

آؤٹ سورسنگ (خدمات فراہم کرنے والے) ادارے

ادارہ

کی اجرت اور ابتداءً فارمولا طے کرنا!

کیا فرماتے ہیں مفتیان کرام اس مسئلہ کے بارے میں کہ:

فی زمانہ ”Out sourcing“ کا ایک طریقہ کاروباری اداروں میں رائج ہے، جس کا مطلب یہ ہوتا ہے کہ کمپنی اپنے کام کروانے کے لیے خود ملازمین رکھنے کے بجائے کسی دوسرے ”ادارے“ کو اپنا کام سپرد کر دیتی ہے اور وہ ادارہ کمپنی کے کاموں کے لیے اپنے پاس سے کمپنی کے مطلوبہ معیار کے مطابق افراد مہیا کرتا ہے جو اس ادارے کے ملازمین ہوتے ہیں، لیکن وہ اس کمپنی کی ہدایات کے مطابق کام کرتے اور کمپنی کو اپنی خدمات فراہم کرتے ہیں۔ کسی کمپنی کو اپنے ہاں کسی سروس یا خدمت کی ضرورت ہوتی ہے تو وہ کمپنی ”Out sourcing“ کا کام کرنے والے کسی ادارے سے معاہدہ کرتی ہے۔ کمپنی اپنے کام کے لیے مطلوبہ افراد کی تعداد بتاتی ہے اور ادارہ کمپنی کی ضرورت کے مطابق مارکیٹ میں مطلوبہ مہارت کے حامل افراد تلاش کر کے ان افراد کی اجرت بتاتا ہے، اس طرح کمپنی اور ادارے کی باہمی رضامندی سے افراد کی تعداد اور ان کی اجرت طے پاتی ہے۔ اب یہ افراد کمپنی کا مطلوبہ کام کرتے ہیں، چونکہ یہ لوگ ہر لحاظ سے اسی ادارے کے ملازم ہوتے ہیں، اس لیے انہیں تنخواہیں اسی ادارے کی طرف سے ملتی ہیں، جبکہ کمپنی ادارے کو اس کی اجرت دیتی ہے جو ادارے کے خرچے سے کچھ زیادہ ہوتی ہے، اس طرح اس ادارے کو اپنی خدمات کا معاوضہ مل جاتا ہے۔

دوسرے لفظوں میں کمپنی جس طرح عموماً براہ راست مختلف افراد کو Hire کر کے ان سے کام لیتی ہے اور وہ ملازمین کمپنی کے معیار کے مطابق کام کرنے کے پابند ہوتے ہیں، اسی طرح ”Out sourcing“ والا ادارہ کمپنی کے کام کرنے کا ذمہ دار ہوتا ہے، جو کہ وہ اپنے ملازمین سے کراتا ہے اور ان کو اجرتیں دیتا ہے اور خود اپنی ان خدمات کے بدلے میں کمپنی سے ایک طے شدہ فارمولے کے مطابق اجرت وصول کرتا ہے۔

کمپنی اور اس ادارے کے درمیان اجرت کا فارمولا کچھ اس طرح ہوتا ہے کہ معاہدے کے وقت ہی باہمی رضامندی سے یہ طے کر لیا جاتا ہے کہ ادارہ کمپنی کے فلاں فلاں کام اپنے ملازمین کے ذریعے کرائے گا اور وہ ملازمین اس معیار کے ہوں گے اور ان کی تنخواہیں اتنی حد تک ہوں گی، مثلاً یہ طے ہو گیا کہ ڈرائیور کی تنخواہ ۱۳ تا ۱۵، اسٹور کیپر کی ۱۰ تا ۱۲ اور لوڈر کی ۸ تا ۱۰ ہزار ہو سکتی ہے اور یہ ملازمین کمپنی کی طلب

