کی زکوٰۃ کا ایک حصہ ادا کرنے کا ٹیکس ہو جاتا ہے۔ کیا یہ صورت زکوٰۃ کے اصل مقصد کے منافی نہیں ہے؟

**جواب**:۔ آپ کے دونوں سوالوں کے جوابات درج ذیل ہیں:۔

(ا) شریک ثانی کا اعتراض درست نہیں ہے۔ زکوٰۃ صرف اُس سرمائے پر نہیں لگتی ہے جس سے کاروبار شروع کیا گیا ہو۔ بلکہ کل کاروبار کی مالیت پر لگتی ہے۔ صحیح طریقہ یہ ہے کہ پورے کاروبار سے پہلے زکوٰۃ نکال لی جائے پھر منافع اسی نسبت سے فریقین کے درمیان تقسیم ہو، جو ان کے درمیان طے ہو چکی ہو۔

(ب) اموالِ تجارت کی زکوٰۃ کا اصول یہ ہے کہ کوئی مالِ تجارت اگر قدرِ نصاب سے زاید ہو تو اس سے زکوٰۃ نکالی جانی چاہیے۔ اب جو شخص صرف کام کا شریک ہے، اُس کی محنت نے بہرحال اس تجارت میں مالیت پیدا کرنے میں کچھ نہ کچھ حصہ لیا ہے۔ یہ مالیت صرف ابتدائی سرمائے ہی کا نتیجہ نہیں ہے۔ اس لیے اس زکوٰۃ کے دو حصے سرمایہ دار کو ادا کرنے چاہئیں اور ایک حصہ شریکِ محنت کو ادا کرنا چاہیے۔

---

## ملازمین کے حقوق

**سوال**۔ یہاں کے ایک ادارے نے مجھ سے دریافت کیا ہے کہ ملازمین کے معاوضہ جات اور دیگر قواعد ملازمت کے بارے میں اسلامی نقطۂ نظر کیا ہے۔ جہاں تک قرآن و حدیث اور کتب فقہ پر میری نظر ہے اس بارے میں کوئی ضابطہ میری سمجھ میں نہیں آسکا۔ اس لیے آپ کو تکلیف دے رہا ہوں کہ کتاب و سنت کی رہنمائی اور عہدِ خلافتِ راشدہ اور بعد کے سلاطین صالحین کا تعامل اس بارے میں واضح فرمائیں۔ چند حل طلب سوالات جو اس ضمن میں ہو سکتے ہیں وہ حسب ذیل ہیں:۔

(۱) سال بھر میں کتنی رخصتیں با تنخواہ لینے کا استحقاق ہر ملازم کے لیے ہے؟

(۲) اتفاقی رخصتیں با تنخواہ کس قدر لینے کا حق ہے؟

(۳) ایام بیماری کی تنخواہ ملے گی یا نہیں؟

(۴) ملازمین کی تنخواہ کس اصول پر مقرر کی جائے؟

(۵) ملازم کے کنبہ کے افراد بڑھ جانے پر تنخواہ میں اضافہ ہونا چاہیے یا نہیں؟

(۶) رخصت حاصل کرنے کے لیے تحریری اجازت ضروری ہے یا نہیں؟

(۷) اعلیٰ و ادنیٰ ملازمین حقوق میں برابر ہوں گے یا کچھ تفاوت ہوگا؟

**جواب:**- آپ کا سوال کافی غور و خوض اور تفصیلی جواب چاہتا ہے مگر میں مجبوراً مختصر جواب پر اکتفا کر رہا ہوں۔ شریعت میں ملازمین اور مزدوروں کے حقوق کسی مفصل ضابطے کی شکل میں تو مذکور نہیں ہیں، مگر ایسے اصول ہمیں یقیناً دیے گئے ہیں جن کی روشنی میں ہم تفصیلی ضوابط مرتب کر سکتے ہیں۔ دورِ خلافت راشدہ میں ان اصولوں کی بنا پر سرکاری و غیر سرکاری ملازمین سے جو معاملہ ہوتا تھا اُس کی تفصیلات حدیث و تاریخ میں یکجا موجود نہیں ہیں بلکہ مختلف ابواب و فصول میں بکھری ہوئی ہیں۔ ان تفصیلات میں بھی آپ کے سوالات کا جواب شاید کم ہی ملے گا۔ میں اس وقت عُرفِ عام اور اسلام کے معروف تصورِ انصاف پر اعتماد کرتے ہوئے آپ کے سوالات کا مجمل جواب عرض کر رہا ہوں۔

رخصتوں کے بارے میں یہ معروف طریقہ مناسب معلوم ہوتا ہے کہ سال میں ایک ماہ کی رخصت حسبِ معمول ملنی چاہیے اور ناگہانی رخصتیں سال میں پندرہ دن کی بامعاوضہ ملنی چاہئیں۔ اس سے زائد رخصتیں ایک متعین حد تک بلامعاوضہ دی جا سکتی ہیں۔ بیماری کے دنوں کا معاوضہ ہر ملازم کو پورا ملنا چاہیے قطع نظر اس سے کہ بیماری کتنی طویل ہو۔ کسی مستاجر کو اگر یہ منظور نہ ہو تو پھر اسے بیمار ملازم کے مصارفِ علاج برداشت کرنے چاہئیں یا اُس کے علاج کا مفت انتظام کرنا چاہیے اور بیمار اور اُس کے متعلقین کی ضروریات کا بقدرِ کفاف ذمہ دار ہونا چاہیے۔ ملازم کا معاوضہ مقرر کرنے میں چند امور کا لحاظ کرنا ہوگا۔ مثلاً اُس کے کام کی نوعیت کیا ہے، اُس کی اپنی صلاحیت کیا ہے، اس نوعیت کے کام اور اس قابلیت کے آدمی کے لیے معروف ضروریاتِ زندگی کیا ہیں اور اس خاص ملازم کی خانگی ذمہ داریاں کیا ہیں۔ عام مستاجر افراد و ادارات کے بس کا تو یہ کام نہیں ہے کہ ملازم کے کنبے کے افراد جس تناسب سے بڑھتے جائیں، اس کی تنخواہ میں بھی اسی تناسب سے اضافہ کیا جاتا رہے۔ البتہ حکومت کو اس کی ذمہ داری لینا چاہیے یا پھر بڑے بڑے کاروباری اور صنعتی اداروں کو بھی اس کا پابند بنایا جا سکتا ہے۔ (باقی صفحہ ۳۲۲ پر)