



جمهوری اسلامی افغانستان

## مالیات بر عایدات: کارکن ویا قراردادی مستقل بمنظور تطبیق مالیه موضوعی معاشات.

هدف از طرز العمل حاضر

طرز العمل سنجش عامه هذا پیرامون ماده ۱۱۳ قانون مالیات بر عایدات سال ۱۳۸۴ می باشد. مالیه دهندگان بالای معلومات مندرج طرز العمل هذا من حیث یک اساس مالیاتی جهت تعیین مکلفیت های مالیاتی شان اتکا نموده می توانند.

### مقدمه

### وزارت مالیه

۱. به اساس حکم ماده ۵۸ قانون مالیات بر عایدات سال ۱۳۸۴، تمام اشخاص حقیقی و حکمی انتفاعی و غیر انتفاعی، وزارتخانه ها، تصدی های دولتی، شاروالی ها، ادارات دولتی که دو ویا بیشتر از دو شخص را در هر یک از ماه های سال استخدام می نمایند، مکلف به وضع مالیات از معاش و دستمزد کارکنان خویش بوده و باید مبلغ وضع شده را به حساب دولت انتقال نمایند. مالیه که از معاش ویا دستمزد کارکن وضع میگردد "مالیه موضوعی معاشات" نامیده میشود. وزارت مالیه چنین تعبیر می نماید که مالیه موضوعی معاشات بالای دستمزد و معاشات ایکه بلاثر اجرای وظیفه در افغانستان تادیه میشود، تطبیق میگردد. اصطلاح "وظیفه در افغانستان" به مفهوم تهیه خدمات شخصی در افغانستان در زمینه ارتباط کاری میان کارکن و استخدام کننده می باشد.

۲. طرز العمل هذا در برگیرنده تشریح سه بخش در مورد این مالیه می باشد. (اول) طرز العمل هذا تشریح مفهوم "خدمات شخصی" را دربر دارد.

۳. بخش دوم این طرز العمل زمان تهیه خدمات "اصطلاح ارتباط کاری میان کارکن و استخدام کننده" را تشریح می نماید. این بخش طرز العمل سه کتگوری را دربردارد که در تعیین وضعیت کارکن استفاده میگردد. این بخش جهت تعیین اینکه آیا فعالیت کننده کارکن است ویا کسی که بصورت شخصی (قراردادی مستقل) فعالیت می نماید، بکار گرفته میشود.

۴. بخش سوم این طرز العمل زمان تهیه خدمات "در افغانستان" را تشریح می نماید.

ریاست عمومی  
عواید

۵. آخرین بخش طرز العمل هذا **ضمیمه الف** است. ضمیمه الف عبارت از جدول است که در تعیین وضعیت یا نحوه کار مؤثر می باشد.

### ۱. خدمات شخصی چه است؟

۶. اصطلاح "وظیفه یا ماموریت در افغانستان" عبارت از تهیه "خدمات شخصی" می باشد. خدمات شخصی معمولاً از اثر فعالیت و یا زحمتکشی یک شخص حقیقی بوجود آمده و از جمله اولین عناصر کلیدی کاری بشمار میرود.

۷. یک شخص حقیقی خدمات شخصی را زمانی فراهم می نماید که برای شخص دیگری فعالیت کند.

در بعضی قضایا تفاوت میان موارد ذیل مدنظر گرفته شود:

- تهیه خدمات شخصی و ساختار یک تشبث
- تهیه خدمات شخصی و دارائی های تشبث
- تهیه خدمات شخصی و فروش امتیاز جایداد غیر ملموس (مانند علامه تجارتي وغيره)

۸. تفاوت میان خدمات شخصی و ساختار تشبث با ارائه این مثال که یک شخص حقیقی خدمات محاسباتی یک شرکت را انجام داده و یک نهاد بزرگ محاسباتی خدمات محاسبوی را برای یک شرکت دیگر انجام میدهد، واضح شده میتواند. در قضیه اول شخص حقیقی خدمات شخصی را تهیه می نماید زیرا شرکت با شخص متذکره جهت اجرای وظایف محاسباتی که برای شرکت ضروری است، قرارداد نموده است. در قضیه دوم، یک شرکت با شرکت دیگر جهت اجرای وظایف محاسباتی قرارداد نموده است. شرکت ایکه نیاز به خدمات محاسبوی دارد، صرف میخواهد که وظایف محاسباتی آن اجرا گردد و این موضوع برایش مهم نیست که کدام شخص و یا نهاد فعالیت های متذکره را برایش تهیه نموده می تواند. بلاثر عقد قرار داد با یک شرکت، شرکت متذکره وظایف محاسباتی را به عهده شرکت ایکه با آن قرار داد صورت گرفته است، میسپارد.

۹. قضیه اول فوق الذکر با وضعیت کارکن (به اساس سایر بررسی هائیکه بعدتر در طرز العمل هذا مورد بحث قرار گرفته اند) مطابقت داشته اما قضیه دوم فوق با وضعیت میان نهادیکه نیاز به خدمات محاسباتی داشته و مامورایکه برای نهاد محاسباتی فعالیت دارد، مطابقت ندارد. محاسبین کارکنان شرکت اند که خدمات محاسباتی را فراهم می نماید، اما چنین کارکنان من حیث مامورین شرکت اول یعنی

شرکت ایکه نیاز به خدمات محاسباتی دارد، پنداشته نمی شوند زیرا شرکت اولی خدمات محاسباتی را از یک شرکت بعوض خدمات شخصی بدست می آورد.

