د افغانستان اسلامي جمهوریت

د مالیې وزارت

د عوایدو لوی ریاست

پر عایداتو باندې مالیات

د معاشونو د موضوعي مالیې د تطبیق په موخه کارکوونکی او یا مستقل قراردادي

ددې طرزالعمل هدف:

دغه عامه طرزالعمل د (۱۳۸۴) کال پر عایداتو باندې دمالیاتو قانون د 113) مادې په اساس وضع شوی دی. مالیه ورکوونکي کولای شي په دې طرزالعمل کې درج شوو معلوماتو نه د خپلو مالیاتي مکلفیتونود ټاکلو په موخه د اساس په توګه استفاده وکړي.

سریزه

۱. د (۱۳۸۴) کال پر عایداتو باندې دمالیاتو قانون د (۵۸) مادې د حکم پر اساس ټول انتفاعي او غیر انتفاعي حقیقي او حکمي اشخاص، وزارتونه، دولتي تصدیانې ، ښاروالې، هغه دولتي ادارې چې د کال په هره میاشت کې دوه او یا ډیر اشخاص استخدام کړي او له معاش او اجورې نه یې د مالیاتو په وضع کولو مکلف دي او باید وضع شوې پیسې د دولت حساب ته ولیږدوي. هغه مالیه چې د کارکوونکو له معاش او یا اجورې څخه وضع کیږي " د معاش موضوعي مالیې" په نوم یادیږي. د مالیې وزارت د معاشونو موضوعي مالیه داسې تعبیروي چې ګواکې دغه موضوعي مالیه پر هغو معاشونو باندې تطبیقیږي چې په افغانستان کې د دندې ترسره کولو له مخې تادیه کیږي. "په افغانستان کې دندې" اصطلاح په افغانستان کې د دندې په اړوند د کارکوونکي او ګومارونکي تر منځ دکاري اړیکی په معنا ده.

۲. دغه طرزالعمل د مالیې په اړه درې برخې تشریح کوي. لومړی ، دغه طرزالعمل د "شخصي خدمتونو" مفهوم تشریح کوي.

۳. ددې طرزالعمل دویمه برخه د خدمتونو د برابرولو وخت "دکارکوونکي او ګومارونکي تر منځ کاري اړیکې" اصطلاح تشریح کوي. د طرزالعمل دا برخه درې کټګوریانې لري او دا معلوموي چې آیا فعالیت کوونکی کارکوونکی دی او یا د مستقل قراردادي په توګه کار کوي.

۴. د طرزالعمل دریمه برخه په افغانستان کې د خدمتونو د برابرولو وخت تشریح کوي.

۵. ددې طرزالعمل وروستۍ برخه "دالف ضمیمه " ده. د "الف ضمیمه" د شاخصونو هغه جدول دی چې د وضیعت یا د کار ډول په ټاکلو کې مرسته کوي.

I. شخصي خدمتونه څه دي؟

۶. "په افغانستان کې دنده یا ماموریت" اصطلاح د "شخصي خدمتونو" له برابرولو څخه عبارت دی. "شخصي خدمتونه " د یو حقیقي شخص د کار او زیار ویستلو له امله منځ ته راځي او له استخدام د اړینو عناصرو څخه شمیرل کیږي.

۷. یو حقیقي شخص هغه وخت شخصي خدمتونه برابروي چې بل شخص لپاره فعالیت وکړي.

په ځینو قضایاو کې دې د لاندې مواردو تر منځ توپیر په پام کې ونیول شي:

- د خدمتونو برابرول او دیو تشبث جوړښت
- د شخصي خدمتونو برابرول او د تشبث شتمنۍ، او یا هم
- د شخصي خدمتونو برابرول او د ناملموسو ملکیتونو د امتیاز(لکه سودګریز علامه او نورو) پلور

۸. د شخصي خدمتونو او د تشبث جوړښت تر منځ توپیر کیدای شي چې ددې بېلګې په راوړلو سره واضح شي چې یو حقیقي شخص دیو شرکت محاسباتي خدمات تر سره کوي او یو بل لوی محاسباتي شرکت د بل شرکت محاسباتي خدمات تر سره کوي. په لومړي حالت کې حقیقي شخص شخصي خدمات ځکه وړاندی کوي چې هغۀ د اړینو محاسباتي خدمتونود تر سره کولو په موخه شرکت سره قرارداد کړی دی.په دویمه قضیه کې، یو شرکت له بل شرکت سره د محاسباتي حساباتو په موخه قرارداد کړی دی.هغه شرکت چې محاسباتي خدمتونو ته ضرورت لري غواړي چې محاسباتي دندې ئې تر سره شي او دا ورته مهمه نه ده چې کوم شخص او یا نوموړي فعالیتونه څوك ورته برابرولای شي. نوموړی شرکت د یو قرارداد له مخې خپل محاسباتي دندې یوبل شرکت ته سپاري.

۹. پورتنۍ قضیه د کارکوونکي وضیعت (د هغو ارزونو پراساس چې وروسته په دې طرزالعمل کې پرې بحث شوی دی) سره مطابقت لري خو پورتنۍ دویمه قضیه د هغه نهاد چې محاسباتي خدمتونو ته اړتیا لري او محاسباتي فعالیت لرونکي مامور تر منځ وضیعت سره مطابقت نه لري. محاسبین د هغه شرکت کارکوونکي دي چې محاسباتي خدمات تر سره کوي ، خو دا کارکوونکي د لومړي شرکت یعنی د هغۀ شرکت د مامورینو په توګه نه ګڼل کیږي کوم چې محاسباتي خدمتونو ته اړتیا لري دا ځکه چې لومړی شرکت محاسباتي خدمات له بل شرکت څخه د شخصي خدمتونو په بدل کې لاسته راوړي.

