



LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA

**PAMPASAN ATAS KEHILANGAN
PEKERJAAN**

KETETAPAN UMUM NO. 1/2012

TARIKH KELUARAN: 27 JANUARI 2012

KANDUNGAN

Muka surat

1.	Pendahuluan	1
2.	Interpretasi	1
3.	Bayaran Sekaligus Di Atas Penamatan Penggajian	2
4.	Pampasan Atas Kehilangan Pekerjaan	3
5.	Bayaran Pampasan Atas Kehilangan Pekerjaan	3
6.	Penentuan Elemen Pampasan Dan Ganjaran	4
7.	Layanan Cukai Ke Atas Pampasan Atas Kehilangan Pekerjaan	5
8.	Skim Pemisahan	10
9.	Tempoh Kerja Dengan Majikan Yang Sama	12
10.	Tempoh Kerja Dengan Syarikat Terkawal	14
11.	Tarikh Kuat Kuasa	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 baru yang tidak konsisten dengannya.

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

1. Ketetapan ini menerangkan cara bagaimana menentukan bayaran sekaligus yang diterima oleh pekerja pada pemberhentian kerja adalah pampasan atas kehilangan pekerjaan dan layanan cukai terhadap pampasan atas kehilangan pekerjaan.
2. Peruntukan Akta Cukai Pendapatan 1967 (ACP 1967) yang berkaitan dengan Ketetapan ini adalah seksyen 7, 13, subseksyen 83(3) dan perenggan 15 Jadual 6.
3. Perkataan-perkataan yang digunakan dalam Ketetapan ini mempunyai maksud berikut:
 - 3.1 “Majikan” berhubung dengan sesuatu penggajian bermaksud –
 - (a) tuan, jika wujud perhubungan di antara tuan dan orang suruhan;
 - (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) orang suruhan, jika wujud perhubungan di antara orang suruhan dan tuan;
 - (b) jika tidak wujud perhubungan di antara orang suruhan dan tuan, pemegang pelantikan atau perjawatan yang menzahirkan penggajian tersebut.
 - 3.3 “Pengarah urusan” berhubung dengan sebuah syarikat, bermaksud seorang pengarah yang digajikan dalam perkhidmatan syarikat di peringkat pengurusan atau teknikal dan beliau bukan, secara berasingan atau bersama seorang atau beberapa teman sekutu, pemilik benefisial kepada (atau berkebolehan secara langsung / melalui perantaraan syarikat-syarikat / melalui cara kawalan lain) lebih daripada 5% modal saham biasa syarikat.
 - 3.4 “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.

- 3.5 “Syarikat terkawal” bermaksud sesuatu syarikat yang mempunyai tidak lebih daripada lima puluh orang ahli dan dikawal, mengikut cara yang diuraikan dalam seksyen 139 ACP 1967, oleh tidak lebih daripada lima orang.

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.
- 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. Pampasan Atas Kehilangan Pekerjaan

Mengikut perenggan 13(1)(e) ACP 1967, pampasan atas kehilangan pekerjaan dimasukkan secara khusus dalam pendapatan kasar penggajian. Pampasan atas kehilangan pekerjaan termasuk:

- (a) gaji atau upahan sebagai ganti notis pemberhentian kerja oleh majikan;
- (b) bayaran pampasan kerana majikan melanggar syarat kontrak perkhidmatan;

-
- (c) bayaran untuk melepaskan majikan daripada tanggungan bersyarat di bawah kontrak perkhidmatan;
 - (d) bayaran sagu hati atau kontrak seperti bayaran untuk mengurangkan pekerja, gaji pemberhentian pekerja, dll yang dibuat apabila penggajian tamat kepada pekerja yang berlebihan kerana sebab-sebab yang di luar kawalan mereka;
 - (e) bayaran sebagai balasan kepada satu wa'ad, peraturan atau perjanjian yang serupa yang mengehadikan aktiviti seorang pekerja berkaitan dengan menjalankan pekerjaan yang serupa selepas ditamatkan penggajiannya.

