



جمهوری اسلامی افغانستان

وزارت مالیه

مالیات بر عایدات: مفهوم معاش و دستمزد ها

هدف از طرز العمل حاضر

طرز العمل هذا در رابطه به تفسیر ماده 96 قانون مالیات بر عایدات ترتیب گردیده است. معلومات ارائه شده در این طرز العمل مورد اعتماد مالیه دهندگان بوده منحصبت اساس تعیین مسئولیت های مالیاتی شان قرار گرفته میتواند. یعنی هر گاه مالیه دهنده مسئولیت های مالیاتی اش را مطابق به این طرز العمل اظهار نماید، وزارت مالیه به تعیین مالیه بیشتر بالای عواید قابل مالیه که در طرز العمل هذا مورد بحث قرار میگیرد مبادرت نمی ورزد، حتی اگر تعبیر قبول شده وزارت مالیه بعداً توسط محکمه نادرست ثابت شده و بنابر تعبیر جدید محکمه مالیه قابل تادیه از طرف مؤدی مذکور بلندتر محاسبه گردد. به همین ترتیب، وزارت مالیه جریمه های مالیاتی را بالای اشخاص که وجایب مالیاتی شانرا مطابق به طرز العمل هذا اظهار داشته اند وضع نمیکند.

مقدمه

1. قانون مالیات بر عایدات افغانستان چنین تصریح میدارد که عواید قابل مالیه یک شخص عبارت از مجموع عواید حاصله منفی کسرات مجوز قانونی میباشد (ماده 13). علاوه، در قانون مذکور عواید تابع مالیه شامل معاش، دستمزد، فیس و کمیشن میباشد، خواه مبالغ مذکور نقداً یا به اشکال دیگر تادیه شوند (ماده 14). اما در حالات مشخص و محدود معاش یا دستمزد ها از مالیات بر عایدات معاف بوده میتوانند. به طور مثال، معاش یا دستمزد کارمند یک دولت خارجی یا مؤسسه بین المللی در صورتی از مالیات بر عایدات معاف دانسته میشود که معافیت مذکور مشخصاً در قرارداد یا توافقنامه با دولت افغانستان ذکر شده باشد.

2. وضع (موضوعی) مالیه از معاش کارمندان و تادیه آن به حساب عایدات دولت از جمله مسئولیت های اشخاصی میباشد که معاشات و دستمزد ها را میپردازند (ماده 63). در صورتیکه مالیه به شکل درست از معاش یا دستمزد کارمند وضع شده و کارمند مذکور کدام منبع عایداتی دیگر بر علاوه معاش / دستمزد نداشته باشد، شخص مذکور بابت معاش / دستمزد متذکره کدام مسئولیت دیگر ندارد (ماده 68). هرگاه مالیه به شکل درست از معاش / دستمزد کارمند وضع نشده باشد، کارمند مکلف است تا اظهارنامه سالانه مالیات بر عایدات را ارائه و در آن تمام منابع عایداتی اش را به شمول معاش یا دستمزد که از آن مالیه به شکل درست وضع نشده اظهار نماید. در آنصورت، کارمند مذکور میتواند بابت هر مالیه که از معاش یا دستمزد وی وضع گردیده و بدولت تحویل شده است ادعا مجرائی نماید.

3. طرز العمل هذا موارد ذیل را مورد بحث قرار میدهد: اساسات عمومی تادیه معاش و دستمزدها (بخش اول)، زمانی که یک منفعت منحصبت امتیاز در بدل عرضه خدمات محاسبه میگردد (بخش دوم)، زمانی که یک منفعت امتیاز در بدل عرضه

ریاست عمومی
عواید

خدمات میباشد (بخش سوم)، زمانی که تهیه غذا یا محل سکونت و یا بازپرداخت برای آنها به عنوان امتیاز در بدل خدمات محسوب نمیگردد (بخش چهارم)، برخورد با امتیازات اقامت به کارمندانیکه دوران محل سکونت اصلی شان بسر میبرند (بخش پنجم)، برخورد با سایر مصارف کارمندان که دور از محل اقامت اصلی شان به سر میبرند (بخش ششم)، و وزارت مالیه از محل سکونت، غذا و سایر معافیت ها نظارت بعمل میآورد (بخش هفتم). بالاخره، هرگاه کارمندان به منظور انجام وظایف خویش مکلف به اقامت دور از محل اصلی خویش باشند، طرز العمل هذا خلاصه چگونگی وضع مالیات از منفعت های خاص در مورد شانرا مطرح بحث قرار میدهد. (بخش هشتم).

