدي تسجل الإيرادات والمصروفات عند حدوث التدفق النقدي فعلاً، بينما المحاسبة على أساس الاستحقاق فإن الإيرادات والمصروفات تسجل عند استحقاقها وارتباطها بالفترة المحاسبية بغض النظر عن استلام النقد أو صرفه. ينظر: النمرى، مجبور، (٢٠٢٣) أسس المحاسبة وفق المعايير الدولية للتقرير المالي، ط٤، المملكة العربية السعودية، ص ١٥١.

استثناء منافع الموظفين - والتي منها مكافأة نهاية الخدمة- من تطبيق المعيار، وأحالـت تطبيق منافع الموظفين إلى المعيار المحاسبي الدولي رقم (١٩)^(٨).

وعليه، فإن القاعدة العامة هي تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم (١٩) "منافع الموظفين" إلا في حالة عدم وجود ما يمكن تطبيقه في ذات المعيار فإنه يحال فيه إلى المعيار المحاسبي الدولي رقم (٣٧) "المخصصات والالتزامات المحتملة والأصول المحتملة".

وحيث إن مخصص مكافأة نهاية الخدمة يعتمد في حسابه على أمور لا تعلم على وجه القطع كآخر راتب شهري قبل انتهاء العلاقة التعاقدية مع العامل، والمدة الإجمالية لخدمته، فإن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) ألزمت الشركات باستخدام الحسابات الاكتوارية^(٩) لحساب المبلغ المخصص لمكافأة نهاية الخدمة للوصول إلى أفضل التقديرات الممكنة^(١٠).

الفرع الثالث: طريقة تسجيل مخصص مكافأة نهاية الخدمة في القوائم المالية

يسجل مخصص مكافأة نهاية الخدمة عادةً ضمن الالتزامات غير المتداولة؛ لكون استحقاقه مرتبًا بمنتهى خدمة العامل، وتوقيت انتهاء علاقته التعاقدية، ومع ذلك فإن الجزء الذي تتوقع الشركة أنها ستدفعه خلال السنة التالية من تاريخ إعداد القوائم المالية فإنه يسجل ضمن الالتزامات المتداولة⁽¹¹⁾.

(٨) ينظر: الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، (٢٠٢٥)، المعايير الدولية للتقرير المالي المعتمدة في المملكة العربية السعودية، معيار المحاسبة الدولي ٣٧: المخصصات والالتزامات المحتملة والأصول المحتملة، المملكة العربية السعودية، الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، الفقرة (٥)؛ حيث نصت على أنه: "عندما يتعامل معيار آخر مع نوع محدد من المخصصات أو الالتزامات المحتملة أو الأصول المحتملة، تطبق المنشأة ذلك المعيار بدلاً من المعيار الماثل"، ومن ذلك البند (د) وهو كما أُصْ عليه: "منافع الموظفين" (انظر: المعيار الدولي للمحاسبة (١٩)، "منافع الموظفين").

(٩) يعني ذلك استخدام الدول الرياضية والأساليب الإحصائية المتقدمة لتقدير المخاطر والتخطيط لها للحد من آثارها، وسمي هذا العلم بالاكتواري نسبة إلى رجل روماني اسمه أكتوارس فقد كان يعمل محاسباً، وقام بتقدير الالتزامات المالية للسنوات المقبلة. ينظر: عبدي، يوسف، (٢٠٢٤) "دور المحاسبة الاكتوارية في زيادة جودة المعلومات المحاسبية" مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد ٥، (العدد ١)، ص ١١٣-١٢٧؛ المغربي، عبد العزيز، (٢٠٢٣) "الدراسات الاكتوارية وأهميتها في المجالات المختلفة" مجلة جامعة سوها للعلوم الحكمة والتطبيقية، المجلد ٢٢، (العدد ٣)، ص ١٦٨-١٧١.

(١٠) وقد سمح المعيار باتباع إجراءات تبسيطية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، ولم تلزم باستخدام الحسابات الاكتواري عند عدم توافر مواردها الكافية. ينظر : الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، توضيح لجنة معايير المحاسبة بشأن كيفية قياس مكافأة نهاية الخدمة عندما تكون المنشأة الصغيرة أو المتوسطة غير قادرة على استخدام طريقة وحدة الإضافة المتوقعة دون تكلفة أو جهد لا يندر لها .٢٠١٩

⁽¹¹⁾ ينظر: الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، مرجع سابق، المعيار الدولي للمحاسبة ١، عرض القوائم المالية، الفقرة: ٦٩.

طريقة معالجة الفرق بين المخصص لمكافأة نهاية الخدمة وبين المدفوع فعلاً:

ولا يخرج المبلغ المخصص مقارنةً بالمبلغ المدفوع للموظف في نهاية خدمته عن حالتين رئيستين:

- **الحالة الأولى:** أن يتطابق المبلغ المخصص لمكافأة نهاية الخدمة مع المبلغ المستحق فعلياً للموظف، وفي هذه الحالة لن يظهر أي فرق محاسبي^(١٢).

● **الحالة الثانية:** وجود فرق بين المخصص المحاسبي والمبلغ الفعلي المستحق، وتنقسم إلى صورتين:

الصورة الأولى: أن يكون المبلغ المخصص أعلى من القيمة المستحقة فعلياً، فيُعد الفرق الزائد إيراداً يُسجل في دفاتر المنشأة^(١٣).

الصورة الثانية: أن يكون المبلغ المخصص أقل من المبلغ المستحق للموظف، فيُسجل الفرق ضمن مصروفات مكافأة نهاية الخدمة، ويُحمل على حسابات الفترة المالية ذات العلاقة^(١٤).

المبحث الثاني: موقف اللائحة من البند

عند النظر في مخصص مكافأة نهاية الخدمة للعاملين فإنه يلاحظ أن المادة التاسعة والعشرين من اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة عام ١٤٤٥هـ والمتعلقة بالالتزامات، نصت على أنه "يضاف إلى الوعاء الزكوي لمكلف الحسابات ما يأتي: الالتزامات غير المتداولة وتشمل: ... بـ- المخصصات التي تمثل ديناً مستقرّاً في الذمة لغير المالك؛ مثل: مخصص مكافآت نهاية الخدمة، ومخصص برصد الإجازات ونحوها"^(١٥).

