المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة

المجلد الثالث، العدد الثاني، 156-166
آب (2022)

بحث رقم 5

ضوابط هدايا البنـوك لموظفيها
(دراسة قانونية فقهية مقارنة)

حسن حرب اللصاصمه

أستاذ مساعد- كلية القضاء والسياسة الشرعية- جامعة منيسوتا- الفرع الرئيسي للتعليم عن بعد- أمريكا

محام ومستشار قانوني- قاضي محكمة استئناف عمان سابقًا

hasan428842@yahoo.com

استلام البحث: 2022 /5/7 مراجعة البحث: 2022 /7/30 قبول البحث: 2022/8/9

DOI: https://doi.org/10.31559/LCJS2022.3.2.5

This file is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International

المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة
International Journal of Legal and Comparative Jurisprudence Studies (LCJS)
Journal Homepage: https://www.refaad.com/Journal/Index/9
E-ISSN 2708-6607 | P-ISSN 2708-6593
www.refaad.com

ضوابط هدايا البنوك لموظفيها (دراسة قانونية فقهية مقارنة)

حسن حرب اللصاصمه
أستاذ مساعد- كلية القضاء والسياسة الشرعية- جامعة منيسوتا- الفرع الرئيسي للتعليم عن بعد- أمريكا
محام ومستشار قانوني- قاضي محكمة استئناف عمان سابقًا
hasan428842@yahoo.com

DOI: https://doi.org/10.31559/LCJS2022.3.2.5 **قبول البحث:** 2022/8/9 **مراجعة البحث:** 2022/7/30 **استلام البحث:** 2022/5/7

الملخص:

يتم دعم التنمية بتوافر الإنتاج لدى موظفي البنوك لتشجيع المتعاملين على شراء خدمات التنمية لدعم نشاطها بتقديم الهدايا وفق الضوابط القانونية والشرعية لتحقيق التنمية ولا يخل بالحوكمة فيتعين بيان ماهية هدايا البنوك لموظفيها تعريفًا وأنواعًا، وبيان حكم الإهداء وقبول الهدية وأصل هدايا الموظفين وضوابطها قانونًا وفقها بتحديد ضوابط تقديمها وتقييمها، وبيان نتائج وتوصيات دراستها.

الكلمات المفتاحية: ضوابط الهدايا؛ هدايا البنوك؛ هدايا الموظفين.

المقدمة:

تعد التنمية من تحديات الدول المعاصرة؛ فتعد الخطط وترصد الموازنات، وسباق الدول في تحقيق النهضة والاستقرار في خدمات التنمية المقدمة من القطاعين العام والخاص، ومن أكبر دواعم التنمية توافر التشجيع الإنتاجي لموظفيها لتحفيز المتعاملين معها لشراء خدمات التنمية لدعم نشاطها بالتشجيع لتحقيق مكاسب التنمية بتقديم الهدايا من قبلها، وأبرز ما يتلقاه المتعاملين وموظفي القطاع العام والخاص على اختلاف طبقاتهم من الهدايا، وتقدم في إطار من الضوابط القانونية والشرعية لتحقيق التنمية ولا تكن من الفساد والخلل في الحكم الرشيد، فيثور التساؤل عن ماهية هدايا البنوك لموظفيها؟، وما الضوابط القانونية والفقهية لتقديم الهدايا من قبلها؟، فكان بحث أحكام الموضوع لبيان ما يحل منها وما يحرم فالبحوث القانونية والشرعية الموجودة لا تغطي خطورته على تنمية الدول واقتصادياتها ولا تلبي حاجة الموضوع من حيث بيان ماهية الهدايا والعناية بالضوابط القانونية والشرعية التي تميز ما يجوز قبوله منها ومما لا يجوز، في موضوع ضوابط تقديم الهدايا من البنوك لموظفيها قانونًا وفقهًا، فيتعين الوقوف على ركائز التعريف بموضوع هذا البحث من حيث مشكلة موضوعه وأهميته وأهدافه وتساؤلاته ومنهجيته والدراسات السابقة فيه ومحتوى خطة دراسته.

تتمثل ركائز التعريف بموضوع هذا البحث بالوقوف على مشكلة موضوعه وأهميته وأهدافه وتساؤلاته ومنهجيته والدراسات السابقة فيه ومحتوى خطة دراسته من خلال التفصيل الآتي:

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة بالكشف عن ضوابط تقديم الهدايا من البنوك لموظفيها قانونًا وفقهًا لدعم التنمية بتشجيع المتعاملين مع المؤسسات الخدمية لشراء خدماتها لدعم نشاطها بما يتلقونه من الهدايا، ويهمنا هدايا البنوك لموظفيها بإطار الضوابط القانونية والفقهية لتحقيق التنمية ولا تكن من الفساد والخلل في الحوكمة الراشدة، فيثور التساؤل عن ماهية الهدايا التي تقدمها البنوك لموظفيها؟، وما الضوابط القانونية والشرعية لتقديم تلك الهدايا من قبلها؟، فبحث هذه الأحكام من المهمات التي تحتاج لبيان ما يحل وما يحرم، وبيان ماهية هدايا الموظفين والعناية بالضوابط

القانونية والشرعية التي تبين ما يجوز قبوله وما لا يجوز، والتطبيقات المعاصرة للضوابط ليتبين حكمها وتعرف نظائرها في ضوابط هدايا البنوك لموظفيها قانونًا وفقهًا.

أهمية الدراسة:

تبرز هذه الأهمية من أن عملية التنمية تستند لتشجيع موظفي البنوك لخدمة المتعاملين معها لشراء خدمات التنمية لدعم نشاطها لتحقيق التنمية بتقديم الهدايا من قبلها بما يتلقاه موظفي المؤسسات العامة والخاصة من الهدايا، ويهمنا منها الهدايا التي تقدم من البنوك لموظفيها، وتقدم في إطار من الضوابط القانونية والشرعية لتحقيق التنمية ولا تكن من الفساد والخلل في الإدارة الراشدة، فيثور التساؤل عن ماهية هدايا البنوك لموظفيها؟ وما الضوابط القانونية والفقهية لذلك؟.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف موضوع الدراسة بالآتي:

- الحرص على بيان ماهية الهدايا تعريفًا وأنواعًا .
- العناية بالضوابط القانونية والفقهية لبيان ما يجوز قبوله من الهدايا ومما لا يجوز.
- بيان تطبيقات تلك الضوابط، وتكوين الدراية بأحكام هدايا االبنوك لموظفيها.
- بيان دور البحوث القانونية والفقهية في توضيح أحكام الهدايا التي تقدمها البنوك وفق ضوابط قانونية وشرعية لتفادي خطورتها على تنمية الدول واقتصادياتها.

أسئلة الدراسة:

نظرًا لأهمية الهدايا التي تقدمها البنوك لموظفيها في إطار الضوابط القانونية والشرعية لتحقيق التنمية ولا تكن من الفساد والخلل في الإدارة الراشدة، لذلك فالبحث سيجيب عن تساؤل ماهية هدايا البنوك لموظفيها؟، وما الضوابط القانونية والشرعية لتقديم تلك الهدايا من قبلها؟.

منهجية الدراسة:

سنعالج موضوع ضوابط تقديم الهدايا من البنوك لموظفيها (دراسة قانونية فقهية مقارنة) وفق المنهج التحليلي التأصيلي للجوانب النظرية والتطبيقية قانونًا وفقهًا لمعالجة الموضوع وفقًا للنصوص القانونية وآراء الفقه الإسلامي والتطبيقات المعاصرة التي تنزل عليها تلك الضوابط، (أبو غدة، 2010، 10).

