رسائل و مسائل

گھر، گھوڑے اور عورت میں نحوست

سوال: میں رہائش کے لیے ایک مکان خریدنا چاہتا ہوں۔ ایک ایسا مکان فروخت ہو رہا ہے، جس کا مالک بالکل لاولد فوت ہوا ہے اور دور کے رشتہ داروں کو وہ مکان میراث میں ملا ہے۔ میں نے اس مکان کے خریدنے کا ارادہ کیا تو میرے گھر کے بعض افراد مزاحم ہوئے اور کہنے لگے کہ یہ گھر منحوس ہے۔ اس میں رہنے والوں کی نسل نہیں بڑھی، حتیٰ کہ اصل مالک پر خاندان کا سلسلہ ختم ہو گیا۔ گھر کے لوگوں نے اُن احادیث کا بھی حوالہ دیا جن میں بعض گھروں، گھوڑوں اور عورتوں کے منحوس ہونے کا ذکر ہے۔ میں نے کتب احادیث میں اس سے متعلق روایتیں دیکھیں اور متعارف شرح و حواشی میں اس پر جو کچھ لکھا گیا ہے وہ بھی پڑھا، لیکن جزم و یقین کے ساتھ کوئی متعین توجیہ سمجھ میں نہ آسکی۔ اس بارے میں آپ کی رائے کیا ہے؟"

جواب: نحوست کا ایک مفہوم تو وہم پرستانہ ہے جسے اسلام سے کوئی علاقہ نہیں ہے لیکن نحوست کا ایک دوسرا علمی مفہوم بھی ہے۔ اس سے مراد کسی چیز کا ناموافق اور ناسازگار ہونا ہے۔ یہ مفہوم معقول بھی ہے اور شریعت میں معتبر بھی۔ چنانچہ حدیث میں مکان کے منحوس ہونے کا جہاں ذکر ہے، وہاں مطلب یہ نہیں ہے کہ مکان میں کوئی ایسی وہمی چیز موجود ہے جو رہنے والوں کی قسمت بگاڑ دیتی ہے بلکہ اس کا مدعا یہ ہے کہ تجربے اور مشاہدے نے اس مکان کو سکونت کے لیے ناموافق ثابت کر دیا ہے۔ بسا اوقات کسی مرض کے متعدد مریض ایک مکان میں یکے بعد دیگرے رہتے چلے آتے ہیں یہاں تک کہ مرض کے زہریلے اثرات وہاں مستقل طور پر جاگزیں ہو جاتے ہیں۔ اب اگر تجربے سے معلوم ہو جائے کہ جو وہاں رہا وہ اس مرضِ خاص میں مبتلا ہو گیا تو یہ سمجھا جائے گا کہ وہ مکان اب سکونت کے لیے ناموافق ہو گیا ہے۔ خصوصیت کے ساتھ طاعون اور دق کے معاملے میں یہ بات بارہا تجربے سے ثابت ہو چکی ہے۔

احادیث میں بھی یہ حکم موجود ہے کہ جہاں طاعون موجود ہو وہاں سے بھاگو بھی نہیں لیکن قصداً وہاں جاؤ بھی نہیں۔ ایسا ہی معاملہ عورت اور گھوڑے کا بھی ہے۔ اگر متعدد آدمیوں کو ایک گھوڑے کی سواری یا ایک عورت سے نکاح ناموافق ثابت ہو چکا ہو، تو سمجھنا چاہیے کہ ان میں کوئی معلوم یا نامعلوم خرابی ایسی موجود ہے جو سوار یا شوہر کے لیے نامساعد ثابت ہوتی ہے۔

اب یہ دیکھنا آپ کا کام ہے کہ جو مکان آپ خرید نا چاہتے ہیں اس میں بیان کردہ نحوست وہمی نوعیت کی ہے یا تجربی نوعیت کی۔ اگر وہمی نوعیت کی ہو تو توکلاً علی اللہ اسے خرید لیجیے اور اگر تجربی نوعیت کی ہو تو پھر نہ لیجیے۔

مضاربت کی صورت میں زکوٰۃ

سوال۔ دو آدمی شرکت میں کاروبار شروع کرتے ہیں۔ شریک اول سرمایہ لگاتے ہیں اور محنت بھی کرتے ہیں۔ شریک ثانی صرف محنت کے شریک ہیں۔ منافع کی تقسیم اس طرح پڑتے پائی ہے کہ کل منافع کے تین حصے کیے جائیں گے، ایک حصہ سرمایہ کا اور ایک ایک حصہ ہر دو شرکاء کا ہو گا۔

اس کاروبار کی زکوٰۃ کے متعلق دو سوال پیدا ہوتے ہیں۔ ان کے جوابات سے مطلع فرمائیں:۔

(ا) اگر کاروبار کے مجموعی سرمائے سے یکجا زکوٰۃ نکالی جائے تو شریک ثانی کو یہ اعتراض ہے کہ کاروبار کا سرمایہ صرف صاحب سرمایہ کی ملکیت ہے اور اس پر اُسے علیحدہ منافع بھی ملتا ہے، لہٰذا سرمایہ پر زکوٰۃ سرمایہ دار کو ہی دینی چاہیے۔ کیا شریک ثانی کا یہ اعتراض درست ہے؟

