افغانستان اسلامي جمهوریت
دمالیې وزارت
دعوایدو لوی ریاست

پرعایداتو باندې مالیه : د معاش او اجورې مفهوم

د موجوده طرزالعمل موخه

دغه طرزالعمل پر عایداتو باندې د مالیاتو قانون د ۹٦ مادې پر بنسټ ترتیب شوی دی . کوم معلومات چې په دغه طرزالعمل کې ذکر شوي د مالیه ورکوونکو لپاره د اعتماد وړ دي چې د هغوې د مالیاتي مسؤلیتونو د تعین لپاره بنیادي حیثیت لرلی شي . یعنې که چیرې یو مالیه ورکوونکی خپل مالیاتي مسؤلیتونه ددغه طرزالعمل مطابق ادا کړي، نو د مالیې وزارت به د نوموړي مالیه ورکوونکي د مالیې وړ عواید چې په دې طرزالعمل کې ذکر شوي دي د لا زیاتو مالیاتي مسؤلیتونو په خاطر دوباره بررسي نه کړي حتی که د مالیې وزارت منل شوی تعبیر وروسته د محکمې لخوا ناسم ثابت شي او د محکمې د نوي تعبیر له مخې د مالیه ورکوونکي د ورکړې وړ مالیه زیاته هم محاسبه کړل شي. همدارنګه د مالیې وزارت پر هغو اشخاصو باندې چې خپل مالیاتي مسؤلیتونه یې ددغه طرزالعمل په اساس سرته رسولي دي، جریمه نه وضع کوي.

سریزه

۱. پرعایداتو باندې د افغانستان دمالیاتو قانون داسي حکم کوي چې د یو شخص دمالیې وړ عواید عبارت د ټولو هغو عوایدو څخه دي چې د قانون له مخې د مجوزو کسراتو دموضوعی کولو او مجرایې نه وروسته باقی پاتې کیږي. (۱۳ ماده) پردې برسیره په دغه قانون کې هغه نقدی او نور عواید چې د معاش، اجورې، فیس او کمیشن څخه لاس ته راغلي دي پرعایداتو باندې د مالیې تابع ګرځي. (۱٤ ماده) . ولې په ځینو ځانګړو او محدودو حالاتو کې معاش او یا اجوره پر عایداتو باندې د مالیې څخه معاف ګڼل کیږي. د بیلګې په توګه دیو بهرني هیواد او یا د یوې نړیوالې موسسې د کارکوونکو معاش او ا جوره هغه وخت له مالیې څخه معاف ګڼل کیږي چې نوموړی معافیت د افغانستان دولت سره په شوي تړون او موافقې کې په خاصه توګه ذکرشوی وي.

۲. د معاش او یا اجوری څخه د مالیې وضع کول او بیا یې د دولت د عایداتو حساب ته تسلیمول د هغو اشخاصو مسؤلیت دې چې معاشونه او یا اجورې و رکوي (٦۳ ماده). که چېرې د یو کارکوونکي له معاش او یا اجورې څخه مالیه په سمه توګه وضع کړل شي او نوموړی کارکوونکی د عایداتو بله سرچینه ونه لرې په دې صورت کې دغه کارکوونکی د یاد شوي معاش او یا اجورې په اړوند

پر عایداتو باندې د مالیې کوم بل مسؤلیت نلري (٦٨ ماده). ولې که چیرې د کارکوونکي له معاش او یا اجورې څخه مالیه په سمه توگه وضع نه کړل شي، په دغه صورت کې نوموړی کارکوونکې مکلف دې چې پر عایداتو باندې د مالیاتو کلنی اظهار لیک ترتیب او د ټولو سرچینو څخه لاسته راغلي عواید د هغو معاشونو او یا اجورو په گډون چې مالیه ور څخه په سمه توگه نه ده وضع شوې، ارایه کړي. په دغه حالت کې نوموړی کارکوونکې کولې شي د هرې مالیې په اړه چې دده له معاش او یا اجورې څخه وضع او د دولت د عوایدو حساب ته تحویل شوې ده، د مجرائي ادعا وکړي.

۳. دغه طرزالعمل د لاندې موضو عاتو څخه بحث کوي:

د معاش او یا اجورې د تادیې عمومي اساسات (لومړۍ برخه)، منفعت کوم وخت د خدماتو د عرضه کولو **په بدل کې** د امتیاز په توگه گڼل کیږي (دویمه برخه)، منفعت کوم وخت د خدماتو د عرضه کولو په بدل کې **امتیاز** گڼل کیږي. (دریمه برخه)، د خوراکي موادو او استوگنځي برابرول او یا د هغوي د لگښت ورکړه کوم وخت د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې دامتیاز په توگه نه گڼل کیږي (څلورمه برخه)، په سفربه باندې دمالیې د تطبیق طریقه (پنځمه برخه)، د هغوکارکوونکو د نورو لگښتونو سره معامله چې د خپل اصلي استوگنځې څخه په لیرې فاصله کې ژوند کوي (شپږمه برخه)، د مالیې وزارت به د خوراکي موادو، استوگنځي او نورو معافیتونوڅخه نظارت وکړي (اوومه برخه). که چیرې یوکارکوونکی د دندې د ترسره کولو لپاره دې ته اړ وي چې د خپل اصلي استوگنځي څخه په لیرې فاصله کې استوگن شي، د غه طرزالعمل پر ځانگړو منفعتونو باندې د مالیې د وضع کولو خلاصه ترتیب ا و تر بحث لاندې یې نیسي (اتمه برخه).