وهذا ما أكدته المادة الرابعة والعشرون من اللائحة حيث نصت على أنه: "لأغراض جباية الزكاة، تعامل المخصصات وما في حكمها معاملة حقوق الملكية فتضاف برصد آخر المدة، باستثناء مخصص مكافأة نهاية الخدمة، ومخصص الإجازات النظامية وما في حكمهما فتعامل معاملة الالتزامات غير المتداولة"^(١٦).

(١٢) ينظر: الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، مرجع سابق، المعيار الدولي للمحاسبة ١٩، منافع الموظفين، الفقرات: ٦٧-٦٩.

(١٣) ينظر: المرجع السابق، الفقرتين: ١٠٩، ١١٢ بشأن معالجة فروق التسوية كمكاسب أو خسائر في قائمة الدخل.

(١٤) ينظر: المرجع السابق، الفقرات: ١٠٦-١٠٣، ومعيار ٣٧ "المخصصات والالتزامات المحتملة والأصول المحتملة"، الفقرة: ٥٩ بشأن إعادة تقييم المخصص وتحميل النقص كمصروف.

(١٥) المادة (٢٩) من اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٠٠٧)، وتاريخ ١٤٤٥-٨-١٩هـ.

(١٦) المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة بتاريخ ١٤٤٥هـ.

والسبب في اعتبار مخصص مكافأة نهاية الخدمة من الالتزامات أنها دخلت في مفهوم التعهادات الفعلية القائمة على المنشأة؛ فمتى ما انتهت خدمة العامل فإنه يجب على المنشأة أن تقوم بدفعها له^(١٧).

ويعد موقف اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة لعام ١٤٤٥هـ اتجاه مخصص مكافأة نهاية الخدمة تعديلاً للموقفين السابقين في اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة ١٤٣٨هـ، واللائحة التنفيذية لجباية الزكاة ١٤٤٠هـ؛ حيث نصت اللائحة التنفيذية لعام ١٤٣٨هـ على ما يأتي: "المادة الثالثة: ... أولاً: يتكون وعاء الزكاة من كافة أموال المكلف الخاضعة للزكاة، ومنها: ... ٩- المخصصات أول العام باستثناء المخصصات المشكوك في تحصيلها للبنوك، بعد حسم المستخدم منها خلال العام"^(١٨)، ونصت اللائحة التنفيذية لعام ١٤٤٠هـ على: "الفرع الثاني:.. المادة الرابعة: يتكون وعاء الزكاة للمكلف ... ٦-المخصصات أول العام الزكوي بعد حسم المستخدم منها خلال العام الزكوي"^(١٩).

فيلاحظ أن هاتين اللائحتين عاملتا مخصص مكافأة نهاية الخدمة معاملة حقوق الملكية، ولم تعاملاه معاملة الديون التي على المكلف، وبالتالي نصت على إضافة هذه المخصصات إلى الوعاء الزكوي، وعدم حسمها.

المبحث الثالث: تكييف البند

عند النظر في التكييف الفقهي لبند مخصص مكافأة نهاية الخدمة فإن الأصل أن ينظر في المنطلق الأول للتكييف الشرعي لمكافأة نهاية الخدمة، ثم للبالغ التي كونت هذا المخصص، فنقول وبالله التوفيق..

المطلب الأول: التكييف الفقهي لمكافأة نهاية الخدمة

لقد أثر اختلاف الفقهاء القانونيين حول الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة، على تكييفها لدى فقهاء الشريعة؛ حيث إن التوصيف القانوني يُمهد للتوصيف الشرعي، ويؤثر فيه؛ فمن قال بأن مكافأة نهاية الخدمة تعويض رأها في الفقه نوعاً من جبر الضرر والتعويض المالي، ومن رأها أجرًا إضافيًا جعلها في الفقه بمثابة الأجرة المؤجلة، وهكذا في سائر التكييفات، ويمكن إجمال أبرز الأقوال الفقهية في المسألة على النحو الآتي^(٢٠):

(١٧) ينظر: هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، (١٤٤٥هـ)، الدليل الإرشادي العام للزكاة وفق اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة لعام ١٤٤٥هـ، الإصدار الأول، المملكة العربية السعودية، هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، ص ١٤٠.

(١٨) المادة (٣) من اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٢٠٨٢) وتاريخ ١٤٣٨-٦-٥هـ.

(١٩) المادة (٤) من اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٢٢١٦) وتاريخ ٧-٧-١٤٤٠هـ.

(٢٠) هامش المسألة كاملة؛ ينظر: ياسين، محمد، وأخرون، (١٩٩٥)، أبحاث وأعمال الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة، لبنان، الأمانة العامة للهيئة الشرعية العالمية للزكاة -بيت الزكاة الكويتي، ص ٢٥-١٢٠؛ الغيفلي، عبدالله، (٢٠٠٩) نوازل

القول الأول: أن مكافأة نهاية الخدمة تكيف بأنها تكملة للأجر الذي يتقاضاه العامل، فهي بمثابة جزء من أجر العامل مؤجل الدفع إلى نهاية خدمته، ومنمن قال بذلك من الشرعيين: الدكتور محمد الصناوي^(٢١)، ومن القانونيين: الأستاذ صلاح الدين النحاس^(٢٢).

ومن القراءن التي تؤيد هذا التكيف:

١. أن السبب القانوني لمكافأة نهاية الخدمة يتمثل في مساعدة الموظف بجهده وعمله في خدمة المنشأة، بغض النظر عن مصدر هذا الالتزام، سواء نشأ باتفاق الطرفين أو كان بموجب نص قانوني ملزم.
٢. أن مقدار مكافأة نهاية الخدمة يتاسب طردياً مع مدة الخدمة التي قضاها العامل، حيث يزيد وينقص تبعاً لها، ويتم احتسابها استناداً إلى الأجر الذي كان يتقاضاه العامل خلال فترة خدمته، مما يدل على أن الأجر الدوري (الراتب الشهري) لا يمثل في حقيقته جميع أجر العامل.

ومن المناقشات الواردة على هذا التكيف:

أن القواعد القانونية الخاصة بهذه المكافأة تتعارض مع قواعد الأجر وطبيعته، وذلك من عدة جهات، منها:

١. أن الأجر الذي اتخذته القوانين أساساً لاحتساب المكافأة ليس الأجر الفعلي الذي كان العامل يتقاضاه أثناء الخدمة، فإن هذه القوانين جعلت تقدير مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل انتهاء خدمته ولو كانت المكافأة في حقيقها جزءاً من أجر العامل لجعل أساس احتسابها الأجر الفعلي الذي أخذه العامل في مختلف سنين خدمته، وهو أقل من الأجر الذي جعلته القوانين أساساً لاحتساب قدر المكافأة وهو أجر الشهر الأخير.

