هل حصول الشريك المدير على راتب حرام ؟!

-

جاءني هذا التعليق أكثر من مرّة لمّا بقول إنّه الصحّ إنّ الشريك المدير ياخد راتب

فبيجيلي التعليق بإنّه حرام إنّ أحد الشركاء ياخد راتب

-

فخلّيني أشرح الموضوع ده بتفصيل أكتر إن شاء الله

-

أوّلا /

سبب هذا اللبس عند الناس هوّا إنّه فيه فعلا حكم بيحرّم إنّ أحد الشركاء يشترط ربحا ثابتا

-

يعني

أنا عندي شركة راس مالها مثلا مليون جنيه - ومحتاج تمويل

فرحت لشخص ما وقلت له إعطيني مليون جنيه كمان ونتّفق على شراكة بنسبة كذا

فقال لي - تمام هاعطيك المليون جنيه - ونبقى شركاء بنسبة كذا دي

لكن بشرط ((( يكون ليّا عائد ثابت شهريّا بقيمة كذا )))

بغضّ النظر عن إنّ الشركة كسبت أو خسرت

-

ليه يا عمّ ؟!

أهو كده - مش انتا محتاج فلوسي - وأنا هخاطر بفلوسي دي - يبقى عاوز اضمن أيّ حاجة الأوّل - وبعد كده نبقى نشوف الربح والتقسيم والكلام ده

-

فالشرط ده حرام - وأيّ شرط يخلّ بقاعدة الغنم بالغرم يبقى حرام

-

يعني أيّ شرط يحوّل الشريك من حدّ بيخاطر ويتحمّل المكسب والخسارة - أيّ شرط يحوّله لحدّ ضامن أيّ حاجة - يبقى حرام

-

الغنم بالغرم - يعني إنتا بتغنم - مقابل إنّك بتتحمّل إنّك تغرم

-

عشان كده ما ينفعش مثلا تكتب وصل أمانة أو شيك لشريكك بالمبلغ اللي شارك بيه

لإنّه ممكن الشركة تخسر وتبقى قيمتها صفر - فيروح يرفع عليك قضيّة وياخد فلوسه - ويقول لك دا راس مالي !!

-

ما راس مالك ده بمجرّد ما دخلت بيه في شركة خلاص بقى معرّض للخسارة

أيّ شرط يخلّ بقاعدة إنّ الشركاء على المكسب والخسارة يبقى حرام

-

وطبعا مش محتاجين نقول إنّ البنك لمّا ((( بيقول ))) إنّه شريك معاك - بيبقى ضامن إنّك هترجّع له فلوسه وفوقيها الربا بتاعه

عشان بسّ الناس اللي بتستظرف وتقول أصل انا مشارك البنك - هأو

-

فالشرط ده - هوّا اللي عمل لبس عند بعض الناس في موضوع الشريك المدير اللي بياخد راتب

وبيقولوا كده إنّه ( ما هو كده الشريك المدير ضمن جزء من الربح )

-

فبنقول لهم هوّا ما ضمنش ربح - هوّا ضمن راتب مقابل شغله

لو غاب من الشغل - مش هياخد الراتب

لو قصّر في الشغل - هيتخصم له

زيّه زيّ أيّ موظّف

-

الحالة الوحيدة اللي يكون فيها الشريك المدير اللي هياخد راتب ده تبقى حرام - هيّا حالة إنّ البند بتاع إنّ فلان هوّا المدير وهياخد راتب كذا ده - إنّ البند ده يكون مكتوب في عقد الشراكة

-

ليه ؟!

لإنّ كتابة البند ده في عقد الشراكة تضمن لهذا الشريك ربحا إضافيّا في هذه الشراكة - وهو إنّه بقى له وظيفة ثابتة

فده ربح إضافيّ مضمون ضمنه أحد الشركاء

يبقى أخلّ بمبدأ تحمّل المكسب والخسارة

يبقى حرام

-

طاب والحلّ

-

هنا فيه حلّين

هاشرحهم لحضرتك

وهقول لك ليه انا برجّح إنّ الشريك المدير يكون ليه راتب

-

الحلّ الأوّل /

-

هوّا إنّنا نحسب للشريك المدير حصّة من راس مال الشركة مقابل الإدارة - ويدخل بيها بأسهم

-

يعني مثلا أنا داخل ب 360 ألف جنيه

وشريكي داخل ب 240 ألف جنيه

-

فكده أنا ليّا 60 %

وشريكي ليه 40 %

-

بسّ شريكي هيبقى مدير

فهنقول مثلا إنّه لو هياخد راتب هيبقى 10 آلاف جنيه في الشهر

يعني 120 ألف جنيه في السنة

فهنعتبر إنّ ال 240 ألف بتوعه بقوا 360 ألف

يبقى نخلّي الأرباح 50 / 50

-

الحلّ ده مقبول - وممكن حتّى يتكتب في عقد الشراكة

لكن أنا بارفضه

-

ليه ؟!