۱۰. تفاوت دوم میان قضاای فوق اینست که دربرگیرنده تهیه خدمات و اجناس می باشد. در بعضی موارد، اندازه خدمات بخش عمده را تشکیل داده و در بعضی موارد تهیه اجناس بخش عمده را تشکیل میدهد. قسمت اولی تهیه خدمات شخصی بوده و قسمت بعدی تهیه جنس می باشد.

مثال ۱:

رستوران دیکس با رحیم قرار داد می نماید تا غذا و نوشابه را به مشتریان آن انتقال دهد. به اساس قرار داد رحیم باید از بایسکل خویش جهت انتقال غذا و نوشابه استفاده نماید. باوجود اینکه بایسکل جهت انتقال غذا و نوشابه ضروری می باشد اما خدمات که توسط رحیم عرضه میگردد شخصی است زیرا تادیات ایکه برای رحیم صورت میگیرد درمقابل خدمات وی می باشد نه درمقابل استهلاک بایسکل.

مثال ۲:

شرکت ساختمانی کابل موفق به اخذ قرارداد بازسازی سه برج در شهر کابل میگردد. این قرارداد با رفیع صورت میگردد، وی دارای یک عراده ایکس کواتور و تریلر متوسط است که از آن جهت نقل و انتقال ایکس کواتور به ساحه ساختمانی استفاده می نماید. رفیع شخصاً تریلر متوسط را جهت انتقال ایکس کواتور میراند. یک بخش از پول به رفیع درمقابل مهارت کاری اش تادیه میگردد، قسمت زیادتر آن درمقابل استفاده از ماشین مخصوص و گرانبهای وی تادیه میگردد. چونکه اندازه تادیات درمقابل کار برای رفیع بیشتر از تادیات درمقابل ماشین وی نمی باشد، بناءً رفیع خدمات شخصی را عرضه نمی نماید. بدلیل اینکه وی خدمات شخصی را عرضه نمی نماید منحصت یک قراردادی شناخته میشود نه کارکن.

۱۱. تفاوت سوم میان شخص حقیقی که فعالیت هایش باعث ایجاد جایداد میگردد و شخص که واقعاً جایداد را تهیه می نماید، می باشد. قضیه اولی دلالت به عرضه خدمات شخصی نموده و قضیه دوم دلالت به عرضه جایداد می نماید.

مثال ۳:

فریلا از یک بانک جهت نقاشی تصویر یک کمپاین که در داخل بانک اویزان میگردد، کمیشن اخذ میدارد. به فریلا گفته شده است که او میتواند به طرح و دیزاین خویش نقاشی نماید. از زمان آغاز الی ختم نقاشی، تابلوی متذکره مربوط به بانک می

باشد. هرگاه سایر شرایط که ذیلاً ذکر گردیده است، اجرا گردد، فریلا بنا به عرضه خدمات شخصی منحصیث کارکن بانک پنداشته میشود.

مثال ۴:

نجیب برای یک ماه فعالیت نمود تا یک مجسمه را تراشید. بعد از ختم کار مجسمه، وی نمایندگان تشبثات مختلف را جهت نمایش کار خویش دعوت نمود. او مجسمه را به بانک بفروش رسانیده و بانک آنرا تحت نقاشی دیواری که ذریعه فریلا صورت گرفته بود، گذاشت. چونکه جهت تراشیدن مجسمه هیچگونه کمیشن وجود نداشت، نجیب کار خویش را بصورت مستقلانه انجام داد. او نتیجه کار خویش یعنی مجسمه را به بانک عرضه نمود که آنرا نمی توان خدمت شخصی نامید. مجسمه در نتیجه کار نجیب بوجود آمده و اینکار قبل از اینکه بانک علاقمندی در ایجاد مجسمه نشان دهد تولید گردید. نجیب منحصیث یک فروشنده به بانک محسوب میگردد نه کارکن بانک.

## ۲. فعالیت های شخصی چه زمانی بانظر داشت اصطلاح "ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن" عرضه میگردد؟

۱۲. حتی اگر فیصله صورت گیرد که یک شخص خدمات شخصی را عرضه می نماید، تادیات درمقابل چنین خدمات منحصیث دستمزددینداشته خواهد شد صرف در صورتیکه شخص متذکره خدمات را تحت اصطلاح "ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن" عرضه نماید. نوعیت ارتباط میان شخصیکه خدمات را عرضه میدارد و شخصیکه از خدمات بهره برداری می نماید تعیین کننده این خواهد بود که آیا این ارتباط مانند ارتباط میان کارکن و استخدام کننده است یا ارتباط میان یک قراردادی مستقل و مشتری اش. نوعیت قرارداد میان جوانب ذیدخل معمولاً بیان کننده نوع ارتباط آنها نمی باشد. یعنی هرگاه نوع ارتباط مانند رابطه کارکن و استخدام کننده باشد، اینکه جوانب ذیدخل نوعیت قراردادشان را منحصیث خدمات قراردادی مختلف جلوه دهند، این عمل بمنظور تطبیق مالیه هیچگونه اثر بالای نوعیت اصلی ارتباط ندارد.