۱۰. د پورتنیو قضایاو تر منځ دویم توپیر دادې چې د خدمتونو پر برابرولو او جنسونو باندې بحث کوي.په ځینو حالاتو کې خدمات ډېره برخه او ځینی وخت د اجناسو برابرول ډېره برخه جوړوي. لومړۍ برخه د شخصي خدمتونو او بله برخه د جنس برابرول دي.

لومړۍ بېلګه: دیلکس رستورانت رحیم سره قرارداد کوي چې مشتریانو ته ئې خوراك او څښاك ورسوي. د قرارداد له مخې د خوراك او څښاك د رسولو لپاره رحیم باید خپل بایسکل نه کار واخلي. سره له دې، چې د خوراك او څښاك رسولو لپاره بایسکل ضروري دی خوهغه خدمات چې رحیم یې ترسره کوي شخصي دي او کومې پیسې چې هغۀ ته ورکولو کیږي د خدمتونو په بدل کې دي نه د بایسکل د استهلاك په بدل کې.

دویمه بېلګه: د کابل ساختماني شرکت په کابل ښار کې د دریو برجونو د بیارغولو قرارداد ګټي. دغه قرارداد رفیع سره کیږي او هغه یو ایکس کواتور او یو متوسط تریلر لري چې ساختماني ساحې ته د ایکس کواتور په وړلو کې ترې کار اخلي. خپله رفیع متوسط تریلر چلوي. د پیسو یوه برخه رفیع ته د هغۀ د کاري مهارت او ډېره برخه ئې د هغۀ د ګران او ځانګړي ماشین نه د ګټې اخستنې په بدل کې ورکول کیږي. دا چې د رفیع د کار په بدل کې پیسې د هغۀ د ماشین په بدل کې پیسو نه ډېرې نه دي، نو ځکه رفیع شخصي خدمات نه وړاندی کوي. ددې دلیل له مخې چې هغه شخصي خدمات نه کوي ، نو د یو قراردادي په توګه پیژندل کیږي نه د یو کارکوونکي په توګه.

۱۱. او دریم توپیر د هغۀ حقیقي شخص چې فعالیتونه ئې د ملکیت د رامنځته کیدو سبب ګرځي او د هغۀ شخص تر منځ دی چې ملکیت برابروي. لومړۍ قضیه پر شخصي خدمتونو او دویمه قضیه د ملکیت پر برابرولو دلالت کوي.

دریمه بېلګه: فریلا یو لوی بانك ته د یو کمپاین دیوالي انځور جوړولو په بدل کې کمیشن تر لاسه کوي. فریلا کولای شي خپلې طرحې او دیزاین له مخې نقاشي وکړي. له پیل نه تر پایه نقاشي بانك پورې اړه لري. فریلا یوائې نقاشي کوي.فریلا بانك ته شخصي خدمات تر سره کوي او که چیرې چې د استخدام په اړه لاندی بحث شوي شرطونه ولري، کیدای شي فریلا د بانك کارکوونکې وي.

څلورمه بېلګه: نجيب د يوې غټې مجسمې پر جوړولو باندې يوه مياشت کار کوي. کله چې مجسمه جوړوي ، نو د خپل کار د ليدو په موخه د مختلفو شرکتونو استازي راغواړي.نجيب خپله جوړه کړې مجسمه د فريلا له مجسمې نه په ټيټه بيه پلوري. نجيب ددې کار کولو لپاره له چا څخه کميشن نه دی اخستې او د کوم مشتري له مرستې پرته ئې دا مجسمه جوړه کړې ده.هغۀ بانك ته مجسمه ورکړې نه شخصي خدمات. دا چې شتمنۍ (مجسمه) د شخصي زحمت نتيجه ده ، نو مخکې له دې چې بانك د مجسمې په اړه کومه دلچسپي پيدا کړې ، دا مجسمه جوړه شوې وه. نجيب يو پلورونکی دی نه د بانك يو کارکوونکی.

II. د "ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ کاري اړيکې" اصطلاح په پام کې نيولو سره شخصي فعاليتونه څه وخت برابريږي؟

۱۲.که داسې پريکړه هم وشي چې يو شخص شخصي خدمات تر سره کړي ، نو د داسې خدمتونو په بدل کې تاديات په هغه صورت کې اجورت ګڼل کېږي چې نوموړی شخص د "د ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ دکاري اړيکو" اصطلاح لاندې خدمات تر سره کړي. د خدمتونو برابرونکي شخص او د خدمتونو نه د ګټې ليدونکي شخص تر منځ د اړيکې څرنګوالی به دا وټاکي چې آيا دغه اړيکه د ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ اړيکې او يا د يو مستقل قراردادي او د هغۀ مشتري تر منځ اړيکې په شان دی که نه. د ذيدخلو خواو تر منځ د قرارداد ډول د هغوی تر منځ اړيکې د ډول ښودونکی نه دی.يعنی که چېرې اړيکه د ګومارونکي او کارکوونکي په شان وي او ذيدخل خواوې خپل د قرارداد ډول د قراردادي خدمتونو په توګه وښيي ، نو دا عمل د ماليې د تطبيق په موخه د اړيکې پر اصلي ارتباط باندې کومه اغيزه نه لري.

۱۳.د ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ اړيکه د دواړو خواو تر منځ قرار داد پر اساس دی چې ډير وخت د خدمتونو د قرارداد په توګه ياديږي او معمولا دوه موضوعګانې لري چې يو ئې خدمتونو برابرول او بل ئې تادياتو ورکول (د مکلفيتونو ويشل) دي. په داسې قراردادونو کې ډير کوښښ او فعاليت د توليدي ظرفيت او شخصي خدمتونو په برخه کې دی نه د ټاکلې پايلې په برخه کې. داسې اړيکه د مستقل قراردادي له اړيکې نه چې هغه ئې د خدمتونو د لاسته راوړلوپه موخه قرارداد ګڼي، توپير لري.يو قراردادي د ځانګړو پايلو لاسته راوړلو لپاره قرارداد کوي. دا امر په قرارداد کې د درج شوي هدف نه بلکه ټولو پايلو لاس ته راوړل دي.

