



LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA

GANJARAN

KETETAPAN UMUM NO. 10/2011

TARIKH KELUARAN: 5 DISEMBER 2011

KANDUNGAN	Muka surat
1. Pendahuluan	1
2. Interpretasi	1
3. Bayaran Sekaligus Atas Penamatan Penggajian	1
4. Situasi Untuk Pembayaran Ganjaran	2
5. Penentuan Elemen Ganjaran Dan Pampasan	2
6. Layanan Cukai Atas Ganjaran	4
7. Bayaran Ganjaran Dikreditkan Ke Kumpulan Wang Simpanan Pekerja	10
8. Tarikh Kuat Kuasa	11

KETETAPAN UMUM KETUA PENGARAH

Ketetapan Umum seperti diperuntukkan di bawah seksyen 138A Akta Cukai Pendapatan 1967 dikeluarkan bertujuan memberi panduan kepada orang awam dan pegawai Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia. Ia menggariskan interpretasi Ketua Pengarah Hasil Dalam Negeri berhubung peruntukan tertentu undang-undang cukai dan polisi serta prosedur yang terpakai mengenainya.

Ketetapan Umum boleh ditarikbalik, sama ada keseluruhan atau sebahagian, melalui notis penarikanbalik atau dengan penerbitan ketetapan baru yang tidak konsisten dengannya.

**Ketua Pengarah Hasil Dalam Negeri,
Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia.**

LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA **Ketetapan Umum No. 10/2011**
Tarikh Keluaran: 5 Disember 2011

1. Ketetapan ini menerangkan cara bagaimana menentukan bayaran sekaligus yang diterima oleh pekerja pada pemberhentian kerja adalah ganjaran dan layanan cukai terhadap ganjaran.

2. Peruntukan Akta Cukai Pendapatan 1967 (ACP 1967) yang berkaitan dengan Ketetapan ini adalah seksyen 7, 13, 25, subseksyen 83(3) dan perenggan 25 Jadual 6.

3. Perkataan-perkataan yang digunakan dalam Ketetapan ini mempunyai maksud berikut:
 - 3.1 “Majikan” berhubung dengan sesuatu penggajian, bermaksud –
 - a) jika wujud perhubungan di antara tuan dan orang suruhan, tuan;
 - b) jika tidak wujud perhubungan di antara tuan dan orang suruhan, orang yang membayar atau bertanggungjawab untuk membayar gaji pekerja yang digajikan, walaupun orang yang membayar dan pekerja itu adalah orang yang sama tetapi bertindak dalam kapasiti yang berlainan.

 - 3.2 “Pekerja” berhubung dengan sesuatu penggajian, bermaksud –
 - a) jika wujud perhubungan di antara orang suruhan dan tuan, orang suruhan;
 - b) jika tidak wujud perhubungan di antara orang suruhan dan tuan, pemegang pelantikan atau perjawatan yang menzahirkan penggajian tersebut.

 - 3.3 “Penggajian” bermaksud –
 - a) penggajian di mana terdapat perhubungan di antara tuan dan orang suruhan;
 - b) mana-mana pelantikan atau perjawatan, sama ada terbuka atau sebaliknya dan sama ada atau tidak terdapat perhubungan di antara tuan dan orang suruhan, yang mana saraan kena dibayar.

4. **Bayaran Sekaligus Di Atas Penamatan Penggajian**
 - 4.1 Penggajian pekerja boleh tamat disebabkan pelbagai alasan seperti persaraan, perletakan jawatan, penamatan kontrak perkhidmatan sebelum tiba masanya atau melalui persetujuan bersama.

 - 4.2 Ketika sesuatu penggajian tamat, majikan boleh membuat bayaran sekaligus mengikut terma dan syarat kontrak perkhidmatan. Pembayaran sekaligus boleh dinamakan oleh majikan sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan, *ex-gratia*, bayaran kontrak, bayaran penjimatan, ganjaran, dll.

LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA **Ketetapan Umum No. 10/2011**
Tarikh Keluaran: 5 Disember 2011

- 4.3 Keadaan dan jenis pembayaran harus dikaji untuk menentukan sifat sebenar bayaran. Jumlah yang dibayar pada pemberhentian kerja mungkin mengandungi 2 elemen berikut:
- (a) ia adalah disebabkan oleh kehilangan pekerjaan seperti lebihan pekerja (pampasan); dan
 - (b) ia adalah berkaitan dengan perkhidmatan pekerja (ganjaran).
- 4.4 Pekerja boleh menuntut keadilan terhadap kesilapan pemecatan atau penamatan kerja kerana melanggar kontrak penggajian oleh majikan dengan membuat aduan atau tuntutan kepada Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, Mahkamah Perusahaan Malaysia, Mahkamah Sivil atau Mahkamah Buruh. Di mana mahkamah memutuskan bahawa pemecatan itu adalah tanpa sebab atau alasan, dua penyelesaian utama yang boleh diputuskan oleh mahkamah adalah pengembalian kedudukan jawatan dan / atau pampasan kewangan untuk pekerja yang tersalah dibuang kerja. Oleh itu, pampasan kewangan yang diperintah oleh mahkamah untuk pekerja harus dianalisa untuk memastikan layanan cukai atas penerima.

5. Situasi Untuk Pembayaran Ganjaran

Apabila seorang individu berhenti kerja kerana meletak jawatan atau bersara, beliau mungkin dibayar suatu bayaran sekaligus sebagai manfaat pemberhentian berkaitan dengan tempoh perkhidmatan yang panjang. Jika bayaran adalah berkaitan dengan perkhidmatan lampau pekerja, pada umumnya ia akan disifatkan sebagai ganjaran. Keadaan khusus bagi setiap kes akan menentukan sama ada manfaat pemberhentian memang merupakan bayaran ganjaran atau pampasan atas kehilangan pekerjaan.

6. Penentuan Elemen Ganjaran Dan Elemen Pampasan

- (a) Bagi maksud pengecualian cukai pendapatan, ciri-ciri dan sifat bayaran bagi pemberhentian mengatasi bentuk dan pelabelan pembayaran.
- (b) Cara bagaimana pembahagian antara ganjaran dan pampasan dibuat bergantung kepada keadaan bagi setiap kes. Secara umum, pertimbangan harus diberikan kepada amalan biasa majikan memberi ganjaran kepada pekerja yang meninggalkan perkhidmatan dan kadar ganjaran tersebut biasanya diberikan.

Contoh 1

Perbezaan di antara ganjaran dan pampasan atas kehilangan pekerjaan

Adalah menjadi amalan Jaya Builders Sdn Bhd untuk membayar ganjaran secara bayaran sekaligus sebanyak RM10,000 kepada semua pekerja yang berhenti kerja selepas berkhidmat selama 10 tahun. Pada tahun 2009, salah seorang pekerja yang telah berkhidmat selama 11 tahun didapati tidak diperlukan disebabkan berlebihan (*redundant*) dan beliau dibayar bayaran sekaligus sebanyak RM50,000 sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan dan ganjaran.

Jumlah bayaran sekaligus sebanyak RM50,000 dianggap terdiri daripada ganjaran sebanyak RM10,000 (sebagaimana yang ditentukan oleh majikan dan dikira dengan merujuk pada kadar biasa dan amalan majikan) dan elemen pampasan atas kehilangan pekerjaan sebanyak RM40,000.

- (c) Jika bayaran sekaligus diterima kerana pemberhentian awal bagi suatu pekerjaan yang mempunyai prospek untuk dilanjutkan sehingga persaraan, jumlah tersebut dianggap sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan.

Contoh 2

Pemberhentian kerja sebelum tiba masanya sebelum 1.7.2008

Donald, berumur 40 tahun, telah mula bekerja dengan Sam Electronics Sdn Bhd pada 1.6.1998. Beliau diberhentikan pada 30.6.2008 kerana pelaksanaan penggabungan yang melibatkan majikannya dan ini menyebabkan jawatannya berlebihan (*redundant*). Majikan membayar kepadanya manfaat pemberhentian kerja sebanyak RM100,000.

Donald diberhentikan sebelum tiba masanya daripada pekerjaan yang mengandungi prospek untuk dilanjutkan sehingga umur persaraan. Manfaat pemberhentian kerja yang diterima dianggap sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan.