الدراسات السابقة:

تعرض بعض الباحثين لموضوع الهدايا عمومًا كوسيلة تشجيع وتحفيز للمتعاملين لشراء الخدمات المصرفية، وللموظفين لزيادة الإنتاجية وبنفس الوقت التوصل للترويج الخدمي دون التعرض لهدايا البنوك لموظفيها وضوابطها قانونًا وفقهًا، ومن هذه الدراسات الآتي:

- **دراسة أبو غدة (2010)** الجوائز على أنواع الحسابات المصرفية متناولة الجوائز على الحسابات المصرفية ولم تتعرض لما تميز به هذا البحث من تحديد ماهية وضوابط تقديم الهدايا من البنوك لموظفيها (دراسة قانونية فقهية مقارنة)، وتطبيقاتها المعاصرة في البنوك.
- **دراسة القحطاني (2013)** القواعد والضوابط الفقهية المؤثرة في المعاملات المصرفية الإسلامية، معالجة القواعد والضوابط الفقهية المؤثرة في المعاملات المصرفية الإسلامية، ولم تتعرض لما تميز به هذا البحث من تحديد ماهية وضوابط تقديم الهدايا من البنوك لموظفيها (دراسة قانونية فقهية مقارنة) وتطبيقاتها المعاصرة في البنوك.

محتوى الدراسة:

للتعريف بموضوع البحث، سنتناوله بثلاثة مباحث وخاتمة، فالمبحث الأول يعالج ماهية هدايا البنوك لموظفيها تعريفًا وأنواعًا، والمبحث الثاني يعالج الأصل في الهدايا ببيان حكم الإهداء وقبول الهدية والأصل في هدايا الموظفين، والمبحث الثالث يعالج ضوابط تقديم الهدايا للموظفين قانونًا وفقهًا من حيث تحديد ضوابط تقديم الهدايا وتقييمها، والخاتمة تتناول النتائج والتوصيات.

المبحث الأول: ماهية الهدايا.

المطلب الأول: تعريف الهدايا.

المطلب الثاني: أنواع الهدايا.

المبحث الثاني: حكم الهدايا .

المطلب الأول: حكم الهدايا وحكم قبول الهدايا.

المطلب الثاني: هدايا الموظفين

المبحث الثالث: ضوابط تقديم الهدايا للموظفين قانونًا وفقهًا.

المطلب الأول: تحديد ضوابط تقديم الهدايا للموظفين قانونًا وفقهًا.

المطلب الثاني: تقييم ضوابط تقديم الهدايا للموظفين .

المبحث الأول: ماهية الهدايا:

ماهية الهدايا التي تقدمها البنوك تعبر عن تعريف مصطلحها وتحدد أنواعها، ويمكننا الوقوف تعريفها وأنواعها من خلال التفصيل الآتي:

المطلب الأول: تعريف الهدايا

الهدايا تحتاج في معرفة معناها إلى الوقوف على معاني مفرداتها، وفقًا للآتي:

الفرع الأول: تعريف الهدايا لغة واصطلاحًا

في اللغة الهدايا جمع الهدية[1] وهي لما أتحفت به غيرك [2]،وفي الإصطلاح فالهدية نوع من الهبة، وتمليك من غير عوض[3] ، فالهدية في اصطلاح، تمليك من دون عوض [4].

الفرع الثاني: تعريف الموظفين لغة واصطلاحًا:

في اللغة الموظفين جمع موظف، وهو من يكلف بعمل [5]. ويعرف الموظفين اصطلاحا ،كل من يتولى أمرا في الولايات العامة أو الخاصة [6]. ويشمل الأجراء على الأعمال[7]. فكل موظف بنوع العمل الذي يتولاه غالبًا[8].

وهذا التعريف يشمل جميع أنواع موظفي القطاع العام أو القطاع الخاص[9] فهدايا الموظفين هي كل ما يقدم للموظف من الخدمات بسبب عمله من غير رب العمل، فينقسم الموظفون من حيث جهة توظيفهم للدولة؛ وهم كل شخص يعهد إليه بأداء عمل في مرفق تديره الدولة[10] ، وموظفي الجهات الخاصة [11] ، ونص التشريع على عقوبات رشوة الموظف. فالمقصود بالموظف « يعد في حكم الموظف العام في تطبيق أحكام هذا النظام: - 1. كل من يعمل لدى الدولة أوالموظف لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة سواء كان يعمل بصفة دائمة أو مؤقتة. 2. المحكم أو الخبير المعين من قبل الحكومة أو أية هيئة لها اختصاص قضائي. 3. كل مكلف من جهة حكومية أو أية سلطة إدارية أخرى بأداء مهمة معينة. 4. كل من يعمل لدى الشركات أو المؤسسات الفردية التي تقوم بإدارة وتشغيل المرافق العامة أو صيانتها أو تقوم بمباشرة خدمة عامة وكذلك كل من يعمل لدى الشركات المساهمة والشركات التي تساهم الحكومة في رأس مالها والشركات أو المؤسسات الفردية التي تزاول الأعمال المصرفية. 5. رؤساء وأعضاء مجالس إدارات الشركات المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من هذه المادة» [12]. وهذا يقتضي تقديم الهدايا من غير جهة العمل بينما الأمر يختلف إذا قدمت تلك الهدايا من جهة العمل.

المطلب الثاني: أنواع هدايا الموظفين

هناك اعتبارات عديدة يمكن تصنيف هدايا الموظفين وفقها. ومن تلك الاعتبارات:

---

(1) عبد الستار أبو غدة ،(1431هـ-2010م)، الجوائز على أنواع الحسابات المصرفية ، ، ط1، ص176.قرارات وتوصيات ندوة البركة للاقتصاد الإسلامي، 23، مكة المكرمة، 11و12/ تشرين ثاني (نوفمبر) 2002م، قرار رقم 2/23.

(2) لسان العرب ،(1414ه)، بن منظور ، محمد بن مكرم (ت711ه) ، ط3 ، دار صادر ،بيروت ، مادة (هدي)،(357/15).

(3) أحكام القرآن ،(د.ت)، الجصاص، أبوبكر (ت370ه) ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، وتبيين الحقائق شرح كنز الدقائق،(1313ه) , الزيلعي , فخر الدين عثمان بن علي _(ت743ه)، ط-1, المطبعة الأميرية , القاهرة،(91/5) .

(4) المحلى ،(1972) ، إبن حزم، أبي محمد بن علي (ت460ه)، ، ط-1، المطبعة المحمودية، القاهرة ، (123/9).

(5) نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج ،(1304ه) , الرملي , شمس الدين محمد بن شهاب (ت1004ه) , ط-1, المطبعة المهنية , القاهرة ،(404/2).

(6) تاج العروس،(1414ه) ، الزبيدي (ت1205ه) ، محمد المرتضى ، ط1،دار الفكر،بيروت، (7360/1).

(7) أسنى المطالب في شرح روض الطالب ،(1338ه)، الأنصاري , أبو يحيى زكريا بن محمد (926ه) , ط-1, مصطفى الحلبي , القاهرة ، (627/8).

(8) الفروق،(1366ه) ، القرافي، شهاب الدين أبو العباس(ت684ه) ، ط1، دار إحياء الكتب ، القاهرة، (315/6).

(9) عبدالواحد حمد المزروع ، استغلال الموظف العام لسلطته ونفوذه ،(1993)،ط1،دار المقتبس،الرياض، ص8.

(10) حسين كامل فهمي ، الودائع المصرفية حسابات المصارف، بحث مقدم لمجمع الفقه الإسلامي الدولي، الدورة التاسعة، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، ص (684).

(11) محمد فؤاد مهنا ، مبادئ وأحكام القانون الإداري، ط1 ،دار شباب الجامعة، الإسكندرية، 1973، ص (40-46) و(567) .

(12) جريمة الرشوة في النظام السعودي ص(34).

أولًا: أنواع الهدايا باعتبار جنسها:

الهدايا بالنظر إلى جنسها يمكن تصنيفها إلى هدايا مادية، عينية أونقدية، وهدايا نفعية كالخدمات والتخفيضات. وهدايا ذات قيمة معنوية اعتبارية.

ثانيًا: أنواع الهدايا باعتبار سبب الهدية وباعثها:

تصنف لهدايا بسبب العمل والوظيفة، وهذا النوع يكون بعلم جهة العمل أومن دون علمها. وهدايا بعلم جهة العمل أومن دون علمها. وهدايا ليست بسبب العمل [13].