لومړۍ برخه : معاش او اجوره – عمومي اساسات

٤. د معاش او اجورې اصطلاح پر عایداتو باندې د مالیاتو په قانون کې نه ده تعریف شوې ولې د مالیې وزارت په دې نظر دې چې معاش او اجوره د ټولو هغو منفعتونو او تادیاتو برخه تشکیلوي چې د خدماتو د عرضه کولو په بدل کې د امتیاز په توگه ورکول کیږي.

٥. په اکثرو حالاتو کې معاش او یا اجوره مستقیماً د استخدام کوونکي لخوا کارکوونکي ته ورکول کیږي ولې که چیرې یو کارکوونکی خپل معاش او یا اجوره په غیر مستقیمه توگه لاس ته راوړي، نوموړی کارکوونکی د اصلي معاش د اخیستونکي په توگه پیژندل کیږي ځکه چې معاش او اجوره یا د هغه د منفعت

په حساب کې جمع کیږي او یا دا چې د نوموړي په نماینده ګۍ په کار اوبار کې ورڅخه استفاده کیږي (کوم بل شخص ته د ورکړې په ګډون). که چیرې تادیات د هغو خدمتونو پورې اړه ولري چې د کارکوونکي لخوا عرضه شوي دي، په دغه صورت کې معاش او یا اجوره داسې ګڼل کیږي چې ګویا د کارکوونکي په نماینده ګۍ په معامله کې پکار وړل شوې ده.

٦. په افغانستان کې هغه وخت معاش او یا اجوره پر عایداتو باندې د مالیې تابع ګرځي چې د افغاني سرچینې څخه لاسته راغلي وي. معاش او یا اجوره هغه وخت د افغاني سرچینو د عوایدو څخه شمیرل کیږي چې په افغانستان کې لاسته راغلي وي، په ځانګړې توګه که چیرې د هغه کارکوونکي د شخصي خدمتونو د عرضه کولو په نتیجه کې لاس ته راغلي وي چې په افغانستان کې میشت دې . په دغه حالت کې دغه مسائل چې آیا کارکوونکی او یا استخدام کوونکی په افغانستان کې میشت دي او که نه ، داچې د معاش او یا اجورې تادیه د استخدام کوونکي لخوا د افغانستان په داخل کې صورت نیسي او که نه،او همدارنګه آیا کارکوونکی خپل معاش او یا اجوره په افغانستان کې تر لاسه کوي او که نه ، د بحث وړ موضوعات نه دي.

٧. که چیرې یو کارکوونکی په افغانستان کې مقیم وي او له افغانستان څخه بهر شخصي خدمتونه عرضه کوي ولې معاش او یا اجوره د هغه استخدام کوونکي څخه تر لاسه کوي چې په افغانستان کې مقیم دې، په دغه صورت کې پورتني لاسته راغلي معاشونه او یا اجورې په افغانستان کې پر عایداتو باندې د مالیاتو تابع ګرځي. سره ددې چې دغه معاش او یا اجوره د افغانستان نه بهر لاس ته راغلې، ولې ددغه حقیقت پر بنیاد چې نوموړی کارکوونکی په افغانستان کې مقیم دې نو ځکه یې له بهر نیو سرچینو څخه ټول لاسته راغلي عواید پر عایداتو باندې د مالیاتو تابع دي.

٨. د معاش او اجورې اصطلاح پراخ مفهوم لري ولې هدف دادې چې د امتیازونو ټول ډولونه بغېر له دې چې د هغوې شکل او یا قانوني ځانګړتیاوې په نظر کې ونیول شي د معاش او اجورې په تعریف کې شامل کړل شي. په دې موضوع کې ټول هغه امتیازونه شامل دې چې د یو استخدام کوونکي لخوا کارکوونکي ته د "خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې د امتیاز" د اصل پر بنسټ تادیه شوي وي.

۹. د " خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې امتياز" عبارت دوه مفهومه لري. لومړی مفهوم: د منفعت او خدمتونو دعرضه کولو ترمنځ د اړيکو شتون ضروري دي . دويم مفهوم : منفعت هغه امتياز دي چې کارکوونکي ته ورکول کيږي. ددغه طرزالعمل دويمه برخه د معاش په ګډون د منفعت او منفعت په بدل کې د خدمتونو د عرضه کولو تر منځ د اړيکو د شتون اړتيا څيړي ولې دريمه برخه يې دا څرګندوي چې منفعت څه وخت د امتياز په توګه ګڼل کيږي.