6. Bayaran Pampasan Atas Kehilangan Pekerjaan

Bayaran pampasan atas kehilangan pekerjaan boleh dibuat:

- (a) atas budi bicara majikan di mana penggajian ditamatkan sebelum tiba masanya. Situasi yang paling biasa di mana pekerja menerima penyelesaian dalam bentuk pampasan atas kehilangan pekerjaan apabila penamatan kerja adalah ketika pekerja didapati berlebihan dan pekerjaan ditamatkan sebelum tiba masanya. Situasi ini berlaku kerana pengurangan atau penamatan jenis pekerjaan tertentu atau mungkin disebabkan penutupan perniagaan atau jabatan. Ia juga berlaku disebabkan pengambilalihan, penggabungan atau penyusunan semula organisasi sesuatu perniagaan yang melibatkan penstrukturan tenaga kerja sehingga pelbagai pekerjaan diperlukan dan beberapa jawatan tidak lagi diperlukan; atau
- (b) di bawah perintah mahkamah kerana tindakan pemberhentian kerja yang salah atau kerana melanggar syarat kontrak penggajian atau melalui cara penyelesaian di antara pihak-pihak yang berkaitan dengan tindakan pemberhentian kerja tersebut atau penyelesaian sesuatu tuntutan yang berkaitan dengan tindakan pemberhentian kerja yang sepatutnya boleh diambil; atau
- (c) melalui pampasan kerana pemusnahan mana-mana hak, di mana pelanggaran ke atasnya akan menyebabkan tindakan diambil.

7. Penentuan Elemen Pampasan Dan Ganjaran

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

Contoh 1

Perbezaan di antara pampasan atas kehilangan pekerjaan dan ganjaran

Fizo, berumur 46 tahun, telah bekerja sebagai juruteknik di sebuah syarikat pengilangan selama 16 tahun. Jawatan Fizo menjadi berlebihan pada tahun 2011 apabila syarikat memutuskan untuk *outsource* kerja-kerja yang dijalankan oleh jabatan Fizo. Apabila penggajian Fizo ditamatkan, syarikat membayar Fizo bayaran sekaligus sebanyak RM200,000 yang termasuk RM100,000 sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan dan RM100,000 sebagai ganjaran. Jumlah bayaran ganjaran adalah mengikut polisi syarikat yang sedia ada dan amalan syarikat.

Bayaran sekaligus yang diterima oleh Fizo mengandungi elemen pampasan atas kehilangan pekerjaan dan ganjaran (seperti dikira mengikut polisi syarikat yang sedia ada dan amalan syarikat).

- (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

Anthony, berumur 39 tahun telah mula bekerja dengan syarikat perladangan sejak 1.3.1997. Syarikat diambilalih oleh syarikat perladangan yang lain dan Anthony diberhentikan pada 31.5.2008 disebabkan oleh pekerja berlebihan. Beliau dibayar manfaat pemberhentian kerja sebanyak RM110,000.

Anthony 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 selama beberapa tahun tertentu dan penggajian berakhir pada waktu yang ditentukan atau umur persaraan, apapun bayaran sekaligus yang dibayar kepada pekerja tidak dianggap sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan kerana pemberhentian kerja berlaku sebaik sahaja kontrak telah tamat atau penamatan kerja tersebut adalah pada umur persaraan.

8. **Layanan Cukai Ke Atas Pampasan Atas Kehilangan Pekerjaan**

Bayaran (selain bayaran oleh syarikat terkawal kepada pengarah syarikat yang bukan pengarah urusan sepenuh masa) yang dibuat oleh majikan kepada pekerja sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan atau bayaran untuk perjanjian dengan pekerja bagi menyekat hak untuk mencari pekerjaan lain yang sama atau serupa, diberikan pengecualian penuh atau sebahagian mengikut asas berikut berdasarkan kepada perenggan 15, Jadual 6 ACP 1967:

- (a) jika Ketua Pengarah Hasil Dalam Negeri (KPHDN) berpuas hati bahawa bayaran dilakukan kerana kehilangan pekerjaan disebabkan gangguan kesihatan, pampasan itu dikecualikan sepenuhnya; atau
- (b) dalam kes pembayaran dilakukan berhubung dengan tempoh penggajian pekerja dengan majikan yang sama atau dengan syarikat dalam kumpulan syarikat yang sama, mulai daripada 1.7.2008 pengecualian sebanyak RM10,000 diberikan untuk setiap tahun lengkap perkhidmatan jika penggajian adalah dengan majikan yang sama atau dengan syarikat dalam kumpulan syarikat yang sama. Sebelum 1.7.2008, jumlah pengecualian adalah:
 - (i) RM6,000 untuk tahun taksiran 2003 hingga 2008
 - (ii) RM4,000 untuk tahun taksiran 1987 hingga 2002
 - (iii) RM2,000 untuk tahun taksiran 1986 dan sebelum

untuk setiap tahun lengkap perkhidmatan dengan majikan yang sama atau dengan syarikat dalam kumpulan syarikat yang sama.

(Rujuk perenggan 10 Ketetapan ini untuk keterangan lanjut bagi Tempoh Penggajian Dengan Majikan Yang Sama)

Contoh 3

Penamatan kerja sebelum tiba masanya kerana gangguan kesihatan

Sonia, berumur 50 tahun, dinasihatkan berhenti kerja pada 1.3.2009 selepas bekerja selama 11 tahun lengkap perkhidmatan dengan majikan yang sama disebabkan gangguan kesihatan dan prestasi kerja yang semakin merosot. Majikan membayar sebanyak RM22,000 sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan.

Jumlah sepenuhnya dikecualikan cukai dalam tahun taksiran 2009 sekiranya KPHDN berpuashati bahawa pampasan yang diterima berkaitan kehilangan pekerjaan adalah disebabkan oleh gangguan kesihatan.

Nota: Keadaan kesihatan pekerja hendaklah disahkan secara bertulis oleh Lembaga Perubatan (Medical Board). Dokumen yang mengesahkan keadaan kesihatan pekerja perlu dikemukakan kepada KPHDN.

Contoh 4

Penamatan kerja sebelum tiba masanya sebelum 1.7.2008

Fakta adalah sama seperti di Contoh 2.

Anthony telah bekerja dengan syarikat selama 11 tahun 3 bulan. Beliau bekerja selama 11 tahun lengkap perkhidmatan. Memandangkan beliau diberhentikan kerja sebelum tiba masanya iaitu pada 31.5.2008, beliau berhak diberi pengecualian sebanyak RM6,000 untuk setiap tahun lengkap perkhidmatan. Pengiraan pengecualian manfaat pemberhentian sebelum tiba masanya dan pendapatan bercukai adalah seperti berikut:

Tahun Taksiran 2008

<i>Manfaat pemberhentian</i>	<i>RM110,000</i>
<i>Tolak: Pengecualian – 11 tahun @ RM6,000 setahun</i>	<i><u>RM 66,000</u></i>
<i>Pendapatan bercukai</i>	<i><u>RM 44,000</u></i>

Contoh 5

Penamatan kerja sebelum tiba masanya mulai daripada 1.7.2008

Fakta adalah sama seperti di Contoh 4 kecuali Anthony diberhentikan kerja pada 31.12.2008.

