حكم الراتب التقاعدي بعد الوفاة في الفقه الإسلامي والقانون اليمني (دراسة فقهية قانونية مقارنة)

د. هادي محمد علي مرشد

أستاذ الفقه المقارن المساعد

جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية – اليمن

Hmama.1979@uqs-ye.com

©نُشر هذا البحث وفقًا لشروط الرخصة Attribution international (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو الإضافة إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.

للاقتباس: مرشد، هادي محمد، حكم الراتب التقاعدي بعد الوفاة في الفقه الإسلامي والقانون اليمني (دراسة فقهية قانونية مقارنة)، المجلد: 21، العدد: 3 (خاص)، 2026: 151-184.

تاريخ استلام البحث: 2026/06/20م تاريخ قبوله للنشر: 2026/07/08م

DOI: https://doi.org/10.61821/v21i3.0249

الملخص:

يتناول هذا البحث حكم الراتب التقاعدي بعد وفاة الموظف أو المتقاعد، من منظور الفقه الإسلامي والقانون اليمني، بهدف بيان مدى اعتباره ميراثًا يُقسَّم حسب الشريعة، أو استحقاقًا لنظام وقانون يوزع على فئات معينة بشروط محددة، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمقارن، من خلال استقراء آراء الفقهاء المعاصرين، ونصوص القانون اليمني (قانون المعاشات والتأمينات رقم 25 لسنة 1991م، والقانون المدني رقم 14 لسنة 2002م، وقانون العمل رقم 5 لسنة 1995م)، بالإضافة إلى الاجتهاد القضائي اليمني، وقد توصل البحث إلى وجود ثلاثة أقوال فقهية رئيسة: القول بالميراث، والقول بعدمه (أي اعتماد نظام التقاعد فقط)، والقول بالتفصيل (تفريق بين الجزء المقتطع من راتب الموظف والجزء المتبرع به من الدولة)، وقد رجح الباحث القول بالتفصيل، لما فيه من جمع بين الحقوق الشرعية والأنظمة الوضعية، ودرء للظلم عن بعض الورثة، كما بيَّن الباحث أن القانون اليمني لا يعتبر الراتب التقاعدي بعد الوفاة ميراثًا، بل حقًا لفئات محددة (المُعَالين) يتوزع بالتساوي، مما يختلف عن نظام المواريث الشرعية، وأوصى البحث بتبني القول بالتفصيل في التشريعات اليمنية، مع مراعاة العدالة في توزيع المستحقات.

الكلمات المفتاحية: الراتب التقاعدي، الميراث، القانون اليمني، الفقه الإسلامي، التأمينات الاجتماعية.

The Ruling on Pension After Death in Islamic Jurisprudence and Yemeni Law: A Comparative Study

Dr. HADI MOHAMMED ALI MURSHED
Assistant Professor of Comparative Jurisprudence
University of Holy Quran and Islamic Sciences – Yemen

©This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license.

Citation: MURSHED, HADI MOHAMMED, The Ruling on Pension After Death in Islamic Jurisprudence and Yemeni Law: A Comparative Study, Journal of the University of Holy Quran and Islamic Sciences, volume: 21, issue:3 (Special), 2026:151-184.

DOI: https://doi.org/10.61821/v21i3.0249
Received: 20/06/2026 Accepted: 08/07/2026

Abstract:

This research examines the ruling on pension after the death of an employee or retiree from the perspectives of Islamic jurisprudence and Yemeni law. It aims to determine whether the pension is considered inheritance to be distributed according to Sharia, or an entitlement governed by a legal system that distributes it to specific categories under defined conditions. The research adopts a descriptive-analytical and comparative methodology, by reviewing contemporary jurists' opinions, Yemeni legal texts (Pensions and Insurance Law No. 25 of 1991, Civil Law No. 14 of 2002, and Labor Law No. 5 of 1995), as well as Yemeni judicial jurisprudence. The research identifies three main juristic opinions: inheritance, non-inheritance (i.e., applying the pension system only), and the detailed opinion (distinguishing between the deducted portion from the employee's salary and the state's donation portion). The researcher favors the detailed opinion as it reconciles Sharia rights and positive regulations while preventing injustice to some heirs. The research also finds that Yemeni law does not consider post-death pension as inheritance but as a right for specific dependents, distributed equally, which differs from Islamic inheritance rules. The research recommends adopting the detailed opinion in Yemeni legislation, ensuring fairness in distribution.

Keywords: Pension, Inheritance, Yemeni Law, Islamic Jurisprudence, Beneficiaries, Social Insurance.

المقدمة:

إن بيان الحكم الشـــرعي المتعلق بالراتب التقاعدي (كرواتب التقاعد والتأمينات الاجتماعية والمعاشات) بعد وفاة صاحبه، مما يُحتاج إلى معرفة أحكامه، إلى من يؤول؟ وهل هو حق مالي يدخل في عموم التركة فيقسم على الورثة الشرعيين؟ أو أنه استحقاق لنظام وقانون يوزع على فئات معينة بشروط محددة؟ وهذا ما ســـيتناوله الباحث كدراســـة فقهية مقارنة معاصـــرة بين القانون اليمني ورأي الفقهاء

المعاصـــرين، مع الترجيح حســـب ما يراه الباحث من الأدلة، حيث وهذا الأمر مما عمت به البلوى في عصرنا، ويحتاج إلى إيضاح ووضع معالجات لبعض الإشكالات العملية.

أهمية البحث:

1. تأصيل فقهي لقضية مستجدة ومسألة فقهية معاصرة (الراتب التقاعدي بعد الوفاة) وذلك بناءً على القواعد الشـرعية، وتحرير الأقوال فيها، مما يسـد ثغرة في المكتبة الفقهية المتخصـصـة في فقه المعاملات المالية الحديثة والميراث.
2. ســـد حاجة قانونية يمنية ملحة، حيث يتعامل البحث مع نصـــوص قانونية يمنية حية (قانون المعاشـــات والتأمينات، القانون المدني، قانون العمل) والتي تعاني من غموض أو قصـــور في تنظيم هذه المسألة، مما يجعل البحث مرجعًا مهمًا للمتخصصين القانونيين والمشرعين.
3. حماية الأسر من الظلم التوزيعي، حيث يسهم البحث في رفع الظلم الواقع على بعض أسر المتوفين بســـبب الأنظمة التقاعدية الحالية التي تحرم بعض الورثة (كالأبناء البالغين والبنات المتزوجات)، وذلك بتقديم حل شرعي عادل.
4. الجمع بين نظرية الفقه وتطبيق القضـــاء، حيث يمثل البحث حلقة وصـــل بين التنظير الفقهي والاجتهاد القضـــائي اليمني، من خلال عرض قضـــية واقعية (حكم المحكمة العليا) وتحليلها وفق الأقوال الفقهية المختلفة.
5. الإسـهام في تطوير الأنظمة التقاعدية العربية، حيث أن البحث وبالرغم من تركيزه على اليمن، فإن نتائج البحث وتوصـياته – خاصـة القول بالتفصـيل – يمكن أن تفيد المشـرعين في الدول العربية الأخرى التي تعاني من إشكالات مشابهة في أنظمتها التقاعدية.
6. إحياء مبدأ التكافل الاجتماعي الشـــرعي، حيث يبرز البحث الأهمية الكبرى لنظام الراتب التقاعدي بوصفه تطبيقًا معاصرًا لمبدأ التكافل الذي سنه الصحابة (كفالة عمر للشيخ الكبير)، مما يؤكد أصالة الحلول الإسلامية للمشكلات المالية الحديثة.

إشكالية البحث:

تتمثل إشكالية البحث في السؤال الرئيس الآتي: ما حكم الراتب التقاعدي بعد وفاة الموظف أو

المتقاعد في الفقه الإسلامي والقانون اليمني؟ وهل هو ميراث يخضع لقسمة المواريث الشرعية، أم استحقاق نظامي يخضع لقانون التقاعد وشروطه؟ ويتفرع عن هذا السؤال أسئلة فرعية:

1. ما تكييف الفقهاء المعاصرين لعقد الراتب التقاعدي (تبرع، تأمين، معاوضة)؟ وأثر ذلك على حكم الميراث؟
2. ما النصوص القانونية اليمنية المنظمة لاستحقاق الراتب التقاعدي بعد الوفاة؟ وهل تفرق بين الراتب المستحق قبل الوفاة وبعده؟
3. كيف عالج الاجتهاد القضائي اليمني مسألة استحقاق الراتب التقاعدي بعد الوفاة؟
4. ما هو القول الراجح في المسألة من حيث الجمع بين مقاصد الشريعة وواقع الأنظمة التقاعدية؟

أهداف البحث:

1. بيان حكم الراتب التقاعدي في الفقه الإسلامي، وتحرير الأقوال المختلفة فيه مع الترجيح.
2. توضيح موقف القانون اليمني (خاصة قانون المعاشات والتأمينات، والقانون المدني، وقانون العمل) من اعتبار الراتب التقاعدي بعد الوفاة ميراثًا أم لا.
3. المقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون اليمني في هذه المسألة، واستخلاص نقاط الاتفاق والاختلاف.
4. عرض الاجتهاد القضائي اليمني في تطبيق المواد القانونية المتعلقة بالراتب التقاعدي بعد الوفاة.
5. تقديم رؤية فقهية وقانونية متكاملة تجمع بين مقاصد الشريعة والأنظمة المعاصرة، مع التوصية بما يحقق العدالة.