بخش اول: معاش و دستمزد - اساسات عمومی

4. اصطلاح معاش یا دستمزد در قانون مالیات بر عایدات تعریف نگردیده است. تعبیر وزارت مالیه از موضوع چنین است که معاش و دستمزد شامل تمام انواع تادیات و منفعت ها میباشد که به عنوان امتیاز در بدل عرضه خدمات پرداخته میشوند.

5. در اکثر موارد، معاش یا دستمزد مستقیماً توسط استخدام کننده به کارمند پرداخته میشود. اما اگر کارمندی معاش خود را به صورت غیر مستقیم بدست آورد منحیث گیرنده اصلی معاش پنداشته میشود. زیرا معاش و دستمزد به حساب منفعت شخص جمع شده و یا به نمایندگی از شخص در معامله بکار برده میشود مانند تادیه به شخص دیگر. هرگاه تادیات مربوط به خدمات عرضه شده توسط کارمند باشد، در آنصورت معاش/دستمزد طوری پنداشته میشود که گویا به نمایندگی از کارمند در یک معامله گذاشته شده باشد.

6. معاش یا دستمزد ها هنگامی تابع مالیات بر عایدات در افغانستان قرار میگیرند که منبع دریافت آن در داخل افغانستان باشد. معاش و دستمزد زمانی عواید از منابع افغانی محسوب میگردند که مبالغ مذکور در افغانستان خصوصاً از درک عرضه خدمات فردی توسط کارمندی که در افغانستان اقامت دارد بدست آمده باشد. در این صورت مقیم یا غیر مقیم بودن کارمند یا استخدام کننده، و یا اینکه معاش/دستمزد توسط استخدام کننده در داخل افغانستان تادیه میگردد یا خیر مطرح بحث نیست، و علاوه بر این تحصیل معاش/دستمزد توسط در داخل یا خارج از افغانستان صورت گیرد نیز مطرح بحث قرار نمیگیرد.

7. هرگاه یک کارمند مقیم افغانستان خدمات را خارج از افغانستان عرضه نموده در حالیکه معاش / دستمزد خویش را از استخدام کننده مقیم افغانستان بدست میآورد، همچو معاش و یا دستمزد نیز تابع مالیات بر عایدات در افغانستان میگردد. با وجودیکه معاش / دستمزد حاصله، از منابع خارج از افغانستان پنداشته شود حقیقت

اینست که کار مند مقیم افغانستان بوده و تابع مالیات بر عایدات بابت تمام عواید خارجی خویش میباشد.

8. معاش و دستمزد دارای مفاهیم وسیع میباشد. هدف اینست که تمام انواع امتیازات بدون در نظر داشت شکل و مشخصات قانونی آنها شامل تعریف معاش/دستمزد گردند. این موضوع دربرگیرنده تمام انواع تادیات از جانب استخدام کننده به کارمند میگردد که مطابق به اصل "منفعت در بدل عرضه خدمات" تادیه شده باشد.

9. در عبارت "امتیاز در بدل عرضه خدمات" دو مفهوم وجود دارد. مفهوم اولی اینکه موجودیت ارتباط میان منفعت و عرضه خدمات ضروری است. مفهوم دومی مستلزم اینست که منفعت امتیازی است که به کارمند داده میشود. در بخش دوم طرز العمل هذا ضرورت ارتباط میان منفعت و عرضه خدمات در بدل منفعت را که تشکیل دهنده معاش میباشد، مورد بحث قرار میگیرد. در بخش سوم در مورد اینکه چی زمان یک منفعت منحیث یک امتیاز محسوب میگردد توضیحات داده میشود.