الزكاة: دراسة فقهية تأصيلية لمستجدات الزكاة، ط١، قطر، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، ص ٢٧٨؛ آل الشيخ، عبدالله، زكاة الديون وتطبيقاتها المعاصرة، رسالة دكتوراه، ١٤٢٩هـ، قسم الفقه، كلية الشريعة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، ص ٣٩٩؛ اليحيى، فهد، (١٤٣٤هـ)، "زكاة الدين المؤجل في المعاملات المالية المعاصرة"، ورقة بحثية في أبحاث الدورة الحادية والعشرون للمجمع الفقهي الإسلامي، المملكة العربية السعودية، ص ٣٢؛ عبد الرحمن، أحمد، (١٩٧٨) قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، د.ط، مصر، المطبعة العربية الحديثة، ص ٨؛ البasha، محمد، (٢٠١١) التشريعات الاجتماعية، ط١، سوريا، جامعة دمشق، ص ٣٥٤؛ العمروسي، أنور، (١٩٦٤) قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، ط١، مصر، منشأة المعارف، ص ٦٠٢؛ النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل، مرجع سابق، ص ٤٠٣؛ الجيلاني، علي، (٢٠٢٣)، "حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد ٧، (العدد ٢)، ص ٢١٢-٢١٩؛ عمر، محمد، (١٩٧٠)، قانون العمل الليبي، ط١، مصر، المكتب المصري الحديث، ص ١٥٣.

(٢١) ينظر: تعقيب الصناوي، أبحاث وأعمال الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة، مرجع سابق، ص ٩٤.

(٢٢) ينظر: النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل، مرجع سابق، ص ٤٠٣.

٢. جواز حرمان العامل من هذه المكافأة عند فصل الموظف ينفي عنها كونها أجراً يقابل جزءاً من عمل العامل أثناء خدمته لأن الأجر مكتسب للعامل مقابل ما يؤديه من عمل، فإن حرم منه حرم من تعبه وجهده فيكون ظلماً صريحاً، وأن معظم القوانين التي أقرت هذه المكافأة أجازت لرب العمل إنهاء خدمة بعض عماله دون الالتزام تجاههم بمكافأة نهاية الخدمة في بعض الحالات.

٣. أنه في حالة انتهاء الخدمة بالوفاة ذهبت بعض القوانين إلى توزيع المكافأة على أشخاص حددتهم تجمعهم صفة فقد المعيل -أي العامل المتوفى- وحرمت منها أنساناً لم يكن المتوفى يعيدهم، وإن كانوا من الورثة، فلو كانت المكافأة أجراً للعامل لا تعتبرت جزءاً من تركته، ووزعت حسب قواعد الميراث الشرعية لأنها عندئذ تكون مقابل عمله، فتكون ملكاً له كبقية أمواله.

٤. إضفاء صفة الأجر على المكافأة يتعارض مع تحديد حد أدنى من مدة الخدمة شرطاً لاستحقاقها؛ إذ لو كانت أجراً لاستحقاقها كل عامل عن أيام مدة عمل فيها، فحرمان العامل منها إذا لم تصل خدمته إلى الحد الأدنى المنصوص عليها في القانون قرينة على عدم اعتبارها أجراً.

ويمكن الرد على ذلك بما يلي:

أن مكافأة نهاية الخدمة حق مالي ناشئ عن العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وتستحق بعد انتهاء الخدمة وأن اختلاف طريقة احتسابها وشروط استحقاقها لا يغير في تكييفها بأنها أجر مؤجل مرتبط بالخدمة.
القول الثاني: أن مكافأة نهاية الخدمة تكيف بأنها إلزم بالتبرع من صاحب العمل للعامل عند انتهاء خدمته، ومن ذهب إلى هذا القول: الدكتور عبد الستار أبوغدة^(٢٣).

ومن القرائن التي تؤيد هذا التكييف:

١. أنها تحقق مصلحة عامة ولا يعارضها نص شرعي أو قاعدة عامة أو خاصة من القواعد المستمدة من النصوص.
٢. أنها تقوم ليتمكن العامل من مواجهة ظروف الحياة والمعيشة أو تشجيعاً للعامل فيما قدّم وهذا يذكر في الأساس في التعاون والتبرع.

ومن المناقشات الواردة على هذا التكييف:

١. أن إقرار التبرع بالإلزام يدل على التناقض.

(٢٣) ينظر: عبدالستار أبوغدة، أبحاث الندوة الخامسة في قضايا الزكاة المعاصرة، ص ٩٢.

٢. أن هذا يتعارض مع إمكانية العامل في المطالبة ومقاطعة من يمنع هذا الحق فلو كان تبرعاً لما أمكن، ثم إن الالزام بالتبوع هو في حقيقته وعد بالتبوع، ويرد عليه ما في الوعد من خلاف، هل هو ملزم أو لا.

القول الثالث: أن مكافأة نهاية الخدمة تكيف بأنها تأمين ضد أخطار انتهاء العقد، وممن قال به من الشرعيين: الشيخ عبد الله بن منيع^(٢٤)، ومن القانونيين: الأستاذ علي حسين الجيلاني^(٢٥).

ومن القرائن التي تؤيد هذا التكيف:

أن مكافأة نهاية الخدمة فرضها القانون لتغطية أخطار انتهاء العقد كي يجد العامل عند انتهاء خدمته ما يعينه على مواصلة الحياة هو ومن يعولهم.

ومن المناقشات الواردة على هذا التكيف:

١. أن من أركان نظام التأمين قسط التأمين الذي يلتزم به المؤمن عليه، والمكافأة تستحق للعامل دون أن يكلف بدفع شيء.

٢. 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 أسباب انتهاء الخدمة وفي بعض الأحوال يحرم منها العامل، ولا مثيل لذلك في عقود التأمين المعروفة.

القول الرابع: أن مكافأة نهاية الخدمة تكيف بأنها تعويض يلزم به رب العمل للعامل بسبب ضرر ترك خدمته، وانقطاع مورد رزقه الذي كان يعتمد عليه، وممن قال بهذا القول من القانونيين: الدكتور محمد عمر^(٢٦).