ثالثًا: أنواع الهدايا باعتبار جهة الإهداء:

الهدايا بالنظر لجهة الإهداء فهي تكون من جهة العمل، هدايا عامة أم خاصة، كهدايا تشجيعية. وهدايا من غير جهة العمل. خاصة أو عامة لهم [14]. وفقًا لهذا الاعتبار فهي إما هدايا مشروطة التي يشترطها البنك أو العميل ولها سياسة مكتوبة كانت أومعروفة، وإما هدايا غير المشروطة ويعنى أن تكون الهدايا من قبل البنك من غير سياسة مكتوبة يشترط منها العميل أو البنك هدايا معينة لأرصدة معينة [15].

رابعًا: أنواع الهدايا باعتبار الشروط:

وفقًا لهذا الاعتبار فهي إما هدايا مشروطة التي يشترطها البنك أو العميل ولها سياسة مكتوبة كانت أو معروفة، وإما هدايا غير المشروطة ويعنى أن تكون الهدايا من قبل البنك من غير سياسة مكتوبة يشترط منها العميل أو البنك هدايا معينة لأرصدة معينة.

خامسًا: أنواع هدايا الموظفين:

هناك اعتبارات تصنف هدايا الموظفين وفقها. ومن تلك الاعتبارات:

- أنواع الهدايا باعتبار جنسها: هدايا ذات قيمية، أم هدايا معنوية، وأوضحت التشريعات المعاصرة كل الصور المتقدمة أنه «يعتبر من قبيل الوعد أو العطية في تطبيق هذا النظام كل فائدة أو ميزة يمكن أن يحصل عليها المرتشي أيًا كان نوع هذه الفائدة أو تلك الميزة أو اسمها سواء كانت مادية أو غير مادية». والجزاء العماني[16]. وعقوبات مصري مادة (105) «كل موظف عمومي قبل من شخص أدي له عملًا من أعمال وظيفته أو امتنع عن أداء عمل من أعمالها أو أخل بواجباتها، هدية أو عطية بعد تمام ذلك العمل أو الامتناع عنه الأفعال عن عمل من أعمال وظيفته أو أخل بواجباتها نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة يعاقب بالسجن وبغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه»[17] ، ونظرًا لتجريم هذه الأفعال، يحظر على موظفي البنوك تحت طائلة العقاب، من خلال الرقابة على الجهاز المصرفي، وبدلالة نصوص نظام مراقبة البنوك المطبق من قبل البنك المركزي الأردني، وهذا ما يتفق مع الحكم الشرعي الإسلامي.
- أنواع الهدايا باعتبار باعثها: تصنف إلى هدايا سببها العمل، وهذا النوع إما يكون بعلم جهة العمل أو بدون علمها، وهدايا ليست بسبب العمل.
- أنواع الهدايا باعتبار جهة الإهداء من جهة العمل: سواء هدايا لبعض الموظفين أو كلهم.

المبحث الثاني: الأصل في تقديم الهدايا وقبولها

إن دراسة الأصل في الهدايا يتناول حكم الإهداء وحكم قبول الهدية والأصل في هدايا الموظفين، وما يتعلق بذلك من أحكام قانونية وفقهية تتضح من خلال التفصيل الآتي:

المطلب الأول: حكم الإهداء وحكم قبول الهدية

حكم الإهداء في الأصل مشروع مندوب إليه، ودل على ذلك السنة النبوية والإجماع على ذلك [18] وبأدلة صريحة في الندب إلى الهدية والأمر بها، كقول النبي صلى الله عليه وسلم "تهادوا تحابوا" [19].

بينما حكم قبول الهدية المشروعية مالم يقم مانع شرعي [20]، وفي وجوب قبول الهدية قولان، أولهما أن قبول الهدية مندوبًا [21]، وثانيهما أن قبول الهدية واجب إذا كانت من غير مسألة [22] ولكل منهما أدلته.

---

[13] نظام مكافحة الرشوة السعودي ص (2). وقانون عقوبات مصري م (106، 111).

[14] محمد بن سالم بخضر ، التكييف الفقهي للخدمات المصرفية، ط1، دار النفائس ، ص22.

[15] مركز الدراسات الفقهية، موسوعة فتاوى المعاملات المالية ج12/ص29، وعمر مصطفى جبر إسماعيل ، ضمانات الاستثمار في الفقه الإسلامي وتطبيقاتها المعاصرة ط1، دار النفائس للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص124-125، ص124-125.

[16] عبدالستار أبو غدة ، مرجع سابق ، ص18.

[17] فتح الباري , العسقلاني , إبن حجر (ت852ه) , رواه البخاري (208).

[18] قانون العقوبات المصري الكتاب الثاني مادة (105).

[19] محمد الجنيدي ، التعامل المالي والمصرفي من منظور إسلامي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2008م ، ص146.

[20] العسقلاني ،(81/3)، مرجع سابق، برقم (221).

[21] إعلام الموقعين ، بن قيم الجوزية ، شمس الدين محمد (ت751ه) ، ط2 ، دار الفكر ، بيروت ،1977م ، (114/3).

فأدلة القول الأول: استدل أصحاب هذا القول بقول النبي صلى الله عليه وسلم"لو دعيت إلى ذراع أو كراع لأجبت، ولو أهدي إلي ذراع أو كراع، لقبلت"[23] ، فدل ذلك على مشروعيته واستحبابه، وقول "كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يقبل الهدية، ويثيب عليها" [24].

أما أدلة القول الثاني، قول النبي صلى الله عليه وسلم"لا تردوا الهدية" [25]، فدال على قبولها [26].

وليس للتحريم بل هو للكراهة، والمقصد حصول الألفة والمحبة [27]. وأن النبي صلى الله عليه وسلم أقر أن لا يقبل من أحد شيئًا بخصوص الهدية [28]. ففيه"حجة في جواز الرد وإن كان من غير مسألة ولا إشراف". ونهى صلى الله عليه وسلم عن رد بعض الهدايا [29]، كقوله "ثلاث لا ترد، الوسائد، والدهن، واللبن"، وكان لا يرد الطيب [30]، ونهى النبي صلى الله عليه وسلم عن رد المذكورات لا يفيد تخصيص النهي العام [31]، وروى عن عمر، كان النبي صلى الله عليه وسلم يعطيني العطاء، فأقول أعطه من هو أفقر إليه مني، فقال "خذه، إذا جاءك من هذا المال شيء، وأنت غير مشرف ولا سائل فخذه، وما لا، فلا تتبعه نفسك" [32]. فيعني القبول. وهذا أمر ندب في العطايا التي من بيت المال [33]. فالراجح أن قبول الهدية مستحب استحبابًا مؤكدًا جمعًا بين الأدلة، ولما في الرد الذي ليس له سبب ظاهر من الإساءة للمهدي.

المطلب الثاني: حكم هدايا الموظفين

حكم هدايا الموظفين المنع والتحريم وفقًا للأدلة، إذ تؤدي لإفساد العالم. فالدلالات المتنوعة أن حكم كل ما يستفيده الموظف عدم الجواز [34]، فقول النبي صلى الله عليه وسلم "هدايا العمال غلول". وقوله "من استعملناه منكم على عمل فكتمنا مخيطًا فما فوقه كان غلولا يأتي به يوم القيامة". فأخذ هدايا العمال وأصحاب الولايات والوظائف من الخيانة، وفيه تضييع الأمانة بمحاباة المهدي، وهنا الحكم عدم جواز الأخذ، ويحرم الأخذ مع عدم الإفصاح، ولو كان الأخذ بإذن الإمام يصار ما غنمه إلى بيت مال المسلمين.

وذكر أن النبي صلى الله عليه وسلم أستعمل رجلًا من الأزد يقال له: ابن اللتبية على الصدقة، فلما قدم قال: هذا لكم، وهذا أهدي لي، فقال صلى الله عليه وسلم"فهلا جلس في بيت أبيه أو بيت أمه فينظر أيهدى له أو لا؟ والذي نفسي بيده لا يأخذ أحد منكم شيئًا إلا جاء به يوم القيامة يحمله على رقبته" [35].

فعاب صلى الله عليه وسلم على ابن اللتبية قبوله الهدية التي أهديت إليه؛ لكونه كان عاملًا. وقول رسول الله صلى الله عليه وسلم لعن الراشي والمرتشي. فالهدية التي سببها العمل داخلة في معنى الرشوة التي لعن النبي صلى الله عليه وسلم آخذها وباذلها، وقيل أن عمر بن عبد العزيز أهديت إليه هدية فردها، فقيل له، إن النبي صلى الله عليه وسلم كان يقبل الهدية، فقال "كانت الهدية في زمن رسول الله صلى الله عليه وسلم هدية واليوم رشوة" [36].