Anthony telah bekerja dengan syarikat selama 12 tahun 10 bulan. Beliau bekerja selama 12 tahun lengkap perkhidmatan. Memandangkan Anthony telah diberhentikan pada 31.12.2008, beliau berhak diberi pengecualian sebanyak RM10,000 untuk setiap tahun lengkap perkhidmatan. Pengiraan pengecualian manfaat pemberhentian sebelum tiba masanya dan pendapatan bercukai adalah seperti berikut:

Tahun Taksiran 2008

<i>Manfaat pemberhentian</i>	<i>RM110,000</i>
<i>Tolak: Pengecualian – 12 tahun @ RM10,000 setahun</i>	<i><u>RM120,000</u></i>
<i>Pendapatan bercukai</i>	<i><u>TIADA</u></i>

Contoh 6

Pemberhentian kerja sebelum tiba masanya dan penyelesaian di luar mahkamah

Larry, seorang penyelidik dengan syarikat multinasional di Malaysia mula bekerja dengan syarikat tersebut pada 1.3.1990. Kontrak perkhidmatan beliau ditamatkan pada 1.3.2003 disebabkan syarikat memutuskan untuk menutup bahagian penyelidikan dan pembangunan di Malaysia. Larry membantah keputusan syarikat dan mengambil tindakan mahkamah terhadap syarikat pada 1.6.2003. Setelah kes mahkamah berlangsung selama beberapa tahun, Larry dan bekas majikan bersetuju untuk selesai secara damai di luar mahkamah melalui surat ikatan penyelesaian bertarikh 1.3.2008. Bayaran berikut telah dipersetujui oleh kedua belah pihak dengan syarat Larry tidak akan diambil kerja semula.

Kehilangan saraan pokok / elaun dari 1.3.2003 hingga 1.3.2006	RM700,000
Pembayaran balik kos perubatan	RM100,000
Penderitaan disebabkan tekanan	RM700,000
Bayaran guaman	RM500,000

- (a) *Larry mula bekerja pada 1.3.1990 dan telah diberhentikan pada 1.3.2003. Beliau ditawarkan gaji tunggakan bagi tempoh 1.3.2003 hingga 1.3.2006 dengan syarat Larry tidak akan diambil bekerja semula. Perkhidmatannya dianggap telah diberhentikan pada 1.3.2006 dan bayaran dianggap telah dilakukan ketika surat ikatan penyelesaian ditandatangani pada 1.3.2008.*
- (b) *Berdasarkan fakta kes, layanan cukai ke atas kesemua bayaran adalah seperti berikut:*
- (i) *gaji tunggakan sebanyak RM700,000 akan dikenakan cukai dalam tahun taksiran surat ikatan penyelesaian diselesaikan;*
 - (ii) *pembayaran balik kos perubatan tidak dikenakan cukai;*
 - (iii) *bayaran RM700,000 untuk penderitaan disebabkan tekanan dianggap sebagai penerimaan modal dan tidak dikenakan cukai; dan*
 - (iv) *kos guaman bukan merupakan perbelanjaan yang boleh dibenarkan dan bayaran tersebut juga tidak dikenakan cukai.*

- (c) *Pengiraan pengecualian dan pendapatan bercukai adalah seperti berikut:*

Tempoh perkhidmatan Larry dari 1.3.1990 hingga 1.3.2006 adalah selama 16 tahun.

Tahun Taksiran 2008

<i>Pampasan atas kehilangan pekerjaan</i>	<i>RM700,000</i>
<i>Tolak: Pengecualian – 16 tahun @ RM6,000 setahun</i>	<i><u>RM 96,000</u></i>
<i>Pendapatan bercukai</i>	<i><u>RM604,000</u></i>

Contoh 7

Pemberhentian sebelum tiba masanya – Pemberhentian konstruktif

Aaron mula bekerja dengan sebuah bank di Malaysia pada 2.1.1990. Beliau kemudian dinaikkan ke pangkat pengurus cawangan pada 1.6.1995. Pada tahun 2005 bank tersebut terlibat dalam pelaksanaan penggabungan dengan bank lain. Akibat daripada penggabungan tersebut Aaron telah dimaklumkan pada 30.6.2005 bahawa jawatan beliau ditukar daripada pengurus cawangan kepada pengurus perkhidmatan pelanggan mulai daripada 1.7.2005. Aaron telah menolak pertukaran itu dan mendakwa bahawa beliau telah diturunkan pangkat dan beliau mengambil tindakan berhenti daripada penggajian dengan bank tersebut pada 30.6.2005.