دويمه برخه: منفعت کوم وخت د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې د امتياز په توګه ګڼل کيږي؟

۱۰. د کارکوونکي لخوا لاسته راغلي منفعت ته هغه وخت معاش او يا اجوره ويل کيږي چې د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې د امتياز په توګه ورکړل شي. دا چې امتياز بايد د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې ورکړل شي نه د نورو دلايلو له مخې ، پدې معنا دې چې د شخص لخوا د لاسته راغلي منفعت او د خدمتونو د عرضه کولو تر منځ د اړيکو پيژندل بايد شوني وي تر څو دغه منفعت معاش او يا اجوره و ګڼل شي، يا په بل عبارت، منفعت بايد د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې لاسته راغلی وي.

۱۱. د منفعتونو ټول هغه ډولونه چې داستخدام کوونکي لخوا کارکوونکي ته ورکول کيږي دغه ډول اړيکې نلري. د بيلګې په توګه، يو آمر ممکن دکارکوونکي شخصي دوست وي او کيدای شي هغه ته د خپل شخصي موقف له مخې تحفه ورکړي نه د آمريت د موقف له مخې.

۱۲. د غه موضوع چې يو امتياز د کارکوونکي لخوا استخدام کوونکي ته د خدمتونو د عرضه کولوپه بدل کې او يا د هغوی تر منځ د نورو اړيکو له مخې ورکول کيږي، د عيني حقايقو له مخې ټاکل کيدای شي . دکارکوونکي ذهني پيژندنه دورکړې د ځانګړتياوو په ټاکلو کې شرط نه ده.

۱۳. دتادياتو د ځانګړتياوو د ټاکلو لپاره د يو شمير معيارونو څخه استفاده کيدلی شي . لومړی معيار دا دې چې آيا آمر يو انفرادي شخص دې چې د تحفې له لاسته راوړونکي شخص سره شخصي اړيکي لري او يا داچې نوموړی يو حکمي او يا شراکتي شخص دې . يواځې حقيقي اشخاص کولې شي چې دنورو حقيقي اشخاصو سره شخصي اړيکي ولري ولې يو سوداګريز نهاد لکه حکمي او يا شراکتي شخصيتونه نشي کولې چې د بل حقيقي شخص سره شخصي اړيکي ولري، که چيرې د يو حکمي شخصيت (لکه شرکت) او يا د يو شراکت امتياز د دواړو خواو څخه تحفه وګڼلې شي او نوموړی مبلغ د استخدام کوونکي

لخوا کارکوونکي ته ورکړل شوی وي په دې صورت کې دغه مبلغ د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې د امتیاز په توګه ګڼل کيږي.
۱٤. دويم معيار دا دې چې آيا امتياز يواځې د يو ځل لپاره په يوه ځانګړې موقع لکه د واده او يا فراغت په مراسمو کې ورکړل شوې دې او يا هغه تحفه ده چې مکرراً ورکول کيږي لکه د اختر او نوي کال تحفې. که چيرې تحفه په مکرره توګه ورکړل شي، په دغه صورت کې آمر بايد نوموړی امتياز د کارکوونکي د پرله پسې کار نتيجه وبولي، حتی که استخدام کوونکې يو حقيقي شخص هم وي او دواړه خواوې ادعی وکړي چې نوموړی منفعت د دوه کسانو تر منځ د شخصي اړيکو په نتيجه کې تاديه شوې دې. نوموړی منفعت د تحفې د مکررې ورکړې له مخې د شخص د موجوده دندی نتيجه ګڼل کيږي.
۱۵. څرنګه چې مخکی وويل شول که چيرې تحفه (او يا نور منفعتونه) د يو کارکوونکي معاش او يا اجوره وي او مستقيماً بل کارکوونکي ته ورکړل شي، سره ددې چې بل شخص ته ورکړل شويده د نوموړې کارکوونکي د معاش په توګه ګڼل کيږي.
۱٦. دريم معيار : دا چې د استخدام کوونکي هغه سنجش په نظرکې ونيول شي چې ترمخې يې نوموړې د منفعت لګښت محاسبه کړی دې. که چيرې استخدام کوونکی د منفعت د لاسته راوړلو لګښت د خپل شرکت د لګښت په توګه ومني، په دې صورت کې دغه منفعت د دواړو خواوو د شخصي اړيکو په نتيجه کې تحفه نه بلکه د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې امتياز دې او د معاش او يا اجورې په تعريف کې شامل ګڼل کيږي. برخلاف، که چيري استخدام کوونکی نوموړی لګښت چې دده له شرکت پورې اړه لري ثبت نکړي او يواځې د شخصي لګښت په توګه يې ومني او د پورتنيو معيارونو سره هم برابر نه وي، په دغه صورت کې نوموړی منفعت د معاش او يا اجورې برخه نه ګڼل کيږي .