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهجيات الآتية:

1. المنهج الوصفي التحليلي: لوصف وتحليل آراء الفقهاء ونصوص القوانين اليمنية، والاجتهادات القضائية ذات الصلة.
2. المنهج المقارن: للمقارنة بين الأقوال الفقهية المختلفة، وبين الفقه والقانون اليمني، واستخلاص أوجه الاتفاق والاختلاف.

3. المنهج الاستقرائي: وذلك باستقراء المصادر الفقهية والقانونية، والأحكام القضائية، والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

الدراسات السابقة:

حسب اطلاع الباحث فما كتب من دراسات في هذا الموضوع قليل جدًا، ومما كُتب من هذه الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الراتب التقاعدي:

1. دراسة الدوسري (2012م) بعنوان "الراتب التقاعدي دراسة فقهية"، نُشرت في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، وقد قدمت الدراسة تأصيلًا فقهيًا مهمًا لأقوال العلماء وتكييفاتهم، وخلصت إلى ترجيح القول بالتفصيل، وتتميز هذه الدراسة بالعمق الفقهي، إلا أنها لم تتناول الجانب القانوني المقارن، خاصة القانون اليمني.
2. كتاب "بحوث فقهية في قضايا اقتصادية معاصرة" للأشقر ومجموعة من المؤلفين (1998م)، وقد تضمن بحثًا حول التأمين التعاوني وأثره على الميراث، وكان له أثر كبير في ترجيح القول بالتفصيل.

وتكمن الإضافة العلمية للبحث الحالي: في كونه دراسة مقارنة تجمع بين الفقه الإسلامي والقانون اليمني تحديدًا، مع تحليل نصوص قانون المعاشات والتأمينات اليمني، والقانون المدني، وقانون العمل، والاجتهاد القضائي اليمني، مما يجعله مرجعًا مهمًا للباحثين والمشرعين والقضاة في اليمن.

هيكل البحث:

يشتمل البحث على مبحث تمهيدي، ومبحثين، وخاتمة، على النحو الآتي:

المبحث التمهيدي: وفيه مطلبان:

المطلب الأول: تعريف الراتب التقاعدي لغة واصطلاحًا.

المطلب الثاني: توصيف الراتب التقاعدي، وحكم أخذه.

المبحث الأول: حكم الراتب التقاعدي بعد الوفاة في الفقه الإسلامي (ميراث أم غير ميراث). وفيه مطلبان:

المطلب الأول: الراتب المستحق قبل الوفاة.

المطلب الثاني: الراتب المستحق بعد الوفاة.

المبحث الثاني: حكم الراتب التقاعدي بعد الوفاة في القانون اليمني والمقارنة مع الفقه الإسلامي: وفيه أربعة مطالب:

المطلب الأول: المواد التي تنص على احتساب الراتب التقاعدي بعد الوفاة في القانون اليمني.

المطلب الثاني: المواد التي تنص على عدم احتساب الراتب بعد الوفاة في القانون اليمني.

المطلب الثالث: موقف الاجتهاد القضائي اليمني، هل يعتبر الراتب بعد الوفاة من التركة؟

المطلب الرابع: المقارنة والترجيح بين الفقه والقانون اليمني.

الخاتمة: وتشمل أهم النتائج، والتوصيات، والمراجع.

المبحث التمهيدي

المطلب الأول: تعريف الراتب التقاعدي:

أولًا: تعريفه في اللغة:

الراتب التقاعدي مركب من لفظين: الراتب والتقاعد.

الراتب لغةً: الراتب من الرتوب والثبوت والدوام، يُقال: عيش راتب: أي دائم[1].

التقاعد لغةً: مأخوذ من القعود، وهو ترك العمل أو الكف عنه، يُقال: قعد عن الأمر: أي تركه وأمسك عنه[2].

ويمكن أن نعرفه في اللغة بقولنا: هو مال ثابت ومستمر يُعطى لمن ترك عمله وانقطع عنه.

ثانيًا: تعريفه في الاصطلاح:

لقد عُرف الراتب التقاعدي بعدة تعريفات، من أهمها:

هو: " هو مبلغ مالي، يستحقه شهريًا الموظف أو العامل على الدولة أو المؤسسة المختصة بعد انتهاء خدمته، بمقتضى القوانين والأنظمة إذا توافرت الشروط المحددة فيها"[3].

أو هو: " مبلغ من المال يستحقه بصفة دورية شهرية العامل أو الموظف الذي انتهت خدمته، على الدولة أو المؤسسة المختصة بالتأمينات الاجتماعية إذا تحققت فيه شروط معينة تتعلق بمدة الخدمة التي دفع عنها اشتراكات شهرية، وبالسن التي وصل إليها عند انتهاء خدمته، والأسباب التي أدّت إلى هذا الانتهاء، ويستحقه العامل طوال حياته، فإن توفي استحقه بنسب حددها القانون طائفة من ورثته، كما يستحقها هؤلاء الورثة مباشرة إذا انتهت خدمة العامل بالوفاة، وتنتهي مدة استحقاقها للورثة ببلوغ سن معينة، أو أسباب أخرى محددة".

---

(1) ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، (1/ 672) مادة (رتب).

(2) ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، (142/12)، مادة: (قعد).

(3) الطيّار، عبد الله بن محمد، والمطلق، عبد الله بن محمّد، والموسَى، محمَّد بن إبراهيم، الفقه الميسر، (9/ 91).

أو هو: "مبلغ مالي يُصـــرف للموظف حال حياته بعد بلوغه ســـنًا معينة – يفترض غالبًا مظنة العجز والشيخوخة– وينتقل من بعد وفاته للمستحقين"[1].

المطلب الثاني: توصيف الراتب التقاعدي، وحكم أخذه.

اختلف العلماء في توصيف الراتب التقاعدي على ثلاثة أقوال[2]:

القول الأول: أنه تأمين تجاري[3]، وهو قول بعض العلماء المعاصـــرين منهم: الدكتور مصـــطفى الزرقاء والشيخ عبدالله بن منيع.

القول الثاني: أنه تأمين اجتماعي تكافلي إجباري[4]، وهو قول بعض العلماء والباحثين منهم الدكتور عمر المترك، والدكتور سعود البشر.

القول الثالث: أنه عقد تبرع من الدولة[5]، وهو ما ذهب إليه مجمع الفقه الإســـلامي الدولي المنبثق عن منظمة المؤتمر الإســـلامي في دورته الســـادســـة عشـــرة بدبي (30/ 2-5/ 1426هـــــ) قرار رقم: 143(16/1).

الترجيح:

الراجح والله أعلم: أنه عقد يجمع بين التعاون والتكافل، وبين التبرع والمعاوضـــة[6]؛ وذلك لأن ولي الأمر مطالب بنشـــر التكافل والتعاون وتأمين الحياة الكريمة لمواطنيه ماديًا، ومن ذلك الكفالة المادية للموظف الغير قادر على العمل، وقد اجتهد الصـــحابة ﷺ في تأســـيس هذا النظام، وإن لم يُعرفوه بهذا

(1) العواودة، سمير محمد جمعة، واجبات العمال وحقوقهم في الشـــريعة الإســـلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، (1/ 183).

(2) الدوسري، محمد سعد فهد، الراتب التقاعدي دراسة فقهية، (ص/ 170).

(3) الدوسـري، محمد سـعد فهد، الراتب التقاعدي دراسـة فقهية، (ص/170)، والزرقا، مصـطفى، نظام التأمين، (ص/62).

(4) الدوسري، محمد سعد فهد، الراتب التقاعدي دراسة فقهية، (ص/ 174).

(5) ا لدوسري، محمد سعد فهد، الراتب التقاعدي دراسة فقهية، (ص/ 176).

(6) ينظر: شبير، محمد عثمان، المعاملات المالية المعاصرة في الفقه الإسلامي، (ص/85).

الاسم، فقد ورد عن الخليفة عمر بن الخطاب ﷺ أنه رأى رجلًا، عجوزًا ضرير البصر، يستعطي الناس، فسـأله: ما الذي ألجأك إلى هذا الحال؟ فيجيبه الرجل: إنها الحاجة والسـنّ، فيأخذ عمر بيده إلى بيت المال ويقول للخازن: أنظر هذا وأمثاله فو الله ما أنصفناه إن أكلنا شيبته ثم نخذله عند الهرم، ثم خصص للرجل مبلغًا ماليًا يحصل عليه كل شهر، وفي عقد الذمة الذي كتبه خالد بن الوليد لأهل الحيرة بالعراق – وكانوا من النصارى–:"وجعلت لهم، أيما شيخ ضعف عن العمل، أو أصابته آفة من الآفات، أو كان غنيًّا فافتقر وصار أهل دينه يتصدقون عليه، طرحت جزيته وعِيل من بيت مال المسلمين هو وعياله"[1].

وبناء على هذا الترجيح: لم يختلف العلماء في جواز أخذ راتب التقاعد إذا كان أصـله تبرع من الدولة، وإنما وقع الخلاف في أخذ راتب التقاعد الناتج عن استقطاع جزء من راتب الموظف وتسهم فيه الدولة أو المؤسسة التي يعمل بها بمقدار معين، والراجح جواز أخذه ولكن بشرط عدم استثماره في البنوك التجارية (الربوية)، أو مجالات محرمة ومشبوهة[2].