ومن القرائن التي تؤيد هذا التكيف:

أن مكافأة نهاية الخدمة تصرف في نهاية المدة عند انتهاء عمل العامل، دفعة واحدة، ولا تصرف له بشكل دوري، والتعويض كذلك.

(٢٤) ينظر: عبدالله بن منيع، أبحاث الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة، ص ١٢٣.

(٢٥) ينظر: الجيلاني، "حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني"، مرجع سابق، ص ٢١٦.

(٢٦) ينظر: عمر، قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص ١٥٣.

ومن المناقشات الواردة على هذا التكيف:

١. أن قاعدة التعويض العامة تقضي ألا يلزم انسان بتعويض الآخرين إلا إذا وجد منه خطأ أحدث ضرراً، والمكافأة تعطى للعامل سواء وجد خطأ من صاحب العمل أم لم يوجد، وسواء ترتب على انتهاء خدمته ضرر أم لم يترتب.

٢. أن هناك حالات جمع فيها بين التعويض ومكافأة الخدمة، وهذا دليل على اختلافهما.

٣. أن حساب مقدار المكافأة في القوانين لا يقوم على أساس التعويض عن ضرر، 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 زيادةً أو نقصاً حسب أحوال العمال من حيث مدى تضررهم من انتهاء خدماتهم.

٤. أن التعويض لابد أن يقابله ضرر، وليس كل من يترك عمله يكون لضرر وقع عليه، وفي حال تم التسليم بأن ترك العمل سبب ضرراً فإن التعويض لابد أن يقدر بعد ترك العامل لخدمته؛ لأنه سيكون حسب الضرر الذي أصاب العامل، والواقع أن مكافأة نهاية الخدمة لها آلية احتساب ويُقدر المبلغ قبل تركه للخدمة.

القول الخامس: أنها حق مالي أوجبهه الدولة للعامل من نوع خاص يستحقه الموظف عند انتهاء عقد العمل، وأنه التزام يقع على عاتق صاحب العمل، ومن قال بذلك من الشرعيين: الدكتور عبد الله الغفيلي^(٢٧) والدكتور محمد نعيم ياسين^(٢٨).

ومن القرائن التي تؤيد هذا التكيف:

أن الأحكام التي خصصها المشرع بهذا النوع من المكافآت تختلف في طائفة جوهريّة منها عن أحكام النظم القانونية المعروفة ، كأنظمة الأجر والتعويض والتأمين، إذ خص المشرع هذه المكافأة بتفصيل أكثر في تنظيمها وجعل أحكامها كلها أمراً لا يجوز الاتفاق على خلافها ومنحها من الامتيازات والحماية مالا يمنع غيرها، فمنع التنازع عنها كلياً أو جزئياً، ومنع خفض مقدارها المقررة وإن رضي العامل بذلك، واعتبرها بمثابة دين ممتاز امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تقدم على غيرها من الديون التي على صاحب العمل ، وأعفاها من الضرائب التي تفرض على غيرها من المطالبات والقضايا، وغير ذلك من الامتيازات والأحكام الخاصة، فدل اختصاصها بهذه الأحكام على خصوصية طبيعتها.

(٢٧) ينظر: الغفيلي، نوازل الزكاة: دراسة فقهية تأصيلية لمستجدات الزكاة، مرجع سابق، ص ٢٧٨.

(٢٨) ينظر: ياسين، وأخرون، أبحاث وأعمال الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة، مرجع سابق، ص ٣٦.

ومن المناقشات الواردة على هذا التكيف:

أن هذا القول لا يخرج عن كونها أجراً أو تعويضاً أو تأميناً، ألزم به القانون، وأعطاه قوة في درجة الديون، ومنع الاتفاق على غيره؛ فالإلزام القانوني بمنح العامل إجازة في الأعياد لم يُخرج العقد عن كونه إجارة، والإلزام القانوني ببذل التأمين الطبي وبديل السكن لم يُخرج العقد عن كونه إجارة لازمة.

الراجح في تكيف مكافأة نهاية الخدمة:

والذي يظهر أن جميع الآراء اتفقت على أن هذه المبالغ تعد حفلاً للعامل عند نهاية خدمته، بغض النظر عن مسمى ذلك الحق؛ وعليه فإن الأقرب أنها استكمال لأجرة العقد المستحقة للعامل على الشركة، وبالتالي فإنها تعد التزاماً على عاتق الشركة، والله أعلم.

المطلب الثاني: التكيف الفقهي لمخصص مكافأة نهاية الخدمة

إذا تقرر أن مكافأة نهاية الخدمة تمثل التزاماً مالياً ملزماً على صاحب العمل تجاه العامل، فإن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) تناولت هذا الالتزام من منظور مالي، فنصلت على إظهاره ضمن قائمة المطلوبات (الالتزامات)، إما في بند الالتزامات المتداولة أو الالتزامات غير المتداولة، - بحسب توقيت استحقاق المداد -.

والتكيف الفقهي لمخصصات عموماً، يختلف بحسب طبيعة المخصصات، إذ تباين المخصصات في أسباب إنشائها، ودرجة تحققها، ومدى ارتباطها بحقوق الغير، يقتضي عدم التسوية بينها من كل وجه، بل يتبع النظر في كل مخصص بعينه، لتحرير مناط الحكم فيه، تحقيقاً وتتحققاً، فمن هذه المخصصات ما هو من قبيل الديون، ومن المخصصات ما ليس كذلك.

وأما مخصص مكافأة نهاية الخدمة، فقد اختلف الفقهاء فيه تبعاً لاختلافهم في تكيف مكافأة نهاية الخدمة، فمن قرر من الفقهاء أن مكافأة نهاية الخدمة دين ثابت على الشركة فإنه سيكيف ما حُصص لها من قبيل مخصصات الديون، ومن قرر من الفقهاء أنه التزام احتمالي فإنه سيكيف ما حُصص لها من قبيل مخصصات احتمالية لا تمثل ديناً ثابتاً على الشركة.