دريمه برخه: منفعت کوم وخت د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې امتياز ګڼل کيږي؟

۱۷. د منفعت ځينې ډولونه چې د دندې د سرته رسولو په پايله کې لاسته راځي د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې د امتياز او يا تاديې په توګه ګڼل کيږي، ولې ځيني نور ډولونه يې د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې د امتياز په توګه نه ګڼل کيږي. د امتياز اصطلاح پر هغی ورکړی (تاديې) باندې دلالت کوي چې حاصل کوونکی شخص يې د دندې د ترسره کولو په بدل کې لاسته راوړي او د نوموړی شخص په اقتصادي وضع کې د ښه والي سبب ګرځي. د خدمتونو د

عرضه کولو په بدل کې امتياز عمدتاً د معاش او يا اجورى څخه عبارت دى چې په نقدې توګه تاديه او يا په بانکي حساب کې جمع کيږي، ولې کيداى شې چې امتياز د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې د يو فوق العاده امتياز په ډول تاديه کړل شي؛ يوه بيلګه يې هغه امتياز دې چې د يو کارکوونکي د شخصي لاسته راوړنى لکه د کدري امتياز، بخششي او يا نورو انعامونو په بڼه تاديه کيږي. بله بيلګه يې هغه امتياز دى چې د مشکلاتو ، خطرونو او يا د دندې د تر سره کولو په موخه د استوګنې د لګښت د زياتوالي لپاره ورکول کيږي.

۱۸. امتياز د هغه منفعت څخه توپير لري چې يو شخص ته دده دتاوان او يا لګښت په بدل کې چې د دندى د سرته رسولو په جريان کې په مستقيمه توګه متقبل شوى دې، تاديه کيږي. يعني پدې ډول منفعت سره شخص دوباره هغه حالت ته ګرځي چې ګويا په دنده کې يې قرار نه درلود، ولې دغه منفعت د نوموړي لپاره يو واقعي منفعت او يا امتياز ندې.

۱۹. د منفعت هغه بيلګه چې د دندى د ترسره کولو لپاره ورکول کيږي ولې د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې امتياز نه ګڼل کيږي (ځکه چې يو اقتصادي منفعت نه دې) د وسايلو، تجهيزاتو او د ځانګړو لباسونو لکه د محافظوي موزو او د ستکشو څخه عبارت دي چې د دندى د ترسره کولو لپاره ضروري ګڼل کيږي. دا هغه منفعت دې چې کار کوونکى يې د دندى د ترسره کولو لپاره لاسته راوړي او د هغه لپاره امتياز نه ګڼل کيږي ځکه که يو شخص په دنده و نه ګمارل شي، نودغه ډول وسايلو او تجهيزاتو ته اړتيا نلري ،بناً د پورتنيو اقلامو تهيه کول د کارکوونکي لپاره منفعت نه دې . د دغه ډول اقلامو تهيه کول له کارکوونکو سره يواځې دکار په سرته رسولو کې مرسته کوي . اوله دغه ډول منفعتونو څخه په مستقيمه توګه د وظيفوي مسؤليتونوپه سرته رسولو کې استفاده کيږي.

۲۰. دغه موضوع د هغو لګښتونو د جبران په هکله هم صدق کوي چې کارکوونکى يې په مستقيمه توګه د وظيفوي مسؤليتونو په سرته رسولو کې متقبل کيږي. د مثال په ډول که چيرې کارکوونکى يو تعداد وسايل او يا تجهيزات د دندې د سرته رسولو په موخه خريداري کړي او استخدام کوونکى د نوموړو وسايلو د خريدارې مصارف تاديه کړي، په دې صورت کې دغه ډول منفعت د کارکوونکي لپاره امتياز نه ګڼل کيږي ځکه چې پدي کار سره کارکوونکي ته فايده نه رسيږي او دغه حالت د هغه حالت سره چې کارکوونکى په وظيفه کې قرار نلري، مشابهت لري.

۲۱. د هغو منفعتونو تهیه کول چې د دندې دترسره کولو لپاره ورڅخه استفاده کیږي او د هغه لګښت دوباره ورکړه چې کارکوونکی یې په مستقیمه توګه د دندې د سرته رسولوپه موخه ترسره کوي باید له هغو منفعتونو څخه تفکیک کړل شي چې یو شخص د دندې د ترسره کولو په موقف کې قرار نیسي ولې مستقیماً د کاري پروسې برخه نه ده .

۲۲. مثال، که چیرې یو استخدام کوونکی کارکوونکي ته غذا ، لباس (د کاري لباس نه غیر) او یا د استوګنې ځاې تهیه کړي او یا هغه ته د نوموړو سهولتونو لګښت ورکړي، په دې صورت کې دغه ډول منفعتونه او یا تادیات معمولاً د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې د امتیاز په توګه محاسبه کیږي ځکه چې د کارکوونکي د شخصي منفعت او یا لګښت په توګه ګڼل کیږي او د دندی د سرته رسولو سره مستقیماً اړیکه نه لري. هر شخص د دندې د تر سره کولو لپاره غذا ، لباس او استوګنځي ته اړتیا لري ولې دغه لګښت د دندې د سرته رسولو سره مستقیمه اړیکه نه لري ځکه ټول اشخاص ولوکه د استخدام کوونکي لپاره په دنده بوخت هم نه وي دغه ډول مصارفو ته اړتیا لري . که چیرې استخدام کوونکی کارکوونکي ته دغه ډول منفعتونه تهیه او یا یې لګښت ورکړي، پدغه حالت کې استخدام کوونکی کارکوونکي ته شخصي منفعتونه برابروي چې په حقیقت کې دغه منفعتونه کارکوونکي ته یو امتیاز او یا یو اقتصادي منفعت دې نه دلګښت دوباره ورکړه ځکه که چیرې کارکوونکی د دندې په سرته رسولو کې بوخت هم نه وي، پورتنیو مصارفوته اړتیا لري.