- (d) Di mana kontrak penggajian adalah untuk beberapa tahun yang spesifik dan penggajian berakhir pada waktu yang ditentukan atau pada umur persaraan, bayaran sekaligus yang dibayar kepada pekerja tidak disifatkan sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan. Ini adalah kerana kerja telah terhenti apabila tempoh kontrak telah tamat atau penamatan kerja tersebut pada umur persaraan.

7. Layanan Cukai Atas Ganjaran

Mengikut perenggan 13(1)(a) ACP 1967, ganjaran dimasukkan secara khusus dalam pendapatan kasar daripada penggajian. Walau bagaimanapun, pekerja yang menerima ganjaran apabila bersara daripada penggajian layak mendapat pengecualian sepenuhnya di bawah perenggan 25, Jadual 6 ACP 1967 dalam keadaan berikut:

- (a) Jika Ketua Pengarah Hasil Dalam Negeri (KPHDN) berpuas hati bahawa persaraan itu disebabkan gangguan kesihatan;

Contoh 3

Persaraan awal kerana gangguan kesihatan

Aiman, seorang juruukur bahan, telah bekerja untuk majikannya selama 22 tahun. Pada tahun 2008 beliau terlibat dalam kemalangan dan disebabkan masalah kesihatan yang serius, doktor telah menyarankan beliau supaya berhenti kerja. Beliau tiada pilihan selain memilih untuk persaraan awal pada umur 53 tahun pada 1.1.2009. Majikan Aiman menerima permintaan beliau untuk bersara awal berdasarkan laporan perubatan daripada doktor panel syarikat dan membayar beliau RM150,000 sebagai ganjaran persaraan mengikut polisi syarikat.

Aiman layak mendapat pengecualian sepenuhnya atas ganjaran persaraan sebab beliau dapat membuktikan kepada KPHDN bahawa persaraan awal tersebut adalah disebabkan gangguan kesihatan.

- (b) Jika persaraan berlaku pada atau selepas mencapai umur 55 tahun atau pada masa mencapai umur wajib bersara daripada pekerjaan yang dinyatakan di bawah mana-mana undang-undang bertulis dan dalam mana-mana kes, pekerjaan adalah selama 10 tahun dengan majikan yang sama atau dengan syarikat dalam kumpulan yang sama;

Contoh 4

Persaraan wajib setelah bekerja dengan syarikat yang sama melebihi 10 tahun

Rani telah bekerja sebagai seorang setiausaha di syarikat multinasional selama 23 tahun. Beliau bersara setelah mencapai umur 55 tahun dan menerima ganjaran sebanyak RM100,000.

Memandangkan Rani telah bersara pada umur 55 tahun dan telah bekerja dengan syarikat yang sama melebihi 10 tahun, beliau layak mendapat pengecualian sepenuhnya atas ganjaran persaraan.

Contoh 5

Persaraan awal - bekerja melebihi 10 tahun di syarikat yang sama

Jamil telah bekerja dengan syarikat arkitek sejak 1.1.1980. Jamil memutuskan untuk bersara awal daripada perkhidmatan (bukan mengikut perjanjian bersama atau umur persaraan wajib) pada umur 53 tahun pada 31.1.2009. Beliau dibayar ganjaran persaraan sebanyak RM142,000.

Walaupun Jamil bekerja dengan syarikat yang sama melebihi 10 tahun tetapi beliau bersara sebelum umur persaraan wajib 55 tahun. Oleh kerana itu beliau tidak layak mendapat pengecualian sepenuhnya atas ganjaran persaraan.

Contoh 6

Persaraan wajib pengarah bukan eksekutif yang telah berkhidmat dalam lembaga pengarah melebihi 10 tahun

Ramlee merupakan pengarah bukan eksekutif dalam lembaga pengarah sebuah syarikat telekomunikasi di Kuala Lumpur sejak 1.1.1999. Beliau bersara pada Mesyuarat Agung Tahunan (AGM) syarikat pada umur 70 tahun pada 31.1.2009. Mengikut subseksyen 139(6) Akta Syarikat 1965, pengarah yang melebihi umur 70 tahun diwajibkan bersara pada setiap AGM dan boleh menawarkan diri untuk pelantikan semula. Ramlee memutuskan untuk tidak menawarkan diri bagi pelantikan semula sebagai pengarah. Syarikat memberikan beliau ganjaran persaraan sebanyak RM300,000.