بخش دوم: چی زمان منفعت منحیث امتیاز در بدل عرضه خدمات محسوب میگردد؟

10. منفعت حاصله توسط کارمند را زمانی معاش یا دستمزد نامیده میتوانیم که منفعت مذکور امتیاز در بدل عرضه خدمات باشد. اینکه امتیاز باید در بدل عرضه خدمات باشد نه بابت دیگر دلایل بدین معنیست که تشخیص رابطه میان منفعت حاصله توسط شخص و عرضه خدمات باید ممکن باشد تا آن منفعت را معاش یا دستمزد نامید - یا به عباره دیگر، منفعت باید در نتیجه یا بالآخر عرضه خدمات دریافت شده باشد.

11. تمامی منفعت ها که توسط استخدام کننده به کارمند تادیه میگردد این نوع رابطه را نمیداشته باشند. به طور مثال، یک آمر ممکن دوست شخصی کارمند بوده و تحفه را از موقف شخصی نه از موقف یک آمر به وی بدهد.

12. اینکه یک امتیاز در نتیجه عرضه خدمات از جانب یک کارمند به استخدام کننده یا بالآخر سایر روابط میان اشخاص مذکور پرداخته میشود از روی حقایق عینی تعیین میگردد. شناخت ذهنی کارمند در تعیین خصوصیت تادیات شرط نیست.

13. یک تعداد از معیارات جهت تعیین خصوصیت تادیات استفاده شده میتوانند. معیار اولی اینست که آیا آمر شخص انفرادی بوده و روابط شخصی با شخص که تحفه را بدست میآورد دارد یا اینکه استخدام کننده شخصیت حکمی یا یک شراکت میباشد. تنها اشخاص حقیقی میتوانند با یکدیگر روابط شخصی داشته باشند. برای یک نهاد حکمی یا شراکت امکان داشتن روابط شخصی با یک شخص حقیقی موجود نیست. بنا، اینکه یک امتیاز از یک شخصیت حکمی (مانند یک شرکت) یا شراکت

توسط طرفین تحفه خوانده شود، در صورتیکه مبلغ مذکور از استخدام کننده به کارمند تادیه شده باشد، به عنوان امتیاز در بدل عرضه خدمات محسوب میگردد.

14. معیار دومی اینست که آیا امتیاز فقط برای یک بار در یک موقع خاص مانند مراسم عروسی ویا فراغت پرداخته شده یا اینکه انعام شکل مکرر مانند پرداخت در ایام عید یا سال نو را دارد. در صورتیکه تحفه مکرراً اعطا گردد، آمر باید امتیاز مذکور را به عنوان نتیجه کار مداوم یک کارمند محسوب نماید. حتی اگر آمر یک شخص حقیقی بوده و طرفین ادعا نمایند که منفعت بنابر نتایج روابط شخصی میان اشخاص تادیه شده است، به دلیل اعطا مکرر تحفه، منفعت مذکور منحیث نتایج وظیفه فعلی شخص پنداشته میشود.

15. به خاطر باید داشت، چنانچه قبلاً ذکر گردید، اگر تحفه (ویا سایر منفعت) معاش ویا دست مزد یک کارمند باشد و بطور مستقیم به کارمند دیگر تادیه گردد باوجود اینکه به شخص دیگر تادیه شده باشد منحیث معاش کارمند مذکور محسوب میگردد.

16. معیار سوم این است که شیوه سنجش مصارف تهیه منفعت توسط آمر را مورد ملاحظه قرار داد. هرگاه استخدام کننده مصارف تهیه منفعت را منحیث مصارف تشبث خویش بپندارد، منفعت مذکور منحیث تحفه در نتیجه ارتباط شخصی میان طرفین نبوده، امتیاز در بدل عرضه خدمات میباشد و جز معاش ویا دست مزد محسوب میگردد. برعکس اگر استخدام کننده مصارف مذکور را که مصارف شرکت است ثبت ننماید و آنرا فقط منحیث مصارف شخصی بپندارد در آنصورت ممکن منفعت مذکور جز معاش و دستمزد نباشد، در صورتیکه با معیارات فوق سازگار باشد.