۲۳. دغه ډول وضعیت د هغه لګښت لپاره هم صدق کوي چې کارکوونکی یې له کور څخه د کار تر ځایه پورې د تګ او راتګ لپاره سرته رسوي. دغه ډول لګښت په نیغه توګه د دندې د ترسره کولوسره اړیکي نه لري. که چیرې استخدام کوونکی کارکوونکي ته له کور څخه د کار ترځایه پورې د تګ اوراتګ ترانسپورتي اسانتیاوې تهیه او یا یې لګښت ورکړي، په دغه حالت کې داسې ګڼل کیږي چې استخدام کوونکی د کارکوونکي لپاره شخصي منفعتونه برابروي. بناً نوموړي منفعتونه د کارکوونکي لپاره د یو امتیاز اویا اقتصادي منفعت په توګه ګڼل کیږي.

۲٤. د دندی د سرته رسولو په وخت کې د استخدام کوونکي لخوا کارکوونکي ته د غذا او یا ترانسپورتي اسانتیاوو برابرول معمولاً د هغه منفعت په توګه محاسبه کیږي چې د دندې د سرته رسولو په وخت کې لاسته راځي او پر عایداتو باندې د مالیاتو تابع دې او د مالیې وزارت په دې باور دې چې په ډیرو مواردو کې دغه ډول سهولتونه د استخدام کوونکي لخوا د منل شوو شرایطو له مخې

تهيه كيږي چې د لګښت دقيق سنجش، بررسي او نظارت يې له اداري پلوه مشكل او نسبتاً لږ ارزښت لري. كه چيرې يو استخدام كوونكى د كاركوونكي لپاره د ورځې يو خوراک غذا چې قيمت يې له (100) افغانيو څخه زيات نه وي او يا نوموړي ته د استوګنځي څخه د كار تر ځايه پورې د تګ او راتګ د ترانسپورتي اسانتياوو برابرول چې قيمت يې له (50) افغانيو څخه زيات نه وي برابر كړي، دغه ډول منفعتونه پر عايداتو باندې د ماليات تابع نه ګرځي. ولى كه چيرې استخدام كوونكى دغه امتيازات په نقدې توګه تاديه كړي، په دغه صورت كې پورتنى حالت د تطبيق وړ نه دې. يعنې كه چيرې استخدام كوونكى كاركوونكي ته د غذا او يا دده له استوګنځي څخه د كار تر ځايه پورې د تګ او راتګ د ترانسپورت لګښت په نقده توګه (په هر اندازه چې وي) تاديه كړي، په دغه صورت كې نوموړى لګښت د معاش او يا اجورې برخه ګڼل كيږي او پر عايداتو باندې د مالياتو تابع دي.

څلورمه برخه: د خوراكي موادو او استوګنځي برابرول او يا د هغوې د لګښت وركړه كوم وخت د خدمتونو د عرضه كولو په بدل كې د امتياز په توګه نه ګڼل كيږي؟

٢٥. په ځينو ځانګړو حالاتو كې د يو كاركوونكي شخصي لګښت دهغې دندې د لګښت په توګه ګڼل كيږي چې كاركوونكى يې دخپل اصلي استوګنځي څخه په ليرې فاصله كې سرته رسوي. كه چيرې يو كاركوونكى له افغانستان څخه بهر د استوګنې د عادې ځاى خاوند وي اوافغانستان ته د دندې دترسره كولولپاره راځي ولې د دندې دپاى ته رسيدونه ورسته خپل اصلي استوګنځي ته ستنيږي، نوموړي شخص ته د الوتكې د دوه طرفه ټكټ تهيه كول او ياپې د لګښت دوباره وركړه ددغې مسئلې يوه ښه بيلګه ده. د هوايي ټكټ تهيه او يا دهغه د لګښت دوباره وركړه د دندې له ترسره كولو سره هيڅ اړيكه نه لري ولې لازمه ده چې كاركوونكى دغه مسؤليتونه دخپل اصلي استوګنځي څخه ليرې په كوم بل ځاى كې سرته ورسوي.

٢٦. لكه څنګه چې دمخه وويل شول، د استخدام كوونكي لخوا كاركوونكي ته غذا، لباس، د سفر سهولتونه او د استوګنځي برابرول او يا د هغوي د لګښت وركړه معمولاً د خدمتونو د عرضه كولو په بدل كې امتياز ګڼل كيږي ولې په ځينو استثنائي حالاتو كې د استوګنځي د لګښت وركړه (او يا د استوګنځي تهيه كول) د هغه لګښت د جبران په توګه محاسبه كيږي چې يو اځې د دندې د سرته رسولو په موخه په كار وړل كيږي او دا هغه حالت دې چې كاركوونكى خپل اصلي