اور کام کے پھیلاؤ کے مطابق کبھی کم یا زیادہ ہوتے رہتے ہیں۔

اب کمپنی اور ادارہ آپس میں یہ طے کرتے ہیں کہ کمپنی کے کاموں میں ادارے کے جتنے ملازمین لگے ہوئے ہوں گے ان کی کل ماہانہ تنخواہ پر ایک مقررہ فیصد اضافہ کر کے جو رقم بنے گی وہ اس ادارے کی اجرت ہوگی، مثلاً یہ حصہ اگر 10% طے ہوا اور جنوری میں ان ملازمین کی کل تنخواہیں ایک لاکھ روپے بنیں تو وہ ادارہ کمپنی سے ایک لاکھ دس ہزار روپے وصول کرے گا اور یہ اس کی ماہ جنوری کی اجرت ہوگی اور فروری میں اگر ملازمین بڑھ گئے اور ان کی تنخواہیں دو لاکھ روپے بنیں تو ادارہ کمپنی سے دو لاکھ بیس ہزار روپے وصول کرے گا۔ اسی طرح کمی کی صورت میں اس کے برعکس ہوگا۔

واضح رہے کہ معاہدے کے وقت ادارہ کی ایک متعین اجرت اس لیے طے نہیں کی جاسکتی کہ کمپنی کے کاروبار میں کمی، زیادتی اور ملازمین کے گھٹانے، بڑھانے کا عمل کام کی ضرورت کے لحاظ سے مسلسل جاری رہتا ہے، لہذا کمپنی اور ادارے میں سے کوئی بھی یہ نہیں چاہتا کہ مستقبل کے بارے میں اندازے کی بنیاد پر کوئی متعین اجرت طے کی جائے، بلکہ دونوں ایک فارمولا طے کر لیتے ہیں، تاکہ ان کا یہ معاہدہ اگر کئی سال تک بھی جاری رہے تو اس میں کوئی پریشانی نہ ہو اور تمام کام بحسن و خوبی انجام پاتے رہیں۔ اس میں یہ بات بھی پیش نظر رہے کہ ملازمین کی تعداد اور ان کی تنخواہوں کے بارے میں کمپنی بالکل لاعلم نہیں ہوگی، بلکہ اسے پتہ ہوگا کہ ادارے کے کتنے ملازمین میرے یہاں کام کر رہے ہیں، نیز کسی پرانے ملازم کی تبدیلی کے وقت یا کسی نئے ملازم کے اضافے کے وقت بھی ادارہ کمپنی کو آگاہ کرے گا، اور اگر کسی وقت ادارے کو کمپنی کی طرف سے طے شدہ تنخواہ کی حد کے اندر ملازم نہیں ملے گا تو وہ کمپنی کو اطلاع دے گا کہ ملازم مقررہ حد سے زیادہ پرل رہا ہے، پس اگر کمپنی اس کو منظور کرے گی تو ادارہ اس کو رکھے گا، ورنہ نہیں، البتہ جو طے شدہ حد کے اندر اندر والے ملازمین ہوں گے ان میں سے ہر ایک کے بارے میں کمپنی سے پوچھا نہیں جائے گا، بلکہ صرف یہ اطلاع دی جائے گی کہ فلاں فلاں شخص آپ کے فلاں فلاں کام کے لیے رکھا گیا ہے۔

خدمات کی سہولت فراہم کرنے کا یہ طریقہ اور اس کی اجرت کو مذکورہ بالا حساب سے طے کرنا آج کل دنیا بھر میں رائج ہے، اس میں عام طور پر اجرت کے معاملے میں کوئی شرعی معاملہ نہیں ہوتا، کیونکہ اس میں اجرت سے متعلق جو فارمولا طے کیا جاتا ہے، اس پر باہمی رضامندی سے عمل جاری رہتا ہے۔

اس صورتحال کی روشنی میں سوال یہ ہے کہ کیا ”Out sourcing“ والے ادارے کی اجرت کے حساب کے لیے مذکورہ فارمولا طے کرنا شرعاً جائز ہے؟ جبکہ اس میں ایک حد تک غرر کا شبہ معلوم ہوتا ہے کہ اجرت کی رقم جامد نہیں، بلکہ کم یا زیادہ ہوتی رہے گی، جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا۔ اور اگر یہ جائز نہ ہو تو اس کا جائز طریقہ کیا ہوگا؟ مستفتی: اظفر اقبال رشید