المبحث الرابع: الحكم الشرعي الزكوي للبند

سبق وأن بيّنا محاسبياً أن مخصص مكافأة نهاية الخدمة يُدرج تحت بند الالتزامات غير المتدولة في قائمة المركز المالي؛ لأنها التزام طويل الأجل على المنشأة تجاه الموظفين، وهذا التصنيف صحيح من الناحية المحاسبية، لكن عند الانتقال إلى الحكم الشرعي الزكوي وكيفية حساب الوعاء؛ فإنه لا يُنظر فقط إلى كون البند مصنفاً محاسبياً "الالتزام"، بل يُنظر كذلك إلى طبيعة هذا الالتزام، وحسبما تقرر في التكيف الشرعي لمخصص مكافأة نهاية الخدمة فإن الحكم الشرعي الزكوي لمخصص مكافأة نهاية الخدمة لا يخرج عن رأيين^(٢٩):

الرأي الأول: أنها تعامل معاملة الديون، وقد أخذت اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة لعام ١٤٤٥هـ بهذا الرأي، ويكون احتسابها بحسب الطريقة المعتمدة في حساب الوعاء الزكوي وبحسب الرأي الفقهي، وهو كما يأتي:

الحكم الشرعي الزكوي وفقاً للطريقة غير المباشرة	الحكم الشرعي الزكوي وفقاً للطريقة المباشرة	الرأي الفقهي في حكم زكاة الديون على المكلف
يضاف البند إلى الوعاء الزكوي	لا يُحسم البند من الوعاء الزكوي	القول بأن الديون لا تمنع من الزكاة على المكلف بإطلاق
لا يضاف البند إلى الوعاء الزكوي	يحسم البند من الوعاء الزكوي	القول بأن الديون تمنع الزكاة بإطلاق وتقابل بالأموال الزكوية ابتداء
يضاف البند إلى الوعاء الزكوي جزئياً	يحسم البند من الوعاء الزكوي جزئياً	القول بأن الديون تمنع الزكاة جزئياً

ومن القرائن التي تؤيد هذا الرأي ما يلي:

١. أنها من الناحية الفعلية هي التزام وقع على صاحب العمل يجب أن يؤديه مالم تكن من الحالات التي لا يستحق العامل معها المكافأة.

(٢٩) هامش المسألة كاملة؛ ينظر: ياسين، وأخرون، أبحاث وأعمال الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة، مرجع سابق، ص ٢٥-١٢٠؛ أبو النصر، عصام، (٢٠١٠)، الأسس المحاسبية والأحكام الفقهية للمخصصات في المصادر الإسلامية، د.ط، مصر، جامعة الأزهر، ص ١٦؛ الحجاج، عمّار، حساب زكاة الشركات المعاصرة بناءً على القوائم المالية- دراسة فقهية تطبيقية، رسالة دكتوراه، ١٤٤٥هـ، قسم الفقه المقارن، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، ص ٢٥٧ وما بعدها.

٢. أن هذه المبالغ في الأصل هي أموال العاملين لدى الشركة عن السنوات السابقة، ولكن تأجل دفعها لهم حسب النظام المعمول به.

٣. اعتبار أجور العمل من الديون التي على الشركة عند الإفلاس.

٤. محاسبياً تُصنف مكافأة نهاية الخدمة ضمن التزامات الشركة في قوائمها المالية.

الرأي الثاني: أنها تعامل معاملة حقوق الملكية، ولا تعامل معاملة الديون؛ وللأغراض الزكوية فإنه يتم استبعاد هذا البند من الالتزامات، وقد تبني هذا الرأي: مجمع الفقه الإسلامي الدولي، وصدر بذلك دليل الإرشادات لحساب زكاة الشركات الصادر عن بيت الزكاة الكويتي، ومعيار الزكاة الصادر عن هيئة المحاسبة والمراجعة(AAOIFI)^(٣٠)، ويكون طريقة حسابها كالتالي:

الحكم الشرعي الزكوي وفقاً للطريقة غير المباشرة	الحكم الشرعي الزكوي وفقاً للطريقة المباشرة	الرأي الفقهي في حكم حقوق الملكية
يضاف البند إلى الوعاء الزكوي	لا يُحسم البند من الوعاء الزكوي	يلزم فيه الزكاة

ومن القرائن التي تؤيد هذا الرأي ما يلي:

١. أن ما يخصص من مكافآت نهاية خدمة الموظفين لا تخرج من ملكية الشركة، وعليه فلا تحسن من موجوداتها الزكوية.

٢. أن العلاقة بين العامل ورب العمل ليست علاقة مديننة، وأن ما عليه العمل المحاسبي من تصنيف التزاماً لا يؤثر في حقيقة ذلك.

٣. أن مكافأة نهاية الخدمة تتأثر بحالات معينة من حيث الاستحقاق وسبق بيان ذلك. وهذا يُضعف كونها ديناً أو التزاماً ثابتاً على الشركة.

ويمكن أن يُرد عليه بما يلي:

أولاً: أن وصف مكافآت الخدمة أموال لم تخرج من ملكية الشركة لا يتعارض مع وصفها بأنها دين عليها، وبالتالي تعامل معاملة الديون لا حقوق الملكية.

(٣٠) ينظر: مجمع الفقه الإسلامي، (٢٠٠٥) رقم ١٤٣ (دورة ١٦/١)، بشأن زكاة الحسابات المقيدة وشركات التأمين الإسلامية والتأمينات النقدية ومكافآت نهاية الخدمة؛ بيت الزكاة الكويتي، (٢٠٢٤)، دليل الإرشادات لحساب زكاة الشركات، ط٧، دولة الكويت، بيت الزكاة، ص ٧٤؛ هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، معيار الزكاة رقم (٣٥)، مملكة البحرين، ص ٥٨٣.

ثانيًا: أن العمل المحاسبى جرى على اعتبارها التزاماً، وهو يمثل عرفاً معتبراً عند أهل الشأن من الممارسين والمستثمرين والممولين والملاك، وهذا العرف يعد كافياً عن اعتبارها ديوناً على الشركة.

ثالثاً: أن سقوط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة في بعض الحالات يعد استثناء من الأصل، وهذا الاستثناء يؤكّد العموم، ولا ينقضه، فالقاعدة تقرّ أن الاستثناء من اللفظ من أدلة عمومه.

رابعاً: أن هناك من الديون في الشريعة والقانون ما هو معرض للسقوط لاحقاً لعدد من الاعتبارات، ولم يؤثر هذا على اعتبارها ديناً ابتداءً، ومن ذلك:

احتمال سقوط دين البيع، بسبب ظهور عيب في السلعة لاحقاً، إذ ظهر عيب في السلعة يبطل البيع، ووجود هذا الاحتمال ببطلان البيع لاحقاً لم يمنعنا من اعتبار الثمن في البيع ديناً والتزاماً ثابتاً.