بخش سوم: چه زمانی منفعت منحیث امتیاز در بدل عرضه خدمات محسوب میگردد؟

17. بعضی از انواع منفعت ها که در نتیجه انجام وظیفه بدست میاید منحیث امتیاز ویا پرداخت در بدل عرضه خدمات محسوب میشود ولی انواع دیگر آن منحیث امتیاز در بدل عرضه خدمات شمرده نمیشود. اصطلاح امتیاز بر آن پرداخت دلالت میکند که دریافت کننده آنرا بدست میاورد و ذریعه آن سطح اقتصاد خود را بهتر میسازد. امتیاز در بدل عرضه خدمات عمدتاً معاشات ویا دست مزد میباشد که بطور نقد تادیه ویا اینکه در حساب بانکی جمع میگردد. ولی ممکن امتیاز در بدل عرضه خدمات به شکل امتیاز فوق العاده نیز تادیه گردد. مثلاً امتیاز که به پاس دست آورد های شخصی کارمند مانند امتیاز کدری، بخششی ویا سایر انعامات تادیه میگردد. و مثال دیگر امتیاز است که بابت جبران مشکلات، خطرات ویا افزایش مصارف بودوباش ناشی از وظیفه تادیه میگردد.

18. امتیاز با منفعت که فقط برای جبران خساره ویا مصارف که کارمند مستقیما در جریان انجام وظیفه متقبل میشود فرق دارد. یعنی با این نوع منفعت شخص میتواند دوباره به حالت بر گردد که اگر در وظیفه قرار نمیداشت متقبل چنین مصارف نمیگردید، اما این یک منفعت ویا امتیاز واقعی به وی نمیباشد.

19. یک مثالی منفعت که در نتیجه انجام وظیفه داده میشود ولی امتیاز در بدل عرضه خدمات نیست (زیرا آن منفعت اقتصادی نمیباشد) فراهم آوری وسایل، تجهیزات و لباس خاص مانند دستکش ویا موزه محافظوی میباشد که جهت انجام وظیفه ضروری پنداشته میشود. منفعت های متذکره برای کارمند منفعت است که در نتیجه انجام وظیفه بدست آورده ولی از جمله امتیاز برای کارمند محسوب نمیشود. اگر یک شخص استخدام نگردد به وسایل ویا تجهیزات ضرورت ندارد بنابراین تهیه اقلام فوق منفعت برای کارمندان نمیباشند اما تهیه چنین اقلام صرف برای کارمندان زمینه کاری را مساعد میسازد تا انجام وظیفه نمایند. این نوع منفعت ها بطور مستقیم در پیشبرد مسؤولیتهای وظیفوی مورد استفاده قرار میگیرد.

20. این امر در بازپرداخت مصارف که کارمند مستقیما در انجام وظیفه متقبل میشود صدق میکند. بطورمثال هرگاه کارمند یک تعداد وسایل ویا تجهیزات را جهت انجام وظیفه خریداری نماید و استخدام کننده مصارف خریداری وسایل مذکوررا بپردازد، این نوع منفعت برای کارمند امتیاز نمیباشد. بخاطریکه به کارمند منفعت حاصل نگردیده است واین حالت در مقایسه با حالتی که کارمند در وظیفه قرار نداشته باشد یکسان میباشد

21. تهیه منفعت های مورد استفاده در جریان وظیفه و بازپرداخت مصارف که کارمند مستقیما در جریان انجام وظیفه متقبل میگردد باید با منفعت های که شخص را در موقف انجام وظیفه قرار میدهد اما مستقیما جز پروسه کاری نمیباشد، تفکیک گردد.

22. به گونه مثال، هرگاه یک استخدام کننده غذا، لباس (به استثنای لباس خاص کاری ویا محافظوی) ویا محل بودوباش را برای کارمند تهیه نماید ویا اینکه مصارف کارمند را جهت غذا، لباس و محل بودوباش بپردازد، این نوع منفعت ها ویا بازپرداخت معمولا منحیث امتیاز در بدل عرضه خدمات محسوب میگردد زیرا این یک منفعت ویا مصارف شخصی یک کارمند بوده و با انجام وظیفه مسقیما ارتباط ندارد. چون هر شخص جهت انجام وظیفه به غذا، لباس و محل بودوباش نیاز دارد پس این مصارف مستقیما به انجام وظیفه ارتباط نداشته زیرا تمام اشخاص حتی اگر مشغول انجام وظیفه به استخدام کننده هم نباشند متقبل مصارف متذکره میگرددند. هر گاه استخدام کننده این نوع منفعت ها را برای کارمند تهیه ویا اینکه مصارف منفعت های متذکره بپردازد، استخدام کننده منفعت های شخصی را برای کارمند تهیه مینماید که منحیث امتیاز ویا منفعت اقتصادی برای کارمند محسوب میگردد. در حقیقت این یک جبران مصارف برای کارمند نمیباشد زیرا اگر کارمند در وظیفه قرار نمیداشت، متقبل چنین مصارف نمیگردید.