(1) الأنصـاري، يعقوب بن إبراهيم، الخراج، (ص126، 144)، والدوسـري، محمد سـعد فهد، الراتب التقاعدي دراسة فقهية، (ص205).

(2) الدوسري، محمد سعد فهد، الراتب التقاعدي دراسة فقهية، (ص205).

المبحث الأول

حكم الراتب التقاعدي بعد الوفاة في الفقه الإسلامي (ميراث أم غير ميراث)

المطلب الأول: الراتب التقاعدي المستحق قبل الوفاة:

المستحقات المالية التي يحصل عليها المتقاعد من مكافأة نهاية الخدمة، أو مكافأة الراتب التقاعدي، أو ما يسمى بالتصفية، ونحو ذلك مما يأخذه الموظف دفعة واحدة، فهذه الحقوق المالية تأخذ حكم الميراث إذا كان سبب ترك الوظيفة غير الوفاة، بمعنى أن الموظف حصل عليها وقبضها ثم توفي بعد ذلك، وليس هناك نظام ينص على توزيعها على أناس معينين، فالمبالغ المستحقة التي هي رواتب متأخرة أو منحة وفاة أو مصارف سنوية أو مكافأة نهاية الخدمة أو مكافأة الراتب التقاعدي فهذه تقسم حسب ما جاء في المواريث؛ كونها قد دخلت في ملك المتقاعد، وهو شرط الإرث.

الأدلة:

قياس القبض الحكمي على القبض الحقيقي[1]، فالمستحق الأول للراتب التقاعدي هو الموظف المتقاعد نفسه، ولا يستفيد منه شخص آخر ما دام حيًا، فإذا مات الموظف بعد إيداع راتبه التقاعدي في حسابه، وقبل قبضه حقيقة فإنه يعامل معاملة بقية أملاكه وينتقل إلى ورثته.

الاستدلال بمسألة: هل تجب الزكاة على الراتب التقاعدي؟[2] وخلاصة الأقوال فيها أنها لا تجب الزكاة في الراتب التقاعدي قبل قبضه لعدم تحقق أهم شرط لوجوب الزكاة وهو استقرار الملك التام له، وحولان الحول، فإذا استقر الملك وحال عليه الحول وجبت الزكاة، وفي مسألة إرث الراتب المستحق قبل الوفاة يقصد بها أن ينتقل الراتب إلى حساب الموظف وإن لم يقبضه، فهو بذلك مالك له بالآتي ينتقل لورثته بعد موته.

قياس الراتب المستحق قبل الوفاة وقبل القبض على الديون، فقد وقع الاتفاق على كون الديون إذا ثبتت في الذمة فهي من الحقوق التي تُورَّث[3].

(1) ينظر: الزحيلي، وهبة مصطفى، الفقه الإسلامي وأدلته، (5176/7).
(2) ينظر: الزحيلي، وهبة مصطفى، الفقه الإسلامي وأدلته، (7948/10).
(3) الزحيلي، وهبة مصطفى، الفقه الإسلامي وأدلته، (2849/4).

المطلب الثاني: الراتب المستحق بعد الوفاة.

اختلف الفقهاء المعاصرون الذين قالوا بجواز أخذ راتب التقاعد في إعطاء الراتب التقاعدي حكم الميراث وتوزيعه حسب قسمة المواريث الشرعية، أو حكم النظام والقانون فيوزع على المستحقين فقط، ولهم في ذلك ثلاثة أقوال:

القول الأول: قول من يقول بالميراث.

فيعامل راتب التقاعد معاملة الميراث، ويأخذ حكمه، ويقسم بين الورثة حسب المواريث الشرعية، وإذا كان له غرماء يُعطون منه، وهذا القول منسوب لمفتي الديار السعودية الشيخ: محمد بن إبراهيم، وبه قال الدكتور عمر الأشقر[1].

أدلتهم:

أن راتب التقاعد ناتج من التبرع من الدولة، ومن مال الموظف نفسه، فهو دائر بين التبرع والمعاوضة فيغلب جانب المعاوضة وهو ما دفعه الموظف على تبرع الدولة، وما كان كذلك فهو ميراث، يأخذ حكم ما يتركه الميت من الأموال.

أن النظام التقاعدي المعمول به يتخلله بعض القصور فيما يتعلق بتوزيع الراتب على المستحقين بعد وفاة الموظف، وهذا فيه ظلم واضح لقرابة المتقاعد، وخاصة في بعض الحالات التي قد ينخفض فيها الراتب لعدم توفر الشروط المنصوص عليها.

أن نظام التقاعد يخالف اتفاق الفقهاء على أن بيت مال المسلمين لا يرث الميت في حال وجود وارث، فلو أن شخصًا توفي وترك زوجة وعددًا من الأولاد والبنات فيقسم بينهم الراتب بالتساوي، ولو كانت البنات متزوجات أو موظفات، والأولاد موظفين، والزوجة قد تزوجت فإن جميع ما تركه الميت يذهب لبيت مال المسلمين (مؤسسة المعاشات والتأمينات)، فيرث بيت مال المسلمين الميت على الرغم من وجود ورثة للميت، وصار بيت مال المسلمين هو الوارث الرئيس والمقدّم على الورثة ممن لا تنطبق عليهم الشروط.

(1) ينظر: الدوسري، محمد سعد فهد، الراتب التقاعدي دراسة فقهية، (ص:101).

مناقشة الأدلة:

أما الدليل الأول فيناقش بأنه لا ينطبق على الراتب التقاعدي بسبب الاتفاق على كون الراتب التقاعدي هو عقد تبرع من الدولة وليس عقد معاوضة، وأما الدليل الثاني فيناقش بأن وجود القصور في نظام التقاعد لا يعني عدم العمل به، ولكنه يستدرك ويتلافى القصور، ويعمل به بعد إصلاحه فيما يناسب المستحق، وأما الدليل الثالث فيناقش بأن فيه استدلال بمحل النزاع، والاستدلال بمحل النزاع لا يصح.

القول الثاني: قول من يقول بعدم الميراث.

فلا يعامل الراتب التقاعدي معاملة الميراث وإنما يطبق عليه نظام التقاعد، فالمرجع حينئذ هو النظام الذي لا يعد راتب التقاعد ميراثًا؛ بل هو استحقاق لفئة معينة تحكمه شروط وضوابط محددة، وعليه: فالراتب التقاعدي يوزع على المستحقين حسب النظام وليس حسب الميراث، وهذا قول أكثر العلماء المعاصرين، وذهبت إليه اللجنة الدائمة للإفتاء في المملكة العربية السعودية[1]، ولجنة الإفتاء في دولة الكويت[2].

أدلتهم:

أن الراتب التقاعدي مما التزمه ولي الأمر لرعيته، بشرط قيامهم بالأعمال الوظيفية، وقد خصصه ولي الامر لشريحة معينة من أقارب صاحب الراتب الأساس، ولذا يصرف فقط على المستحقين فقط كالعاجز والصغير وغير المتزوجة، ولا يصرف لهم إذا زال ذلك العذر، فراتب التقاعد في حقيقة الأمر هو مال يدفعه ولي الأمر بالنظر إلى مصلحة الشعب، وعليه فيصرف راتب التقاعد على حسب النظام وللنظام الحق في تنظيم ذلك حسب ما يراه محققًا للمصلحة، لأنه عقد تبرع من الدولة لا يدخل تحت نظام المواريث.

(1) اللجنة الدائمة للبحوث والإفتاء (الدويش، أحمد بن عبد الرزاق)، فتاوى اللجنة الدائمة، (الفتوى رقم: 19931)، (352/16).

(2) قطاع الإفتاء بالكويت، مجموعة مؤلفين، فتاوى قطاع الإفتاء بالكويت، (180/2).

نص قانون التقاعد نفسه على أن الراتب التقاعدي لا يأخذ حكم الميراث، وذلك في عدة مواد منها ولا يمكن أن يعامل هذا الراتب معاملة تقتضـــي خلاف ما نص النظام عليه، ومن هذه المواد المادة (48): "إذا توفى المؤمن عليه أو المتقاعد يستحق من كان يعولهم شرعًا، وهم (الأرملة–الأرامل)، الأبناء من الذكور و الإناث، والمعالين من الوالدين، و الإخوة و الأخوات، و أبناء الابن المتوفى في المعاش أو المكافأة المقررة، طبقًا لأحكام هذا القانون وتوزع عليهم بالتساوي، فإذا أوقف نصيب أحد المستحقين وزع نصيبه على باقي المستحقين بالتساوي، وإذا توفى المؤمن عليه عن زوجة أو زوجات حوامل أعيد توزيع المعاش عند الولادة طبقًا للفقرة السابقة"[1]، والمادة رقم (55): "يوقف عن المستحق حصته في معاش التقاعد عند وفاته أو في الحالات الآتية:

- بالنسبة للذكور عند العمل أو عند بلوغ سن 18 سنة لمن لا يدرس، أو عند بلوغ 21سنة لمن يدرس بالمرحلة الثانوية، و26 سنة لمن يدرس بالمرحلة الجامعية ويستثنى من ذلك حالات العجز عن العمل التي تثبت بقرار من اللجنة الطبية المختصة.
- بالنسبة للإناث عند زواجها أو التحاقها بعمل تحصل منه على أجر، فإذا ترملت المستحقة يعاد لها نصـــيبًا من المعاش فور ترملها إذا لم تكن مســـتحقة لمعاش آخر عن زوجها المتوفى، وفي حالة الطلاق يعاد لها نصيبها من المعاش بعد انقضاء العدة الشرعية"[2].