Memandangkan Ramlee telah mencapai umur persaraan wajib bagi pengarah dan telah berkhidmat melebihi 10 tahun (10 tahun dan 1 bulan) dengan syarikat yang sama, beliau layak mendapat pengecualian sepenuhnya atas ganjaran persaraan yang diterima.

Contoh 7

Persaraan wajib pengarah bukan eksekutif yang telah berkhidmat dalam lembaga pengarah kurang daripada 10 tahun

Fakta adalah sama seperti dalam Contoh 6 kecuali pada mulanya Ramlee dilantik sebagai pengarah bukan eksekutif mulai 1.1.2003 dan bukan 1.1.1999.

Ramlee tidak layak mendapat pengecualian atas ganjaran yang diterima walaupun beliau telah mencapai umur persaraan wajib sebagai pengarah pada umur 70 tahun oleh kerana beliau hanya bertugas di lembaga pengarah selama 6 tahun 1 bulan.

LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA Ketetapan Umum No. 10/2011
Tarikh Keluaran: 5 Disember 2011

Penggajian Ramlee bermula lebih daripada 5 tahun sebelum 1.1.2009 (permulaan tempoh asas di mana penggajian itu tamat). Oleh itu, bayaran sekaligus ganjaran tidak boleh dibahagikan mengikut tempoh penggajian tetapi akan dibahagikan sama rata sepanjang 6 tempoh asas sebelumnya, iaitu dari 2004 hingga 2009 seperti berikut:

<i>Tahun Taksiran</i>	<i>Tempoh Asas</i>	<i>Pembahagian</i>	<i>RM</i>
2004	1.1.2004 - 31.12.2004	300,000 ÷ 6	50,000
2005	1.1.2005 - 31.12.2005	300,000 ÷ 6	50,000
2006	1.1.2006 - 31.12.2006	300,000 ÷ 6	50,000
2007	1.1.2007 - 31.12.2007	300,000 ÷ 6	50,000
2008	1.1.2008 - 31.12.2008	300,000 ÷ 6	50,000
2009	1.1.2009 - 31.1.2009	300,000 ÷ 6	50,000
		<i>Jumlah</i>	300,000

- (c) Sekiranya persaraan berlaku pada masa mencapai umur persaraan wajib mengikut kontrak pekerjaan atau perjanjian bersama pada umur 50 tahun tetapi sebelum 55 tahun dan telah mencukupi 10 tahun dengan majikan yang sama atau syarikat dalam kumpulan yang sama.

Contoh 8

Persaraan wajib di bawah perjanjian kolektif - setelah bekerja dengan syarikat dalam kumpulan yang sama melebihi 10 tahun

Chan telah bekerja dengan dua syarikat yang berbeza di bawah kumpulan syarikat yang sama sejak 1.9.1995. Menurut perjanjian kolektif di antara kesatuan sekerja dan syarikat, beliau dikehendaki bersara pada umur 50 tahun. Chan bersara pada 31.1.2009 setelah mencapai umur 50 tahun dan menerima RM108,000 sebagai ganjaran persaraan.

Memandangkan Chan telah bersara pada umur persaraan wajib 50 tahun mengikut perjanjian kolektif dan telah bekerja melebihi 10 tahun dengan syarikat dalam kumpulan yang sama, beliau layak mendapat pengecualian sepenuhnya atas ganjaran persaraan yang diterima.

Contoh 9
Persaraan wajib di bawah perjanjian kolektif - setelah bekerja dengan syarikat dalam kumpulan yang sama kurang daripada 10 tahun

Pritam bekerja sebagai pelatih bola sepak kelab sejak 1.1.2005. Beliau bersara pada 31.3.2009 setelah mencapai umur 50 tahun yang merupakan umur persaraan wajib mengikut kontrak penggajian dengan syarikat dan ganjaran persaraan sebanyak RM22,000 telah dibayar kepadanya.