أقول لك

-

أوّلا /

تضمن منين إنّ الشريك ده هيشتغل السنة كلّها - ما ممكن يتعب شهر ولّا شهرين

تضمن منين إنّه هيشتغل بالكفاءة المطلوبة - ولو حبّيت ترفده - هترفده ازّاي

تضمن منين إنّ مجهوده في اوّل شهر يساوي مجهوده في آخر شهر

-

دا كلّه كوم - وتعالى بقى للسنة اللي بعدها - وشريكك يقول لك تقييم أجري باعتباره 10 آلاف جنيه في الشهر ده تقييم غير عادل - أنا عاوز أخلّيه 20

فانتا تقول له بالعكس - ده الشركة بقت شغّالة أوتوماتيك - ومجهود الإدارة بدأ يقلّ - فأنا عاوز أقلّل قيمة أجرك ل 5 آلاف في السنة

-

فليه الخلاف دا كلّه ؟!

-

وبفرض أنّكوا ما اختلفتوش - واتوافقتوا فعلا إنّكوا تزوّدوا أجره ل 20 ألف - هتلغوا العقد القديم وتعملوا عقد جديد تغيّروا فيه النسب ؟!!

-

يبقى ليه الحيرة دي كلّها ؟!!

-

طاب والحلّ

-

الحلّ في وجهة نظري هو

-

الحلّ الثاني /

-

إعملوا الشركة تمام بنسبة 60 / 40

وبعد ما تخلّصوا عقد الشركة

تعملوا عقد منفصل للمدير

إنّه هيشتغل بالتوصيف الوظيفيّ الفلانيّ - بأجر كذا

-

في بداية المشروع - هتلاقي المدير بيبذل مجهود كبير - والمردود قليل

ولو

ياخد راتب كبير مقابل المجهود الكبير - فيبقى راتبه في أوّل 6 شهور مثلا 20 ألف جنيه

-

مع الوقت - بعد 6 شهور مثلا - الشركة هيتعمل لها نظام وتمشي عليه - فهيبتدي يقلّ مجهود المدير - فيقلّ أجره مثلا ل 10 آلاف جنيه - عادي - يتعدّل عقد المدير فقط

-

تاني سنة حصل تضخّم في الدولة - فرفعتوا أجره ل 15 ألف جنيه

عادي - زيّه زيّ أيّ موظّف

-

وأجره بيتخصم عادي من تكاليف الشركة مع تكاليف العمالة ككلّ - زيّ الخامات - زيّ الإيجار - كلّها تكاليف تتخصم قبل ما تطلّعوا صافي الربح اللي هتقسّموه 60 / 40

-

مع الوقت أكتر - لقيتوا المدير ده مقصّر - تقدروا تحاسبوه وتعطوه جزاءات أو خصومات

عاوزين تمشّوه خالص - عادي

هوّا جاتله فرصة أحسن كمدير في شركة تانية وعاوز يستقيل - عادي

كلّ ده يحصل وعقد الشركة شغّال زيّ ما هوّا بنسبة 60 / 40 عادي

-

فأعتقد بالتفنيد ده اتّضح 3 نقاط في غاية الاختصار - وهي

-

1 - مش حرام إنّ الشريك المدير ياخد راتب

2 - بشرط إنّ ده ما يكونش في عقد الشركة - ويكون ليه عقد مستقلّ

3 - وده أفضل من إنّ الشريك المدير ياخد نسبة من الربح مقابل الإدارة

-

هأرفق لحضراتكم في أوّل وتاني تعليق رابطين بفتاوي تتعلّق بموضوع راتب الشريك المدير - وإنّه حلال ما لم يكتب في العقد

والرابط التاني بفتوى تحريم اشتراط ضمان ربح لأحد الشركاء