وقبول تلك الهدايا من أسباب ضياع الأمانة والإخلال بالواجبات والتورط في الفساد. ولهذا جاءت التشريعات حازمة في منع الموظف من كل تكسب بسلطة ولايته وعمله. ففي نظام مكافحة الرشوة السعودي «كل موظف عام طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعدا أو عطية لأداء عمل من الأعمال وظيفته أو يزعم أنه من أعمال وظيفته، ولو كان هذا العمل مشروعًا بعد مرتشيًا ويعاقب بالسجن مدة لا تتجاوز عشر سنوات، وبغرامة لا تزيد عن مليون ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين. ولا يؤثر بقيام الجريمة اتجاه قصد الموظف إلى عدم القيام بالعمل الذي وعد به». وتوافقت أغلب تشريعات الدول العربية في التجريم.

---

[22] المغني ، بن قدامة ، أبي محمد عبد الله (ت620هـ) ، ط-1 ، مطبعة الإمام ، القاهرة ، 1377هـ ، 49/5.

[23] فواز محمد علي فارع القحطاني ، القواعد والضوابط الفقهية المؤثرة في المعاملات المصرفية الإسلامية، ط1، مؤسسة الرسالة، 2013م، ج1ص308.

[24] قرار رقم (53) حكم الجوائز التي تعطى من البنك الإسلامي وفق آلية معينة بتاريخ 1422/8/8هـ، الموافق 2001/10/24م، انظر: دائرة الإفتاء العام، قرارات مجلس الإفتاء والبحوث والدراسات الإسلامية، المملكة الأردنية الهاشمية، ص136-137.

[25] خلال مناقشته في مجمع الفقه الإسلامي، مجلة المجمع، العدد 9 ج1 ص922.وخلال مناقشاته في مجمع الفقه الإسلامي، مجلة مجمع الفقه الإسلامي العدد 9 ج1 ص910.

[26] عبد الستار أبو غدة ، الجوائز على أنواع الحسابات المصرفية، ندوة البركة للاقتصاد الإسلامي، ط1، البركة المصرفية، 1434، ص176-177.

[27] هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المعايير الشرعية، المعيار رقم 19، القرض، 2/10، جوائز القرض، ص326.

[28] قرار هيئة الرقابة الشرعية رقم (17) لبنك البلاد في جلستها الخامسة عشرة بعد المائة المنعقدة يوم الأحد 1426/2/3هـ الموافق 2005/3/13م في مدينة الرياض.

[29] علي السالوس ، حكم ودائع البنوك وشهادات الاستثمار في الفقه الإسلامي ، قصر الكتب، د.ط ون، فتوى هيئة الرقابة الشرعية للبنك الإسلامي الأردني، فتاوى الجوائز، فتوى رقم 1، انظر: البنك الإسلامي الأردني، الفتاوى الشرعية 1438هـ_2017م، ج3 ص45.

[30] ندوة البركة الثالثة والعشرين، مكة المكرمة 6و7 رمضان 1433هـ، 11و12/تشرين ثاني (نوفمبر) 2002م قرار رقم 2/23، انظر قرارات وتوصيات ندوة البركة للاقتصاد الإسلامي، إعداد: عبد الستار أبو غدة، ط1، مجموعة البركة المصرفية، السعودية، 1431هـ_2010م، ص176. وقرار رقم (53): الجوائز التي تعطى من الإسلامي وفق آلية معينة بتاريخ 1422/8/8هـ الموافق 2001/10/24م، دائرة الإفتاء العام، قرارات مجلس الإفتاء ص137.

[31] المعيار الشرعي رقم (19) بعنوان (القرض) الصادر عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامي.

[32] مجلة مجمع الفقه الإسلامي العدد 9 ج1 ص910.

[33] موقع إسلام ويب، التابع لإدارة الدعوة والإرشاد الديني بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بدولة قطر ، فتوى رقم 3720.

[34] خلال مناقشاته في مجمع الفقه الإسلامي، مجلة مجمع الفقه الإسلامي العدد 9 ج1 ص890. والسالوس، علي، حكم ودائع البنوك وشهادات.

[35] بن قيم الجوزية ، مرجع سابق ، (114/3).

[36] العسقلاني , ، مرجع سابق (167/63). واللفظ للبخاري.

المبحث الثالث: ضوابط تقديم الهدايا للموظفين قانونًا وفقهًا

يتناول مبحث ضوابط تقديم الهدايا للموظفين قانونًا وفقهًا، تحديد هذه الضوابط القانونية والفقهية في المطلب الأول، وتقييم ضوابط تقديم هذه الهدايا في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تحديد ضوابط تقديم الهدايا للموظفين قانونًا وفقهًا:

إن الخدمات التي يقدمها البنك لعملائه تخضع لنطاق محدد، وعلى ضوئه تتحدد ضوابط تقديم الهدايا من البنوك لموظفيها لبذل الجهد الإنتاجي لتحفيز المتعاملين معها، وللوقوف على النطاق وضوابطه القانونية والفقهية نعالجه وفقًا للتفصيل الآتي:

الفرع الأول: نطاق تقديم الهدايا للموظفين قانونًا وفقهًا

يشمل نطاق تقديم الهدايا للموظفين- قانونًا وفقهًا - جميع الخدمات المصرفية لغرض تحفيز المتعاملين، سواء تتعلق باستيفاء الرصيد كُلَّه أو بعضه وفتح الحسابات والإستعلام عن حركة الرصيد كالهاتف المصرفي بطاقة الصراف الآلي، خدمة الإنترنت المصرفية هي خدمات جائزة شرعًا، وإذا كان البنك يقدم خدمة أخرى يتقاضى مقابلها أجرًا فلا مانع من تنازله عن بعض الأجر لبعض العملاء لأن ذلك ليس من الزيادة في القرض، ولأن الغرض منها استقطاب العملاء لا استقطاع حق للغير، فما يتعلق بالوفاء والاستيفاء والإيداع والسحب، هذه لا مانع منها لأنها تتعلق بالإيداع والسحب، والبنك يستوفي المال بالطريقة التي يراها، فهذا لا شيء فيه، فكلها أمور تتعلق بالوفاء والاستيفاء، ولا مانع فيها، وهذا إجتهاد جماعي وليس فرديًا [37].

الفرع الثاني: تحديد ضوابط تقديم الهدايا للموظفين قانونًا وفقهًا

جاءت ضوابط تقديم هدايا البنوك لموظفيها وفقًا لنطاق هذه الخدمات المصرفية، وعليه تتحدد الضوابط القانونية والفقهية، وسنعالج ذلك وفقًا للتفصيل الآتي:

أولًا: ضوابط تقديم الهدايا للموظفين قانونًا:

يكون تقديم الهدايا من البنوك لموظفيها بضوابط قانونية محددة بنظام رقابة البنك المركزي على البنوك ونظام ضمان الودائع المصرفية، فعلى البنوك المركزية أن تتعامل مع البنوك الإسلامية وفق متطلبات نظام الصيرفة والرقابة الشرعية، وبينت التشريعات المعاصرة الضوابط القانونية في الهدايا بكل صورها، فالمواد (170-174) عقوبات أردني قضت بأن كل موظف عمومي أخل بواجبات وظيفته بقصد المكافأة أو قام بعمل من أعمال وظيفته أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته أو أخل بواجباتها نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة يعاقب بالسجن وبغرامة، وما ورد في المادة (12) نظام مكافحة الرشوة السعودي وقانون العقوبات المصري مادة (105)مكررة، وعليه فالضابط القانوني بالنسبة لهدايا موظفي البنوك تكون تلك الهدايا محظورة تحت طائلة المسؤولية والعقاب مالم تكن من جهة العمل كونها تعد هنا حوافز إعمالًا لنظام الرقابة على الجهاز المصرفي، وبدلالة نصوص نظام مراقبة البنوك المطبق من قبل البنك المركزي الأردني، وهذا ما يتفق مع الحكم في الشرع الإسلامي، فكل ما يستفيده الموظف من الهدايا بأنواعها، والتي ليس العمل أو الوظيفة سببًا في حصولها، فهي جائزة لا تدخل فيما يمنع من هدايا الموظفين، فإن الأسباب معتبرة في التمليكات، أما إن كان أهدي لأجل قرابة أو صداقة أو مودة فهي حلال إعمالًا للحكم العام في الهدايا، وكل هدية لموظف تأذن فيها جهة الوظيفة فهي جائزة، فكل ما يستفيده الموظف من الهدايا إذا أذنت فيها جهة العمل لم تدخل فيما يمنع من هدايا الموظفين.