Walaupun Pritam bersara pada umur persaraan wajib 50 tahun mengikut kontrak penggajian tetapi oleh kerana tempoh kerja dengan majikannya kurang daripada 10 tahun, beliau tidak layak mendapat pengecualian atas ganjaran yang diterima.

Memandangkan tempoh penggajian Pritam kurang daripada 5 tahun, ganjaran dibahagikan sama rata sepanjang masa penggajian seperti berikut:

<i>Tahun Taksiran</i>	<i>Tempoh Asas</i>	<i>Pembahagian</i>	<i>RM</i>
<i>2005</i>	<i>1.1.2005 - 31.12.2005 (12 bulan)</i>	<i>12/51 X 22,000</i>	<i>5,176</i>
<i>2006</i>	<i>1.1.2006 - 31.12.2006 (12 bulan)</i>	<i>12/51 X 22,000</i>	<i>5,176</i>
<i>2007</i>	<i>1.1.2007 - 31.12.2007 (12 bulan)</i>	<i>12/51 X 22,000</i>	<i>5,176</i>
<i>2008</i>	<i>1.1.2008 - 31.12.2008 (12 bulan)</i>	<i>12/51 X 22,000</i>	<i>5,176</i>
<i>2009</i>	<i>1.1.2009 - 31.3.2009 (3 bulan)</i>	<i>3/51 X 22,000</i>	<i>1,296</i>
		<i>Jumlah</i>	<i>22,000</i>

Contoh 10
Persaraan pada umur persaraan pilihan berdasarkan perjanjian kolektif

Joshua pernah bertugas di 3 syarikat yang berbeza dalam kumpulan syarikat yang sama sejak 1.6.1996. Pada 28.2.2009, beliau bersara pada umur 54 tahun. Beliau dibayar ganjaran persaraan sebanyak RM120,000.

Ketetapan Umum No. 10/2011
Tarikh Keluaran: 5 Disember 2011

LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA

Menurut perjanjian kolektif di antara kesatuan sekerja dan syarikat, umur persaraan wajib adalah 55 tahun dengan pilihan untuk bersara pada umur 50 tahun.

Joshua tidak layak mendapat pengecualian atas ganjaran persaraan yang diterima kerana beliau tidak bersara pada umur wajib persaraan walaupun telah bekerja selama lebih dari 10 tahun dalam kumpulan syarikat yang sama.

Joshua memulakan pekerjaannya lebih daripada 5 tahun sebelum 1.1.2009. Oleh itu, bayaran ganjaran sekaligus akan dibahagikan sama rata selama 6 tempoh asas sebelumnya, iaitu dari 2004 hingga 2009 seperti berikut:

<i>Tahun Taksiran</i>	<i>Tempoh Asas</i>	<i>Pembahagian</i>	<i>RM</i>
2004	1.1.2004 - 31.12.2004	120,000 ÷ 6	20,000
2005	1.1.2005 - 31.12.2005	120,000 ÷ 6	20,000
2006	1.1.2006 - 31.12.2006	120,000 ÷ 6	20,000
2007	1.1.2007 - 31.12.2007	120,000 ÷ 6	20,000
2008	1.1.2008 - 31.12.2008	120,000 ÷ 6	20,000
2009	1.1.2009 - 28.2.2009	120,000 ÷ 6	20,000
<i>Total</i>			120,000

Contoh 11

Digaji semula oleh majikan yang sama setelah persaraan wajib

Zubir bersara pada umur persaraan wajib 55 tahun pada 28.2.2010 setelah bekerja dengan syarikat telekomunikasi selama 18 tahun. Beliau menerima ganjaran sebanyak RM200,000 pada 28.2.2010. Syarikat menawarkan Zubir kontrak secara tahun ke tahun untuk terus bekerja mengikut syarat dan terma yang sama. Zubir menerima tawaran tersebut untuk terus bekerja dengan syarikat selepas umur 55 tahun.

Zubir telah bersara pada umur persaraan wajib 55 tahun sebelum menerima tawaran untuk bekerja di bawah kontrak dari tahun ke tahun. Oleh kerana beliau telah bekerja lebih daripada 10 tahun dengan syarikat yang sama, beliau berhak mendapat pengecualian sepenuhnya atas ganjaran persaraan sebanyak RM200,000.

