



LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA

GANJARAN

KETETAPAN UMUM NO. 8/2013

TARIKH KELUARAN: 25 JUN 2013



LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA

GANJARAN

**Ketetapan Umum No. 8/2013
Tarikh Keluaran: 25 Jun 2013**

Diterbitkan oleh
Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia

Diterbitkan pada 25 Jun 2013

Edisi pertama pada 25 Jun 2013
(Ketetapan Umum No. 10/2011
bertarikh 5.12.2011 telah digantikan
dengan penerbitan edisi pertama ini)

© Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia

Semua hak terpelihara. Tiada mana-mana bahagian jua daripada penerbitan ini boleh diterbit semula atau ditukar dalam apa bentuk atau dengan apa cara, termasuk fotokopi dan rakaman tanpa kebenaran bertulis daripada pemegang hak cipta. Kebenaran bertulis daripada penerbit hendaklah diperoleh sebelum mana-mana bahagian penerbitan ini disimpan dalam sistem yang boleh diperoleh semula dalam sebarang bentuk.



KANDUNGAN

	Muka surat
1. Objektif	1
2. Ringkasan Pindaan	1
3. Peruntukan Berkaitan	2
4. Interpretasi	2
5. Bayaran Sekaligus Atas Penamatan Penggajian	3
6. Situasi Untuk Pembayaran Ganjaran	4
7. Penentuan Elemen Ganjaran Dan Pampasan	4
8. Layanan Cukai Atas Ganjaran	5
9. Bayaran Ganjaran Dikreditkan Ke Kumpulan Wang Simpanan Perkerja	13
10. Ganjaran Kematian	14
11. Manfaat Persaraan	15

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 baharu.

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

1. **Objektif**

Objektif Ketetapan ini adalah untuk menerangkan keadah yang digunakan untuk menentukan bayaran sekaligus yang diterima oleh pekerja pada masa penggajian ditamatkan adalah ganjaran dan layanan cukai terhadap ganjaran.

2. **Ringkasan Pindaan**

Ketetapan ini diterbitkan untuk menggantikan Ketetapan Umum No. 10/2011 yang dikeluarkan pada 5.12.2011. Pindaan yang telah dibuat kepada Ketetapan Umum tersebut adalah diringkaskan seperti berikut:

Perenggan Dalam Ketetapan Umum No. 10/2011	Pindaan Dalam Ketetapan Ini			
	Perenggan	Perkara	Rujukan	
2 3 4 5 6 7	3 4 5 6 7 8	} Dinomborkan semula		
6(b)	7(b)		• Digantikan	Penjelasan
7(b)	8(b)		<ul style="list-style-type: none"> • Digantikan • Contoh 4 dipinda • Contoh 5 dan 7 yang baharu dimasukkan • Contoh 5, 6 dan 7 yang terdahulu dinomborkan semula sebagai Contoh 6, 8 dan 9 	Penjelasan Bajet 2013
7(c)	8(c)		<ul style="list-style-type: none"> • Contoh 8, 9, 10 dan 11 yang terdahulu dinomborkan semula sebagai Contoh 10, 11, 12 dan 13 	

Perenggan Dalam Ketetapan Umum No. 10/2011	Pindaan Dalam Ketetapan Ini		
	Perenggan	Perkara	Rujukan
8	9	<ul style="list-style-type: none"> • Digantikan • Contoh 13 yang terdahulu dinomborkan semula sebagai Contoh 16 • Contoh 14 yang terdahulu dibatalkan • Contoh 17 yang baharu dimasukkan 	Penjelasan
Tiada	10 11	} Baharu	Penjelasan

3. Peruntukan Berkaitan

Peruntukan Akta Cukai Pendapatan 1967 (ACP 1967) yang berkaitan dengan Ketetapan ini adalah seksyen 7, 13, 25, subseksyen 83(3), 150 dan perenggan 25 Jadual 6.

4. Interpretasi

Perkataan-perkataan yang digunakan dalam Ketetapan ini mempunyai maksud berikut:

4.1 “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.

4.2 “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.

4.3 “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.

5. **Bayaran Sekaligus Atas Penamatan Penggajian**

5.1 Penggajian pekerja boleh tamat disebabkan oleh pelbagai alasan seperti persaraan, perletakan jawatan, penamatan kontrak perkhidmatan sebelum tiba masanya atau melalui persetujuan bersama.

5.2 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.

5.3 Keadaan dan jenis pembayaran harus dikaji untuk menentukan sifat sebenar bayaran. Jumlah yang dibayar pada masa tamat penggajian 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).

Tujuan pembayaran sekaligus perlu dikenalpasti untuk menentukan layanan cukai ke atas bayaran yang diterima oleh pekerja.