مناقشة الأدلة:

يناقش هذا الدليل من وجهين:

الوجه الأول: أن هذا استدلال بمحل النزاع على المسألة، فالخلاف في توزيع الراتب التقاعدي حسب النظام (القانون) أو حسب الميراث، ولا يصح الاستدلال بأحد الأمرين على لآخر.

(1) قانون التأمينات والمعاشات اليمني، الباب السادس: المستحقون لمعاشات التقاعد والمكافآت، المادة رقم (48).

(2) قانون التأمينات والمعاشات اليمني، الباب السادس: المستحقون لمعاشات التقاعد والمكافآت، المادة رقم (55).

الوجه الثاني: إن في تطبيق النظام حرمان لبعض الوارثين الفاقدين لشرط الاستحقاق من نصيبهم في راتب التقاعد، كما هو الحال في المادة رقم (55) السابقة.

القول الثالث: قول من يقول بالتفصيل:

ويقصد به إن كان الراتب التقاعدي الذي تدفعه الدولة ناتجًا عن منحة وتبرع من الدولة أو من المؤسسات الخاصة لموظفيها، فيقسم على حسب ما تقرره النظام وقوانين الدولة، وإن كان الراتب التقاعدي الذي تدفعه الدولة ناتجًا عن اقتطاع جزء من راتب الموظف في حياته فيعامل معاملة التركة التي يخلّفها الميت، فتقضى منها ديونه، وتنفذ وصاياه، ويقسم الباقي بين الورثة حسب القسمة الشرعية، وما زاد على ذلك تبرع من الدولة يصرف حسب النظام[1]، وقد ذهبت إلى هذا الرأي لجنة الإفتاء في موقع إسلام ويب[2]، وهو كذلك معمول به في القانون المدني القطري[3].

أدلتهم[4]:

استدلوا بأن راتب التقاعد يختلف حكمه باختلاف طبيعة مصدره، فإن كان مقتطعًا من راتب الموظف فهو بمثابة الدين له فهو ملك له وينتقل لورثته من بعده، وإن كان منحة وتبرعًا فهو لمن يحددهم صاحب المنحة فقط، لأنه صاحب التصرف فيه، وإما أن يكون خليطًا بين الاثنين، فإذا كان كذلك يصرف كل جزء من الخليط حسب مصدره، فيحسب ما كان مقتطعًا من راتب الموظف ويقسم على ورثته، والباقي يصرف لمن يحدده النظام أو صاحب المنحة.

المناقشة:

يناقش هذا الدليل من عدة أوجه:

---

(1) الدوسري، محمد سعد فهد، الراتب التقاعدي دراسة فقهية، (ص: 103).

(2) موقع إسلام ويب، فقه المعاملات، قضايا مالية معاصرة، (الفتوى رقم:1809).
https://www.islamweb.net/ar/fatwa/1809/%D9%82%D8%B3%D9%85%D8%A9-%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D9%88%D9%81%D9%89-

(3) الفقيه، د. عبد الله، فتاوى الشبكة الإسلامية، (رقم:28640).

(4) الدوسري، محمد سعد فهد، الراتب التقاعدي دراسة فقهية، (ص: 104).

الوجه الأول: أنه استدلال بمحل النزاع في المسألة.

الوجه الثاني: أن توزيع الراتب بهذه الكيفية فيه مشقة ظاهرة، فالغالبية لا يعلمون كم هي نسبة ما تتبرع به الدولة، وكم نسبة المقتطع من رواتب الموظف حال حياته.

الوجه الثالث: الغالب في نظام التقاعد أنه يحدد أصل الراتب التقاعدي بأنه مكافأة أو تبرع من الدولة، بالتالي يُنفى الحكم المتعلق بالجزء الآخر.

سبب الخلاف في المسألة:

يرجع إلى الخلاف في التكييف الفقهي لراتب التقاعد، فمن رآه تبرعًا من الدولة جعله مقيدًا بما تقتضيه النُظم وتشريعات الدولة، ومن رآه تأمينًا يؤخذ من راتب الموظف في حياته جعل له حكم ممتلكاته فهو في حكم الميراث، ومن رآه خليطًا بين الاثنين جعل لكل جزء منهما الحكم الخاص به.

الترجيح:

الراجح والله أعلم: هو القول الثالث بالتفصيل، وذلك للأسباب الآتية:

- الغالب في راتب التقاعد أن مصادره متعددة منها ما هو تبرع من الدولة، وهذا الجزء هي صاحبة الحق في صرفه لمستحقيه، ومنها ما هو مقتطع من راتب المتوفى وهذا الجزء يعتبر من ممتلكاته، وبالتالي ورثته هم الأولى به، أو على الأقل هو الأحق في تحديد المستحقين له من بعده[1].
- أن في هذا القول جمع بين القولين الآخرين، وعدم إغفال وإهمال للقسمة الشرعية للمواريث، والإعمال أولى من الإهمال؛ لأن الغالب في المستحقين للراتب التقاعدي حسب النظام والقانون هم نفسهم الورثة الشرعيون أو بعضهم، ولكن بنسب متساوية.
- أن النظام التقاعدي المعمول به يتخلله بعض القصور فيما يتعلق بتوزيع الراتب على المستحقين بعد وفاة الموظف، وهذا فيه ظلم واضح لبعض قرابة المتقاعد، وخاصة في بعض الحالات التي قد ينخفض فيها الراتب أو يلغى لعدم توفر الشروط المنصوص عليها.

(1) ينظر: الأشقر، محمد سليمان (ومجموعة مؤلفين)، بحوث فقهية في قضايا اقتصادية معاصرة، (21/1).

أثر الخلاف في المسألة:

يظهر أثر الخلاف في المسألة الآتية وما شابهها: توفي موظف عن زوجتين، وأبناء بالغين منهم من أتم الدراسة، وبنات متزوجات، وبنات غير متزوجات:

فعلى القول الأول: يوزع الراتب التقاعدي بين الزوجات والأبناء والبنات حسب قسمة المواريث الشرعية.

وعلى القول الثاني: لا يأخذ الأبناء البالغين ولا البنات المتزوجات شيئا من الراتب، ويقسم بين الزوجتين والبنات غير المتزوجات بالتساوي.

وعلى القول الثالث: يُفصل، فما تبرعت به الدولة يوزع بين الزوجتين والبنات غير المتزوجات بالتساوي، والجزء الآخر يقسم بينهم حسب قسمة المواريث الشرعية.

المبحث الثاني

حكم الراتب التقاعدي بعد الوفاة في القانون اليمني والمقارنة مع الفقه الإسلامي

المطلب الأول: المواد التي تنص على احتساب الراتب التقاعدي بعد الوفاة في القانون اليمني: وفيه فرعان:

الفرع الأول: أحكام قانون المعاشات والتأمينات اليمني (المادة 12 وما بعدها)، وهل يفرق بين أجر ما قبل الوفاة وما بعدها؟

أولًا: مصادر تمويل صندوق التأمينات والمعاشات.

مادة (12): يمول تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة من الموارد التالية:

- الحصة التي تلتزم بها جهة العمل بواقع (6%) من جملة الأجور الأساسية للمؤمن عليهم لدى هذه الجهة وتورد شهريًا للصندوق.
- الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع (6%) من أجره الأساسي وتورد شهريًا للصندوق.
- المبالغ المستحقة لحساب مدد الخدمة السابقة وتشمل: المبالغ التي تلتزم بها الخزانة العامة للدولة عن مدد الخدمة السابقة لموظفي الدولة قبل تأريخ العمل بأحكام هذا القانون.
- المبالغ التي تلتزم بها جهة العمل في القطاعين العام والمختلط عن مدد الخدمة السابقة للعاملين لديها قبل صدور هذا القانون.
- المبالغ الي يؤديها المؤمن عليهم مقابل ضم خدمات سابقة أو اعتبارية.
- ريع استثمار أموال هذا التأمين[1].

ثانيًا: استحقاق معاش التقاعد.

مادة (19): يستحق المؤمن عليه معاشًا تقاعديًا في احدى حالات التقاعد التالية:

... عند وفاة المؤمن عليه لأي سبب كان ومهما كانت مدة خدمته[2].

---

(1) قانون المعاشات والتأمينات رقم (25) سنة 1991م، الباب الثالث في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، الفصل الأول التمويل.

(2) قانون المعاشات والتأمينات رقم (25) سنة 1991م، الفصل الثاني استحقاق معاش التقاعد.

ثالثًا: احتساب المعاش التقاعدي، وهل يفرّق بين أجر ما قبل الوفاة وما بعدها؟

مادة (23): يحسب معاش التقاعد بواقع 420/1 (جزء من أربعمائة وعشرون جزء) من الأجر الأساسي الأخير عن كل شهر من شهور الخدمة الفعلية، وفي حساب مدة الخدمة تجبر كسور الشهر إذا زادت عن النصف، وتهمل إن قلت عن ذلك[1].