23. وضعیت مشابه در مورد مصارف رفت و برگشت کارمند از خانه به محل کار نیز صدق میکند، چنین مصارف بطور مستقیم در انجام وظیفه ارتباط ندارد. هرگاه استخدام کننده سهولت های ترانسپورتی را جهت رفت و برگشت کارمند از خانه به محل کار فراهم نماید و یا اینکه مصارف ترانسپورتی را برایشان بپردازد، درانصورت استخدام کننده منفعت های شخصی را برای کارمند فراهم نموده که این یک امتیاز و یا منفعت اقتصادی برای کارمند محسوب میگردد.

24. در حالیکه تهیه غذا و وسایل ترانسپورتی در جریان انجام وظیفه برای کارمند از جانب استخدام کننده معمولاً منحصراً منافع محاسبه گردیده که در جریان انجام وظیفه بدست میاید و روی همین دلیل تابع مالیات بر عایدات قرار میگیرد، وزارت مالیه چنین میندازد که در اکثر موارد چنین سهولت ها منحصراً جز از شرایط قبول شده استخدام کارمند بوده، سنجش مصارف دقیق آن مشکل، نظارت آن از نگاه اداری دشوار و نسبتاً دارای ارزش ناچیز میباشد. هرگاه یک استخدام کننده برای یک کارمند خویش روزانه یک وقت غذایی که قیمت آن بیشتر از 100 افغانی نبوده و سهولت ترانسپورتی رفت و برگشت کارمند از محل سکونت به وظیفه را در بدل مبلغ که بیشتر از 50 افغانی نباشد، تهیه کند، چنین منفعت ها تابع مالیات بر عایدات قرار نمیگیرند. هرگاه استخدام کننده چنین امتیازات را به شکل نقدی تادیه نماید در آنصورت حالت استثنائی فوق قابل تطبیق نمیشود. یعنی اینکه هرگاه استخدام کننده به هر اندازه مبلغ نقدی در بدل اعاشه و یا مصارف ترانسپورتی رفت و برگشت از محل سکونت الی محل وظیفه را که به کارمند تادیه نماید، منحصراً معاش و یا دستمزد معامله گردیده و تابع مالیات بر عایدات قرار میگیرد.

بخش چهارم: چه زمانی تهیه و غذا و محل سکونت و یا بازپرداخت در بدل مصارف غذا و محل سکونت منحصراً امتیاز در بدل عرضه خدمات محسوب نمیکردد؟

25. در بعضی از موارد مشخص، مصارف که در غیر آن مصارف شخصی یک کارمند میباشد ممکن منحصراً مصارف مربوط به انجام وظیفه دور از محل سکونت اصلی کارمند محاسبه گردد. فراهم آوری مصارف تکت دو طرفه طیاره یک کارمند جهت انجام خدمت در افغانستان و یا بازپرداخت نقدی آن به کارمند هر گاه کارمند در محل سکونت اصلی خویش در خارج از افغانستان اقامت گزیند و بعد از اتمام وظیفه در باره به محل سکونت اصلی بازگردد، یک مثال واضح خواهد بود. منفعت از بابت تکت طیاره و یا بازپرداخت نقدی مصارف آن با انجام وظیفه کدام ارتباطی نداشته اما برای یک کارمند ضروری پنداشته میشود تا وظیفه محوله را خارج از سکونت اصلی خویش انجام دهد.