5.4 Pekerja boleh menuntut keadilan terhadap kesilapan pemecatan atau penamatan kerja kerana pelanggaran 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 jawatan dan / atau pampasan kewangan untuk pekerja yang tersalah dibuang kerja. Oleh itu, bayaran kewangan yang diperintah oleh mahkamah untuk pekerja harus dianalisa untuk menentukan layanan cukai ke atas penerima.

6. Situasi Untuk Pembayaran Ganjaran

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

7. Penentuan Elemen Ganjaran Dan 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 kedudukan setiap kes. Secara umum, pertimbangan harus diberikan kepada amalan biasa majikan memberi ganjaran kepada pekerja yang meninggalkan perkhidmatan dan kadar ganjaran tersebut biasanya diberikan. Syarat-syarat pekerjaan yang berkaitan dengan pembayaran faedah persaraan termasuk ganjaran yang biasanya akan dinyatakan dalam kontrak perkhidmatan atau dokumen lain yang mengikat majikan dan pekerja.

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 pampasan atas kehilangan pekerjaan sebanyak RM40,000.

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

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 kerja 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 kerja 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 dianggap sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan tetapi dianggap sebagai ganjaran. Ini adalah kerana kerja telah terhenti apabila tempoh kontrak telah tamat atau penamatan kerja tersebut pada umur persaraan.

8. 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 oleh 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.

Mulai 1.7.2013, umur persaraan minimum pekerja meningkat dari 55 ke 60 tahun di bawah Akta Umur Persaraan Minimum 2012 (Akta 753). Walau bagaimanapun, ketetapan baru ini tidak menghalang pekerja daripada bersara apabila mencapai umur persaraan pilihan, seperti yang dipersetujui dalam kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif. Pindaan kepada umur persaraan minimum tidak mempunyai kesan pada layanan cukai ke atas ganjaran yang diterima.

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 wajib setelah bekerja di syarikat yang sama selama lebih daripada 10 tahun

Maria telah bekerja sebagai seorang setiausaha di syarikat multinasional selama 23 tahun. Beliau bersara setelah mencapai umur 60 tahun pada 12.12.2018 dan menerima ganjaran sebanyak RM100,000.

Memandangkan Maria bersara selepas mencapai umur 60 tahun dan bekerja dengan majikan yang sama melebihi 10 tahun, beliau layak mendapat pengecualian sepenuhnya ke atas ganjaran persaraan.

Contoh 6

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 7

Persaraan awal - bekerja melebihi 10 tahun di syarikat yang sama

James telah bekerja dengan syarikat arkitek sejak 1.1.1980. James memutuskan untuk bersara awal daripada perkhidmatan (bukan mengikut perjanjian bersama atau umur persaraan wajib) pada umur 56 tahun pada 31.1.2014. Beliau dibayar ganjaran persaraan sebanyak RM142,000.

Memandangkan James bekerja dengan syarikat yang sama melebihi 10 tahun dan bersara selepas umur 55 tahun, James layak mendapat pengecualian cukai ke atas ganjaran persaraan.

Contoh 8

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

Ramlee merupakan pengarah bukan eksekutif yang berkhidmat sebagai ahli dalam lembaga pengarah sebuah syarikat telekomunikasi di Kuala Lumpur sejak 1.1.1999. Beliau bersara pada tarikh Mesyuarat Agung Tahunan (AGM) syarikat iaitu 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 9
Persaraan wajib pengarah bukan eksekutif yang telah berkhidmat sebagai ahli dalam lembaga pengarah kurang daripada 10 tahun

Fakta adalah sama seperti di Contoh 8 kecuali 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 berkhidmat sebagai ahli dalam lembaga pengarah selama 6 tahun 1 bulan.

Penggajian Ramlee bermula 5 tahun lebih 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 bagi sepanjang 6 tempoh asas terakhir, iaitu dari 2004 hingga 2009 seperti berikut:

Tahun Taksiran	Tempoh Asas	Pembahagian	RM
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 - 31.01.2009	300,000 ÷ 6	50,000
Jumlah			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 10
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 11

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:

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

Contoh 12

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. 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 5 tahun lebih sebelum 1.1.2009. Oleh itu, bayaran ganjaran sekaligus akan dibahagikan sama rata bagi sepanjang tempoh penggajian iaitu dari 2004 hingga 2009 seperti berikut:

Tahun Taksiran	Tempoh Asas	Pembahagian	RM
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 - 28.02.2009	120,000 ÷ 6	20,000
		Jumlah	120,000

Contoh 13

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 kepada Zubir kontrak secara tahun ke tahun untuk terus bekerja mengikut syarat dan terma yang sama. Zubir menerima tawaran 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.