۱۴. د "د ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ کاري اړيکې" اصطلاح د قانون په ډيرو برخو کې استفاده کيږي. پر عايداتو باندې د مالياتو قانون کې نوموړی اصطلاح ددې په اړه استفاده کيږي آيا شخص ته ورکړل شوې پيسې اجورت يا معاش دي او که نه او که چېرې نوموړی پيسې اجورت يا معاش د موضوعي ماليې تابع ګرځي. د کار په قانون کې پورتنۍ اصطلاح ددې معلومولو لپاره استعماليږي چې آيا هغه شخص چې خدمات وړاندې کوي د مختلفو امتيازاتو مستحق او دکار په قانون کې څرګند شوو مکلفيتونو تابع ګرځي که نه. د يو کار په کولو کې د بې پروائۍ په صورت کې نوموړې اصطلاح د مختلفو مکلفيتونو د ټاکلو په موخه استفاده کيږي ، يعنی ددې معلومولو لپاره استفاده کيږي چې آيا دغه بې پروا شخص مستقل قراردادي دی او د سرغړونې په جبران کولو باندې مکلف دی او يا سرغړوونکی شخص کارکوونکی دی چې د داسی يو موضوع د شتون په صورت کې د کارکوونکي استخدام کوونکی هم د سرغړونې پر جبران باندې مکلف دی په داسې حال کې چې د قانون په دريو برخو کې د شخصي خدمتونو د ډول پيژندلو په موخه استعمال شوو ازمايښتونو تر منځ توپير شته، هر ازمايښت د مختلفو دليلونوله مخې اړيکې تشريح کوي او همدارنګه د قانون له يوې خوا ازمايښتونه د قانون په بله خوا کې د استفاده کولوپه وخت بايد له احتياط نه کار واخستل شي.

۱۵.لکه څنګه چی ذکر شو، د مالیاتو په قانون کې د "د ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ اړیکې" اصطلاح ددې په موخه استفاده کیږي چی آیا شخص ته تادیه شوې پیسې اجورت او معاش دی که نه څکه چی اجورت او معاش د معاشونهو د موضوعي مالیې تابع ګرځي. که چېرې دخواوو تر منځ اړیکه د مستقل قراردادي او مشتري په شان وي نه د ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ اړیکې په شان، نو پدې صورت کې شخص ته تادیه شوي پیسې پر عایداتو باندې د مالیاتو تابع نه ګرځي. بر عکس، هغه شخص چی خدمات برابروي د خپل عوایدو له درکه پر عایداتو باندې د مالیاتو په ورکړه مکلف دی.

۱۶. د اجورت او معاش له درکه لاسته راغلی عوایدو باندې مالیات معمولا د معاشونهو موضوعي مالیې په شان له هغه معاش نه منفي کیږي چی کارکوونکي ته ئې تادیه کوي او د ګومارونکي لخوا تحویل ورکول کیږي. پر عایداتو باندې مالیات د عوایدو لاسته راوړونکي لخوا تادیه کیږي ، یعنی هغه شخص چی شخصي خدمات وړاندی کوي. د معاشونهو له درکه پر لاسته راغلو عوایدو باندې مالیې او پر عایداتو باندې مالیې تر منځ اصلي توپیر دادې چی د معاشونهو له درکه عوایدو باندې مالیه د تادیاتو پر مجموعې باندې وضع کیږي او د هغو لګښتونو د مجرائي د وضع کولو اجازه نه ورکوي چی د عوایدو لاسته راوړلوپه وخت کې نوموړي شخص لیدلي دي. برعکس، پرعایداتو مالیات د عوایدو لاسته راوړلو په موخه شوو لګښتونو د مجرائي نه وروسته پر خالصو عوایدو باندې تطبیقیږي.

۱۷.داسې نور فکتورونه هم شته چی باید ددې معلوملو په وخت کې په پام کې ونیول شي چی آیا اړیکه د ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ اړیکې او یا له مستقل قراردادي سره اړیکې په شان ده او که نه. د مالیې وزارت لاندی فکتورونه ضروري ګڼي نو څکه ئې د هغوی د اهمیت په پام کې نیولوپر اساس ویشلي دي. هغه ارزونه چی باید په هر مورد کې صورت ونیسي له "وروستی نتیجې" څخه عبارت دی. یعنی د ټولو اړوندو فکتورونو او د فکتورونو اندازې په پام کې نیولو سره وروستی پایله ددې وضیعت معلومونکې ده چی آیا یو شخص کارکوونکی دی او که مستقل قراردادي.

د کار د ډول معلومولو په موخه د اړوندو فکتورونو درې کټګورۍ:

لومړۍ کټګوري: وروستی نژدی شاخصونه

۱۸.<u>د کار د طریقې کنترول:</u> کنترول د تادیه کوونکي قابلیت ، صلاحیت او یا امتیاز دی چی د یو کار د اجرا او د کار د ډول په موخه د کارکوونکي د فعالیت له ډول نه څارنه کوي. استخدام کوونکی هغه طریقه هم کنترولوي چی پکې کار د مفصل لارښوونې، پروسیجرونو، پالیسي ګانو، روزنو، هغه درخواستي چی له مخې منل شوي وي او یا د یو کارکوونکي له خوا د اجراآتو د نه منلو په صورت کې د سختو اقداماتو تطبیق صورت نیسي. د کنترول نه مقصد ددې ترتیب او تنظیم دی چی کوم سامانونه او اومهٔ مواد کارول شوي دي او له کومه ځایه راوړل کیږي ، کومو طریقو ، تکنالوژي وسایلو او نورو نه باید کار واخستل شي. پورته ټول ذکر شوي موضوعات د ټاکل شوو کاري پایلو لاسته راوړلو په موخه د فعالیت د اداري او رهبري عناصر دي.