۱۳. ارتباط میان استخدام کننده و کارکن ارتباط به اساس قراردادمیان دو جناح می باشد که اکثراً منحصیث قرارداد خدمات یاد گردیده و معمولاً دارای دوموضوع میباشد که یکی آن عرضه خدمات و دوم آن پرداخت تادیات (انقسام مکلفیت) می باشد. در چنین قراردادها تمرکز روی تلاش و فعالیت (ظرفیت تولیدی) و عرضه خدمات شخصی می باشد نه روی نتیجه مشخص. چنین ارتباط از ارتباط قراردادی مستقل که آنرا منحصیث قرارداد جهت کسب خدمات یاد می نمایند، متفاوت می باشد.

یک قراردادی مستقل جهت حصول نتایج مشخص قرارداد می نماید. این امر منحیث هدف مندرج قرارداد نبوده بلکه حصول نتایج بطور عموم می باشد.

۱۴. اصطلاح ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن در اکثر ساحات قانون مورد استفاده قرار میگیرد. در قانون مالیات از اصطلاح متذکره جهت تعیین اینکه آیا پول تادیه شده به شخص مزدیامعاش است یا خیر و در صورتیکه معاش و یا مزد باشد تابع مالیه موضوعی مزد و معاشات قرار میگیرد، استفاده میشود. در قانون کار از اصطلاح فوق الذکر بمنظور تعیین اینکه آیا شخصیکه خدمات را عرضه می نماید مستحق امتیازات مختلف و تابع مکلفیت هائیکه در قانون کار مشخص شده است، میگردد یا خیر، استفاده میشود. در صورت غفلت جهت اجرای یک کار، اصطلاح فوق الذکر بمنظور تعیین مکلفیت های مختلف استفاده میگردد، یعنی جهت تعیین اینکه آیا شخص غافل قراردادی مستقل بوده و مکلف به جبران تخطی می باشد و یا شخص متخلف کارکن است که در صورت موجودیت چنین موضوع استخدام کننده کارکن نیز مکلف به جبران تخلف می باشد. درحالیکه مشابهت میان آزمایشات جهت تعیین نوعیت ارتباط خدمات شخصی در سه ساحه قانون وجود دارد، کوشش اینست تا هریک از آزمایشات ارتباطات را به دلایل مختلف تقسیم بندی نماید و زمانیکه آزمایشات از یک ساحه قانون به ساحه دیگر بکار برده میشود، احتیاط زیاد لازم است.

۱۵. طوریکه ذکر گردید، در قانون مالیات اصطلاح "ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن" بمنظور تعیین اینکه آیا تادیات پرداخته شده به شخص مزد و معاش است زیرا مزدومعاش تابع مالیه موضوعی معاشات قرار میگیرد، بکار برده میشود. هرگاه ارتباط میان جوانب مانند قراردادی مستقل و مشتری باشد نه ارتباط میان استخدام کننده و کارکن، در آنصورت پول تادیه شده به شخص تابع مالیات بر عواید معاشات قرار نمی گیرد. برعکس، شخصیکه خدمات را عرضه می نماید مکلف به تادیه مالیات بر عایدات بابت عواید خویش می باشد.

۱۶. مالیات بر عواید حاصله از درک مزدومعاشات معمولاً منحیث مالیه موضوعی معاشات از معاش که به کارکن تادیه میگردد منفی گردیده و ذریعه استخدام کننده تحویل داده میشود. مالیات بر عایدات ذریعه اخذ کننده عواید تادیه میگردد، یعنی شخصیکه خدمات شخصی را عرضه می نماید. تفاوت کلیدی میان مالیات بر عواید حاصله از درک معاشات و مالیات بر عایدات اینست که مالیات بر عواید حاصله از درک معاشات بالای مجموع تادیات وضع گردیده و هیچگونه وضع مجرائی مصارف را که در جریان حصول عواید به شخص رخ داده است،

اجازه نمی دهد. برعکس مالیات بر عایدات بالای عواید خالص بعد از مجرائی مصارف که جهت حصول عواید به شخص رخ داده است، تطبیق میگردد.

۱۷. فکتور های دیگری نیز وجود دارند که در زمان تعیین اینکه آیا ارتباط مانند ارتباط کاری میان کارکن و استخدام کننده است یا ارتباط با قراردادی مستقل است، مورد ملاحظه قرار گیرند. چونکه وزارت مالیه فکتور های ذیل را مهم می شمارد بناءً آنها را به سه کتگوری به اساس درجه اهمیت آنها تقسیم بندی نموده است. ارزیابی که باید در هر مورد صورت گیرد عبارت از " نتیجه نهائی " می باشد. یعنی، با نظر داشت تمام فکتور های مرتبط و اندازه فکتور های متذکره، نتیجه نهائی تعیین کننده وضعیت اینکه یک شخص کارکن است و یا قراردادی مستقل، می باشد.

### سه کتگوری فکتور های مرتبط جهت تعیین نوعیت کار:

#### کتگوری ۱: شاخص های نهائی تقریبی

۱۸. کنترل شیوه نی کار: کنترل توانائی، صلاحیت و یا امتیاز تادیه کننده است تا از شیوه فعالیت یک کارکن جهت اجرای یک کار و نوعیت کار نظارت نماید. یک استخدام کننده شیوه را که در آن کار به اساس هدایات مفصل، پروسیجرها، پالیسی ها، آموزش ها، درخواستی هائیکه منظوری آن قبلاً اخذ شده باشد و یا تطبیق اقدامات شدید در صورت اجراءات غیر قابل پذیرش ذریعه یک کارکن، صورت گیرد، کنترل می نماید. کنترل به مفهوم ترتیب و تنظیم اینکه کدام وسایل و یا تجهیزات، مواد خام بکار برده شده و از کجا بدست آورده میشوند، کدام روش ها، وسایل تکنالوژی و غیره باید استفاده گردند، می باشد. تمام موضوعات فوق الذکر عناصر اداره و رهبری فعالیت جهت کسب نتایج مشخص کاری می باشند.