احتمال سقوط الأجرة بسبب تلف العين المؤجرة، فإن هذا الاحتمال بتلف العين المؤجرة لم يؤثر على اعتبار الأجرة ديناً من حين توقيع عقد الإجارة.

الراجح: القول الأول وهو أن يعامل معاملة الالتزامات والديون التي على المكلف، وينطبق على هذا البند أحكام زكاة الديون، والله أعلم.

المبحث الخامس: توصية البحث حيال البند

تقرر في المبحث الثالث من هذا المبحث أن مكافأة نهاية الخدمة تكيف على أنها التزام ثابت على الشركة، وتقرر في المبحث الرابع من هذا المبحث أن الصحيح في حكمها الزكوي شرعاً أن تعامل معاملة الالتزامات التي على الشركة.

وقد قررت اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة ١٤٤٥هـ هذا القول الراجح في الحكم الشرعي، وعدلت عن موقفها السابق في لائحة ١٤٣٨هـ، ولائحة ١٤٤٠هـ، إلى ما يتواافق مع الراجح في التقرير الفقهي.

وعليه: فلا يوجد ما يمكن تعديله على هذا البند في لائحة ١٤٤٥هـ، والله أعلى وأعلم.

الخاتمة

وتشتمل على أبرز النتائج:

- ١- أن الراجح في تكييف مكافأة نهاية الخدمة: أنها استكمال لأجرة العقد، المستحقة للعامل على الشركة، وبالتالي تكون ديناً من الديون التي على الشركة.
 - ٢- اختلف الفقهاء في مخصص مكافأة نهاية الخدمة تبعاً لاختلافهم في تكييف مكافأة نهاية الخدمة، فمن قرر من الفقهاء أن مكافأة نهاية الخدمة دين ثابت على الشركة فإنه كيف ما حُصص لها بأنه من قبيل مخصصات الديون، ومن قرر من الفقهاء أنه التزام احتمالي فإنه كيف ما حُصص لها بأنه من قبيل مخصصات احتمالية لا تمثل ديناً ثابتاً على الشركة.
 - ٣- أن الراجح في الحكم الزكيي لمخصص مكافأة نهاية الخدمة هو أن يعامل معاملة الالتزامات والديون التي على المكافف، وينطبق على هذا البند أحكام زكاة الديون.
 - ٤- أن اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة ١٤٤٥هـ قررت هذا القول الراجح في الحكم الشرعي، وعدلت عن موقفها السابق في لائحة ١٤٣٨هـ، ولائحة ١٤٤٠هـ، إلى ما يتوافق مع الراجح في التقرير الفقهي، وعليه: فلا يوجد ما يمكن تعديله على هذا البند في لائحة ١٤٤٥هـ.
- وفي الختام، أَحْمَدُ اللَّهُ عَلَى نِعْمَهُ وَأَنْثَى عَلَى آلَّاهِ، وَصَلَى اللَّهُ عَلَى نَبِيِّنَا مُحَمَّدًا وَعَلَى أَهْلِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

- الباشا، محمد، (٢٠١١) التشريعات الاجتماعية، ط١، سوريا، جامعة دمشق.
- الجهني، أحمد، إنهاء عقد العمل في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة، درجة الماجستير، ١٤٣٧هـ، قسم الأنظمة، كلية الشريعة، الجامعة الإسلامية، ١٤٣٧هـ، المملكة العربية السعودية.
- الجيلاوي، علي، (٢٠٢٣)، "حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد ٧، (العدد ٢).
- الحجاج، عمار، حساب زكاة الشركات المعاصرة بناءً على القوائم المالية دراسة فقهية تطبيقية، رسالة دكتوراه، ١٤٤٥هـ، قسم الفقه المقارن، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
- الحداد، يوسف، (٢٠٢١)، "أثر مخصصات الاستثمار والتمويل على الوعاء الزكيي في ضوء المعيار الدولي للتقارير المالية IFRS9" مجلة كلية دار العلوم، المجلد ٣٨، (العدد ١٣٦).
- دليل الإرشادات لحساب زكاة الشركات، ط٧، دولة الكويت، بيت الزكاة.

فرع الديون من اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة عام ٤٤٥ هـ: دراسة فقهية مقارنة (مخصص مكافأة نهاية الخدمة أنموذجاً)

آل الشيخ، عبدالله، زكاة الديون وتطبيقاتها المعاصرة، رسالة دكتوراه، ١٤٢٩هـ، قسم الفقه، كلية الشريعة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

عبدون، الوليد، (٢٠١٦) "مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني وال السعودي" مجلة العدل، المجلد ١٨، (العدد ٤).

عبد الرحمن، أحمد، (١٩٧٨) قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، د.ط، مصر، المطبعة العربية الحديثة.

عبدى، يوسف، (٢٠٢٤) "دور المحاسبة الاكتوارية في زيادة جودة المعلومات المحاسبية" مجلة الريادة للفعل والأعمال، المجلد ٥، (العدد ١).

عمر، محمد، (١٩٧٠)، قانون العمل الليبي، ط١، مصر، المكتب المصري الحديث.

العمروسي، أنور، (١٩٦٤)، قضاء العمل والتأمينات الاجتماعية، ط١، مصر، منشأة المعارف.

غانم، إسماعيل، (١٩٦١)، قانون العمل، د.ط، القاهرة، مكتبة عبدالله وهبه.

الغيفلي، عبدالله، (٢٠٠٩)، نوازل الزكاة: دراسة فقهية تأصيلية لمستجدات الزكاة، ط١، قطر، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية.

آل فريان، ماجد، (٢٠٢٣)، الواقع الزكوي في الشركات المعاصرة دراسة فقهية، ط١، هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، المملكة العربية السعودية.

اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٠٠٧)، تاريخ ١٤٤٥-٨-١٩هـ.

اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٢٠٨٢)، تاريخ ١٤٣٨-٦-١١هـ.

اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٢٢١٦)، تاريخ ١٤٤٠-٧-٧هـ.

مجمع الفقه الإسلامي، (٢٠٠٥)، قرار رقم ١٤٣ (دورة ١٦/١)، بشأن زكاة الحسابات المقيدة وشركات التأمين الإسلامية والتأمينات النقدية ومكافآت نهاية الخدمة.