سره له دې چی کنترول به په عملي توګه نه تطبیقیږي ، خو بیا هم کارکوونکی باید تر یو حده پورې د ګومارونکي تر کنترول لاندی وي. د مسلکي کسانو لکه د کښتی کپتان ، داکتر ، انجینر او نورو د کار د ازموینې پر مهال به د کنترول د حد معلومول ګران کار وي. داچی استخدام کوونکی د نوموړو اشخاصو کار کنترولوي او که نه دا یوه ښېله موضوع ده ، خو استخدام کوونکی د کارکوونکي د کنترولولوحق لري.

۱۹. د تادیاتو رژیم: کارکوونکی ته د کار پای او یا هم د کار په اوږدو کې ساعتوار پیسې تادیه کیدای شي. تادیات د کار او یا د کار پای له پایلو سره تړاو نه پرته د کارکوونکي حالت او وضیعت په ګوته کوي، ځکه دداسې موضوع د نشتون په صورت کې هم کارکوونکي ته د هغۀ کار په اندازه (ساعت وار) پیسې ورکول کیږي. په ټاکلو وقفو کې (ثابت مبلغ هر ځل او یا ثابت نورم په هر ساعت کې) پایلو او یا هماغې وقفې لپاره کار ته د ارتباط نه پرته تادیات دا ښیي چې د کارکوونکي کاري ساعتونه (تولیدي ظرفیت) لکه څنګه چې د کار پای لپاره درخواست شوی دی ، اخیستل شوی دی.

۲۰. هغه شخص چې باید خدمات وړاندی کړي: قرارداد د شخصي خدمتونو له ډلې څخه دی (د مثال په توګه کارکوونکی تل د ګومارونکي "خدمت ته چمتو" دی). که چیرې استخدام کوونکی د کارکوونکي پر شخصي خدمتونو باندې د تینګار او یا د هغۀ د بدلولو حق ولري (د بېلګې په توګه ، کارکوونکی خپل کار ته تغیر ورکوي) او یا که چیرې کارکوونکی خپل مرستیالان په آزاده توګه استخدام ، برطرف کړي او یا هم معاش ئې ورنکړي او یا هم تر څارنې لاندی ئې و نه نیسي، نو په داسې حالت کې د کارکوونکي او ګومارونکي تر منځ اړیکه شته. د قرارداد له مخې ، د قراردادي لخوا د تغیر رامنځته کولو حق د یو مستقل قراردادي د وضیعت ښودونکی دی.

۲۱. د کاري مسؤلیت ډول: هغه قرارداد چې د اجراات مسؤلیت ئې د وخت له مخې نه بلکه د کار پوره کولو له مخې وسپارل شي، نو دا ددې ښکارندوی دی چې ګواکې د ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ کاري اړیکه وجود لري دا ځکه چې دغه کار د کارکوونکي له ظرفیتونو نه د ګټې اخستو سبب ګرځي."هر وخت" کاري مسؤلیت د ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ د کاري اړیکې ښودونکی دی دا ځکه چې ددې نه مقصد د کارکوونکي د کاري ظرفیت او ساعتونو نه ډیره استفاده کول دي. په وظیفه کې د حاضریدو مسؤلیت شتون ددې په پام کې نیولو پرته چې آیا کار شته او که نه ، ددې ښکارندوی دی چې د تولیدی ظرفیت نه په ډیره کچه ګټه پورته کول د ګومارونکي له لمړیتوبونو څخه دی. په هغه صورت کې چې کار نه وي ، نو مستقل قراردادي د ګومارونکي او یا د تادیه کوونکي د کار په ساحه کې په حاضریدو مکلف نه دی ، خو بیا په هغو ساعتونو کې پرې روغه شوې وي کار کوونکي د کار په ځای کې باید حاضر وي.

۲۲. استخدام کوونکی (مشتري): د قانون مطابق ، ټولو مشتریانو ته د خدمت کولو په موخه کارکوونکي ته د وخت نه ورکول د کارکوونکي د کار ظرفیتونو نه د ځانګړې استفادې په معنی ده. مستقل قراردادي واک لري چې د عوایدو تر لاسه کولو لپاره د نورو فعالیتونو په لټه کې وي ، بل مصروفیت ولري، ډیر شمیر مشتریان ولري او د اقتصاد له مخې ګومارونکي پورې ځان تړلی ونه ګڼي. یو ځانګړی کارکوونکی د قرارداد پر اساس (لږ تر لږه د په کاري ساعتونو کې) ګومارونکي سره ځانګړې اړیکه لري او یو رقیب نهاد او یا نورو ګومارونکو ته کار نه شي کولای. کار کوونکی نه شي کولای زیات مشتریان ولري، معمولا کارکوونکي هیڅکله مشتریان نه لري.