کارکن باید تابع یک درجه معین کنترل استخدام کننده قرار گیرد، باوجود اینکه بصورت عملی چنان کنترل صورت نخواهد گرفت. در زمان آزمایش کار اشخاص مسلکی مانند کپتان کشتی، داکترها، انجینران و غیره تعیین اندازه کنترل کاری مشکل خواهد بود. اینکه آیا استخدام کننده کار اشخاص را کنترل می نماید یا خیر موضوع دیگری است اما استخدام کننده حق کنترل کارکن را دارد.

۱۹. رژیم تادیات: به یک کارکن بعد از ختم کار و یا در جریان آن بصورت ساعت وار پول تادیه شده میتواند. تادیات بدون ارتباط به نتایج کاری یا ختم کار وضعیت و حالت کارکن را نشان میدهد زیرا در صورت عدم موجودیت چنین موضوع، به کارکن به اندازه کارش (ساعت وار) پول تادیه میگردد. تادیات در وقفه های معین (مبلغ ثابت در هر دفعه و یا نورم ثابت فی ساعت) بدون ارتباط به نتایج یا ختم

کاربر برای همان وقفه، نشان میدهد که ساعات کاری کارکن (ظرفیت تولیدی) طوریکه برای ختم کار درخواست شده است، خریداری گردیده است.

۲۰. شخصیکه باید خدمات را عرضه نماید: یک قرارداد کاری یکی از خدمات شخصی می باشد (مثلاً کارکن "همیشه آماده خدمت" به استخدام کننده است). هرگاه استخدام کننده حق پافشاری روی خدمات شخصی کارکن و یا تغییر آنرا داشته باشد (مثلاً کارکن کار خود را تغییر میدهد) و یا هرگاه کارکن بطور آزاد معاونین خود را استخدام، برطرف نموده و یا معاش ندهد و یا هم تحت نظارت قرار ندهد، در چنین حالت ارتباط استخدام کننده و کارکن وجود دارد. مطابق به قرارداد حق ایجاد تغییر توسط قراردادی معمولاً نشاندهنده وضعیت یک قراردادی مستقل می باشد.

۲۱. نوعیت مسؤلیت کاری: قرارداد اینکه مسؤلیت اجراء آن به اساس زمان صورت گیرد نه تکمیل کار، نشان دهنده ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن است زیرا این امر سبب استفاده از ظرفیت تولیدی کارکن میگردد. مسؤلیت کاری "تمام وقت" نشاندهنده ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن است چونکه این امر به مفهوم کسب فوق العاده ساعات و ظرفیت کاری کارکن می باشد. موجودیت مسؤلیت حاضر بودن در وظیفه، بدون نظر داشت اینکه کار است یا خیر، نشاندهنده اینست که کسب ظرفیت تولیدی منحیث ملاحظه اصلی (هدف عمده) استخدام کننده می باشد. قراردادی مستقل مکلف به حاضر بودن در ساحه کار استخدام کننده یا تادیه کننده نمی باشد در صورتیکه کار وجود نداشته باشد، اما کارکن مکلف است در ساعاتیکه موافقت صورت گرفته است، در محل کار حاضر باشد.

۲۲. استخدام کننده (مشری): مطابق قرارداد، عدم ارائه فرصت به کارکن بمنظور اجرای خدمت به سایر مشتریان به مفهوم استفاده مختص ظرفیت کاری کارکن می باشد. قراردادی مستقل آزاد است تا در جستجوی سایر فعالیت ها بمنظور تحصیل عواید باشد، شغل دیگری داشته باشد، مشتریان متعدد داشته باشد و از نگاه اقتصادی اتکاً به یک استخدام کننده ننماید. یک کارکن معمولی به اساس قرارداد در (حداقل در امور و در جریان ساعات کاری) ارتباط مختص با استخدام کننده قرار داشته و برای یک نهاد رقیب و یا سایر استخدام کننده گان فعالیت نموده نمی تواند. کارکن نمی تواند دارای مشتری های زیاد باشد، معمولاً کارکنان هیچگاهی دارای مشتری نمی باشند.

۲۳. خطر یعنی مفاد و یا ضرر: موجودیت خطر (فرصت بدست آوردن مفاد و یا مواجه شدن با ضرر) نشان دهنده درجه استقلالیت اقتصادی و یا مختص نبودن استفاده از ظرفیت تولیدی می باشد که چنین حالت با یک قراردادی مستقل صدق نموده و با ارتباط میان استخدام کننده و کارکن صدق نمی نماید. هرگاه فعالیت یک شخص بصورت مستقیم برایش ضرر آور نبوده و یا مواجه با ضرر بازاری نگردد، این امر نشاندهنده ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن می باشد. به یک کارکن بدون نظر داشت ضررکاری معاش و مزد تادیه میگردد درحالیکه یک قراردادی مستقل درمقابل ضرر پول اندک اخذ کرده و یا هم هیچ پول برایش داده نمی شود. به یک کارکن بدون نظر داشت اینکه وی کار نمی کند، وقت را ضایع نموده و باعث ایجاد مصارف میگردد، برایش معاش تادیه میشود درحالیکه قراردادی مستقل درمقابل یک مقدار اجرت و یا قیمت موافقت به اجرای کار نموده و این خطر را هم می پذیرد که اگر از زمان تعیین شده فعالیت بیشتر گردد، با همان مبلغ موافقت شده زمان بیشتر کار خواهد نمود. کارکن هیچگونه ضرر را در اجرای کار و یا تزئید مواد خام متقبل نمی شود درحالیکه نهاد های تجارتي این امر را متقبل می شوند.