26. چنانچه تذکر داده شد فراهم آوری (بازپرداخت نقدی) غذا، لباس، مصارف سفر و محل سکونت توسط استخدام کننده معمولاً یک امتیاز در بدل خدمات کارمند میباشد. اما در حالات استثنائی بازپرداخت مصارف بودوباش (یا تهیه محل بودوباش) منحصراً جبران مصارف که صرف برای انجام وظیفه متقبل میگردد، محاسبه میشود. و این فقط در حالتی

میباشد که کارمند مذکور مسکن و یا محل بودوباش اصلی داشته ولی جهت انجام وظیفه به محل دوم اقامت در افغانستان ضرورت احساس نماید. مثلاً، یک کارمند محل سکونت اصلی در خارج از افغانستان داشته اما مجبور است تا بخاطر انجام وظیفه در داخل افغانستان محل سکونت دومی اختیار نماید. بهمین شکل کارمندی ممکن محل سکونت اصلی در افغانستان داشته اما مجبور است تا بخاطر انجام وظایف در محل دومی در افغانستان اقامت نماید. هرگاه کارمندی برای استخدام کننده خویش ثابت سازد که در داخل افغانستان محل سکونت داشته ولی بمنظور انجام وظایف خویش ضرورت به محل سکونت دومی در افغانستان دارد، فراهم آوری چنین تسهیلات و یا بازپرداخت نقدی در برابر مصارف محل سکونت جز معاش و یا دستمزد کارمند نمیباشد.

27. در حالات مشابه آنچه در فقره قبلی توضیح شد، بخشی از مصارف غذای کارمند ممکن امتیاز در بدل خدمات نباشد. امر اینست که خواه اشخاص در افغانستان انجام وظیفه نمایند یا خیر، متقبل مصارف غذا میگردند. هرگاه کارمندانی که در محل دومی بودوباش نمایند، احتمال دارد مصارف بیشتری را نسبت به محل اصلی سکونت متقبل شوند. و این به دلایلی که در اکثریت موارد محل سکونت دومی ایشان در افغانستان عین سهولت های تدارکاتی و ذخایر غذایی را که در محل اصلی بودوباش خویش در اختیار دارند دارا نبوده و قیمت غذا بلند تر میباشد، خصوصاً این حالت در مورد غذای قبلاً تهیه شده بیشتر صدق میکند.

28. هرگاه یک استخدام کننده غذا و یا بازپرداخت نقدی در بدل مصارف غذا را بیشتر از مصارف که یک کارمند در محل اصلی سکونت خویش در بدل غذا متقبل میشود تهیه نماید، منفعت آن منحصراً امتیاز محاسبه نگردیده و بدین اساس جز معاش و یا دستمزد نمیباشد. وزارت مالیه فراهم آوری غذا برای یک کارمند توسط استخدام کننده را در کابل الی 1750 افغانی در یک روز در نظر گرفته و یا بازپرداخت واقعی را از بابت مصارف غذا به چنین شخص الی مبلغ 1750 افغانی در یک روز قابل جبران محاسبه نموده تا جیرانی برای مصارف اضافی غذا به چنین کارمندان باشد و بنأ جز معاش و یا دستمزد شمرده نمیشود. وزارت مالیه فراهم آوری غذا برای یک کارمند توسط استخدام کننده را خارج از کابل الی 1250 افغانی در یک روز در نظر گرفته و یا بازپرداخت واقعی را از بابت مصارف غذا به چنین شخص الی مبلغ 1250 افغانی در یک روز قابل جبران محاسبه نموده تا جیرانی برای مصارف اضافی غذا به چنین کارمندان باشد بنأ جز معاش و یا دستمزد محاسبه نمیگردد.

29. در بعضی موارد برای کارمندان دارای مسکن و یا محل اصلی سکونت فقط "اطاق و غذا" فراهم میگردد یعنی محل سکونت، یک یا چند وقت غذا و سهولت های جانبی مانند خدمات لباس شوئی توسط استخدام کننده در افغانستان و یا بازپرداخت نقدی را در عوض مصارف اقامت در محلی که دارای اطاق و غذا باشد، تهیه میگردد.

در چنین حالات مصارف اطاق و غذا منحیت جبران در برابر مصارف اضافی کارمند مورد ملاحظه قرار خواهد گرفت و بدین اساس جز معاش و یا دستمزد را نمیشناسد.