استوګنځی لري ولې د دندی د سرته رسولو په موخه په افغانستان کې دوهم استوګنځي ته اړتیا لري. دبیلګی په توګه، یوکارکوونکی له افغانستان څخه بهر د اوسیدو ځای لري لیکن په افغانستان کې د دندی دسرته رسولو په خاطر دوهم استوګنځي ته اړتیا لري. په همدې توګه یو کارکوونکی چې په افغانستان کې یو اصلي استوګنځی لري خو د دندی دسرته رسولو لپاره مجبوردې چې د افغانستان په داخل په کوم بل ځای کې دوهم استوګنځی ولري. که چیرې کارکوونکی استخدام کوونکي ته دا ثابته کړي چې نوموړی په افغانستان کې یو اصلي استوګنځی لري خو یواځې د دندی د سرته رسولو لپاره په افغانستان کې دوهم استوګنځي ته اړتیا لري، په دغه صورت کې د استوګنځي برابرول او یا د هغه د لګښت ورکول د کارکوونکي د معاش او یا اجورې برخه نه ګڼل کیږي.

۲۷. په ځینو هغو حالاتو کې چې په پورتنې فقره کې د توضیح شوو حالاتو سره مشابهت لري، د کارکوونکي د خوراکي موادو د یوې برخې لګښت ممکن د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې د امتیاز په توګه محاسبه نشي. دا یو څرګند حقیقت دې که چیرې یوشخص په افغانستان کې په دنده بوخت وي اویا نه، د خوراکي موادولګښت ته اړتیا لري . که چیرې یوکارکوونکی په دوهم استوګنځي کې استوګن شي، احتمال شته چې نوموړی به د اصلي استوګنځي په پرتله په دوهم استوګنځي کې زیات غذائي لګښت ولري ځکه چې په زیاتو حالاتو کې په افغانستان کې د نوموړي دوهم استوګنځی د غذا د لاسته راوړلو او تهیه کولو هغه اسانتیاوي نه لري چې په خپل اصلي استوګنځي کې ئي لري ځکه په دوهم استوګنځي کې دخوراکي موادو بیه لوړه وي او دغه حالت دهغې غذا په اړه زیات صدق کوي چې له پخوا نه تهیه شوې وي.

۲۸. که چیرې یو استخدام کوونکی د کارکوونکي لپاره خوراکي مواد تهیه او یا ئي لګښت ورکړي خو بیه یي د هغې بیې څخه زیاته وي چې کارکوونکی ئي په خپل اصلي استوګنځي کې ترلاسه کولی شي، په دغه صورت کې دغه منفعت امتیاز نه دې او د معاش او یا اجورې برخه نه ګڼل کیږي. د مالیې وزارت به د یو استخدام کوونکي لخوا کارکوونکي ته په کابل کې د غذا د برابرولو ورځنی لګښت تر ۱۷۵۰ افغانیو پورې او یا نوموړي کارکوونکي ته د هغه د ورځنې غذا د لګښت لپاره د ۱۷۵۰ افغانیو واقعي ورکړه د جبران په توګه محاسبه کړي تر څو د نوموړي کارکوونکي د غذا اضافي لګښت جبران کړل شي، نوځکه د معاش او یا ا جورې برخه نه ګڼل کیږي. د مالیې وزارت د استخدام کوونکي لخوا کارکوونکي ته له کابل څخه بهر د غذا د برابرولو ورځنی لګښت تر ۱۲۵۰ افغانیو پورې او یا نوموړي کارکوونکي ته د هغه د ورځنې غذا د لګښت لپاره

واقعي ورکړه تر ۱۲۵۰ افغانیو پورې محاسبه کوي تر څو د نوموړوکارکوونکو اضافي لګښت جبران کړل شي، نوله دې کبله د معاش او یا اجوری برخه نه ګڼل کیږي.

۲۹. په ځینو حالاتو کې، استخدام کوونکی هغو کارکوونکو ته په افغانستان کې یواځې اطاق او غذا تهیه کوي چې کوراو یا اصلي استوګنځي لري، یعنې کارکوونکو ته د اوسیدو ځای، یو یا څو وخته خواړه او ځینې نورې اسانتیاوې (لکه د جامو پریمینځل) برابروي او یا ورته د هغه استوګنځي لګښت ورکوي چې غذا او اطاق په کې تهیه شوې دې . په دغه حالت کې داطاق او خوراکي موادو لګښت د کارکوونکي د اضافي لګښت لپاره د جبران په توګه محاسبه کیږي، نو ځکه د معاش او یا اجورې برخه نه ګڼل کیږي.

پنځمه برخه : په سفریه باندې د مالیې د تطبیق طریقه

۳۰. په ځینو حالاتو کې استخدام کوونکی د کارکونکي لپاره په افغانستان کې د" اوسیدو دوهم ځای " او یا د استوګنې د لګښت د ورکولو په بدل کې نوموړي ته سفریه ورکوي. که چیرې دغه سفریه د فعلي استوګنځي او یا د خوراکي موادو د اضافي لګښت پورې منحصره نه وي او کارکوونکی وکولې شي نوموړې سفریه په ازاده توګه د خپلې خوښې مطابق په نورو ځایونوکې استعمال کړي، په دغه صورت کې نوموړې سفریه په عادي ډول د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې د یو بل نوع امتیاز په توګه محاسبه او د معاش او یا اجورې برخه ګڼل کیږي. ولې که کارکوونکی استخدام کوونکي ته دا ثابته کړي چې د یو اصلي کور او یا د اوسیدو د ځای خاوند دې، په دغه صورت کې د دغې سفریې یوه برخه باید د استوګنځي او خوراکي موادو د اضافي لګښت لپاره په افغانستان کې مصرف کړل شي.