ثانيًا: ضوابط تقديم الهدايا للموظفين فقهًا:

مشروعية الهدايا على العموم، وتحريم هدايا الموظفين وأن غالب الكلام في شأن القضاة على وجه الخصوص، وليس هذا حصرا للأحكام فيهم، بل لكونهم أغلظ من غيرهم وأخطر[38]، فالهدايا في حقهم أشد تحريمًا؛ لأنهم مندوبون لحفظ الحقوق على أهلها دون أخذها، يأمرون فيها بالمعروف، وينهون فيها عن المنكر، وعن أبي هريرة قال: «لعن رسول الله صلى الله عليه وسلم الراشي والمرتشي في الحكم» فخص بالذكر لاختصاصه بالتغليظ»، وسائر أصحاب الولايات ملحقون بالقضاة في حكم الهدايا، وتكره الهدية للسلطان وعموم أصحاب الولايات "إن كل هدية يأخذها موظف في وظائف الحكومة هي بمثابة الهدية التي يأخذها القاضي". وأسباب عدم جواز قبول الهدايا قال "منها الهبة لأرباب الولايات والعمال فإنه يحرم عليهم قبول الهدية من أهل ولايتهم ممن ليست له عادة بذلك قبل الولاية"[39]. وينبغي في حال الاشتباه في توافر ضوابط الإباحة فإنه يرجع إلى الحكم في هدايا الموظفين [40]. ولما كانت هدايا الموظفين بين التحريم والجواز هدايا؛ فيخرج عن المنع والتحريم، إلى الحكم العام في الهدايا، وهو الإذن والمشروعية، فحصر أحوال تكون فيها هدايا الموظفين جائزة؛ ليتميز المأذون من تلك الهدايا، وما هو غير مأذون، فتخضع للضوابط الفقهية الآتية:

---

[37] العسقلاني , مرجع سابق، (231/5) ، رواه البخاري معلقاً مجزوماً به في كتاب الهبة، من لم يقبل الهدية لعلة، (235/2).

[38] نظام مكافحة الرشوة السعودي ص (1). وعقوبات مصري م(105)، جزاء عماني م (231)، عقوبات قطري م(75). ومجلة نقابة المحامين الأردنيين، المذكرة الإيضاحية للقانون المدني الأردني،ج2، 2000م، ص607.

[39] تحفة المحتاج - الهيثمي , شهاب الدين أحمد بن حجر (ت974هـ) , ط-1, المطبعة الذهبية , القاهرة , 1282هـ (138/10).

[40] أخرجه الترمذي (1336). وقال: «حسن صحيح».

- فكل ما يستفيده الموظف من الهدايا بأنواعها، والتي ليس العمل أو الوظيفة سببا في حصولها، فهي جائزة لا تدخل فيما يمنع من هدايا الموظفين، فإن الأسباب معتبرة في التمليكات، ولهذا قال النبي صلى الله عليه وسلم"فهلا جلس في بيت أبيه أو بيت أمه فينظر أيهدى له أو لا؟" [41]. أما إن كان أهدي وسلم دليل على تحريم الهدية التي سببها الولاية [42]. و"العامل لا يجوز أن يستأثر بهدية أهديت إلية بسبب ولايته" .و"يحتمل قول النبي صلى الله عليه وسلم في ابن اللتبية تحريم الهدية إذا لم تكن الهدية له إلا بسبب السلطان. ويحتمل أن الهدية لأهل الصدقات إذا كانت بسبب الولاية لأهل الصدقات كما يكون ما تطوع به أهل الأموال مما ليس عليهم لأهل الصدقات لا لوالي الصدقات". وقال الغزالي "وما يعلم -أي الموظف- أنه، إنما يعطاه لولايته فحرام أخذه". وقال ابن تيمية " فوجه الدلالة أن الهدية هي عطية يبتغي بها وجه المعطي وكرامته فلم ينظر النبي صلى الله عليه وسلم إلى ظاهر الإعطاء قولًا وفعلًا ، ولكن نظر إلى قصد المعطين ونياتهم التي تعلم بدلالة الحال، فإن كان الرجل بحيث لو نزع عن تلك الولاية أهدي له تلك الهدية لم تكن الولاية هي الداعية للناس إلى عطيته، وإلا فالمقصود بالعطية إنما هي ولايته؛ إما ليكرمهم فيها أو ليخفف عنهم، أو يقدمهم على غيرهم، أو نحو ذلك مما يقصدون به الانتفاع بولايته أو نفعه لأجل ولايته". وقال في اعتبار الأسباب في الهدايا: " هذا المنصوص جار على أصول المذهب الموافقة لأصول الشريعة، وأن كل من أهدي أو وهب له شيء بسبب يثبت بثبوته ويزول بزواله ويحرم بحرمته ويحل بحله حيث جاز في تولي الهدية مثل من أهدى له للقرض فإنه يثبت فيه حكم بدل القرض. ومن أهدى له لولاية مشتركة بينه وبين غيره كالإمام، وأمير الجيش وساعي الصدقات فيثبت في الهدية حكم ذلك الاشتراك" [43].

وعليه فإن كل الهدايا والتي تقدم لموظفي القطاع العام على إختلاف مسمياتهم، والهدايا المقدمة لموظفي القطاع الخاص يجوز قبولها إذا لم تكن بسبب ما يشغلونه من ولايات، ولا يدخل في هدايا الموظفين، ويستوي في ذلك جميع أنواع الهدايا.

- كل هدية لموظف تأذن فيها جهة الوظيفة فهي جائزة، فكل ما يستفيده الموظف من الهدايا إذا أذنت فيها جهة العمل لم تدخل فيما يمنع من هدايا الموظفين، لقول النبي صلى الله عليه وسلم " من استعملناه منكم على عمل، فكتمنا مخيطا فما فوقه، كان غلولا يأتي به يوم القيامة"،وهذا صريح في جواز أخذ الموظف شيئًا بسبب ما استعمل فيه إذا بإذن ممن استعمله أو وظفه. ونص على جواز هدايا الموظفين إذا أذنت جهة العمل جماعة من أهل العلم، قال ابن بطال في شرحه على البخاري: " وفي حديث ابن اللتبية : أن هدايا العمال يجب أن تجعل في بيت المال، وأنه ليس لهم منها شيء إلا أن يستأذنوا الإمام في ذلك"، ولأنه "إنما أهديت إليه بسبب ولايته، فاستحال أن تكون له دون المسلمين" [44]، بل النظر فيها إلى ولهم. وأوجب النبي صلى الله عليه وسلم على من استعمل في عمالة أو ولاية من عامل أو موظف أن يأتي بكل ما حصله بسبب ولايته من قليل أو كثير، ثم إن أعطي منه شيئًا أخذه وإلا امتنع منه. وهذا " فيه أنها إذا أخذت تجعل في بيت المال، ولا يختص العامل منها إلا بما أذن له فيه الإمام". ويؤكد أن كل هدية أذنت بها جهة العمل فلا محذور على الموظف في قبولها، وأنها لا تدخل فيما جاء النهي عنه من هدايا العمال، أنه إنما نهي عن ذلك؛ لأجل قطع أسباب الخيانة ومنع فساد الولايات. وعليه فإن كل الهدايا التي تقدم لموظفي القطاع العام على إختلاف مسمياتهم، والهدايا المقدمة لموظفي القطاع الخاص يجوز قبولها إذا أذنت فيها جهة الوظيفة والعمل، وليس ذلك داخلًا في هدايا الموظفين. يستوي في ذلك جميع أنواع الهدايا، لكن الواجب على المسؤولين عند تقديم هذا النوع من الهدايا أن يجتنبوا الإسراف في أموال غيرهم عامة أم خاصة.
- كل الهدايا بأنواعها مما جرى التسامح فيه، فلا تدخل فيما يمنع من هدايا الموظفين. وما جرى به العرف وحكمت به العادة تنتفي فيه العلة التي من أجلها منعت هدايا الموظفين غالبًا «ومثل العطاء للاستحسان العطاء بحكم العادة والعرف. فالعادة، وخصوصًا التي لا تنطوي على ضرر، تفضل رعايتها عند التعامل بين أصحاب العرف الواحد. بل قد تعتبر شرطًا غير مكتوب لصحة المعاملة» . ومراعاة لهذا المعنى ذكر الفقهاء جواز قبول العمال والموظفين كالقضاة والولاة ونحوهم الهدايا التي تهدى إليهم لأسباب وبواعث لا صلة لها بأعمالهم ووظائفهم وولاياتهم؛ كالهدية لقرابة أو صداقة أو موادة أو مكافأة على إحسان أو غير ذلك؛ إذ لا وجه لمنع ذلك؛ وعللوا ذلك بأنه مما جرت به العادة وسمح به العرف وانتفت منه التهمة. فيما يجب على القاضي في شأن الهدايا: "قبول الهدية من الرشوة إذا كان بهذه الصفة، ومن جملة الأكل بالقضاء، ومما يدخل به عليه التهمة، ويطمع فيه الناس، فليتحرز من ذلك؛ إلا من ذي رحم محرم منه فقد كان التهادي بينهم قبل ذلك عادة" [45].