(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 terakhir (seperti ditunjukkan dalam Contoh 9) 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).

Walau bagaimanapun, mulai dari 1.1.2014 apa-apa bayaran sekaligus yang diterima pada masa penggajian ditamatkan akan dibahagikan kepada 5 tempoh asas jika penggajian bermula 4 tahun lebih sebelum permulaan tempoh asas di mana penggajian tersebut tamat (seperti ditunjukkan dalam Contoh 15).

Layanan cukai di atas tidak terpakai kepada jumlah wang yang diterima oleh pekerja daripada skim persaraan yang tidak diluluskan [perenggan 13(1)(d) ACP 1967] atau pampasan kerana kehilangan pekerjaan [perenggan 13(1)(e) ACP 1967].

Contoh 14

Ganjaran dibahagikan sepanjang tempoh penggajian

Ernest 50, seorang pengawal kewangan bekerja di Designer Shoes Sdn Bhd mulai 1.1.2005 hingga 31.12.2006 dan dengan syarikat subsidiari, Footwear Sdn Bhd mulai 1.1.2007. Beliau memilih untuk bersara 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 dengan 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:

Tahun Taksiran	Tempoh Asas	Pembahagian	RM
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
		Jumlah	50,000

Contoh 15

Fakta adalah sama seperti di Contoh 12 kecuali Joshua bersara pada 28.2.2014 dan bukannya 28.2.2009.

Joshua tidak layak mendapat pengecualian cukai ke atas ganjaran persaraan yang diterima kerana beliau tidak bersara pada umur 55 tahun walaupun dia telah bekerja selama lebih 10 tahun dalam kumpulan syarikat yang sama.

Joshua telah memulakan pekerjaan 4 tahun lebih sebelum tarikh 1.1.2014. Oleh itu, pembayaran ganjaran akan dibahagikan sama rata bagi tempoh 5 tempoh asas terakhir iaitu dari 2010 hingga 2014 seperti berikut:

Tahun Taksiran	Tempoh Asas	Pembahagian	RM
2010	1.1.2010 - 31.12.2010	120,000 ÷ 5	24,000
2011	1.1.2011 - 31.12.2011	120,000 ÷ 5	24,000
2012	1.1.2012 - 31.12.2012	120,000 ÷ 5	24,000
2013	1.1.2013 - 31.12.2013	120,000 ÷ 5	24,000
2014	1.1.2014 - 28.02.2014	120,000 ÷ 5	24,000
		Jumlah	120,000

9. **Bayaran Ganjaran 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 ketika berlaku pembayaran. Oleh itu, peruntukan dalam subseksyen 25(4) ACP 1967 juga terpakai kepada 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 menfailkan Borang CP 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 16

Ganjaran dikreditkan ke akaun KWSP mengikut perjanjian kolektif

Ruben telah berkhidmat dengan sebuah bank di Kuala Lumpur sejak 1.4.1990. Apabila bank tersebut menjalankan penstrukturan semula pada tahun 2008, beliau memilih untuk bersara lebih awal. Perletakan jawatan berkuat kuasa mulai 31.3.2009 iaitu pada umur 50 tahun selepas berkhidmat selama 19 tahun. Bank membayar kepada 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 kerana 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 5 tahun lebih sebelum 1.1.2009 (permulaan tempoh asas di mana beliau berhenti kerja), ganjaran dibahagikan sama rata bagi tempoh 6 tempoh asas terakhir, iaitu dari tahun 2004 hingga 2009 seperti berikut:

Tahun Taksiran	Tempoh Asas	Pembahagian	RM
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 - 31.03.2009	190,000 ÷ 6	31,666
		Jumlah	190,000

Contoh 17

Ganjaran dikreditkan ke akaun KWSP atas permintaan pekerja

Fakta adalah sama seperti di Contoh 16 kecuali bank sepatutnya membayar ganjaran persaraan secara tunai kepada Ruben. Walau bagaimanapun, Ruben meminta bank mengkreditkan ganjaran persaraan ke dalam akaun KWSP beliau.

Memandangkan Ruben tidak layak mendapat pengecualian ke atas ganjaran yang diterima kerana beliau memilih untuk berhenti kerja sebelum umur persaraan wajib 55 tahun, majikannya mesti membuat potongan cukai yang sepatutnya sebelum mengkreditkan amaun bersih ganjaran ke dalam akaun KWSP beliau. Layanan cukai atas ganjaran persaraan Ruben adalah sama seperti pengiraan yang ditunjukkan dalam Contoh 16.

10. Ganjaran Kematian

Jumlah wang yang diterima sebagai ganjaran kematian atau sebagai pampasan yang disatukan bagi kematian atau kecederaan adalah dikecualikan cukai [perenggan 14, Jadual 6, ACP 1967].