۳۱. که چیرې استخدام کوونکی د پورتنۍ فقرې مطابق کارکوونکي ته سفریه ورکړي، نوموړی مبلغ د معاش او یا اجورې په توګه ګڼل کیږي او پر عایداتو باندې د مالیاتو تابع ګرځي. که چیرې (الف) استخدام کوونکی د کارکوونکي لپاره د اوسیدو ځای او خوراکي مواد تهیه نه کړي او یا یې لګښت په جلا توګه تادیه نه کړي او (ب) کارکوونکی د استخدام کوونکي لپاره دا ثابته کړي چې کارکوونکی یو اصلي کور او یا دهغه مشابه د اوسیدو ځای لري، په دغه صورت کې د مالیې وزارت داسې ګڼې چې ټول امتیاز او یایې یوه برخه د اوسیدو د ځای او د خوراکي موادو د اضافي لګښت په توګه مصرفیږي، نوځکه د معاش او یا اجوری برخه نه ګڼل کیږي.

که چيرې کارکوونکی د استخدام کوونکي لپاره داسې رسيدونه اويا نور مستند اسناد برابر کړي چې تر مخې يې د خوراکي موادو او اوسيدو د ځای لګښت ثابت کړي، په دغه صورت کې استخدام کوونکی يوائې هغه مبلغ چې د خوراکي موادو او اوسيدو د ځای لپاره مصرف شوي دي د کارکوونکي له هغه معاش او يا اجورې څخه وضع کوي چې پرمعاشونو باندې دموضوعي ماليې تابع دي.

شپږمه برخه: د هغه کارکوونکي په نورو لګښتونو باندې د ماليې تطبيق چې د خپل اصلي استوګنځي څخه په ليرې فاصله کې اوسيږي.

۳۲. که چيرې د استخدام کوونکي لخوا ورکړل شوی او يا جبران شوی لګښت د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کي امتياز وي، نو د ماليې وزارت داسې ګڼي چې دغه لګښت پر عايداتو باندې د مالياتو تابع دي. په ځينو حالاتو کې د يو کارکوونکي شخصي لګښتونه سره ددې چې نوموړي د دندې د سرته رسولو لپاره د خپل اصلي استوګنځي څخه په ليرې فاصله کې سرته رسولي دي، کيدای شي چې د دندې د ترسره کولو پورې اړوند لګښت وګڼل شي . اصله موضوع داده چې آيا ورکړه او يا دوباره ورکړه د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې امتياز او يا هغه منفعت دي چې کارکوونکي ته يوائې د ده د هغه لګښت او يا تاوان په بدل کې ورکول کيږي چې مستقيمآد دندی د سرته رسولو په وخت کې متقبل کيږي .

۳۳. په افغانستان کې د دندې د ترسره کولو په موخه له کور څخه د کار تر ځايه پورې د الوتکې د دوه طرفه ټکټ د لګښت ورکړه او يا جبران لکه څنګه چې مخکې يې يادونه شوې ده په دې کتګوری کې شامل ګڼل کيږي. همدارنګه د هغه شخص د نوي استوګنځي ، روغتيايي او واکسين د لګښت تاديه او يا جبران چې د دندې د ترسره کولو لپار ه افغانستان ته راځي په دغه کتګوري کې شامل دي. په دغو حالاتو کې دلګښت ورکړه او جبران د خدمتونو د عرضه کولو په بدل کې امتياز نه دې او د معاش او يا اجورې برخه نه ګڼل کيږي.

اوومه برخه: د ماليې وزارت هوډ لري چې د استوګنځي، خوراکي موادو او نورو لګښتونو د معافيتونو د نظارت دنده ترسره کړي.

۳٤. د ماليه ورکوونکي نظارت د ماليې وزارت د دندو يوه برخه ده. نوموړی وزارت به همدارنګه د استخدام کوونکي او کارکوونکي د هغو ترتيباتو نظارت وکړي چې ترمخې يې کارکوونکي په مستقيمه او يا غيرمستقيمه توګه د استوګنځي ، خوراکې موادو او نور ضمني لګښتونه لاسته راوړي او ادعا کوي چې دغه لګښت پرعايداتو باندې دماليا تو تابع نه ګرځي .
۳٥. که چيرې د ماليې وزارت د مخکنۍ فقرې له مخې داسې و ګڼي چې د استخدام کوونکي له خوا کارکوونکي ته مستقيم او يا غير مستقيم تاديات په داسې بڼه تغير مومي چې د هغو معاشونو اندازه چې ددې طرزالعمل له مخې د ماليې تابع دې را کمه کړي او استخدام کوونکی ونه شي کړای چې دغه ډول تغيرات د باوري اسنادو له مخې ثابت کړي، نو دماليې وزارت به نوموړي ترتيبات د دوهم ځل لپاره مشخص او هغه مبالغ چې د ماليې تابع دې، تثبيت کړي. د هغه تعديل سره سره چې دماليې وزارت لخوا منځ ته راغلی دې، د ماليې وزارت به د ماليې د پټولو په صورت کې جريمه وضع کړي او د ماليې د نه ورکولو په صورت کې به يې د عدلي تعقيب لاندې ونيسي .