أما ما لم تجر به عادة أو عرف سواء في الهدية أو وصفها أو قدرها فهذا داخل فيما جاء النهي عنه من هدايا الموظفين قال السبكي: "وأما الهدية وهي التي يقصد بها التودد واستمالة القلوب فإن كانت ممن لم تقدم له عادة قبل الولاية فحرام، وإن كانت ممن له عادة قبل الولاية فإن زاد فكما لو لم تكن له عادة، وإن لم يزد فإن كانت له خصومة لم يجز وإن لم تكن له خصومة جاز بقدر ما كانت عادته قبل الولاية والأفضل أن لا يقبل؛ والتشديد على القاضي في قبول الهدية أكثر من التشديد على غيره من ولاة الأمور؛ لأنه نائب عن الشرع فيحق له أن يسير بسيرته". وقال محمد عليش: " فإن أهدى بعد ولايته ممن اعتادها قبلها أزيد قدرا أو أحسن جنسًا أو صنفًا امتنع قبولها اتفاقًا. وقد ذكر بعض الفقهاء أن ما زاد على المألوف من الضيافة

---

[41] إحياء علوم الدين ,الغزالي, محمد أبي حامد (ت505ه) , ط-3 , دار الخير, بيروت , 1993م ، 153/2، 154/2.

[42] حاشية البجيرمي على المنهاج , البجيرمي , سليمان (ت1221ه) , ط-1,المطبعة الأميرية ,القاهرة ,1284ه ،(330/4).

[43] إ رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار , بن عابدين , محمد أمين,(ت1252ه), ط-2, مصطفى البابي الحلبي , القاهرة ,1386ه ، (513/5).

[44] الغزالي , مرجع سابق،(4/2).

[45] الفتاوي الكبرى , بن تيمية , أحمد (ت728ه) , ط1, دار الوفاء , المنصورة، 1997،(286/31).

بسبب الولاية ملحق بهدايا الموظفين والعمال التي لا يجوز قبوله. قال ابن تيمية رحمه الله: "وأما الرجل المسموع الكلام، فإذا أكل قدرًا زائدًا عن الضيافة الشرعية، فلا بد له أن يكافئ المطعم، أو لا يأكل القدر الزائد، وإلا فقبوله الضيافة الزائدة مثل قبوله للهدية، وهو من جنس الشاهد والشافع إذا أدى الشهادة وأقام بالشفاعة لضيافة أو جعل، فإن هذا من أسباب الفساد" [46].

وتطبيقًا فإن كل الهدايا التي تقدم لموظفي القطاع العام وعلى إختلاف مسمياتهم، والهدايا المقدمة لموظفي القطاع الخاص يجوز قبولها إذا كانت مما جرى العرف على التسامح فيه، فإن ذلك ليس داخلًا في هدايا الموظفين. يستوي في ذلك جميع أنواع الهدايا [47]. وما يقدم لأصحاب الأعمال الخدمية. وهدايا الاحتفاليات للمسؤولين من أصحاب الولايات شريطة ألا يكون ثمة نظام يمنع قبول مثل هذه الهدايا ولا يكون مدعاة للخيانة. ومن الضروري لتحقيق هذا أن يكون هناك حد لمقدار الهدايا التي تقدم في مثل هذه المناسبات منعًا للمباهاة وصيانة للذمم من الفساد، وأن الورع عدم القبول مثل هذه الهدايا، وجواب الشيخ محمد العثيمين عما يقدم للعمال الذين يذهبون للبيوت للإصلاحات من هدايا وإكراميات، وهم موظفون في شركات صيانة، ولهم مرتبات «الورع ألا تقبل هذا الشيء، وأن تدعه»، و«الأورع ألا تقبل شيئًا غير راتبك» [48].

- كل هدية كافأ عليها المهدي جائزة، من الهدايا بأنواعها لا تدخل فيما يمنع من هدايا الموظفين إذا كافأ الموظف المهدي باذلها بمثل هديته أو خير منها. فالثابت من هدي النبي صلى الله عليه وسلم في الهدية أنه كان يقبل الهدية ويكافئ عليها بالإثابة [49] عن عائشة "كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يقبل الهدية، ويثيب عليها". وهذا المشروع مراعاته في الهدايا عمومًا أن يقابل الإحسان بالإحسان. وهذه الإثابة والمجازاة قد تكون واجبة في بعض الأحوال عند بعض أهل العلم كما في هبة الثواب مثلًا. ومن الصور التي قيل بوجوب الإثابة فيها مكافأة الموظف من أهدى إليه هدية بسبب ولايته، فقد جعل شرطًا لجواز قبولها، وذلك أنه إذا كافأ عليها المهدي فقد أبطل سلطان الهدية المانع لهدايا العمال،" وإن أهدى له من غير هذين الوجهين أحد من أهل ولايته فكانت تفضلًا عليه في المعاملة فلا يقبلها، وإن قبلها كانت في الصدقات، لا يسعه عندي غيره إلا أن يكافئه عليه بقدرها فيسعه أن يتمولها"[50]، وتطبيقًا فإن كل الهدايا التي تقدم لموظفي القطاع العام على اختلاف مسمياتهم ومراتبها، وكذلك الهدايا المقدمة لموظفي القطاع الخاص يجوز قبولها إذا كافأ الموظف المهدي باذلها بمثل هديته أو خير منها. يستوي في ذلك جميع أنواع الهدايا. وإذا قدم للموظف هدية لم تتوافر فيها أسباب الإباحة أو كانت محل اشتباه في جواز قبولها فإنه يحل له قبوها شريطة أن يكافأ الموظف المهدي الذي بذلها بمثل هديته . فمثلًا ما يقدم للمعلمين من الهدايا التي لا يجوز لهم قبولها إلا لمصلحة شريطة أن يكافئهم عليها بمثلها ، وإلا فإنها لا تحل لهم.
- كل ما يقدم للموظف حكم هدايا الموظفين حلالًا وحرمة منعًا وإباحة. وكل ما يستفيده الموظف من غير رب العمل عدم الجواز[51]. ويمنع الموظف من قبول الهدية بسبب الوظيفة " ويظهر المنع في المنافع المقابلة بالأموال كدار يسكنها ودابة يركبها ونحو ذلك بخلاف ما لا يقابل غالبًا....ولم تجر العادة ببذل المال في مقابلته كاستعارة كتب العلم ونحو ذلك". وإن الدعوة الخاصة التي تقام لأجل القاضي كالهدية في الحكم. و"الضيافة والهبة كالهدية والعارية إن كانت مما يقابل بأجرة فحكمها كالهدية". وبمثل هذا" حكم ضيافة خص بها القاضي كحكم هدية". وأن "محاباة الولاة في المعاملة من المبايعة والمؤاجرة والمضاربة والمساقاة والمزارعة ونحو ذلك هو من نوع الهدية. ولهذا شاطر عمر بن الخطاب رضي الله عنه من عماله من كان له فضل ودين لا يتهم بخيانة وإنما شاطرهم لما كانوا خصوا به لأجل الولاية من محاباة وغيرها"، وتطبيقًا لكل ما يقدم لموظفي القطاع العام على اختلاف مسمياتهم، والهدايا المقدمة لموظفي القطاع الخاص لها حكم الهدايا في الحل والحرمة. وما يقدم لموظفي القطاع العام أو الخاص يعامل معاملة الهدايا وفق ما تقدم من ضوابط.
- جواز هدايا الموظف بشرط السلامة من مظنة التهمة والخيانة، فكل ما يجوز للموظف من الهدايا فجوازها مقيد بأن لا تؤدي إلى خيانة ومظنة تهمة وريبة في الإهداء أو قدره أو جنسه وصفته. فالعلة في منع هدايا الموظفين مظنة تهمة؛ تفضي غالبًا إلى ضياع الأمانة وفساد الولاية «الهدايا متى لم يقصد بها معنى الرشوة ولا كانت في وقت خصومة، ولا تضمنت إزراء بمنصب القضاء، ولا تهمة، أو ميلًا بل كانت مكارمة بين الأكفاء أنه لا يمتنع قبولها، ولكنه ينظر للمعنى الباعث لصاحبها على الإهداء». ولهذا منع الحاكم والقاضي من قبول الهدية دفعًا للتهمة ونفيًا للريبة، " الحاصل أن الهدية لا يملكها الحاكم، وأما تحريم أخذها فحيث أوجبت ريبة حرم عليه قبولها". و"لا يقبل- أي القاضي- الهدية من أحدهما إلا إذا لا يلحقه به تهمة"[52]،" الوالي والقاضي والشافع ممنوع من قبول الهدية، وهو أصل فساد العالم، وإسناد الأمر إلى غير أهله، وتولية الخونة والضعفاء والعاجزين، وقد دخل بذلك من الفساد ما لا يحصيه إلا الله، وما ذاك إلا لأن قبول الهدية ممن لم تجر عادته بمهاداته ذريعة إلى قضاء حاجته، وحبك الشيء يعمي ويصم، فيقوم عنده شهوة لقضاء حاجته مكافأة له مقرونة بشره وإغماض عن كونه لا يصلح". ومثله في المعنى من اعتبار مظنة التهمة في منع قبول الهدية