الجواب حامداً ومصلیاً

واضح رہے کہ ”آؤٹ سورسنگ فارمولے“ کے تحت خدمات فراہم کرنے والے ادارے کی اجرت طے کرنے میں اجرت کی پیچیدگی تعین نہیں ہو رہی، جس کی وجہ سے یہ معاملہ ایک گونہ غرر سے خالی

نہیں۔ البتہ اگر ادارہ ملازمین کی تنخواہوں کا معاملہ ملازمین سے حتمی طور پر طے کر کے کمپنی میں کام کے لیے لگانے سے پہلے کمپنی کو اعتماد میں لے (مثلاً دس ہزار یا بارہ ہزار کا ابہام ختم کرے) تو پھر صرف دس فیصد کی اجرت کے ابہام کی وجہ سے یہ معاملہ ناجائز نہیں ہوگا، یہ طریقہ خدمات فراہم کرنے والے ادارے اور کمپنی کے لیے قابل قبول ہے اور عام طور پر دونوں کے درمیان کوئی نزاعی معاملہ نہیں ہوتا، اس لیے ادارے کی اجرت کے حساب کے لیے آؤٹ سورسنگ فارمولے کے تحت اجرت کی وصولی و ادائیگی کی گنجائش ہے۔ جیسا کہ اعلاء السنن میں ہے:

”وفی الحاوی: سئل محمد بن سلمة عن أجرة السمسار فقال: أرجو أنه لا بأس به، وإن كان في الأصل فاسداً، لكثرة التعامل وكثير من هذا غير جائز، فجوزوه لحاجة الناس إليه كدخول الحمام، قلت: والحاصل أن الجهالة اليسيرة عفو في ماجرى به التعامل، لكونها لا تنفضي إلى النزاع عادة.“ (اعلاء السنن، ج: ۱۲، ص: ۲۰۹، ط: إدارة القرآن الموسوعة الفقهية الكويتية میں ہے:

”ينقسم الغرر من حيث تأثيره على العقد إلى غرر مؤثر في العقد وغرر غير مؤثر، قال ابن رشد الحفيد: الفقهاء متفقون على أن الغرر الكثير في المبيعات لا يجوز وأن القليل يجوز وقال النووي: نقل العلماء والإجماع في أشياء غررها حقير: منها أن الأمة أجمعت على صحة بيع الحبة المحشوة وأجمعوا على جواز إجارة الدار وغيرها شهراً مع أنه قد يكون ثلاثين يوماً وقد يكون تسعة وعشرين يوماً وأجمعوا على جواز دخول الحمام بأجرة.“ (الموسوعة الفقهية الكويتية، ج: ۳۱، ص: ۱۵۱، تحقيق لفظ غرر)

بدائع الصنائع میں ہے:

”قال الصباغ: وإن صبغت هذا الثوب بعصفر فلک درهم وإن صبغتہ بزعفران فلک درهمان فذلک جائز لأنه خير بين إيفاء منفعتين معلومتين فلا جهالة ولأن الأجر على أصل أصحابنا لا يجب إلا بالعمل وحين يأخذ في أحد العملين تعين ذلک الأجر وهذا عند أصحابنا الثلاثة.“ (ص: ۱۸۵، ج: ۴، ط: سعيد).... ”وفيه أيضاً: وقولهما: الأجرة مجهولة لكن الجهالة لا تمنع صحة العقد بعينها بل لإفضائها إلى المنازعة و جهالة الأجرة في هذا الباب لا تنفضي إلى المنازعة لأن العادة جرت بالمسامحة مع الآثار والتوسع عليهن بالشفقة على الأولاد.“ (بدائع الصنائع، ص: ۱۹۳، كتاب الإجارة، ج: ۴، ط: سعيد)

کتبہ

الجواب صحیح

الجواب صحیح

رفیق احمد بالاکوٹی

عبد القادر

ابوبکر سعید الرحمن

جامعہ علوم اسلامیہ علامہ بنوری ٹاؤن