مادة (25): تصرف جهة العمل للمستحقين عن المؤمن عليه، في حالة وفاته تعويضًا نقديًا بواقع شهرين من أجره الأساسي الأخير، وتصرف فور الإبلاغ عن الوفاة بموجب شهادة الوفاة الصادرة من السجل المدني لتجهيزه وتكفينه[2].

مادة (26): إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب وفاة طبيعية، أو عجز كلي مستديم من غير حالات إصابات العمل، استحق معاشًا تقاعديًا من الهيئة حسب مدة خدمته الفعلية شريطة ألا يقل مبلغ المعاش عن الحد الأدنى للأجور أو نصف أجره الأساسي الأخير أيهما أكبر[3].

مادة (27): لا يجوز أن يقل مبلغ المعاش التقاعدي عن الحد الأدنى العام للأجور، وذلك في جميع الأحوال المؤهلة للتقاعد وفق أحكام المادة (19) من هذا القانون[4].

مادة (28): يستحق المؤمن عليهم المشمولين بأحكام هذا القانون معاشًا تقاعديًا بنسبة (100%) من الأجر الأساسي المستحق عند بلوغ مدة الخدمة الفعلية (35) سنة كاملة، ولا يجوز أن يزيد المعاش عن الأجر الأساسي المستحق في تأريخ بلوغ مدة الخدمة المشار إليها في الفقرة السابقة إذا زادت عن ذلك، ولا يصرف أي مستحقات مالية عن مدة الخدمة الزائدة[5].

---

(1) قانون المعاشات والتأمينات رقم (25) سنة 1991م، الباب الرابع احتساب المعاش التقاعدي والمكافأة.

(2) المرجع نفسه.

(3) المرجع نفسه.

(4) قانون المعاشات والتأمينات رقم (25) سنة 1991م، الباب الرابع احتساب المعاش التقاعدي والمكافأة.

(5) المرجع نفسه.

مادة (29): إذا توفي المتقاعد تصرف الهيئة للمستحقين عنه معاش شهرين لمواجهة تكاليف الجنازة[1].

مادة (43): إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بالوفاة أو العجز الكلي المستديم نتيجة إصابة عمل، وثبت ذلك يسوى المعاش على أساس (100%) من الأجر الأساسي الأخير، مهما كانت مدة الخدمة الفعلية إضافة إلى تعويض نقدي يعادل (39000) ريال يصرف دفعة واحدة للمصاب أو للمستحقين بعده[2].

رابعًا: المستحقون لمعاش التقاعد بعد الوفاة.

مادة (48): إذا توفي المؤمن عليه أو المتقاعد، يستحق من كان يعولهم شرعًا وهم: الأرملة – الأرامل – الأبناء من الذكور والإناث والمعالين من الوالدين والإخوة والأخوات وأبناء الابن المتوفى في المعاش أو المكافأة المقررة، طبقًا لأحكام هذا القانون، وتوزع عليهم بالتساوي فإذا أوقف نصيب أحد المستحقين وزع نصيبه على باقي المستحقين، بالتساوي وإذا توفى المؤمن عليه عن زوجة أو زوجات حوامل أعيد توزيع المعاش عند الولادة طبقًا للفقرة السابقة[3].

مادة (49): تصرف مكافأة نهاية الخدمة عند وفاة المؤمن عليه للمستحقين عنه إذا لم يكن قد استلمها، أو انتفع بها وتوزع عليهم وبالتساوي.

مادة (55): يوقف عن المستحق حصته في معاش التقاعد عند وفاته أو في الحالات التالية: بالنسبة للذكور عند العمل أو عند بلوغ سن 18 سنة، لمن لا يدرس أو عند بلوغ 21سنة لمن يدرس بالمرحلة الثانوية، و26 سنه لمن يدرس بالمرحلة الجامعية، ويستثنى من ذلك حالات العجز عن العمل التي تثبت بقرار من اللجنة الطبية المختص.

وبالنسبة للإناث عند زواجها أو التحاقها بعمل تحصل منه على أجر فإذا ترملت المستحقة يعاد

(1) المرجع نفسه.

(2) قانون المعاشات والتأمينات رقم (25) سنة 1991م، الباب الخامس التأمين الصحي وإصابات العمل، الفصل الثالث الحقوق المالية للمصاب.

(3) قانون المعاشات والتأمينات رقم (25) سنة 1991م، الباب السادس المستحقون لمعاشات التقاعد والمكافآت.

لها نصيبًا من المعاش فور ترملها إذا لم تكن مستحقة لمعاش آخر عن زوجها المتوفى، وفي حالة الطلاق يعاد لها نصيبها من المعاش بعد انقضاء العدة الشرعية[1].

مادة (56): تؤدى الهيئة للمستحقة من الإناث عند زواجها مبلغًا يعادل نصيبها في المعاش عن سنة كاملة تصرف دفعة واحدة على أن يوزع نصيبها في المعاش بعد انقضاء السنة على بقية المستحقين بالتساوي[2].

الفرع الثاني: أحكام القانون المدني اليمني، وتطبيقها على الراتب.

أولًا: نص القانون المدني اليمني في انقضاء الالتزام بموت الدائن.

مادة (300): إذا تعدد أصحاب الحق الذي لا يقبل الانقسام، أو تعدد ورثة صاحب هذا الحق جاز لكل دائن أو وارث أن يطالب بالحق كاملًا، إلا إذا اعترض على ذلك أحدهم فيكون على الملتزم الوفاء لهم مجتمعين، أو إيداع الشيء محل الالتزام حتى يتفقوا أو يصدر حكم من القضاء بما يتبع، ويكون لباقي أصحاب الحق الرجوع على من استوفاه كل بقدر حصته[3].

مادة (1074): على المؤمن أداء الضمان، أو المبلغ المستحق إلى المؤمن له أو المستفيد على الوجه المتفق عليه عند تحقق الخطر أو حلول الأجل المحدد في العقد، وإذا مات المؤمن له انتقلت حقوقه لورثته[4].

ثانيًا: إمكانية تطبيقها على الراتب.

بناءً على ما ورد في المادة (300) فإنه لا ينقضي الالتزام بالدين بموت الدائن، وعند تطبيقها على موت الموظف فإنه لا يسقط حقه في الراتب المستحق قبل الوفاة، بل ينتقل للمستحقين بعده، فالمسألتين فيهما اتفاق على عدم سقوط الحق بالموت، ولكنهما اختلفتا في الجهة التي تستحقها، فقانون

(1) المرجع نفسه.

(2) المرجع نفسه.

(3) القانون المدني اليمني رقم (14) لسنة 2002م، الكتاب الثاني الحق والالتزام به، القسم الأول مصادر الحق والالتزام به، الباب الأول نظرية العقد، الفصل السادس الأوصاف المعدلة لأثر العقد، الفرع الرابع تعدد طرفي العقد.

(4) القانون المدني اليمني، الباب الثاني عقد التأمين، الفصل الثاني آثار العقد.

المعاشـــات والتأمينات نص على قرابة معينة هم من يســـتحقون الراتب، أما القانون المدني نص على أن الحق ينتقل للورثة.

تتفق المادة (1074) مع المادة (300) في أن مبلغ التأمين ينتقل للورثة، وذلك بعد موت المؤمَن له، ويختلف مع قانون المعاشات والتأمينات في المستحقين له، وقد سبق تكييف القانون اليمني أن راتب التقاعد عقد تأمين، والظاهر– والله أعلم– أن هذا القانون والذي قبله ينطبق على الراتب التقاعدي المستحق قبل الموت.

خلاصة القول: أن القانون اليمني يكيف راتب التقاعدي على أنه عقد تأمين، تتعدد مصادر تمويله من مصادر عدة: أحدها اقتطاع نسبة 6% من راتب الموظف في حياته، فإذا توفي الموظف بعد إنهاء 35 ســـنة خدمة فعلية للرجل، و25ســـنة للمرأة احتســـب له راتب تقاعدي بنســـبة 100% من راتبه الأساسي، وكذلك إذا كانت الوفاة ناتجة عن إصابة عمل، أما لو كانت سنوات خدمته أقل من ذلك يجب أن لا يقل الراتب التقاعدي عن قانون الحد الأدنى للأجور، أو نصف راتبه الأساس، فاحتساب الراتب التقاعدي بعد الوفاة حسب القانون اليمني يرجع فيه إلى حسب عدد سنوات الخدمة الفعلية، وإلى سبب الوفاة إن كانت بسبب إصابة عمل، ويحدد القانون اليمني المستحقين لهذا الراتب فهو لا يعده ميراثًا أو جزءًا من تركة الميت.

فالراتب التقاعدي حسب مواد القانون السابقة له ثلاث حالات:

الحالة الأولى: الراتب حسب قانون المعاشات والتأمينات، ويستحقه بعض الأقارب بنسب متساوية.

الحالة الثانية: الراتب حسب القانون المدني اليمني على أساس أنه دين يستحقه الورثة حسب قسمة المواريث الشرعية.

الحالة الثالثة: الراتب حسب القانون المدني اليمني على أساس عقد ضمان وتأمين يستحقه الورثة.

المطلب الثاني: المواد التي تنص على عدم احتســـاب الراتب التقاعدي بعد الوفاة في القانون اليمني

وفيه فرعان:

الفرع الأول: مواد القانون المدني اليمني وقانون العمل.

أولًا: القانون المدني اليمني:

مادة (714): لا ينتهي الإيجار الصحيح بموت المؤجر أو المستأجر، إلا ما استثنى في القانون أو باتفاق الطرفين[1].