۲۳. خطر،ګټه او یا ضرر: د خطر شتون (د ګټې لاسته راوړلو موقع او یا ضرر سره مخ کیدل) د اقتصادي خپلواکۍ د درجې او یا له تولیدي ظرفیت څخه د ګټې اخستنې نه محدودیت ښکارندوی دی چې دغه حالت د یو خپلواک قراردادي په اړه صدق کوي نه د کارکوونکي او استخدام کوونکي تر منځ د اړیکې په اړه. که چیرې د یو شخص فعالیت په مستقیمه توګه ورته ضرر راوړونکی نه وي اویا بازاري ضرر سره مخامخ نه شي، نو دا د استخدام کوونکي او کارکوونکي تر منځ د کاري اړیکې ښودونکی دی. یو کارکوونکي ته د هغۀ د کاري تاوان یا ضرر په پام کې نیولو پرته معاش او اجورت ورکول کیږي حال دا چې یو مستقل قراردادي ته د ضرر پر وړاندی لږې او یا هم هیڅ پیسې نه ورکول کیږي. یو کارکوونکي ته ددې پرته چې هغه کار نه کوي ، وخت ضایع کوي او مصرف کوي ، معاش ورته ورکول کیږي په داسې حال کې چې یو مستقل قراردادي د یوه اندازه پیسو په بدل کې کار مني او دا خطر هم پر غاړه اخلي چې که چیرې فعالیت د ټاکلې مودې نه ډیر وخت واخلي ، نو د منلو شوو پیسو په اندازه ډیروخت کار کوي. کارکوونکی د کار په اجرا او یا د اومه موادو په ډیرښت کې کوم ضرر سره نه مخ کیږي ، په داسې حال کې چې

تجارتي نهادونه دغه ضرر ويني. يو مستقل قراردادي د هغه کار(د اجناسو اندازه، د کارکوونکو شمير،مالي لګښتونو) په اړه پريکړه کولای شي چی په مستقيمه توګه ترې ګټه پورته کړي، خو يو کارکوونکی داسې تصميم نه شي نيولای مګر داچی استخدام کوونکی خپل په استازيتوب ورته واك ورکړي.

دويمه کټګوری: تشويقي شاخصونه

۲۴. ځارني او لارښوونې: استخدام کوونکی کار ، د کار محيط ، د ځای ، د کار د پيل او يا پای وخت ، د کار چټکتيا، د اجرااتو تسلسل په اړه معلومات ورکولو سره کنترولوي. په ډيرو کاري ځايونو او يا کاري اړيکو کې داسی "ځارنه" معموله ده او دهغې پايلې په اړه چی د قرارداد پر اساس (توليدي ظرفيت) لاسته راغلی پايلی د کنترول په موخه د استخدام کوونکي د اقداماتو ښودونکی دی.په هره اندازه چی ځارنه او کنترول ډير وي ، په هماغه اندازه به کاري وضيعت روښانه وي.د کنترول اندازه بايد د ځارنې هغې سطحې په پام کې نيولو سره وټاکل شي چی د کار ماهيت لپاره ضروري دی. په قرارداد کې دداسې امتياز ذکرکول کافي دی حتی که چېرې عملي هم شي.

خپلواك قراردادي د کاري پايلو او دکار نظم په اړه د کاري خپلواکی نه برخمن دی. په داسې مواردو کې د فعاليت د ساده ارزوني له مخې ځارنه (د مداخلت کولو پرته) اړونده نه ګڼل کيږي.

۲۵. راپورونه: د راپور ورکولو سيستم شتون د ځارنې د شتوالي ښودونکی دی. د ځينو فکتورونو لکه محتوی ، تفصيل، سمون (نظم) او مسؤليت پر اساس د راپور ورکولو د سيستم شتوالی د کارکوونکي او استخدام کوونکي تر منځ د کاري اړيکې په برخه کې کيدای شي تشويق کوونکی وي. د راپور ورکولو سيستم چی د اجراات د طريقې د کنترول باعث کيږي او ددې طرزالعمل په (۱۸) فقره کې "کنترول" د درج شوي شاخص په اړه قناعت لپاره کافی دی.

۲۶. زده کړه: يو خپلواك قراردادي خپل زده کړې او علم پر اساس خپل فعاليتونه اجرا کوي او د اجراات د طريقې په غوره کولو کې ازاد دی. يو استخدام کوونکی کولای شي خپل کارکوونکي لپاره روزنيز پروګرامونه پيل کړي خو د يو قراردادي لپاره هيڅ ډول روزنيز پروګرام نه شي برابريدای. زده کړه د يوۀ ځارونکي تخنيك (د هماهنګۍ په اړه ډاډه کيدو) او يا کنترول (ددې په اړه ډاډه کيدل چی د کاري طريقې د کنترول په موخه د استخدام کوونکي روشونه تعقيب کيږي) په توګه ګڼل کيږي.

۲۷. اغيزمن وخت يا له توليدي ظرفيت نه د استفادې وخت: که چېرې د قرارداد پر اساس يو کارکوونکی د خپل کاري ساعتونو او يا هم يوازې ځو ساعتونو کنترول له لاسه ورکړي ، نو دا کار د يو کارکوونکي د کار د وضيعت ښودونکی دی. يو مستقل مشتري کولای شي خپله پدې اړه تصميم ونيسي چی کله د کوم مشتري لپاره کار وکړي، نو ځکه د " کاري معياد" (کاري ساعتونه، کاري ورځې، د ناروغۍ اويا تعطيلي رخصتيانو) کنترول دهغۀ معياد د کنترول د شتون ښکارندوی دی چی پکې اجراات صورت نيسي. د يو کارکوونکي د کاري ساعتونو د کنترول په موخه د استخدام کوونکي ځانګړی حق د دواړو کارکوونکي او استخدام کوونکي تر منځ د اړيکی ښودونکی دی.

دريمه کټګوری: اړوند شاخصونه

۲۸. اسباب ، مواد ، قرطاسيه او نور: يو مستقل قراردادي معمولاً اسباب ، توليدي او يا دفتري مواد ، د اړتيا وړ قرطاسيه او نور لري او د اړتيا وړ ټول خام مواد برابروي. د استخدام کوونکي لخوا د اسبابو ، تجهيزاتو ، قرطاسيه او نورو برابرول د کارکوونکي نه خپلواکي او د هغۀ لخوا د موادو په نه مصرفول ښيي او د استخدام کوونکي او کارکوونکي تر منځ اړيکې پر موجوديت باندې دلالت کوي.