المغربي، عبدالعزيز، (٢٠٢٣) "الدراسات الاكتوارية وأهميتها في المجالات المختلفة" مجلة جامعة سبها للعلوم البحتة والتطبيقية، المجلد: ٢٢، (العدد ٣).

النحاس، صلاح الدين، (١٩٧٩) مبادئ أساسية في شرح عقد العمل، ط١، سوريا، المكتب الإسلامي.

أبو النصر، عاصم، (٢٠١٠)، الأسس المحاسبية والأحكام الفقهية للمخصصات في المصادر الإسلامية، د.ط، مصر، جامعة الأزهر.

نظام العمل السعودي الصادر بمرسوم ملكي رقم م/٥١، بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.

النمرى، مجبور، (٢٠٢٣) أسس المحاسبة وفق المعايير الدولية للتقرير المالي، ط٤، المملكة العربية السعودية.

هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، (١٤٤٥هـ)، الدليل الإرشادي العام للزكاة وفق اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة لعام الإصدار الأول، المملكة العربية السعودية، هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، (نوفمبر ٢٠٢١) الدليل الإرشادي الخاص بالتحول إلى المعايير الدولية للتقرير المالي، المملكة العربية السعودية، هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، (٢٠٢٥)، المعايير الدولية للتقرير المالي المعتمدة في المملكة العربية السعودية، المملكة العربية السعودية، الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.

الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، توضيح لجنة معايير المحاسبة بشأن كيفية قياس مكافأة نهاية الخدمة عندما تكون المنشأة الصغيرة أو المتوسطة غير قادرة على استخدام طريقة وحدة الإضافة المتوقعة دون تكلفة أو جهد لا مبرر لهما (٢٠١٩).

هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، معيار الزكاة رقم (٣٥)، مملكة البحرين.

ياسين، محمد، وآخرون، (١٩٩٥)، أبحاث وأعمال الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة، لبنان، الأمانة العامة للهيئة الشرعية العالمية للزكاة، بيت الزكاة الكويتي.

الحيبي، فهد، (١٤٣٤هـ)، "زكاة الدين المؤجل في المعاملات المالية المعاصرة"، ورقة بحثية في أبحاث الدورة الحادية والعشرون للمجمع الفقهي الإسلامي، المملكة العربية السعودية.

المراجع العربية بحروف لاتينية.

Makkāwī, Tāriq, al-shi‘r wa-dhākirah al-ṭufūlah: dirāsah fī qaṣīdat Muḥammad Lāfi, Jarīdat al-ra‘y al-Urdunīyah, 12/2 / 2011, <https://alrai.com/article/444344>

Alwrāry, Latif, 2023, min al-Khayyāl ilá al-iktishāf: Taḥawwulāt maḥkī al-ṭufūlah fī al-sīrah al-dhātīyah, Jarīdat al-Quds al-‘Arabī, 29/12/2023) <https://www.alquds.co.uk/%D9/>

al-Jīlānī, ‘Alī, (2023), “Haqq al-‘āmil fī mukāfa’at nihāyat al-khidmah fī al-qānūn al-Sūdānī”, Majallat al-Fikr al-qānūnī wa-al-siyāsī, almjld7, (al‘dd2).

al-Hajjāj, ‘Ammār, ḥisāb Zakāt al-sharikāt al-mu‘āṣirah binā‘an ‘alá al-qawā‘im al-mālīyah dirāsah fiqhīyah taṭbīqīyah, Risālat duktūrāh, 1445h, Qism al-fiqh al-muqāran, al-Ma‘had al-‘Ālī lil-Qaḍā’, Jāmi‘at al-Imām Muḥammad ibn Sa‘ūd al-Islāmīyah, al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah.

al-Haddād, Yūsuf, (2021), "Athar Mukhaṣṣāt al-istithmār wa-al-tamwīl ‘alá al-wā‘ā’ al-zkwy fī ḍaw' al-Mi‘yār al-dawlī lltqāryr al-mālīyah" IFRS9 Majallat Kullīyat Dār al-‘Ulūm, almjld38, (al‘dd136).

Dalīl al-rshādāt li-ḥisāb Zakāt al-sharikāt, t7, Dawlat al-Kuwayt, Bayt al-zakāh.

Āl al-Shaykh, Allāh, Zakāt al-duyūn wa-taṭbīqātuhā al-mu‘āṣirah, Risālat duktūrāh, 1429h, Qism al-fiqh, Kullīyat al-sharī‘ah, Jāmi‘at al-Imām Muḥammad ibn Sa‘ūd al-Islāmīyah, al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah.

Ābdwn, al-Walīd, (2016) "mukāfa’at nihāyat al-khidmah fī al-qānūn al-Sūdānī wāls‘wdy" Majallat al-‘Adl, almjld18, (al‘dd46).

فرع الديون من اللائحة التنفيذية لجباية الزكاة الصادرة عام ٤٤٥ هـ: دراسة فقهية مقارنة (مخصص مكافأة نهاية الخدمة أنموذجاً)

‘Abd al-Rahmān, Ahmād, (1978) Qawā‘id istihqāq mukāfa’at muddat al-khidmah, D. T, Miṣr, al-Maṭba‘ah al-‘Arabīyah al-ḥadīthah.

‘Abdī, Yūsuf, (2024) "Dawr al-muḥāsabah al-āktwāryh fī Ziyādah Jawdah al-ma‘lūmāt al-muḥāsabīyah" Majallat al-riyādah lil-māl wa-al-a‘māl, almjld5, (al‘dd1).

‘Umar, Muḥammad, (1970) Qānūn al-‘amal al-Lībī, T1, Miṣr, al-Maktab al-Miṣrī al-ḥadīth.

al-‘Amrūsī, Anwar, (1964) Qaḍā’ al-‘Ummāl wa-al-ta’mīnāt al-ijtīmā‘īyah, T1, Miṣr, Munsha’at al-Ma‘ārif.

Ghānim, Ismā‘īl, (1961) Qānūn al-‘amal, D. T, al-Qāhirah, Maktabat Allāh Wahbah.

al-Ghufaylī, Allāh, (2009) Nawāzil al-zakāh: dirāsah fiqhīyah ta’sīliyah li-Mustajaddāt al-zakāh, T1, Qaṭar, Wizārat al-Awqāf wa-al-Shu’ūn al-Islāmīyah.