إيجار الأشخاص –عقد العمل –:

مادة (798): لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكن ينفسخ العقد بوفاة العامل[2].

مادة (824): ينتهي الإيجار بموت الأجير المشترك[3].

ثانيًا: نص قانون العمل:

مادة (35): ثالثًا: يجوز إنهاء العقد بدون سابق إشعار لأي من الطرفين المتعاقدين في إحدى الحالات التالية:

- إذا اتفق الطرفان كتابة على إنهاء العقد.
- إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمنيًا باستمرار علاقة العمل الفعلية.
- إذا صدر حكم بات بإنهاء العقد.
- إذا توفى العامل [4].

مادة (120): يستحق العامل عند انتهاء خدمته معاشًا شهريًا، أو مكافأة مقطوعة وفقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو وفقًا لأي نظام خاص آخر إذا كانت شروطه أفضل للعامل.

---

(1) القانون المدني اليمني رقم (14) لسنة 2002م، الباب السابع عقود التبرع، القسم الثاني العقود التي ترد على المنفعة والعمل، الباب الأول عقد الإيجار.

(2) القانون المدني اليمني رقم (14) لسنة 2002م، الباب السابع عقود التبرع، القسم الثاني العقود التي ترد على المنفعة والعمل، الباب الأول عقد الإيجار، الفصل السادس إيجار الأشخاص (عقد العمل).

(3) المرجع نفسه.

(4) قانون العمل قرار رقم (5) لسنة 1995م، الباب الثالث عقود العمل، الفصل الثاني انتهاء عقد العمل.

إذا لم يكن العامل مشـــمولًا بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، أو أي نظام خاص به وفقًا لأحكام الفقرة السابقة استحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة، بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة، وتحتسب هذه المكافأة على أساس أجر آخر شهر تقاضاه العامل.

لا يجوز بأي حال من الأحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة أو إسقاط أي جزء منها في كافة حالات إنهاء عقد العمل(1).

مادة (121): يتحمل صـــاحب العمل ما لم يكن مؤمنًا المســئولية المادية طبقًا لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من أمراض مهنية أو اصابات اثناء تأدية العمل أو بسببه(2).

الفرع الثاني: خلاصة المواد والمناقشة.

تناقش هذه المواد وضـــع الموظف بنظام التعاقد (عقد العمل) بعد الوفاة في القانون اليمني، وتكييفه الفقهي (إجارة الأشخاص)، حيث يعتبر القانون اليمني العقد منتهيًا بوفاة العامل (الأجير)، فلا يستحق راتبًا تقاعديًا، إلا من كان نظام تعاقده مشمولًا بأحد أنظمة التأمين، فينطبق عليه المواد المقررة في قانون المعاشات والتأمينات، فإن لم يكن مشمولًا بنظام التأمين فإنه يحصل على مكافأة نهاية الخدمة، تصرف للمستحقين عنه وتوزع عليهم بالتساوي حسب ما ورد في المادة (49) من قانون المعاشات والتأمينات، ففي كلا الحالتين يعتبر القانون اليمني مستحقات الموظف بعد وفاته، إن كان راتب تقاعدي أو مكافأة نهاية الخدمة، يعتبرها حقًا لأقارب منصـــوص عليهم توزع بينهم بالتســـاوي، وليســـت لكل الورثة.

بناءً على المادتين (714) و(798) المتعلقة بعقد العمل (إجارة الأشخاص)، فإن العقد ينتهي بموت العامل بالتالي لا يستحق الراتب بعد الوفاة.

المطلب الثالث: موقف الاجتهاد القضـــائي اليمني، هل يعتبر الراتب بعد الوفاة من التركة؟

ينظر القضـاء اليمني لقضـايا اسـتحقاق راتب التقاعد بعد الوفاة نظرة قانونية بحتة، فيحكم في

(1) قانون العمل قرار رقم (5) لسنة 1995م، الباب العاشر تأمينات الخدمة.

(2) المرجع نفسه.

غالب الأحوال بصرف الراتب التقاعدي بعد الوفاة إلى المستحقين له حسب ما ورد في المادة (48) من قانون المعاشات والتأمينات، ولا يذكر أنه جزء من التركة ويقسم حسب قسمة المواريث الشرعية، ومن ذلك على سبيل المثال القضية الآتية:

وهي حكم القضاء اليمني في استحقاق أخت لراتب أختها التقاعدي بعد الوفاة.

فقد صدر حكم عن الدائرة المدنية بالمحكمة العليا في جلستها المنعقدة بتاريخ 2011/1/8م في الطعن المدني رقم (40829) لسنة 1432هـ، وتتلخص وقائع القضية التي تناولها هذا الحكم أن أختًا كانت تعيش مع أختها المتقاعدة التي لم يكن لها أولاد، فكانت المتقاعدة تعيل أختها المقيمة معها، ولم يكن للمتقاعدة أولاد حيث أنها لم تتزوج، في حين كان للأخت الأخرى التي تعيلها المتقاعدة أولاد لكنهم يعيشون في محافظة أخرى، ولا يعيلون، أو ينفقون على أمهم المقيمة مع أختها المتقاعدة، وعندما توفت المتقاعدة قامت الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات بإيقاف صرف المعاش التقاعدي، باعتبار أن المتقاعدة ليس لديها أولاد ولا تعيل أحدًا؛ فقامت الأخت بمطالبة الهيئة العامة بصرف معاش أختها التقاعدي على أساس أنها المستحقة الوحيدة لمعاش أختها؛ لأن أختها كانت تعيلها من هذا المعاش في أثناء حياتها، فرفضت الهيئة ذلك؛ مستندة من وجهة نظرها إلى أحكام قانون التأمينات والمعاشات ولائحته التنفيذية.

فقامت تلك الأخت برفع دعوى أمام المحكمة الابتدائية المختصة، مطالبة إلزام هيئة التأمينات والمعاشات بصرف معاش أختها التقاعدي لها، لأن أختها كانت تعيلها وأنه لا عائل لها وأنها كبيرة في السن، ولا تعمل وليس لها مصدر للدخل، فردت هيئة المعاشات بأن المدعية أم ولها أولاد يعملون فنفقة أمهم واجبة عليهم بموجب قانون الأحوال الشخصية، ولذلك لا ينطبق على المدعية شرط الإعالة المنصوص عليه في المادة (48) من قانون التأمينات والمعاشات، وقد خلصت المحكمة الابتدائية إلى الحكم بقبول دعوى المدعية واستحقاقها لمعاش أختها المتوفاة؛ عملًا بالمادة (48) من القانون رقم (25) لسنة 1991م بشأن المعاشات والتأمينات، وقد جاء في أسباب الحكم الابتدائي (أنه لا يوجد نص في قانون التأمينات المشار إليه يحرم الأخوة أو الأخوات من معاشات أختهم أو أخيهم، بل إن المادة (48) من القانون المذكور تنص على استحقاق الإخوة والأخوات المعاش بشرط الإعالة، وهذا الشرط متوفر في

المدعية بوجود حكم إعالة صادر من المحكمة المختصة يدل على أن صاحبة المعاش التقاعدي كانت تعيل أختها المدعية.

فلم تقبل هيئة التأمينات بالحكم الابتدائي، حيث بادرت إلى استئناف الحكم الابتدائي أمام محكمة الاستئناف، وذكرت الهيئة في الاستئناف أن المدعية لها أولاد يجب عليهم الإنفاق عليها وفقًا للمواد (157و161و162) من قانون الأحوال الشخصية، كما أن المتوفاة لم تعل المدعية المستأنف ضدها حال حياتها، وهو شرط جوهري لاستحقاق الإخوة لراتب أخيهم المتوفى، وقد انتهت محكمة الاستئناف إلى الحكم برفض الاستئناف وتأييد الحكم الابتدائي.

فلم تقبل هيئة التأمينات بالحكم الاستئنافي، فقامت بالطعن فيه بالنقض أمام المحكمة العليا وذكرت في عريضة الطعن بالنقض الأسانيد ذاتها التي أثارتها الهيئة أمام محكمة الاستئناف، وقد قضت الدائرة المدنية بالمحكمة العليا بإقرار الحكم الاستئنافي، وقد جاء في أسباب هذا الحكم: (فقد كان الاطلاع على الحكم المطعون فيه وعلى الطعن بالنقض والرد عليه، وتبين أن الطاعنة تنعي على الحكم عدم الرجوع إلى النصوص القانونية والمبادئ الشرعية، والدائرة تجد أنه لا جدوى للطاعنة حيث تبين أن الحكم المطعون فيه قد أيد الحكم الابتدائي الذي استند إلى نصوص القانون رقم (25) لسنة 1991م بشأن التأمينات والمعاشات، وحيث أن الحكم قد جاء موافقًا لأحكام المادة (48) من ذلك القانون فالمتعين إقرار الحكم)"[1].