یک قراردادی مستقل درتصمیم گیری کاری که بصورت مستقیم منفعت وی را دربردارد، (اندازه اجناس، تعداد کارکنان، مصارف مالی) آزاد می باشد، درحالیکه یک کارکن چنین تصامیم را گرفته نمی تواند مگر اینکه ذریعه استخدام کننده اجازه اجرای چنین عمل را به نمایندگی وی داشته باشد.

#### کتگوری ۲ - شاخص های تشویقی

۲۴. هدایات و نظارت: استخدام کننده کاری را که اجرا میگردد و محیط را که کار در آن صورت میگیرد، با ارائه هدایات پیرامون موقعیت، زمان آغاز و یا ختم کار، سرعت کار، سلسله اجراءات و غیره کنترل می نماید. چنین کنترل "نظارت" دراکثر محلات کاری یا ارتباطات کاری معمول بوده و اقدامات استخدام کننده را جهت کنترل نتیجه ای که به اساس قرارداد (ظرفیت تولیدی) حاصل میگردد، نشان میدهد. به هر اندازه که نظارت و کنترل بیشتر صورت گیرد، به همان اندازه وضعیت کاری واضح میگردد. اندازه کنترل باید بانظر داشت سطح نظارت که برای نوعیت کار ضروری است تعیین گردد. درج امتیاز چنین کنترل در قرارداد کافی است حتی اگر عملی نیز نگردد.

قراردادی مستقل معمولاً از استقلالیت کاری در رابطه به نظم و پیامد های کاری برخوردار می باشد. نظارت مبنی بر بررسی ساده از فعالیت (بدون حق دخالت) در چنین موارد مرتبط پنداشته نمی شود.



۲۵. گزارشات: موجودیت سیستم گزارشدهی نشاندهنده موجودیت نظارت است. موجودیت سیستم گزارشدهی به اساس فکتور های چون محتویات، جزئیات، ثبات و مسؤلیت ها در یک گزارش در حصره ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن تشویق آمیز بوده میتواند. سیستم گزارشدهی که منتج به کنترل شیوه اجراءات میگردد جهت افقاع کامل شاخص "کنترول" مندرج فقره ۱۸ این طرز العمل کافی می باشد.

۲۶. آموزش: یک قراردادی مستقل به اساس علمیت و آموزش خویش فعالیت ها را اجرا نموده و در انتخاب طرز اجراءات خویش آزاد می باشد. یک استخدام کننده برنامه آموزشی را برای کارکن خویش فراهم آورده می تواند اما برای یک قراردادی مستقل هیچ آموزشی را فراهم نمی نماید. آموزش منحیث یک تخنیک نظارتی (جهت حصول اطمینان از هماهنگی) ویا کنترل ( جهت حصول اطمینان از اینکه روش های استخدام کننده بمنظور کنترل شیوه کاری تعقیب میگردد) پنداشته میشود.

۲۷. وقت مؤثر یا زمان استفاده از ظرفیت تولیدی: هرگاه یک کارکن حق کنترل ساعات وقت خویش را به اساس قرارداد از دست دهد ویا هم صرف چند ساعت محدود از وقت خویش را به اساس قرارداد تحت کنترل نداشته باشد، این امر قویاً نشان دهنده وضعیت یک کارکن می باشد. یک قراردادی مستقل معمولاً میتواند خودش تصمیم گیرد که برای کدام مشتری در یک زمان معین وظیفه اجرا نماید. بناءً کنترل "میعاد کاری" (ساعات کاری، روز های کاری، رخصتی های مریضی ویا تعطیلی) انعکاس دهنده موجودیت کنترل میعاد ایست که در آن اجراءات صورت میگیرد. حق مختص یک استخدام کننده جهت کنترل تمام ساعات کاری یک کارکن نشان دهنده ارتباط استخدام کننده و کارکن می باشد.

#### کنگوری سوم: شاخص های مرتبط

۲۸. وسایل، تجهیزات، قرطاسیه باب و غیره: یک قراردادی مستقل معمولاً دارای وسایل (طوریکه مصرف نموده است) مواد تولیدی ویا دفتری، قرطاسیه باب مورد ضرورت و غیره بوده و سایر مواد خام ضروری را فراهم می نماید. به همین اساس تهیه وسایل، تجهیزات، قرطاسیه باب و غیره ذریعه استخدام کننده سطح عدم استقلالیت (یابستگی) کارکن و عدم موجودیت مصرف ذریعه کارکن را نشان داده و دلالت به موجودیت ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن می باشد.

۲۹. دفتر ویا محل کار: یک قراردادی مستقل معمولاً از محل کاری خویش فعالیت های خود را اجرا نموده ویا بصورت مؤقت از محل ایکه مشتری موقعیت

دارد فعالیت اش را اجرا می نماید. هرگاه استخدام کننده دفتر ویا ورکشاپ را تهیه دیده ویا هم کار از محل دائمی کاری استخدام کننده ادامه یابد، این وضعیت موجودیت بستگی، کنترل، عدم موجودیت آزادی عمل را نشان داده و به ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن دلالت می نماید.