اتمه برخه : دکارکوونکي پرهغو منفعتونو باندې دماليې دوضع کولو خلاصه چې نوموړی يې د خپل استوګنځي څخه په ليري فاصله کې لاسته راوړي.

۳٦. د هغو دلايلو له مخې چې پدې طرزالعمل کې په لنډه توګه شرح شويدي، که چيرې کارکوونکی استخدام کوونکي ته دا ثابته کړي چې نوموړی د يو شخصي استوګنځي خاوند دې اما د دندې د ترسره کولو په موخه خپل اصلي استوګنځی پريږدي او د دندې د بشپړيدونه ورسته بيرته خپل استوګنځي ته را ګرځي، په دغه صورت کې د لاندې اهدافو لپاره ورکړل شوي مبالغ دمعاش اواجورې په توګه نه ګڼل کيږي او پرعايداتو باندې د مالياتو تابع نه دي :

- د استخدام کوونکي لخوا د حقيقي استوګنځي تهيه کول
- د استخدام کوونکي لخوا د حقيقي استوګنځي د لګښت دوباره ورکړه

- د استخدام كوونكي لخوا په كابل كې د خوراكي موادو او نورو ضمني اړتياوو تهيه كول چې ورځني لګښت يې تر ۱۷۵۰ افغانيوپورې او د كابل څخه بهر د نوموړو موادو او اړتياوو تهيه كولو ورځنی لګښت تر ۱۲۵۰ افغانيو پورې.
- د استخدام كوونكي لخوا په كابل كې د خوراكي موادو او نورو ضمني اړتياوود تهيه كولودورځني لګښت دوباره وركړه تر ۱۷۵۰ افغانيوپورې او د كابل څخه بهر د نوموړو موادو او اړتياوو د تهيه كولود ورځني لګښت دوباره وركړه تر ۱۲۵۰ افغانيو پورې.
- داستخدام كوونكي لخوا د اطاق او خوراكي موادو تهيه كول
- د استخدام كوونكي لخوا د اطاق او خوراكي موادو د لګښت دوباره وركړه
- د منفعتونو واقعي تهيه كول او يا د اضافي لګښت دوباره وركړه چې كاركوونكی ورته د خپل اصلي استوګنځي څخه په ليرې واټن كې د دندې د ترسره كولو لپاره اړتيا لري په هغه صورت كې چې دغه لګښت د خدماتو د عرضه كولو په بدل كې امتياز نه وي . د بيلګې په توګه د دندې په پيل او يا پای كې د سفر د لګښت تهيه كول او يا د هغه دوباره وركړه، د نوي استوګنځي برابرول او يا دهغه د لګښت دوباره وركړه، د روغتيايې درملنې اويا د هغې د لګښت دوباره وركړه.

۳۷. يو كاركوونكي ته د سفرې وركړه پرعايداتو باندې د مالياتو تابع ګڼل كيږي ولي استخدام كوونكی د استوګنې او خوراكي موادو لګښت چې ديورسيد او يا نورو اسنادو له مخې ثابت كړل شي د كاركوونكي له معاش او اجورې څخه چې پرمعاشونو باندې د موضوعي ماليې تابع دي ، وضع كوي.

۳۸. كاركوونكي ته د نوي استوګنځي د برابرولو لپاره د امتياز وركړه پر عايداتو باندې د مالياتو تابع ده . ولي استخدام كوونكی كولی شي چې د نوي استوګنځي لګښت چې ديورسيد او يا نورو اسنادو له مخې ثابت كړل شي، د كاركوونكي له معاش او اجورې څخه چې پرمعاشونو باندې د موضوعي ماليې تابع دی، وضع كړي.

د نافذیدو نیټه

۳۹. دغه طرزالعمل د ۱۳۸٤هجري لمریز کال د تلې میاشتې له لومړۍ (۲۰۰۵ کال سپتمبر ۲۳) نیټې څخه نافذ دې.

دمالیې وزارت

د ۱۳۸٤ هجري لمریز کال د وږی میاشت (سپتمبر ۲۰۰۵)

ماخذونه: پرعایداتو باندې دمالیاتو د قانون مادې:

د مالیې وړ عوایدو تعریف پر عایداتو باندې د مالیاتو دقانون ۱۳ ماده

د عایداتو تعریف پر عایداتو باندې دمالیاتو د قانون ۱٤ ماده

له معاش او یا اجورې څخه د مالیې وضع کول
پرعایداتو باندې دمالیاتو د قانون ٦۳ ماده

د وضع شوو مالیاتو با وجود دمالیاتي مسؤلیتونو رفع کول
پرعایداتو باندې دمالیاتو د قانون ٦۸ ماده

د عامه سنجش طرزالعملونه
پرعایداتو باندې دمالیاتو د قانون ۹٦ ماده