۲۹. دفتر او یا د کار ځای: یو مستقل قراردادي له خپل کاري ځای څخه فعالیتونه اجرا کوي او یا هم په مؤقتي ډول کولای شي له هغۀ ځایه څخه فعالیت وکړي چی مشتري پکې موقعیت لري. که چېرې استخدام کوونکی دفتر او یا دکار ځای برابر کړي او یا هم د استخدام کوونکي د کار دائمي ځای نه کار دوام ومومي ، نو دا و ضیعت د عمل تړاو ، کنترول او د خپلواکی نشتوالی او د کارکوونکي او استخدام کوونکي تر منځ اړیکی باندې دلالت کوي.

۳۰. د یو شي د برخې جوړول د استخدام کوونکي د کار معمولي ځای: که چیري یو شخص د استخدام کوونکي د کار د ځاي څخه خپل فعالیت کوي (خصوصاً هغه وقت چي شخص پرته د استخدام کوونکي له ځاي څخه ونشي کار کولي فعالیت وکړي) نو دغه حالت دمستقل قرادادي سره سمون یا مطابقت نه لري.

۳۱. د یو شي د برخې جوړول – معمولي اجراات: یو مستقل قراردادي کولای شي یو مستقل شخص وي او یا هم هغه شخص وي چی د استخدام کوونکي لخوا کنترول کیږي. که چېرې یو شخص په هغو فعالیتونو کې ونډه ولري چی د استخدام کوونکي د شرکت فعالیتونو ته اضروري ، اضافي او یا اساسي وي ، نو دا کار د کارکوونکي او استخدام کوونکي تر منځ د کار اړیکی ښکارندوی دی په ځانګړې توګه په هغه صورت کې چی که چېرې د یو شخص مالي تداوم د "یو سوداګریز نهاد" په توګه د استخدام کوونکي له فعالیتونو څخه بهر ممکن نه وي او یا هم که چېرې په دوامداره توګه د شخص اجراات د د استخدام کوونکي د کاري پروسې لپاره ډیر مهم دي.

۳۲. د یو شي د برخې جوړول – سلسله مراتب او تشکیلاتي جدول: یو مستقل قراردادي معمولاً د مشتري تشکیلاتو سره کاروبار نلري او نه هم د یوې اداري تشکیلاتي جوړښت او یا جدول کې نه درج کیږي. مستقل قراردادیان د استخدام کوونکي د ادارې "غړي" نه شمېرل کیږي. که چېرې یو شخص استخدام کوونکي په کاري سلسله کې د دندو لایحه ، موقف او بست ولري ، نو دا کار د کارکوونکي وضیعت او د خواو لخوا د اړیکې د معمولولو طریقې ښودونکی دی.

۳۳. د اړیکې موده (معیاد) : په عمومي ډول ،که چېرې په ټاکلې اړیکې کې ذیدخل خواوې (ټاکل شوي معیاد نه پرته) یعنې موضوع او یا کاري پایلې ته محدود شوې اړیکه تر غور لاندې نیولې وي ، نو د غه کار د کارکوونکي او استخدام کوونکي تر منځ د کاري اړیکې ښکارندوی دی. قراردادي یو نا ټاکل شوی شخص دی او د یو یادداښت پر اساس پای ته رسیدای شي ، په داسې حال کې چې د یو مستقل قراردادي قراداد د پایلې لاسته راوړلو او یا د جنس تولید نه وروسته پای ته رسیږي.

۳۴. د قرارداد پای ته رسیدل او له هغه نه سرغړونه: د قرارداد پای ته رسیدلو خطر یو ډول کنترول دی چې کارکوونکي ته اړه لري. که چېرې یو استخدام کوونکی د کارکوونکي د منفکولو واك ولري او یا هم کارکوونکی دکار وروستی پایلې (له کومې سرغړونې پرته) د لاسته راوړلو دمخه له دندې نه د استعفا ورکولو واك ولري ، نو دغه موضوع د استخدام کوونکي او استخدام کوونکي تر منځ د کاري اړیکې ښکارندوی دی.

۳۵. د پام وړ لګښتونه: که چېرې د یو شرکت فعالیت لګښت ته اړتیا ولري ، نو دغه کار معمولاُ د استخدام کوونکي لخوا صورت نیسي (د یو کارکوونکي آمر د کار ځای ، وسایل، اومۀ مواد ، قرطاسیه او هغه تجهیزات چې د فعالیت پر مخ بیولو لپاره ضروري دي ، برابروي) په داسې حال کې چې کارکوونکی په هیڅ یو پورتني مواردو کې لګښت نه کوي. بر عکس ، یو مستقل قراردادي د فعالیتونو پر مخ بیولو په موخه ټول لګښتونه خپله کوي او د بدلولو ، د بیا جوړولو ځای او یا د جنس اوبیمې لګښتونه ورکوي.

۳۶. د ماموریت ګټه : د ماموریت د قرارداد شتون د استخدام کوونکي او کارکوونکي تر منځ د اړیکې پر شتون دلالت کوي. د ماموریت ګټې عبارت دي له معاش سره رخصتي ، د ناروغۍ رخصتي معاش سره، تقاعدي، کارکوونکي ته د ترانسپو رت برابرول ، د پارکینګ اجوره، کانتین او داسې نور څخه. قرارداد د کارکوونکي د نه کار کولو په صورت کې شکایت کولو لپاره ځیني پروسیجرونه لري او همدارنګه په قرارداد کې داسې راغلی دی چې

کارکوونکی د یو لړ سختو پروسیجرونو تابع به وي. که چېرې په یو کاري قرارداد کې د ماموریت د ګټو په اړه احکام نه وي ذکر شوي ، نو دا به په دې معنا وي چې داسې موضوع مستقل قراردادي سره یو قرارداد د اساس ښودونکی دی.