۳۰. بخش چیزی را تشکیل دادن - محل معمولی کاری استخدام کننده: هرگاه یک شخص یک بخش از محل کاری استخدام کننده را تشکیل دهد ویا در همانجا یا از همان محل به فعالیت بپردازد (خصوصاً زمانی که شخص قادر به پیشبرد فعالیت هایش دور از محل کاری استخدام کننده نباشد) این امر نشاندهنده درجه وابستگی بوده که با حالت یک قراردادی مستقل مطابقت نمی نماید.

۳۱. بخش چیزی را تشکیل دادن - اجراءات معمولی: یک قراردادی مستقل میتواند که یک شخص مستقل باشد ویا هم یک شخص باشد که ذریعه یک استخدام کننده کنترل میگردد. بناءً هرگاه یک شخص در فعالیت های سهم باشد که برای فعالیت های شرکت استخدام کننده ضروری، اضافی ویا اساسی باشد این امر نشاندهنده ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن می باشد مخصوصاً اگر تداوم مالی یک شخص منحیث " یک نهاد تجارتي" خارج از فعالیت های معمولی شرکت استخدام کننده ممکن نبوده ویا اگر اجراءات شخص بصورت دوامدار برای پروسه کاری استخدام کننده حائز اهمیت باشد.

۳۲. بخش چیزی را تشکیل دادن - سلسله مراتب و جدول تشکیلاتی: یک قراردادی مستقل معمولاً با تشکیلات مشتری سروکار نداشته و نه هم در جدول ویا ساختار تشکیلاتی یک اداره درج میگردد. قراردادی های مستقل " عضو" اداره استخدام کننده نمی باشند. هرگاه یک شخص دارای موقف کاری، لایحه وظایف و بست در سلسله کاری استخدام کننده باشد، این امر نشاندهنده وضعیت کارکن و نحوه تشخیص ارتباط ذریعه جوانب می باشد.

۳۳. معیاد ارتباط: بصورت عموم، هرگاه جوانب زیدخل ارتباط نامعین (بدون معیاد تعیین شده) یعنی بدون رابطه محدود شده به موضوع ویا نتیجه کاری را مورد نظر قرار داده باشند، این امر نشان دهنده ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن می باشد. قرارداد یک کارکن نامعین بوده و به اساس یک یادداشت خاتمه یافته می

تواند در حالیکه قرارداد یک قراردادی مستقل بعد از حصول نتیجه و یا تولید جنس خاتمه میابد.

۳۴. ختم قرارداد و تخطی از آن: خطر ختم قرارداد یک نوع از کنترول می باشد که با کارکن ارتباط دارد. هرگاه یک استخدام کننده صلاحیت برطرفی کارکن را داشته و یا کارکن صلاحیت استعفا از وظیفه را قبل از حصول نتیجه نهایی کار (بدون تخطی) داشته باشد، چنین موضوع نشان دهنده ارتباط کاری میان استخدام کننده و کارکن می باشد.

۳۵. مصارف عمده: هرگاه فعالیت یک شرکت نیاز به مصرف داشته باشد، معمولاً این امر ذریعه استخدام کننده صورت میگیرد ( امر یک کارکن معمولاً محل کار، وسایل کاری، مواد خام، قرطاسیه باب، و تجهیزات را که جهت پیش برد فعالیت ضروری بوده و سایر اشیا را تهیه می نماید) درحالیکه یک کارکن درهیچیک از موارد فوق الذکر مصرف نمی نماید. برعکس، یک قراردادی مستقل معمولاً مصارف مهم را جهت پیش برد فعالیت خودش پرداخته و متحمل مصارف تعویض، ترمیم محل و یا جنس و مصارف بیمه میگردد.

۳۶. مفاد ماموریت: موجودیت قرارداد ماموریت دلالت به موجودیت ارتباط استخدام کننده و کارکن می نماید. منفعت های ماموریت دربرگیرنده رخصتی بامعاش، رخصتی مریضی با معاش، تقاعدی، تهیه ترانسپورت به کارکن، اجرت پارکنگ، کانتین و غیره می باشد. قرارداد کاری دربرگیرنده یک سلسله پروسیجر ها جهت ارائه شکایت در صورت عدم اجراءات درست کارکن و اینکه کارکن تابع یک سلسله پروسیجر های شدید خواهد بود، نیز می باشد. اگر در یک قرارداد کاری احکام پیرامون منفعت های ماموریت درج نباشد، به این مفهوم نخواهد بود که چنین موضوع نشان دهنده یک اساس قرارداد با قراردادی مستقل است.

۳۷. مصارف کاری مشروع: معمولاً یک کارکن متحمل "مصارف کاری" نگردیده و در صورتیکه چنین امر صورت گیرد، برایش جبران گردیده و یا به نمایندگی از استخدام کننده جهت اجرای مصارف مشروع پول برایش داده میشود در حالیکه یک قراردادی مستقل متحمل مصارف مشروع کاری گردیده و مصارف متذکره را در قرارداد خویش شامل میسازد. کارکن هیچگاهی متحمل مصارف مالی نمی گردد زیرا تمام مصارف آنها جبران شده و آنها دارای مصارف ثابت دوامدار نیستند. باآنهم، قراردادی های مستقل، با خطرات مالی مواجه شده و متحمل ضرر

میشوند زیرا آنها باید مصارف ثابت ماهانه بدون نظر داشت اینکه آیا کارها اجرا گردیده است یاخیر، پردازند.