(ب) کاروبار میں نفع اور نقصان دونوں کا امکان ہے۔ زکوٰۃ کا نفع و نقصان سے نہیں بلکہ سرمائے سے تعلق ہے۔ کاروبار میں نقصان کی صورت میں بھی موجود سرمائے پر زکوٰۃ دی جائیگی۔ اگر نقصان کی صورت میں کاروبار سے زکوٰۃ نکالی جائے تو شریک ثانی کے حصہ کی زکوٰۃ کی ایک تہائی رقم اس کے اگلے سال کے منافع سے نکالی جائے گی، جبکہ اگلے سال بھی زکوٰۃ کی رقم کا ایک تہائی حصہ اسے دینا ہوگا۔ ایسی حالت میں شریک ثانی کے لیے یہ زکوٰۃ نہیں رہی بلکہ سرمایہ دار کے سرمایہ

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 اُس سے زکوٰۃ نکالی جانی چاہیے۔ اب جو شخص صرف کام کا شریک ہے، اُس کی محنت نے بہر حال 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 قواعدِ ملازمت کے بارے میں اسلامی نقطۂ نظر کیا ہے۔ جہاں تک قرآن و حدیث اور کتبِ 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 ہونگے 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 عُرف 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 حسب معمول ملنی چاہیے اور ناگہانی رخصتیں سال میں پندرہ دن کی با معاوضہ ملنی چاہئیں۔ اس سے زائد رخصتیں ایک متعین حد تک بلا معاوضہ دی جا سکتی ہیں۔ بیماری کے دنوں کا معاوضہ ہر ملازم کو پورا ملنا چاہیے، قطع نظر اس کے کہ بیماری کتنی طویل ہو۔ کسی متاجر 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 نفقہ 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، اِس 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 متاجر 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 صـ۲۲ پر)

مطبوعات

تجدید و احیائے دین | از قلم مولانا سید ابوالاعلیٰ مودودی۔ شائع کردہ مرکزی مکتبہ جماعت اسلامی پاکستان لاہور قیمت [illegible]

ہماری تاریخ میں اسلام کو بحیثیت نظام زندگی کے از سرِ نو برپا کر دینے اور اسکی قدروں کو جاہلیت کے حملوں سے بچانے کے لیے جو مساعی علم و فکر اور سیاست و معاشرت کے میدانوں میں ہوئی ہیں، اُن پر اس کتاب میں ناقدانہ نگاہ ڈالی گئی ہے اور تاریخ کے ان زریں ابواب کا سائنٹفک تجزیہ کر کے اُن تمام حقیقتوں کو نمایاں کر دیا گیا ہے جنہیں آج کارِ تجدید میں پیشِ نظر رکھنا ضروری ہے۔ اس کتاب میں منصبِ تجدید کی حقیقت ایسے طریق سے پیش کی گئی ہے کہ اُن تمام دیرینہ اوہام اور غلط فہمیوں کا خاتمہ ہو جاتا ہے جن کے بل پر آئے دن نت نئے مدعی مجددیت، مہدویت بلکہ نبوت تک کے دعوے لیکے اُٹھتے اور انتشار پھیلا کر ختم ہو جاتے ہیں۔ چنانچہ اگرچہ اس میں براہ راست قادیانی فتنے سے بحث نہیں کی گئی۔ تاہم یہ اس کا بہترین توڑ بھی ہے۔ کتاب کا پہلا باب جو اسلام اور جاہلیت کی کشمکش کی بحث پر مشتمل ہے، اپنے اندر اسلامی فلسفۂ تاریخ کا ایک واضح تصور لیے ہوئے ہے، اور یہ اسلامی فلسفۂ تاریخ کے طالب علموں اور اس میدان کے محققین کے لیے مشعلِ راہ ہو سکتا ہے۔

مزے کی بات ہے کہ جس شخص نے یہ کتاب لکھ کر دعوے کرنے والوں کا مستقل سدِ باب کرنے کی کوشش کی ہے، خود اس شخص کے بارے میں اسی کتاب کے حوالے دے دے کر کچھ فتنہ گروں نے یہ خیال پھیلا دیا ہے کہ یہ تو خود مہدی بننے والا ہے۔ چنانچہ یہ کتاب جو [illegible] سے [illegible] تک بارہ ہزار کی تعداد میں شائع ہو چکی ہے، اب اس کا پانچواں ایڈیشن نکالتے ہوئے اہم مقامات کی مزید توضیح بھی کر دی گئی ہے اور آخر میں معترضین کے اعتراضات اور ان کے جوابات بھی درج کر دیے گئے ہیں۔

(بقیہ رسائل و مسائل)

رخصت کے لیے اجازت کا معاملہ بھی ایک طرح سے لین دین کے معاملات سے مشابہ ہے۔ اس لیے اصول تو یہی چاہتا ہے کہ تحریری درخواست اور تحریری اجازت کی پابندی ہو۔ البتہ پرائیویٹ ملازمت میں جہاں ایک شخص کا معاملہ ایک شخص سے ہی ہوتا ہے، وہاں زبانی اجازت کے استثنیٰ کی گنجائش نکل سکتی ہے۔ معاوضوں میں تفاوت کے علاوہ دیگر جملہ حقوق میں اصولاً اعلیٰ و ادنیٰ ملازمین میں یکسانی ہونی چاہیے