Ketetapan Umum No. 10/2011
Tarikh Keluaran: 5 Disember 2011

LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA

- (d) Ganjaran yang tidak dikecualikan cukai berdasarkan subperenggan 25(1), Jadual 6, ACP 1967 akan dikenakan cukai pada tempoh asas yang relevan sebagaimana ditetapkan dalam peruntukan subseksyen 25(4) ACP 1967. Di mana pada masa tamatnya penggajian, seorang pekerja menerima bayaran sekaligus melalui gaji tertunda, ganjaran atau cara lain, selain daripada pendapatan kasar menurut perenggan 13(1)(d) atau (e) ACP 1967, bayaran sekaligus:
- (i) dibahagikan sepanjang 6 tempoh asas sebelumnya (seperti ditunjukkan dalam Contoh 7) jika penggajian bermula lebih daripada 5 tahun sebelum permulaan tempoh asas di mana pekerjaan tersebut berhenti;
 - (ii) dibahagikan sepanjang tempoh penggajian, termasuk tempoh di mana pekerja digaji oleh syarikat yang berbeza tetapi dalam kumpulan syarikat yang sama (seperti ditunjukkan dalam Contoh 12).

Contoh 12

Ganjaran dibahagikan sepanjang tempoh penggajian

Ernest, 50, seorang pengawal kewangan, bekerja di Designer Shoes Sdn Bhd daripada 1.1.2005 hingga 31.12.2006 dan dengan syarikat subsidiari, Footwear Sdn Bhd mulai 1.1.2007. Beliau memutuskan untuk memilih persaraan awal pada 30.9.2008 setelah mengetahui bahawa kumpulan syarikat akan distruktur semula pada tahun 2009. Majikan membayar kepadanya ganjaran persaraan sebanyak RM50,000.

Ernest bekerja untuk dua syarikat yang berbeza dalam kumpulan syarikat yang sama dari 1.1.2005 hingga 30.9.2008 (3 tahun 9 bulan). Oleh sebab tempoh penggajian kurang daripada 5 tahun, bayaran ganjaran sekaligus akan dibahagikan sama rata sepanjang masa penggajian seperti berikut:

<i>Tahun Taksiran</i>	<i>Tempoh Asas</i>	<i>Pembahagian</i>	<i>RM</i>
2005	1.1.2005 - 31.12.2005 (12 bulan)	12/45 X 50,000	13,333
2006	1.1.2006 - 31.12.2006 (12 bulan)	12/45 X 50,000	13,333
2007	1.1.2007 - 31.12.2007 (12 bulan)	12/45 X 50,000	13,333
2008	1.1.2008 - 30.9.2008 (9 bulan)	9/45 X 50,000	10,001
<i>Jumlah</i>			<i>50,000</i>

8. **Bayaran Ganjaran Yang Dikreditkan Ke Kumpulan Wang Simpanan Pekerja**

- (a) Ada kemungkinan wujud perjanjian kolektif tertentu antara majikan dan pekerja, atau di bawah skim yang memanfaatkan pekerja, di mana ganjaran dibayar ketika perletakan jawatan berlaku sebelum persaraan. Walau bagaimanapun kemungkinan terdapat keadaan di mana ganjaran tidak dibayar terus kepada pekerja tetapi dimasukkan ke dalam akaun Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) pekerja berkenaan.
- (b) Dalam situasi di atas, di mana pengkreditan ganjaran ke dalam akaun KWSP adalah wajib atau mengikut pilihan, ganjaran terakru sebagai pendapatan pada ketika pembayaran berlaku. Oleh itu, peruntukan dalam subseksyen 25(4) ACP 1967 juga terpakai atas bayaran ganjaran sekaligus (rujuk perenggan 7(d) Ketetapan ini). Majikan dikehendaki mengkreditkan jumlah bersih (selepas ditolak cukai pendapatan) ke akaun KWSP.