بخش پنجم : شیوه تطبیق مالیه بالای سفریه

30. در بعضی موارد به عوض تهیه "محل اقامت دومی" ، فراهم آوری محل سکونت برای کارمندان و یا بازپرداخت مصارف محل سکونت برای کارمندان جهت بودوباش در محل دوم اقامت را استخدام کننده تحت عنوان سفریه در حالت دور بودن از خانه میپردازد. اگر سفریه متذکره منحصر به محل سکونت فعلی و یا مصارف اضافی غذا نبوده و آزادانه ممکن باشد که توسط کارمندان به هر مدرک دلخواه مصرف گردد، بطور عادی مانند یک نوع امتیاز دیگر برای انجام وظیفه محسوب خواهد شد و بنا بر این جز معاش یا دست مزد محسوب میگردد. اما در صورتیکه کارمند برای استخدام کننده با مدرک ثابت نماید که کارمند یک خانه اصلی و یا محل سکونت دیگر دارد، واضح خواهد بود که بعضی از این امتیازات باید در مصارف اضافی محل سکونت و غذا در افغانستان به مصرف برسد.

31. هرگاه استخدام کننده یک امتیاز پولی را مطابق به فقره قبلی به یک کارمند بپردازد، مبلغ مذکور منحیت معاش یا دست مزد معامله خواهد شد و بنابراین تابع مالیات بر عایدات قرار میگیرد. اگر (الف) یک استخدام کننده همچنان محل اقامت، غذا و یا بازپرداخت چنین مصارف را به طور جداگانه برای کارمند تهیه نکند و (ب) کارمند برای استخدام کننده با مدرک ثابت نماید که یک محل اصلی سکونت یا محل بودوباش مشابه آن را دارا میباشد، وزارت مالیه چنین خواهد پذیرفت که بخشی یا تمام آن امتیاز متذکره برای تادیه مصارف اضافی محل اقامت و غذا به مصرف می رسد، بنابراین جز معاش و یا دستمزد محسوب نخواهد شد.

هرگاه کارمند به استخدام کننده رسید یا دیگر مدارک مستند را بمنظور تصدیق مصارف محل اقامت و غذا تهیه کند، استخدام کننده فقط و فقط ، مبلغ متقبله مصارف محل اقامت و غذا را از معاش یا دست مزد کارمند که تابع مالیات موضوعی معاشات قرار میگیرد، وضع مینماید.

بخش ششم . تطبیق مالیات بالای سایر مصارف کارمندی که دور از محل اقامت اصلی اش زندگی میکند.

32. وزارت مالیه بدین نظر است که هرگاه مصارف تادیه یا بازپرداخت شده توسط استخدام کننده منحیت امتیاز در بدل عرضه خدمات باشد تابع مالیات موضوعی معاشات قرار خواهد گرفت. در بعضی از موارد، مصارف که در غیر آن دیگر مصارف شخصی یک کارمند میبود ممکن مصارف مربوط به انجام وظیفه دور از محل اقامت اصلی کارمند محاسبه گردد. معیار اینست که آیا تادیه یا بازپرداخت، یک "امتیاز" در بدل وظیفه است و یا منفعتی است که فقط خساره و یا مصارف را که یک کارمند مستقیماً در جریان انجام وظیفه متحمل میشود، جبران میکند.

33. تادیه ویا باز پر داخت مصارف تکت طیاره بمنظور رفت و برگشت از خانه به محل وظیفه در افغانستان چنانچه قبلاً بحث گردید در این کتگوری شامل اند. تادیه و بازپرداخت مصارف تجدید محل سکونت، مصارف صحی و واکسن های لازم برای یک شخص که به افغانستان به منظور انجام وظیفه سفر می کند نیز شامل این کتگوری میباشد. در این حالات، صارف تادیه و بازپرداخت شده یک امتیاز در بدل عرضه خدمت نبوده بناً جز معاش و دست مزد نمی باشد.

بخش هفتم : وزارت مالیه مصمم است که از معافیت های مالیاتی بابت محل سکونت، غذا و مصارف دیگر نظارت نماید.

34. چنانچه نظارت از مالیه دهنده جز ازوظایف وزارت مالیه میباشد ، این وزارت همچنان از ترتیبات استخدام کننده و کارمند که به اساس آن کارمندان مستقیماً و غیر مستقیم مبالغ را به منظور محل بود و باش، غذا ویا مصارف جانبی بدست میا ورنند وادعا میگردد که تابع مالیات بر عایدات نمیشود، نظارت خواهد نمود.