Contoh 18

Mike telah bekerja dengan sebuah syarikat minyak dan gas di Malaysia sejak tahun 1996. Pihak majikan (pemegang polisi) telah mengambil pelan insurans hayat berkelompok untuk pekerja-pekerjanya yang namanya tidak dinamakan sebagai benefisiari. Ia tidak dinyatakan dalam kontrak penggajian sama ada pekerja, pewaris yang dilantik oleh pekerja atau waris terdekat pekerja akan dibayar apa-apa pampasan sekiranya berlaku tuntutan. Semasa bertugas, Mike

telah tercedera dan mati pada 15.5.2012. Pada 15.6.2012, pihak majikan telah membayar ganjaran kematian daripada polisi insurans berkelompok sebanyak RM300,000 kepada balu Mike (waris terdekat).

Jumlah ganjaran kematian yang diterima oleh balu Mike adalah dikecualikan cukai.

11. Manfaat Persaraan

11.1 Pengenaan cukai ke atas manfaat persaraan

Semua manfaat/faedah persaraan termasuk ganjaran dan pencen dikenakan cukai kecuali yang telah dinyatakan pengecualian di bawah Jadual 6 ACP 1967 dan Perintah Pengecualian.

Manfaat persaraan tidak dikenakan cukai jika ianya diterima oleh seorang pekerja daripada kumpulan wang pencen atau kumpulan wang simpanan, skim atau pertubuhan yang diluluskan di bawah seksyen 150 ACP 1967 mengikut syarat-syarat yang dikenakan oleh Ketua Pengarah LHDNM.

11.2 Pembayaran daripada kumpulan wang pencen atau kumpulan wang simpanan, skim atau persatuan yang tidak diluluskan.

Jika suatu skim persaraan telah diluluskan di bawah seksyen 150 ACP 1967 dan kemudiannya ditarik balik menjadi skim yang **tidak diluluskan**, semua caruman yang dibuat oleh majikan perlu dimasukkan ke dalam pendapatan kasar pekerja itu jika beliau menerimanya seperti yang diperuntukkan di bawah seksyen 13(1)(d) ACP 1967. Jika pekerja menerima dari skim yang tidak diluluskan, caruman sendiri, caruman majikan dan apa-apa faedah yang diperolehi daripada caruman, faedah tersebut tidak perlu dimasukkan ke dalam pendapatan kasar pekerja.

Ada kemungkinan wujud keadaan di mana ganjaran sekaligus dari skim yang tidak diluluskan tidak dibayar terus kepada pekerja tetapi dimasukkan ke dalam akaun Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) pekerja berkenaan. Dalam situasi ini pembayaran terakru sebagai pendapatan pada ketika pembayaran dikreditkan ke dalam akaun KWSP. Semua caruman yang dibuat oleh majikan hendaklah dimasukkan sebagai sebahagian daripada pendapatan kasar penggajian di bawah perenggan 13(1)(d), ACP 1967.

Contoh 19

Bank AA bergabung dengan Bank BB pada 31.7.2012 dan bertukar nama kepada Bank AB. Perkhidmatan pegawai-pegawai eksekutif dari Bank AA tidak ditamatkan sebaliknya mereka meneruskan pekerjaan di bawah pengurusan baru Bank AB. Sebelum penggabungan berlaku, bayaran sekaligus daripada Skim Manfaat Persaraan AA telah dikreditkan terus ke dalam akaun KWSP pegawai eksekutif pada 30.6.2012. Pembayaran sekaligus telah dibuat termasuk caruman yang dibuat oleh Bank AA,

caruman pegawai eksekutif Bank AA dan faedah yang diperolehi daripada Skim Manfaat Persaraan AA. Skim Manfaat Persaraan AA bukanlah skim yang diluluskan di bawah seksyen 150 ACP 1967.

Walaupun pembayaran sekaligus dari Skim Manfaat Persaraan AA telah dikreditkan terus ke dalam akaun KWSP pegawai eksekutif, hanya caruman majikan sahaja dikenakan cukai di bawah perenggan 13(1)(d), ACP 1967 bagi tahun taksiran 2012 [subseksyen 25(1) ACP 1967]. Memandangkan pegawai eksekutif telah meneruskan perkhidmatan mereka dengan Bank AB, perenggan 25(4), ACP 1967 (rujuk perenggan 8 (d) Ketetapan ini) tidak terpakai kerana tidak ada pemberhentian pekerjaan. Majikan perlu membuat potongan cukai sebelum mengkreditkan jumlah bersih ke dalam akaun KWSP pegawai eksekutif.

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