Bagi menentukan jumlah cukai yang akan dipotong, majikan dikehendaki menfaikkan Borang 22A [Pemberitahuan Pemberhentian Kerja (Penggajian Pekerja Sektor Swasta)] ke pejabat cawangan Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia (LHDNM) yang mengendalikan fail cukai pendapatan pekerja berkaitan. Majikan hendaklah memegang wang yang akan dibayar kepada pekerja sehingga surat penyelesaian dikeluarkan oleh LHDNM.

Contoh 13

Ganjaran dikreditkan kepada dana yang diluluskan

Ruben telah berkhidmat dengan sebuah bank di Kuala Lumpur sejak 1.4.1990. Apabila bank tersebut menjalankan penstrukturan semula pada tahun 2008, beliau memutuskan untuk bersara lebih awal. Perletakan jawatan berkuat kuasa mulai 31.3.2009 selepas berkhidmat selama 19 tahun pada umur 50 tahun. Bank membayar Ruben ganjaran persaraan sebanyak RM190,000 yang dikreditkan ke dalam akaun KWSP beliau (mengikut perjanjian kolektif di antara bank dan kesatuan sekerja). Majikan mengkreditkan jumlah bersih ganjaran ke dalam akaun KWSP Ruben setelah ditolak cukai yang perlu diremit kepada KPHDN.

Ruben tidak layak mendapat pengecualian atas ganjaran yang diterima disebabkan beliau telah meletak jawatan sebelum umur persaraan wajib 55 tahun. Ganjaran terakru sebagai pendapatan pada tarikh ganjaran tersebut dikreditkan ke dalam akaun KWSP Ruben. Oleh sebab penggajian Ruben bermula lebih dari 5 tahun sebelum 1.1.2009 (permulaan tempoh asas di mana beliau berhenti kerja), ganjaran dibahagikan sama rata sepanjang tempoh 6 tempoh asas, iaitu dari tahun 2004 hingga 2009 seperti berikut:

LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA **Ketetapan Umum No. 10/2011**
Tarikh Keluaran: 5 Disember 2011

<i>Tahun Taksiran</i>	<i>Tempoh Asas</i>	<i>Pembahagian</i>	<i>RM</i>
2004	1.1.2004 - 31.12.2004	190,000 ÷ 6	31,667
2005	1.1.2005 - 31.12.2005	190,000 ÷ 6	31,667
2006	1.1.2006 - 31.12.2006	190,000 ÷ 6	31,667
2007	1.1.2007 - 31.12.2007	190,000 ÷ 6	31,667
2008	1.1.2008 - 31.12.2008	190,000 ÷ 6	31,666
2009	1.1.2009 - 31.3.2009	190,000 ÷ 6	31,666
		<i>Jumlah</i>	190,000

Contoh 14

Ganjaran dikreditkan ke dana yang diluluskan

Haizal bekerja di sebuah syarikat minyak dan gas di Malaysia sejak tahun 1999. Majikannya telah menyumbang kepada dana persaraan yang diluluskan sejak Haizal mula berkhidmat. Haizal yang berumur 48 tahun memilih untuk bersara awal mulai 1.5.2009. Berdasarkan perjanjian kolektif di antara syarikat dan kesatuan sekerja, manfaat persaraan kumulatif sebanyak RM240,000 telah dibayar ke dalam akaun KWSP Haizal.

Haizal tidak layak mendapat pengecualian atas manfaat persaraan yang diterima disebabkan beliau memilih untuk bersara awal pada umur 48 tahun. Ganjaran persaraan terakru sebagai pendapatan pada tarikh ganjaran tersebut dikreditkan ke dalam akaun KWSP Haizal. Oleh sebab pengajian Haizal bermula lebih dari 5 tahun sebelum 1.1.2009 (permulaan tempoh asas di mana beliau berhenti kerja), maka ganjaran tersebut dibahagikan secara sama rata sepanjang 6 tempoh asas sebelumnya iaitu dari 2004 hingga 2009. Majikan dikehendaki memotong cukai daripada manfaat persaraan sebanyak RM240,000 sebelum mengkreditkan baki ke dalam akaun KWSP.

9. Tarikh Kuat Kuasa

Ketetapan ini berkuat kuasa mulai tahun taksiran 2011 dan tahun-tahun taksiran seterusnya.

**Ketua Pengarah Hasil Dalam Negeri,
Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia.**