---

[46] المبسوط, السرخسي , أبي محمد بن أحمد (ت490ه), المبسوط, ط-1, مطبعة البيان , القاهرة ,1324ه ، (82/16).

[47] بن تيمية ، مرجع سابق، (175/4).

[48] فتاوى اللجنة الدائمة للإفتاء (553/23).

[49] رواه البخاري في كتاب الهبة - باب المكافأة على الهبة -، رقم (2585)، (232/2).

[50] نيل الأوطار شرح منتقى الأخبار الشوكاني , محمد بن علي (ت1255ه) ,ط-1 ,دار الفكر, بيروت ,1402ه ،(8/6).

[51] مواهب الجليل لشرح مختصر خليل ، الحطاب ، أبي عبد الله محمد (ت954ه) ، ط-1 ، مطبعة نصطفى الحلبي ، القاهرة ،1367ه ، (253/4).

[52] الكاساني, علاء الدين أبي بكر (ت 587ه) , بدائع الصنائع, ط-1, مطبعة المجلة, القاهرة ,1383 ه ، (9/7).

والإذن فيما لا تهمة فيه ما علل بجواز قبول النبي صلى الله عليه وسلم الهدية مع كونه كان واليًا على المسلمين "وتحل له الهدية مطلقًا بخلاف غيره من الحكام وولاة الأمور لانتفاء التهمة عنه دونهم"، ومن إباحة الضيافة للقاضي ممن ليس له خصومة منظورة قال في درر الحكام شرح مجلة الأحكام: " للقاضي أن يذهب إلى ضيافة غير المتخاصمين إذا كانت عامة لأنه ليس فيها تهمة". ومثله في المعنى من اعتبار مظنة التهمة في منع قبول الهدية والإذن فيما لا تهمة فيه قال ابن تيمية رحمه الله: "وأما الرجل المسموع الكلام، فإذا أكل قدرا زائدًا عن الضيافة الشرعية، فلا بد له أن يكافئ المطعم بمثل ذلك، أو لا يأكل القدر الزائد، وإلا فقبوله الضيافة الزائدة مثل قبوله للهدية، وهو من جنس الشاهد والشافع إذا أدى الشهادة وأقام بالشفاعة لضيافة أو جعل، فإن هذا من أسباب الفساد".

وتطبيقًا فإن الهدايا لموظفي القطاع العام على إختلاف مسمياتهم، ومما يقدم لموظفي القطاع الخاص لا تجوز إذا خشي أن تؤدي إلى الخيانة أومظنة التهمة، والهدايا المقدمة من الطلبة لمعلميهم أو لمدارسهم أو إداراتها، وما يقدم لمنسوبي المهن الصحية من أطباء وممرضين لأجل زيادة عنايتهم بالمريض ونحو ذلك. ويندرج في ذلك الهدايا التي تقدم لمندوبي المبيعات في الجهات الحكومية أو الخاصة فإنها مظنة المحاباة في الاختيار أو التسعيرات ، ويقول إبن باز في الهدايا التي تعطى للمندوبين «هذا محرم وهذا خيانة وأنه لا يبالي بالسعر المناسب الذي ينفع به الشركة وما يحصل له من هذا البائع» .

المطلب الثاني: تقييم ضوابط تقديم الهدايا للموظفين:

ولما تقدم، إن تقديم البنوك هدايا لموظفيها بضوابط قانونية وفقهية، تجوز الهدايا لهم إذا أذنت جهة العمل، ويحرم قبول هدية جاءته بحكم مسؤوليته تلك أو وظيفته ويمنع الموظف من قبول الهدية بسبب الوظيفة " ويظهر المنع في المنافع المقابلة بالأموال كدار يسكنها ودابة يركبها ونحو ذلك بخلاف ما لا يقابل غالبًا، ولم تجر العادة ببذل المال في مقابلته كاستعارة كتب العلم ونحو ذلك". وإن الدعوة الخاصة التي تقام لأجل القاضي فيكون هو المقصود بالحضور هي كالهدي ة في الحكم. و"الضيافة والهبة كالهدية والعارية إن كانت مما يقابل بأجرة فحكمها كالهدية"، وكذا حكم ضيافة خص بها القاضي كحكم هدية". وأن "محاباة الولاة في معاملة المبايعة والمؤاجرة والمضاربة والمساقاة والمزارعة وهو من نوع الهدية.

الخاتمة:

تتضمن الخاتمة نتائج موضوع البحث وتوصياته وفقًا للآتي:

أولًا: النتائج:

فبعد دراسة بعد الدراسة تبين النتائج الآتية:

- أن الحكم في الهدايا الإباحة.
- أن العبرة سبب الهدية والباعث لها.
- مشروعية قبول الهدايا مالم يقم مانع.
- أن رد الهدية دون سبب فيه إساءة للمهدي.
- الأصل في هدايا البنوك لموظفيها في القرض التحريم.
- جواز الهدية إذا كافأ عليها، شرط إنتفاء التهمة في جواز قبول الهدية.

ثانيًا: التوصيات:

تتمثل توصيات موضوع البحث بالآتي:

- أن تكون ممارسة الخدمات المصرفية وتقديم الهدايا للموظفين وفقًا لرؤى الرقابة الشرعية.
- تقديم الهدايا من قبل البنوك للموظفين فيها وفقًا للضوابط القانونية والشرعية بعدا عن الربا.
- تعزيز قيم الشفافية لدى موظفي البنوك وترسيخ الرقابة الذاتية لديهم.
- ترسيخ مناهج الحوكمة الراشدة وخلق التنافسية المشروعة من خلال حوافز من قبل جهة العمل.
- الحرص على توافر تدابير الوقاية والمعالجة ومنع أسباب الفساد والرشوة بوضع نظم التأديب الداخلية وتفعيل المساءلة العقابية في اللوئح الداخلية تحقيقًا للردع العام والخاص.