۳۸. توانائی تداوم بعداز ختم کار: شخصیکه قادر به تداوم کسب عواید بعداز ختم قرارداد فعلی اش نباشد، منحصیث کارکن پنداشته میشود. یک شخص در صورت "توانائی تداوم کسب عواید بعداز کار" را دارا می باشد که از نگاه مالی مستقل بوده و چنین شخص بعداز ختم قرارداد قادر به تداوم کسب عواید می باشد زیرا وی دارای مشتریان متعدد است.

۳۹. خلاصه: اینکه آیا یک کارگر مادون است یا قراردادی مستقل بستگی به یکتعداد فکتور ها داشته اما نظریه نهائی پیرامون چنین شخص با علاوه نمودن فکتور هائیکه اشاره به کارکن بودن نموده و مقایسه نتیجه حاصله با فکتور هائیکه اشاره به قراردادی شخصی می نماید، بدست نمی آید. تعیین موضوع فوق الذکر مربوط به ارزیابی عمومی میگردد که مانند جمع بندی مشخصات یک شخص نمی باشد. تمام جزئیات در هر شرایط مساوی و یا با اهمیت نیستند. زمانیکه حقایق مفصل بدست آمدند، بهترین روش این خواهد بود که نتایج حاصله بصورت مجموعی مورد توجه قرارگیرد. مجموع روابط میان جوانب باید مورد توجه قرار گیرند. چوکات کاری که در ضمیمه الف درج است، تقریباً ۲۱ شاخص بیشتر را (به اندازه و درجه مختلف اهمیت) بشکل جدولی نشان داده و تکمیل نمی باشد. تطبیق شاخص ها نشان میدهند که آیا نتایج حاصله شخص مورد نظر را کارکن و یا قراردادی مستقل ثابت میسازد.

### ۳. چه زمانی خدمات شخصی در افغانستان اجرا میگردد:

۳۹. اصطلاح "ماموریت در افغانستان" به مفهوم عرضه خدمت شخصی در افغانستان می باشد. "افغانستان" یعنی قلمروایکه به اساس قوانین و معاهدات بین المللی منحصیث تعلقات افغانستان شناخته میشوند.

۴۰. خدمات شخصی در افغانستان عرضه میگردد در صورتیکه در داخل افغانستان اجراگردد. محل اجرای کار از جائیکه تادیات در آن صورت میگردد و یا محل ایکه قرارداد عرضه خدمات در آنجا عقد گردد، مستقل می باشد. عبارت " عرضه خدمات شخصی در افغانستان" بالای محل ایکه اصل خدمات عرضه میگردد، تمرکز می نماید تا بالای محلاتیکه تادیات در آنجا صورت گرفته و یا ترتیبات حقوقی عقد قرارداد اخذ شده است.

مثال ۵:

ام ام جی یک شرکت فلم سازی هندی از خانم اندرا گهانی (هنرپیشه مشهور هند) میخواهد تا در فلم جدید ایکه کاملاً در افغانستان تهیه میگردد، نقش ایفا نماید. قرارداد با هنرپیشه فوق الذکر در کشور هندوستان عقد میگردد.

مطابق قرارداد، شرکت ام ام جی موافقت می نماید تا مبلغ ۲۰۰۰۰۰ دالرامریکایی را درمقابل نقش آفرینی در فلم و مبلغ اضافی ۵۰۰۰۰ دالرامریکایی را درمقابل ارائه مشوره های تخنیکی پیرامون تهیه فلم به خانم اندرا بپردازد. از نگاه تیوری، مشوره در هرجاه ارائه شده میتواند اما مشوره پیرامون این فلم کاملاً در افغانستان ارائه میگردد.

به اساس توافقنامه میان شرکت فلم سازی ام ام جی و هنرپیشه، شرکت ام ام جی باید تادیات هنرپیشه را در حساب بانکی وی تحت نام شرکت خدمات گهانی که یک شرکت تأسیس شده در سویتزرلند بوده و مالک آن خود هنرپیشه می باشد، تادیه نماید.

در چنین حالت، تمام خدمات ایکه ذریعه هنرپیشه متذکره مطابق قرارداد اجرا میگردد، در افغانستان صورت میگیرند. هنرپیشه فوق الذکر تمام خدمات را در قالب یک کارکن در یک فضای کاری که توسط استخدام کننده کنترل میگردد، انجام میدهد. حقیقت اینکه قرار داد با هنرپیشه در کشور هندوستان صورت گرفته و اینکه به اساس قرارداد باید تادیات به حساب بانکی وی در بانک سویتزرلند صورت گیرد، محل را که خدمات در آن صورت میگیرند، تحت شعاع قرار داده نمی تواند.

### تاریخ انفاذ

۴۱. این طرز العمل از تاریخ ( ) نافذ است.