۳۷. مشروع کاري لګښتونه: په معمول ډول یو کارکوونکی "کاري لګښتونه" نه ویني او که چېرې داسې وشي ، ورته جبران ورکول کیږي او یا هم د استخدام کوونکي په استازیتوب د مشروع لګښتونو په موخه ورته پیسې ورکول کیږي په داسې حال کې چې مستقل قراردادي د مشروع کاري لګښتونه په غاړه لري او نوموړي لګښتونه په خپل قرارداد کې شاملوي. یو کارکوونکی هېڅکله مالي لګښتونه پر غاړه نلري ځکه چې د هغهٔ ټول لګښتونه جبران او هغوی ثابت او دوامدار لګښتونه نلري. سره له دې هم ، مستقل قراردادیان مالي خطرونه ویني او تاوان پرې راځي دا ځکه چې هغه باید ددې په پام کې نیولو پرته میاشتني لګښتونه ورکړي چې آیا کارونه اجرا شوي او که نه.

۳۸. دقرادارد پای ته رسیدو ځخه وروسته : هغه شخص چې د اوسني قرارداد د پای نه وروسته د عوایدو د راټولو واك ونلري ، نو دغه شخص کارکوونکی بلل کیږي. یو شخص هغه وخت "د کار نه وروسته د عوایدو راټولو وړوالی" لري چې د مالي نظره مستقل یا خپلواك وي او دغه شخص د قرارداد د ختمیدو نه وروسته د عوایدو ټولو واك ولري ځکه چې هغه ډېر شمېر مشتریان لري.

۳۹. لنډیز: د یو شخص کارکوونکی او یا مستقل قراردادي ګڼل د یو شمیر فکتورونو پورې تړاو لري ، خو دداسې شخص په اړه وروستی پریکړه د کارکوونکي په اړه فکتورونو او لاسته راغلې پایلې او د قراردادي په اړه فکتورونو سره د مقایسې په صورت کې هم لاسته نه راځي. د پورتنې موضوع معلومول عمومي ارزونې پورې اړه لري چې یو شخص د ځانګړیتوبونو راټولو په شان نه دی. کله چې پوره معلومات تر لاسه شول ، نو تر ټولو غوره طریقه به دا وي چې ټول لاسته راغلې پایلې په ټولیز ډول تر غور لاندې راشي. د خواوتر منځ اړیکو باندې هم باید غور وشي. هغه کاري چوکاټ چې په "الف" ضمیمه کې ذکر شوی دی نژدې ۲۱ اضافي شاخصونه یې (د اهمیت د درجې او اندازې له مخې) د جدول په شان ښودلي او تر اوسه ندی بشپړ شوی. د شاخصونو تطبیقول دا په ګوته کوي چې آیا لاسته راغلې پایلې نوموړی شخص کارکوونکی او یا هم قراردادي ثابتوي او که نه.

III. په افغانستان کې شخصي خدمات کله اجراا کیږي:

۳۹. "په افغانستان کې ماموریت" اصطلاح په افغانستان کې د شخصي خدمت وړاندې کولوپه معنا ده. "افغانستان" یعنې هغه قلمرو چې د نړیوالو معاهدو او قوانینو له مخې د افغانستان د تعلقات پېژندل کیږي.

۴۰. شخصي خدمتونه هغه وخت په افغانستان کې وړاندی کیږي چې د افغانستان دننه اجراا شي. د کار ځای له ځایه مستقل یا خپلواك دی چېرته چې تادیات صورت نیسي او یا هغه ځای د خدمتونو وړاندی کولو قرارداد پکې لاسلیك کیږي. "په افغانستان کې د شخصي خدمات وړاندې کولو" عبارت په هغه ځای باندې دلالت کوي چېرته چې اصل خدمات وړاندې کیږي چې په هغو ځایونو کې چېرته چې تادیات شوي وي او یا هم د قرارداد لاسلیك کولو لپاره حقوقي ترتیبات نیول شوي وي.

پنځمه بېلګه:

ام ام جي د فلم جوړولو یو هندي شرکت دی او له مېرمن اندرا ګهاني (د هند یوه نامتو لوبغاړې) نه غواړي تر څو په هغه نوي فلم کې رول ولوبوي چې ټول په افغانستان کې جوړیږي . نوموړې لوبغاړې سره په هندوستان کې قرارداد لاسلیك کیږي.

د ام ام جي شرکت د قرارداد له مخې دا مني چې ۲۰۰۰۰ امريکايي ډالره په فلم کې د لوبېدو او ۵۰۰۰ امريکايي ډالره د فلم په جوړولو کې د تخنيکي مشورو په بدل کې مېرمن اندرا ته ورکړي. د تيوري له مخې ، مشوره په هر ځای کې ورکول کيدای شي ، خو ددې فلم په اړه ټولې مشورې په افغانستان کې ورکول کيږي.
د ام ام جي فلم جوړولو شرکت او لوبغاړې تر منځ توافق ليك پر اساس نوموړی شرکت بايد د لوبغاړې پيسې په سويتزرلند کې د هغې د شرکت بانکي حساب ته وليږدوي.
په داسې حالت کې ، هغه ټول خدمات چې د قرارداد له مخې اجرا کيږي ، په افغانستان کې صورت مومي. لوبغاړې ټول خدمات د يوې کارکوونکې په شان په هغه فضا کې تر سره کوي چې د استخدام کوونکي يا گومارونکي لخوا کنترول کيږي. لوبغاړې سره قرارداد په هندوستان کې لاسليك شوی او داچې د قرارداد پر اساس د نوموړې پيسې په سويتزرلند کې د هغې دشرکت بانکي حساب ته وليږدول شي ، نو هغه ځای چې خدمات پکې صورت نيسي تر قرارداد لاندې نشي راوستلای.