المراجع:

- **القرآن وعلومه:**

1. الجصاص، أبوبكر. (د.ت).، *أحكام القرآن*. دار الكتاب العربي، بيروت.

- **الحديث وعلومه:**

1. الشوكاني، محمد بن علي. (1402ه). *نيل الأوطار*. ط1 ، دار الفكر، بيروت .
2. العسقلاني، إبن حجر. (1980). *فتح الباري*. ط-2، تحقيق: إبن باز، الرياض.

- **اللغة:**

1. الزبيدي، محمد المرتضى. (1414ه). *تاج العروس*. ط1،دار الفكر، بيروت.
2. بن منظور، محمد بن مكرم. (1414ه). *لسان العرب*. ط3 ، دار صادر، بيروت.

- **الفقه الحنفي:**

1. الزيلعي، فخر الدين. (1313ه). تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق. ط-1، المطبعة الأميرية، القاهرة .
2. السرخسي، أبي محمد بن أحمد. (1324ه). *المبسوط*. ط-1، مطبعة البيان، القاهرة.
3. الكاساني، علاء الدين أبي بكر. (1383ه). *بدائع الصنائع*. ط-1، مطبعة المحلة، القاهرة.
4. إبن عابدين، محمد أمين. (1386ه). *رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار*. ط-2، مصطفى البابي الحلبي، القاهرة .

- **الفقه المالكي:**

1. الحطاب، أبي عبد الله محمد الرعيني. (1367ه). *مواهب الجليل لشرح مختصر خليل*. ط-1، مطبعة نصطفى الحلبي، القاهرة .
2. القرافي، شهاب الدين أبو العباس. (1366ه). *الفروق*. ط-1 ، دار إحياء الكتب، القاهرة.

- **الفقه الشافعي:**

1. البجيرمي، سليمان. (1284ه). *حاشية البجيرمي*. ط-1، المطبعة الأميرية، القاهرة .
2. الرملي، شمس الدين محمد. (1304ه). *نهاية المحتاج*. ط-1، المطبعة المهنية، القاهرة .
3. الغزالي،محمد أبي حامد. (1993). إحياء علوم الدين. ط-3 , دار الخير، بيروت .
4. الهيثمي، شهاب الدين أحمد بن حجر. (1282ه). *تحفة المحتاج*. ط-1،المطبعة الذهبية، القاهرة.

- **الفقه الحنبلي:**

1. بن تيمية، أحمد بن عبد الحليم. (1997). *مجموع الفتاوي الكبرى*. ط-1، دار الوفاء، المنصورة .
2. بن قدامة، أبي محمد عبد الله بن أحمد. (1377ه). المغني. ط-1 ، مطبعة الإمام، القاهرة .
3. بن قيم الجوزية، شمس الدين أبي بكر. (1977). *إعلام الموقعين*. ط-2 ، دار الفكر، بيروت.

- **الفقه الظاهري:**

1. إبن حزم، أبي محمد بن علي. (1972). *المحلى*. ط-1، المطبعة المحمودية، القاهرة .

- **المراجع الحديثة:**

1. إسماعيل، عمر. (د.ت). *ضمانات الاستثمار في الفقه الإسلامي وتطبيقاتها المعاصرة*. ط1، دار النفائس ، عمان.
2. الأمين، حسن. (د.ت). *الودائع المصرفية النقدية واستثمارها في الإسلام*. ط1، دار الشروق، جدة.
3. بخضر، محمد بن سالم. (د.ت). *التكييف الفقهي للخدمات المصرفية*. ط1، دار النفائس، عمان.
4. الجنيدي، محمد، (2008)التعامل المالي والمصرفي من منظور إسلامي، دار الفكر العربي، القاهرة.
5. السالوس، علي. (د.ت). *حكم ودائع البنوك وشهادات الاستثمار في الفقه الإسلامي*. د.ط، قصر الكتب .
6. أبو غدة،عبد الستار. (2010). *الجوائز على أنواع الحسابات المصرفية*. ط1.
7. القحطاني، فواز. (2013). *القواعد الضوابط الفقهية المؤثرة في المعاملات المصرفية الإسلامية*. ط1، مؤسسة الرسالة.
8. المزروع، عبدالواحد حمد. (1993). *استغلال الموظف العام لسلطته ونفوذه*. ط1، دار المقتبس،الرياض .
9. مهنا، محمد فؤاد. (1973). *مبادئ وأحكام القانون الإداري*. ط1، دار شباب الجامعة، الإسكندرية.

- **المقالات والبحوث:**

1. فهمي، حسين كامل. (د.ت). *الودائع المصرفية حسابات المصارف*. بحث مقدم لمجمع الفقه الإسلامي الدولي، الدورة 9، مجلة مجمع الفقه الإسلامي.

- **المجلات:**

1. مجلة نقابة المحامين الأردنيين.(2000). *المذكرة الإيضاحية للقانون المدني الأردني*. ج2.

رفاد REFAAD
www.refaad.com

المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة
International Journal of Legal and Comparative Jurisprudence Studies (LCJS)
Journal Homepage: https://www.refaad.com/Journal/Index/9
E-ISSN 2708-6607 | P-ISSN 2708-6593

Restrictions of the Gifts Offered by Banks to their Employees (A Comparative Jurisprudential Legal Study)

Hasan Harb Allasassmeh

Assistant professor, department of judiciary and legal politics collage of the judiciary and legal politics, Islamic university of Minnesota, the main branch of distance education
Lawyer, Legal Consultant. Former Judges of Amman Court of Appeal.
hasan428842@yahoo.com

Received: 7/5/2022 **Revised:** 30/7/2022 **Accepted:** 9/8/2022 **DOI:** https://doi.org/10.31559/LCJS2022.3.2.5

Abstract: Development shall be promoted by instigating the production of the employees of the banks to encourage the clients to purchase the development services in order to support their activities which matter is done by offering gifts according to the legal and Sharia restrictions in order to achieve the development but without breaching the governance for which the gifts offered by the banks to their employees. This should be defined as well as classified by types in addition to stating at the Sharia opinion for gifting and accepting the gift as well as the source of the gifts of the employees and their restrictions legally and jurisprudentially by establishing restrictions for offering the same in addition to evaluating them through the recent applications on which they are downloaded in order to arrive at their Sharia opinion and the identification of their counterparts. Further, the results and recommendations of the study of the same shall be stated.

Keywords: *Restrictions of the Gifts; Offered by Banks; Gifts Banks to Employ.*

References:

1. Alamyn, Hsn. (D.T). Alwda'' Almsrfyh Alnqdyh Wastthmarha Fy Aleslam. T1, Dar Alshrwq, Jdh.
2. Bkhdr, Mhmd Bn Salm. (D.T). Altkyyf Alfqhy Llkhdmat Almsrfyh. T1, Dar Alnfa's, 'man.
3. Esma'yl, 'mr. (D.T). Dmanat Alastthmar Fy Alfqh Aleslamy Wttbyqatha Alm'asrh. T1, Dar Alnfa's , 'man.
4. Abw Ghdh,'bd Alstar. (2010). Aljwa'z 'la Anwa' Alhsabat Almsrfyh. T1.
5. Aljnydy, Mhmd, (2008). Alt'aml Almaly Walmsrfy Mn Mnzwr Eslamy, Dar Alfkr Al'rby, Alqahrh.
6. Mhna, Mhmd F'ad. (1973). Mbad' Wahkam Alqanwn Aledary. T1, Dar Shbab Aljam'h, Alesskndryh.
7. Almzrw', 'bdalwahd Hmd. (1993). Astghlal Almwzf Al'am Lsltth Wnfwdh. T1, Dar Almqtbs,Alryad .
8. Alqhtany, Fwaz. (2013). Alqwa'd Aldwabt Alfqhyh Alm'thrh Fy Alm'amlat Almsrfyh Aleslamyh. T1, M'sst Alrsalh.
9. Alsalws, 'ly. (D.T). Hkm Wda'' Albnwk Wshhadat Alastthmar Fy Alfqh Aleslamy. D.T, Qsr Alktb.