ریاست عمومی عواید، وزارت مالیه

روز ماه سال

مأخذ: مواد قانون مالیات بر عایدات:

ماده ۱۱۳، قانون مالیات بر عایدات

طرز العمل سنجش عامه

ماده ۵۸، قانون مالیات بر عایدات

مالیه موضوعی معاشات

**ضمیمه الف**

**جدول شاخص ها برای آزمایش نتیجه نهایی**

شاخص	وضعیت متوقعه کارکنان	وضعیت متوقعه قراردادیان مستقل	
تجاری	بررسی نحوه کار	کارفرما در مورد لوازم، اسباب، کارکنان، مواد خام، فعالیت های روزمره، انحصاری و تکنالوژی هدایت میدهد (و یا حق اجرای این امور را دارد).	شخص انتخاب می نمایند که از کدام لوازم، اسباب، کالاها، مواد خام، فعالیت های روزمره، انحصاری و تکنالوژی استفاده نماید.
	طرز تادیات	تادیات بصورت منظم بدون در نظر داشت دست آورد یا نتیجه صورت میگیرد.	تادیات در رابطه به نتایج کاری و یا از روی دست آورد صورت میگیرد.
	اشخاصیکه باید خدمات را عرضه نماید	کارکن مکلف است که خدمات را شخصاً عرضه نماید و یا اساس منظوری استخدام بر طرف میگردد.	شخص، مانند کارفرما میتواند کارکن را استخدام و یا اخراج نماید یا میتواند باشخص قراردادی فرعی قرارداد عقد نماید.
	نوع مکلفیت اجرای وظیفه	کارکن مکلف است حاضر به وظیفه باشد حتی اگر کدام کار ضروری وجود داشته باشد.	شخص صرف در صورت لزوم دید واقعی حاضر میگردد و کار را به اساس خواست خود انجام میدهد.
	کارفرما (مشتری)	کارکن بایک استخدام کننده روابط محدود دارد.	شخص جهت تأمین ارتباطات با اشخاص مختلف خود مختار است.
	خطر/منفعت و یا ضرر	کارفرما متحمل خطر میگردد (با وجود اینکه نحوه کار ضعیف و بازار بطی بوده، برای آن پول تادیه مینماید).	شخص متحمل خطر (بلند رفتن نرخها، مهارت کاری ضعیف، ضیاع وقت) میگردد.
	راهنمایی و نظارت	کارفرما را جع به موقعیت، نحوه، ترتیب کار و غیره هدایت میدهد (و یا حق اجرای این امور را دارد).	شخص کارهای خود را و ترتیب سایر کارها را مشخص میسازد.
تشریحی	گزارشات	کار از طریق ارائه گزارش های شفاهی و کتبی بررسی میگردد.	شخص مکلف به ارائه گزارش نیست.
	آموزش	به اساس روشهای امرانه کارفرما شخص را بررسی مینماید.	کارکنان آموزش دیده یا از میتود های موجود استفاده مینمایند.
	اوقات کاری (ساعت و هفته کاری)	این بخش توسط کارفرما تنظیم یا کنترل گردیده/ شخص تمام روز یا نیمه روز کار میکند.	معلق به توانائی خود شخص میباشد.
	مواد مربوط	مواد، لوازم قرطاسیه و غیره.	این اجناس توسط کارفرما تهیه گردیده و ضرورت به شرایط قراردادی که توسط شخص تهیه گردد، موجود نمیشوند.
دفتر/ سیمینار، اداره/ سکرتریت و غیره		توسط کارفرما تهیه گردیده و ضرورت به شرایط قراردادی که توسط شخص تهیه میگردد، نمیشوند.	به اساس قرارداد/ برحسب ضرورت توسط شخص تهیه گردد.
بخش چیزی را تشکیل دادن/ محلات معمولی		محل کار و فعالیت معمولی کارفرما	محل شخصی/ کربوی
بخش چیزی را تشکیل دادن / فعالیت های معمول شرکت		خدمات مهم شخص/ بخش فعالیت های اساسی کارفرما	خدمات شخص در فعالیت یا موفقیت کارفرما نقش مهم دارد.
بخش چیزی را تشکیل دادن / سلسله مراتب و تشکیل شرکت		یک شخص وظیفه را تحت هدایت کارفرما انجام میدهد.	شخص به اساس مسلک پاپیشه توظیف گردیده، نه به اساس سلسله مراتب.
مدت ارتباطات کاری		دائیمی/ معین و قابل تمدید، تا زمانیکه کارکن حیات است.	محدود به تاثیرات بوده، کار و فعالیت با وفات کارکن توقف نمی یابد.
فسخ/ تخلف از قرارداد.		کارفرما با صدوریک یادداشت کارکن را اخراج نموده و یا کارکن به رضایت خودش استعفا میکند.	در صورت انفکاک نا به هنگام، کارفرما متخلف شناخته شده و در صورت عدم موفقیت عرضه خدمات، شخص متخلف پنداشته میشود.
سرمایه گزارای مهم		کارفرما از طریق خریداری اسباب، جابداد، مواد خام، مواد آموزشی و غیره سرمایه گزارای مینماید.	شخص با خریداری جابداد، اسباب، مواد خام، مواد آموزشی و غیره سرمایه گزارای مینماید.
منفعت کارکن		شخص منفعت های کارکن مانند را بدست میآورد	شخص مستحق دریافت منفعت نمیشوند.
مصارف مشروع		هیچ مصارفی بابت کار و فعالیت و مصارف دیگر توسط کارفرما باز پرداخت نمیکردد.	تمام مصارف در قرارداد درج میگردد.
اعتبار انفکاک	شخص مکلف به دریافت وظیفه جدید است.	شخص مشتریان دیگر داشته و به فعالیت های تجاری خود ادامه میدهد.	