مناقشة الحكم:

تم الاستناد في هذه القضية بجميع مراحلها: (حكم المحكمة الابتدائية، وحكم محكمة الاستئناف، وحكم المحكمة العليا) بأحقية الأخت في راتب أختها التقاعدي كمستحقة؛ استنادًا لنص قانون المعاشات والتأمينات المادة رقم (48)، ولم تتطرق إلى أحقيتها فيه كوارث شرعي، وهنا يظهر أثر الخلاف بين كون الراتب إرثًا أو غير إرث في القانون اليمني، فلو تم التعامل الراتب على أنه إرث، لكان حكم المحكمة للأخت سيكون النصف؛ كون المتوفاة ليس لها أصول أو فروع، عملا بقوله تعالى:

(1)https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=2619178285043862&id=100008551474511

﴿يَسْتَفْتُونَكَ قُلِ ٱللَّهُ يُفْتِيكُمْ فِي ٱلْكَلَٰلَةِ إِنِ ٱمْرُؤٌاْ هَلَكَ لَيْسَ لَهُۥ وَلَدٌ وَلَهُۥٓ أُخْتٌ فَلَهَا نِصْفُ مَا تَرَكَ وَهُوَ يَرِثُهَآ إِن لَّمْ يَكُن لَّهَا وَلَدٌ فَإِن كَانَتَا ٱثْنَتَيْنِ فَلَهُمَا ٱلثُّلُثَانِ مِمَّا تَرَكَ﴾ [النساء:176].

المطلب الرابع: المقارنة والترجيح بين الفقه والقانون اليمني، وفيه مطلبان:

الفرع الأول: نقاط الاتفاق والاختلاف.

أولًا: نقاط الاتفاق:

1. يتفق القانون اليمني في تكييفه الفقهي للراتب التقاعدي مع الفقهاء القائلين بأنه عقد يجمع بين المعاوضة (تأمين تعاوني) والتبرع فهو جائز، فهو ليس تبرعًا خالصًا من الدولة.
2. يتفق القانون اليمني في توزيع الراتب التقاعدي بعد الوفاة على المستحقين له، وليس جزءًا من التركة يقتسمها الورثة.
3. يتفق القانون اليمني مع الفقه الإسلامي في كون الراتب المستحق قبل الوفاة جزءًا من التركة، ويقسم بين الورثة حسب قسمة المواريث.

ثانيًا: نقاط الاختلاف:

1. يختلف توصيف القانون اليمني للراتب التقاعدي مع الفقهاء القائلين بأنه عقد تبرع فقط، أو عقد تأمين فقط.
2. يختلف القانون اليمني مع الفقهاء القائلين بتوريث الراتب التقاعدي، وقسمته بين الورثة حسب قسمة المواريث.
3. يختلف القانون اليمني مع الفقهاء القائلين بالتفصيل في قسمة الراتب التقاعدي بعد الوفاة، حسب نسبة اقتطاع جزء من راتب الموظف حال حياته.
4. يختلف القانون المدني اليمني مع الفقه الإسلامي في انتقال مبلغ التأمين للورثة، وذلك بعد موت المؤمَّن له، على الرغم من توصيفه لراتب التقاعد أنه عقد تأمين.

الفرع الثاني: الراجح في المسألة مع بيان الحكمة.

الراجح في المسألة – والله أعلم– القول بالتفصيل في ميراث الراتب التقاعدي بعد الوفاة،

وصرف نسبة التبرع منها للمستحقين حسب القانون، وصرف النسبة المقتطعة من الراتب للورثة حسب قسمة المواريث الشرعية؛ وذلك للأسباب الآتية:

1. الغالب في راتب التقاعد أن مصادره متعددة منها ما هو تبرع من الدولة وهذا الجزء هي صاحبة الحق في صرفه لمستحقيه، ومنها ما هو مقتطع من راتب المتوفى وهذا الجزء يعتبر من ممتلكاته بالتالي ورثته هم الأولى به، أو على الأقل هو الأحق في تحديد المستحقين له من بعده[1].
2. أن في هذا القول جمع بين القولين الآخرين، وعدم إغفال وإهمال للقسمة الشرعية للمواريث، والإعمال أولى من الإهمال؛ لأن الغالب في المستحقين للراتب التقاعدي حسب النظام والقانون هم نفسهم الورثة الشرعيون أو بعضهم، ولكن بنسب متساوية.
3. أن النظام التقاعدي المعمول به يتخلله بعض القصور فيما يتعلق بتوزيع الراتب على المستحقين بعد وفاة الموظف، وهذا فيه ظلم واضح لبعض قرابة المتقاعد، وخاصة في بعض الحالات التي قد ينخفض فيها الراتب أو يلغى لعدم توفر الشروط المنصوص عليها.
4. أن نظام التقاعد يخالف اتفاق الفقهاء على أن بيت مال المسلمين لا يرث الميت في حال وجود وارث[2]، فلو أن شخصًا توفي وترك زوجة وعددًا من الأولاد والبنات فيقسم بينهم الراتب بالتساوي، ولو كانت البنات متزوجات أو موظفات، والأولاد موظفين، والزوجة قد تزوجت فإن جميع ما تركه الميت يذهب لبيت مال المسلمين (مؤسسة المعاشات والتأمينات)، فيرث بيت مال المسلمين الميت على الرغم من وجود ورثة للميت، وصار بيت مال المسلمين هو الوارث الرئيس والمقدّم على الورثة ممن لا تنطبق عليهم الشروط.
5. أن نظام التقاعد لا علاقة له بنظام الميراث الشرعي، وهو مخالف لنظام الميراث من جهتين:

- أنه لا يقسم على جميع الورثة، بل من كان يعولهم الموظف حال حياته، وهم ذوو الحاجة من أسرته وليس لهم مصدر مال آخر غير هذا الراتب، وقد تحجب عنهم هذه النسبة المقررة لهم من الراتب التقاعدي إذا زال عنهم هذا الوصف، فهو حق ليس على التأبيد، بينما الإرث حق على التأبيد.

(1) ينظر: محمد سليمان (ومجموعة مؤلفين)، بحوث فقهية في قضايا اقتصادية معاصرة، (21/1).
(2) ينظر: العماري، محمد، المغيث بأدلة المواريث، (ص/36)

- أنه يقسم بالتساوي على المستحقين للذكر مثل حظ الأنثى، خلافًا لقسمة المواريث الشرعية أن للذكر مثل حظ الأنثيين، فلا يمكن الجمع بينهما.

6. حسب التكييف الفقهي لراتب التقاعد بأنه عقد تأمين تعاوني يجمع بين التبرع والمعاوضة، فإن مبلغ التأمين في التأمين التعاوني على الحياة يدخل في ملك المستأمن ببلوغه سن التقاعد أو بالوفاة، فإن حصلت الوفاة يصبح حق مالي خالص للورثة[1].
7. في الأخذ بهذا القول درءًا لاستخدام الحيل المحرمة من قبل بعض الورثة، من أجل الحصول على الراتب التقاعدي بصورة مخالفة للنظام[2].
8. قوة أدلة القائلين بهذا القول.

ختامًا:

إن راتب التقاعد في اليمن نظام مالي يقوم على أساس تبرع من الدولة واقتطاع نسبة من راتب الموظف، حتى إذا بلغ سن الشيخوخة القانونية وأحيل إلى التقاعد أخذ راتبًا تقاعديًا طيلة حياته وينتقل إلى أسرته التي يعولها بشرائط معينة بعد وفاته، وهو نظام يقره علماء الشريعة بلا خلاف في شرعيته؛ صيانة للموظفين العاملين في مصالح الدولة بعد عجزهم، ولأسرهم من بعدهم، وإنما ورد الخلاف في بعض أحكامه التفصيلية.

ومن هذه الأحكام الخلاف في مسألة هل الراتب التقاعدي حق للورثة، أم هو للمستحقين حسب ما تحدده أنظمة وقوانين الدولة؟ فالقانون اليمني يقضي بأحقية راتب التقاعد لمن كان يعولهم الموظف في حياته، وشرط الإعالة غير منضبط في بعض الأحوال؛ ولذلك يوصي الباحث باعتماد القول بالتفصيل في إرث الراتب التقاعدي.

(1) ينظر: الأشقر، محمد سليمان (ومجموعة مؤلفين)، بحوث فقهية في قضايا اقتصادية معاصرة، (20/1).

(2) ينظر: الدوسري، محمد سعد فهد، الراتب التقاعدي دراسة فقهية، (ص/246).

الخاتمة:

أولًا: النتائج:

1. الراتب التقاعدي في الفقه الإسلامي جائز شرعًا، وهو عقد يجمع بين التبرع والمعاوضة (التأمين التعاوني)، وليس تأمينًا تجاريًا محرمًا.
2. الراتب المستحق قبل وفاة الموظف (وقد دخل حسابه) يعتبر من التركة ويورث حسب الشريعة، ولا خلاف في ذلك.
3. اختلف الفقهاء المعاصرون في الراتب المستحق بعد الوفاة على ثلاثة أقوال: (الميراث، وعدم الميراث، والتفصيل)، والراجح هو التفصيل.
4. القانون اليمني (قانون المعاشات والتأمينات) لا يعتبر الراتب التقاعدي بعد الوفاة ميراثًا، بل يصرفه لمستحقين محددين (من كان يعولهم) وبالتساوي، وفق نظام وقتي يزول بزوال صفة الإعالة أو بلوغ سن معينة أو الزواج.
5. القضاء اليمني يميل إلى تطبيق النص القانوني (المادة 48) دون النظر إلى قسمة المواريث، كما ظهر في الحكم محل الدراسة.
6. القانون المدني اليمني يعتبر مبلغ التأمين ينتقل للورثة، وهذا يتعارض مع روح قانون المعاشات والتأمينات.
7. القول بالتفصيل يحقق العدالة بين الورثة والمستحقين، ويراعي مصدر المال (اقتطاع من راتب الموظف مقابل تبرع الدولة).