35. هرگاه مطابق به فقره قبلی در نتیجه نظارت وزارت مالیه بدان عقیده گردد که تادیات مستقیم و غیر مستقیم از جانب استخدام کننده به یک کارمند قسمی تغییر داده شود تا اندازه معاش را که مطابق به این طرز العمل تابع مالیه میباشد کاهش بدهد و استخدام کننده نتواند حقیقت چنین تغییرات را با مدارک ثابت بسازد، وزارت مالیه ترتیبات مذکور را دوباره مشخص نموده مبالغ را که تابع مالیه قرار میگیرد تثبیت مینماید. بر علاوه تثبیت مذکور، این وزارت جرمیه را بابت کتمان مالیه تعیین نموده ویا به جرم فرار از مالیه تعقیب عدلی را روی دست خواهد گرفت.

بخش هشتم : خلاصه وضع مالیات بالای منفعت های که کارمند بابت انجام وظیفه دور از محل اقامت اصلی خویش بدست میاورند.

36. بنا بر دلایل که در طرز العمل هذا مختصراً شرح داده شده، هرگاه کارمند به استخدام کننده با مدارک ثابت سازد که یک خانه اصلی یا همچو محل سکونت دارد و مکلف است تا به منظور انجام وظایف محوله خویش آنرا ترک و بعد از ختم وظیفه دوباره برگردد، مبالغ که بابت موارد ذیل برایش تادیه میگردد منحیث معاش و دست مزد تابع مالیات موضوعی معاشات قرار نمیگیرد.

- تهیه واقعی محل بود و باش توسط استخدام کننده
- بازپرداخت واقعی مصارف بود و باش توسط استخدام کننده
- تهیه غذا و ضروریات جانبی در کابل به قیمت الی 1750 افغانی در هر روز و تهیه غذا و ضروریات جانبی خارج از کابل به قیمت الی 1250 افغانی در هر روز توسط استخدام کننده
- بازپرداخت واقعی مصارف غذا و ضروریات جانبی در کابل الی 1750 افغانی در هر روز و باز پرداخت واقعی مصارف غذا و ضروریات جانبی خارج از کابل به قیمت الی 1250 افغانی برای هر روز توسط استخدام کننده

- تهیه اطاق و غذا توسط استخدام کننده
- باز پرداخت مصارف حقیقی اطاق و غذا توسط استخدام کننده
- تهیه واقعی منفعت و یا پرداخت مصارف اضافی که کارمند به منظور انجام وظیفه دور از محل سکونت اصلی اش به آن ضرورت دارد ، در صورتیکه یک امتیاز در بدل عرضه خدمت شمرده نشود بطور مثال تهیه واقعی سفر خرچ و باز پرداخت مصارف سفر برای کارمند جهت آغاز و اتمام وظیفه، تهیه واقعی تجدید محل و یا باز پرداخت مصارف تجدید محل، و تهیه واقعی معالجه صحی یا باز پرداخت مصارف صحی جهت آغاز و اتمام وظیفه

37. پرداخت سفریه برای یک کارمند تابع مالیات بر عایدات میباشد. اما استخدام کننده مصارف متقبله بابت مصارف بودیاش و غذا که با رسید و سایر مدارک مستند ثابت گردد از معاش و دستمزد کارمند که تابع مالیات موضوعی معاشات میباشد، وضع میکند.

38. پرداخت امتیاز تجدید محل سکونت به یک کارمند تابع مالیات بر عایدات میباشد. اما استخدام کننده مصارف متقبله بابت تجدید محل سکونت راکه با رسید و سایر مدارک مستند ثابت گردد از معاش و دستمزد کارمند که تابع مالیات موضوعی معاش میباشد، وضع میکند.

تاریخ انفاذ

39. این طرز العمل از تاریخ اول میزان سال 1384 (23 سپتامبر 2005) نافذ است.

وزارت مالیه

سنبله 1384 (سپتمبر 2005)

مأخذ: مواد قانون مالیات بر عایدات:

تعریف عواید قابل مالیه	ماده ، 13 قانون مالیات بر عایدات
تعریف عواید	ماده ، 14 قانون مالیات بر عایدات
وضع مالیه از معاش و دست مردها	ماده 63، قانون مالیات بر عایدات
رفع مسؤلیت های مالیاتی (راپوردهی) باوجودیکه مالیات وضع شده	
	ماده 68، قانون مالیات بر عایدات
طرز العمل های سنجش عامه	ماده 96، قانون مالیات بر عایدات