د انفاذ نېټه:

دغه طرزالعمل له (......................) نېټې څخه نافذ دی.

د ماليې وزارت

د عوايدو لوی رياست

ورځ مياشت کال

ماخذ: پر عايداتو باندې د ماليات‌و قانون مادې

د عامه سنجش طرزالعمل	پر عايداتو باندې د مالياتو قانون ۱۱۳ ماده
د معاشونو موضوعي ماليه	پر عايداتو باندې د مالياتو قانون ۸۵ ماده

د "الف" ضمیمه

د وروستۍ پایلې د آزموینې لپاره د شاخصونو جدول

	شاخص	د کارکوونکو متوقعه وضیعت	د مستقل قراردا
	د کار د ډول ارزونه	کارفرما د لوازمو ، اسبابو ، کارکوونکو ، اومۀ موادو ، ورځنیز ، انحصاري او تکنالوژي فعالیتونو په اړه لارښوونه کوي (او یا ئې د اجرا حق لري)	شخص خپله ټاکي چې د ک موادو ، ورځنیز ، انحصار: وکړي.
	د تادیات طریقه	د پایلې په پام کې نیولو پرته تادیات په منظم ډول صورت مومي.	تادیات کاري پایلو او یا د نیسي
	هغه اشخاص چې باید خدمات وړاندې کړي	کارکوونکی مکلف دی چې خدمات خپله وړاندې کړي او د استخدام منظورۍ پر اساس له دندې گوښه کیږي.	شخص د کارفرما په شان ک هم وشړي یا کولای شي قر لاسلیك کړي
	د دندې د ترسره کولو د مکلفیت ډول	کارکوونکی مکلف دی چې خپلې وظیفې ته حاضر شي که څه هم کوم ضروري کار نه وي.	شخص یواځې د اړنیا په ص خوښې پر اساس کار کوي
	کارفرما(مشتري)	کارکوونکی له استخدام کوونکي سره محدود اړیکې لري	شخص مختلفو کسانو سره
	خطر/گټه او یا تاوان	کارفرما خطر سره مخامخ کیږي (سره له چې کار ضعیف او بازار نشته ، نوموړي ته پیسې ورکول کیږي)	شخص خطرویني (د نرخو وخت ضایع کول)
	څارنه او لارښوونه	کار فرما د کار موقیعت ، طریقې او ترتیب په هکله لارښوونه کوي (او یا هم د دې کار د اجراا کولو حق لري)	شخص خپل کارونه او د کا
	راپورونه	کار د لیکلي او شفاهي راپورونو له لارې ارزول کیږي	شخص د راپور په برابرولو
	زده کړه	کارفرما په آمرانه طریقو سره شخص ارزوي	له تربیه شوو او یا موجود
	کاري وختونه (کاري ساعت او اونۍ)	دغه برخه د کارفرما لخوا کنترول کیږي / شخص ټوله یا نیمه ورځ کار کوي	خپله د شخص وړوالي پور:
	مواد ، لوازم ، قرطاسیه او نور	دا اجناس د کارفرما لخوا برابریږي او داسې کوم قرارداد ته اړتیا نشته چې له مخې یې شخص نوموړي مواد برابر کړي	د قرارداد پر اساس/ اړتیا برابرشي
	دفتر/سیمینار ، اداره/ سکرتریت او نور	د کارفرما لخوا برابریږي او داسې کوم قرارداد ته اړتیا نشته چې له مخې یې شخص نوموړي مواد برابر کړي	د قرارداد پر اساس/ اړتیا برابرشي
	د یو شي د برخې تشکیلول/معمولي ځایونه	د کارفرما د کار او فعالیت معمول ځای	شخصي ځای/ د کرایې ځای
	د یو شي د برخې تشکیلول/ د شرکت معمول فعالیتونه	د شخص مهم خدمات/د کار فرما د فعالیتونو اساسي برخه	د شخص خدمات د کار فره رول لري
	د یو شي د برخې تشکیلول/ سلسله مراتب او د شرکت تشلکیل	یو شخص د کارفرما تر لارښوونې لاندې دنده ترسره کوي	شخص د مسلك له مخې گ مخې
	د کاري اړیکو موده	دایمي/ ټاکلی او د تمدید وړ موده ، تر هغۀ چې کارکونکی ژوندی وي	تاثیراتو ته محدود دی او ' له امله نه ودریږي
	د قرارداد فسخ / سرغړونه	کارفرما د یو یادداښت صادرولو سره کارکوونکی منفك او یا هم کارکوونکی په خپله خوښه استعفا ورکوي.	د بې وخته منفکولو په صو کیږي او د خدمتونو نه وړا سرغړوونکی گڼل کیږي
	مهمې پانگه اچونې	کارفرما د اسبابو ، جایداد ، اومۀ موادو ، د زده کړې موادو او نورو په اخېستلو سره پانگه اچوي	کارفرما د اسبابو ، جایداد نورو په اخېستلو سره پانگ
	د کارکوونکي گټه	شخص د کارکوونکي په شان گټه تر لاسه کوي	شخص د گټې تر لاسه کولو
	مشروع لگښتونه	د کارفرما لخوا د کاراو فعالیت په برخه کې شوي هیڅ ډول لگښتونه بېرته نه ورکول کیږي	ټول لگښتونه په قرارداد ک
	د منفکېدو اعتبار	شخص مکلف دی بله دنده ځانته وگوري	شخص نور مشتریان لري