ثانيًا: التوصيات:

1. يُوصي الباحث المشرع اليمني بتعديل المادة (48) من قانون المعاشات والتأمينات رقم (25) لسنة 1991م، بحيث يتم توزيع الراتب التقاعدي بعد الوفاة بنظام التفصيل: (الجزء المقتطع من راتب الموظف – 6% – يوزع على الورثة الشرعيين حسب أنصبتهم، والجزء المتبرع به من الدولة يوزع على المستحقين النظاميين بالتساوي).
2. يُوصي الباحث بإضافة نص قانوني يلزم هيئة التأمينات والمعاشات بحساب نسبة الاقتطاع من

راتب الموظف بشكل واضح في كشف الحساب السنوي، لتسهيل تطبيق التوزيع التفصيلي.

3. يُوصي الباحث بتعديل المادة (1074) من القانون المدني اليمني لتتوافق مع أحكام قانون المعاشات والتأمينات في شأن تحديد المستحقين، أو النص على استثناء عقود التأمين الاجتماعي الإجباري.
4. يُوصي الباحث الجهات القضائية اليمنية، عند نظرها في دعاوى استحقاق الراتب التقاعدي، أن تأخذ بالرأي التفصيلي إذا تعذر تعديل القانون، وذلك تحقيقًا للعدالة بين الورثة.
5. يُوصي الباحث الباحثين بدراسة تطبيقات عملية للنظام التقاعدي في اليمن، وإحصاء حالات الحرمان التي تنتج عن تطبيق المادة (55)، واقتراح حلول فقهية وقانونية لها.

المراجع:

الأشقر، محمد سليمان ومؤلفون آخرون. (1998م). *بحوث فقهية في قضايا اقتصادية معاصرة* (ط1). عمان، الأردن: دار النفائس.

الدوسري، محمد سعد فهد. (2012م/1433هـ). الراتب التقاعدي دراسة فقهية. *مجلة الجمعية الفقهية السعودية*، (13).

الزحيلي، وهبة مصطفى. (د.ت). *الفقه الإسلامي وأدلته* (ط4). دمشق، سورية: دار الفكر.

الزرقا، مصطفى. (1404هـ). *نظام التأمين* (ط1). بيروت: مؤسسة الرسالة.

شبير، محمد عثمان. (2007م). *المعاملات المالية المعاصرة في الفقه الإسلامي* (ط6). عمان: دار النفائس للنشر والتوزيع.

شجاع الدين، عبد المؤمن. (د.ت): *https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=2619178285043862&id=100008551474511*

الطيار، عبد الله بن محمد، والمطلق، عبد الله بن محمد، والموسى، محمد بن إبراهيم. (2011م/1432هـ). *الفقه الميسر* (الأجزاء 7، 11-13، ط1، 2011م؛ وباقي الأجزاء ط2، 2012م). الرياض: مدار الوطن للنشر.

العواودة، سمير محمد جمعة. (2010م/1431هـ). *واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني* (رسالة جامعية). جامعة القدس.

العماري، محمد. (د.ت). *المغيث بأدلة المواريث*.

فتاوى الشبكة الإسلامية. (1423هـ). *مركز الفتوى* (بإشراف الدكتور عبد الله الفقيه)، الفتوى رقم 28640، بتاريخ 8 ذو الحجة 1423هـ.

فتاوى قطاع الإفتاء بالكويت. (1996م/1417هـ). *مجموعة مؤلفين* (ط1). وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية.

قانون التأمينات والمعاشات اليمني رقم (25) لسنة 1991م. *الباب السادس: المستحقون لمعاشات التقاعد والمكافآت، المادة رقم (48)*.

القانون المدني اليمني رقم (14) لسنة 2002م. *الكتاب الثاني: الحق والالتزام به، القسم الأول: مصادر الحق والالتزام به، الباب الأول: نظرية العقد، الفصل السادس: الأوصاف المعدلة لأثر العقد، الفرع الرابع: تعدد طرفي العقد.*

قانون العمل اليمني قرار رقم (5) لسنة 1995م. *الباب الثالث: عقود العمل، الفصل الثاني: انتهاء عقد العمل.*

اللجنة الدائمة للبحوث والإفتاء. (د.ت). *فتاوى اللجنة الدائمة* (جمع وترتيب: أحمد بن عبد الرزاق الدويش). الرياض: رئاسة إدارة البحوث والإفتاء، الفتوى رقم 19931.

مجمع الفقه الإسلامي الدولي. (1426هـ). *القرار رقم 143 (16/1) بشأن الراتب التقاعدي*. الدورة السادسة عشرة، دبي.

ابن منظور، محمد بن مكرم. (1414هـ). *لسان العرب* (ط3). بيروت: دار بيروت.

موقع إسلام ويب. (د.ت). فقه المعاملات، قضايا مالية معاصرة، الفتوى رقم 1809. https://www.islamweb.net/ar/fatwa/1809/

أبو يوسف، يعقوب بن إبراهيم بن حبيب الأنصاري. (1999م). *الخراج* (تحقيق: طه عبد الرؤوف سعد وسعد حسن محمد). بيروت: دار المعرفة.

References

Abu Yusuf, Ya‘qub ibn Ibrahim ibn Habib Al-Ansari. (1999). Al-Kharaj (T. A. R. Saad & S. H. Muhammad, Eds.). Beirut, Lebanon: Dar Al-Ma‘rifah. (in Arabic).

Ibn Manzur, Muhammad ibn Mukarram. (1414 AH). Lisan al-‘Arab (3rd ed.). Beirut, Lebanon: Dar Beirut. (in Arabic).

Al-Ashqar, Muhammad Sulayman, et al. (1998). Fiqh Studies on Contemporary Economic Issues (1st ed.). Amman, Jordan: Dar Al-Nafa’is. (in Arabic).

Al-Dosari, Muhammad Saad Fahd. (2012/1433 AH). Retirement Salary: A Jurisprudential Study. Journal of the Saudi Jurisprudential Society, (13). (in Arabic).

Al-Zuhayli, Wahbah Mustafa. (n.d.). Islamic Jurisprudence and Its Evidences (4th ed.). Damascus, Syria: Dar Al-Fikr. (in Arabic).

Al-Zarqa, Mustafa. (1404 AH). The Insurance System (1st ed.). Beirut, Lebanon: Mu’assasat Al-Risalah. (in Arabic).

Shubayr, Muhammad Uthman. (2007). Contemporary Financial Transactions in Islamic Jurisprudence (6th ed.). Amman, Jordan: Dar Al-Nafa’is for Publishing and Distribution. (in Arabic).

Shuja‘ al-Din, Abd al-Mu’min. (n.d.). Retrieved from https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=2619178285043862&id=100008551474511. (in Arabic).

Al-Tayyar, Abdullah ibn Muhammad, Al-Mutlaq, Abdullah ibn Muhammad, & Al-Musa, Muhammad ibn Ibrahim. (2011/1432 AH). Al-Fiqh Al-Muyassar (Vols. 7, 11–13, 1st ed., 2011; remaining volumes 2nd ed., 2012). Riyadh, Saudi Arabia: Madar Al-Watan Publishing. (in Arabic).

Al-Awawdeh, Samir Muhammad Jum‘ah. (2010/1431 AH). Workers’ Duties and Rights in Islamic Sharia Compared with the Palestinian Labor Law (Thesis). Al-Quds University. (in Arabic).

Al-‘Umari, Muhammad. (n.d.). Al-Mughith bi Adillat al-Mawarith.

Islamic Network Fatwas. (1423 AH). Fatwa Center (Supervised by Dr. Abdullah Al-Faqih), Fatwa No. 28640, dated 8 Dhu al-Hijjah 1423 AH. (in Arabic).

Kuwait Fatwa Sector. (1996/1417 AH). Collected Fatwas (1st ed.). Ministry of Awqaf and Islamic Affairs. (in Arabic).

Yemeni Social Insurance and Pensions Law No. (25) of 1991. Chapter Six: Beneficiaries of Retirement Pensions and Gratuities, Article (48). (in Arabic).

Yemeni Civil Law No. (14) of 2002. Book Two: Rights and Obligations, Part One: Sources of Rights and Obligations, Chapter One: Theory of Contract, Section Six: Descriptions Modifying the Effects of Contracts, Subsection Four: Multiplicity of Contracting Parties. (in Arabic).

Yemeni Labor Law, Decision No. (5) of 1995. Chapter Three: Employment Contracts, Section Two: Termination of Employment Contract. (in Arabic).

Permanent Committee for Scholarly Research and Ifta. (n.d.). Fatawa of the Permanent Committee (Compiled and arranged by Ahmad ibn Abd al-Razzaq Al-Duwaysh). Riyadh, Saudi Arabia: Presidency of Scholarly Research and Ifta, Fatwa No. 19931. (in Arabic).

International Islamic Fiqh Academy. (1426 AH). Resolution No. 143 (1/16) concerning Retirement Salary. Sixteenth Session, Dubai. (in Arabic).

Islamweb. (n.d.). Fiqh of Transactions: Contemporary Financial Issues, Fatwa No. 1809. Retrieved from https://www.islamweb.net/ar/fatwa/1809. (in Arabic).