Āl Farīyān, Mājid, (2023) alw‘ā’ al-zkwy fī al-sharikāt al-mu‘āṣirah dirāsah fiqhīyah, T1, Hay’at al-zakāh wa-al-ḍarībah wa-al-jamārik, al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah.

al-Lā’ihah al-tanfidhīyah ljbāyh al-zakāh al-ṣādirah bi-al-qarār al-wizārī raqm (1007) wtārykh19-8-1445h.

al-Lā’ihah al-tanfidhīyah ljbāyh al-zakāh al-ṣādirah bi-al-qarār al-wizārī raqm (2082) wtārykh1-6-1438h.

al-Lā’ihah al-tanfidhīyah ljbāyh al-zakāh al-ṣādirah bi-al-qarār al-wizārī raqm (2216) wtārykh7-7-1440h.

Majma‘ al-fiqh al-Islāmī, (2005) qarār rqm143 (Dawrat 1/16), bi-sha’n Zakāt al-Hisābāt al-muqayyadah wa-sharikāt al-ta’mīn al-Islāmīyah wa-al-ta’mīnāt al-naqdīyah wa-mukāfa’at nihāyat al-khidmah.

al-Maghribī, ‘Abd-al-‘Azīz, (2023) "al-Dirāsāt al-āktwāryh wa-ahammīyatuhā fī al-majālāt al-mukhtalifah" Majallat Jāmi‘at Sabhā lil-‘Ulūm al-baḥthah wa-al-Tatbīqīyah, al-mujallad: 22, (al-‘adād: 3).

al-Naḥḥās, Ṣalāḥ al-Dīn, (1979) Mabādi’ asāsīyah fī sharḥ ‘aqd al-‘amal, T1, Sūriyā, al-Maktab al-Islāmī.

Abū al-Naṣr, ‘Iṣām, (2010), al-Usus al-muḥāsabīyah wa-al-ahkām al-fiqhīyah llmkhsat fī al-maṣārif al-Islāmīyah, D. T, Miṣr, Jāmi‘at al-Azhar.

Niżām al-‘amal al-Sa‘ūdī al-ṣādir bmrswm Malakī raqm M / 51 wbतार्यक्ष23/8 / 1426h.

al-Nimrī, Majbūr, (2023) Usus al-muḥāsabah wafqa al-ma‘āyīr al-Dawlīyah lltqryr al-mālī, t4, al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah.

Hay’at al-zakāh wa-al-ḍarībah wa-al-jamārik, (1445h), al-Dalīl al-rshādy al-‘āmm lil-zakāt wafqa al-lā’ihah al-tanfidhīyah ljbāyh al-zakāh l‘ām1445h, al-iṣdār al-Awwal, al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah, Hay’at al-zakāh wa-al-ḍarībah wa-al-jamārik.

Hay’at al-zakāh wa-al-ḍarībah wa-al-jamārik, (Nūfīmbir 2021) al-Dalīl al-rshādy al-khāṣṣ bālthwl ilá al-ma‘āyīr al-Dawlīyah lltqryr al-mālī, al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah, Hay’at al-zakāh wa-al-ḍarībah wa-al-jamārik.

al-Hay'ah al-Sa'ūdīyah llmrāj'yn wālmhāsbyn, (2025), al-ma'āyīr al-Dawlīyah lltqryr al-mālī al-mu'tamadah fī al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sa'ūdīyah, al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sa'ūdīyah, al-Hay'ah al-Sa'ūdīyah llmrāj'yn wālmhāsbyn.

al-Hay'ah al-Sa'ūdīyah llmrāj'yn wālmhāsbyn, Tawdīh Lajnat ma'āyīr al-muhāsabah bi-sha'n kayfiyat Qiyās mukāfa'at nihāyat al-khidmah 'Indamā takūn al-Munsha'ah al-ṣaghīrah aw al-mutawassītah ghayr Qādirah 'alá istikhdām ṭarīqat Wahdat al-iqāfah al-mutawaqqā'ah Dawwin taklīfat aw Jahd lā mbrr la-humā (2019).

Hay'at al-muhāsabah wa-al-murāja'ah lil-mu'assasāt al-mālīyah al-Islāmīyah, Mi'yār al-zakāh raqm (35), Mamlakat al-Baḥrayn.

Yāsīn, Muḥammad, wa-ākharūn, (1995), Abhāth wa-a'māl al-nadwah al-khāmisah li-qadāyā al-zakāh al-mu'āṣirah, Lubnān, al-Amānah al-'Āmmah lil-Hay'ah al-shar'iyyah al-'Ālamīyah lil-zakāt-byt al-zakāh al-Kuwaytī.

al-Yahyā, Fahd, (1434h), "Zakāt al-Dīn al-mu'ajjal fī al-mu'āmalāt al-mālīyah al-mu'āṣirah", Waraqah bahthīyah fī Abhāth al-dawrah al-hādīyah wa-al-'ishrūn lil-Majma' al-fiqhī al-Islāmī, al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sa'ūdīyah.

The Zakat Treatment of the End-of-Service Benefits Provision in the Zakat Collection Regulations Issued in 1445 AH

Maha Rashed Saleh Althobaiti

Department of Sharia and Islamic Studies, Faculty of Arts and Humanities, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia
malthobaiti0047@stu.kau.edu.sa

Abstract: This study investigates a contemporary issue related to corporate Zakat, namely, the end-of-service bonus provision; is it considered a stable debt to be treated as debt for Zakat purposes or not? The study aims to articulate the jurisprudential adaptation for the end-of-service bonus provision item and explore its Zakat status, relying on its accounting treatment according to International Financial Reporting Standards. The study adopted the comparative jurisprudential approach. The first section is dedicated to describing the end-of-service bonus provision from an accounting perspective, then the Zakat Regulation 1445's stance regarding the item is highlighted in the second section, followed by the jurisprudential adaptation of the end-of-service bonus and its provision in the third section. The fourth section presents the legal ruling, and finally, the fifth section includes the study's recommendation concerning the item. Key findings indicate that the end-of-service bonus is a fulfillment of a contractual salary; hence it is considered debt on the company, and its provision is treated as liabilities from an accounting standpoint. Therefore, it is treated for Zakat purposes as debt on the contributor, subject to the provisions of Zakat on debt, according to the method of calculating the Zakat base and jurisprudential opinion on the impact of debt. The study concluded that the Zakat Regulations have established this direction and deviated from the previous practice in the prior two regulations, which treated provisions- including this provision - as equity rights.

Keywords: End-of-service bonus, effect of the provision on Zakat base.