Pada 2.7.2005 Aaron telah menulis surat kepada bank dan mendakwa bahawa beliau telah dipecat daripada bank secara konstruktif di mana bank telah melakukan kesalahan serius terhadap kontrak penggajian. Pada 31.10.2009, kedua belah pihak saling bersetuju dengan penyelesaian sebanyak RM800,000 sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan berdasarkan skim pemisahan sukarela yang sebelumnya ditawarkan oleh bank.

Nota: Pemberhentian konstruktif adalah tindakan yang diambil oleh pekerja untuk menamatkan kontrak kerja dengan majikan, atau meletak jawatan kerana tindakan atau perilaku majikan. Dengan kata lain, pemberhentian konstruktif adalah tindakan pekerja meninggalkan majikan.

Pampasan atas kehilangan pekerjaan dianggap diterima pada tarikh penyelesaian yang dipersetujui diselesaikan dan ditandatangani. Jumlah yang dikecualikan bagi setiap tahun lengkap perkhidmatan berdasarkan perenggan 15(1)(b) Jadual 6 ACP 1967 ditentukan mengikut tarikh penyelesaian yang dipersetujui diselesaikan dan ditandatangani (31.10.2009). Oleh itu, Aaron memenuhi syarat pengecualian RM10,000

untuk setiap tahun lengkap perkhidmatan dari 1.2.1990 hingga 30.6.2005 (15 tahun).

Pengiraan pengecualian dan pendapatan bercukai adalah seperti berikut:

Tempoh perkhidmatan Aaron dari 2.1.1990 hingga 30.6.2005 adalah selama 15 tahun.

Tahun Taksiran 2009

Pampasan atas kehilangan pekerjaan	RM800,000
Tolak: Pengecualian – 15 tahun @ RM10,000 setahun	<u>RM150,000</u>
Pendapatan bercukai	<u>RM650,000</u>

Contoh 8

Penamatan kerja sebelum tiba masanya - Keputusan mahkamah

Johan mula bekerja dengan syarikat kejuruteraan pada 2.1.1996. Perkhidmatan beliau ditamatkan sebelum tiba masanya iaitu pada 1.2.1999. Johan mengemukakan tuntutan di Mahkamah Perusahaan kerana pemecatan yang tidak adil. Mahkamah Perusahaan telah memutuskan pampasan dibayar kepada Johan sebanyak RM100,000 pada 30.11.2009.

Pampasan tersebut dianggap telah diterima pada tarikh keputusan mahkamah iaitu 30.11.2009. Jumlah yang dikecualikan bagi setiap tahun lengkap perkhidmatan berdasarkan perenggan 15(1)(b) Jadual 6 ACP 1967 ditentukan mengikut tarikh perintah mahkamah (30.11.2009). Oleh itu, Johan memenuhi syarat pengecualian RM10,000 untuk setiap tahun lengkap perkhidmatan dari 2.1.1996 hingga 1.2.1999 (3 tahun). Pengiraan pengecualian dan pendapatan bercukai adalah seperti berikut:

Tempoh perkhidmatan Johan dari 1.2.1996 hingga 2.1.1999 adalah selama 3 tahun.

Tahun Taksiran 2009

Pampasan atas kehilangan pekerjaan	RM100,000
Tolak: Pengecualian – 3 tahun @ RM10,000 setahun	<u>RM 30,000</u>
Pendapatan bercukai	<u>RM 70,000</u>

Contoh 9

Pampasan disebabkan perubahan umur persaraan wajib

Fikri mula bekerja dengan syarikat minyak dan gas di Malaysia pada 4.8.1983. Umur persaraan wajib syarikat adalah 61 tahun tetapi pada tahun 2005 syarat dan terma perkhidmatan berubah di bawah skim baru di mana umur persaraan wajib dikurangkan kepada 55 tahun. Bagi pampasan atas umur persaraan yang telah dikurangkan, syarikat membuat pembayaran mengikut formula yang ditetapkan untuk 72 bulan terakhir yang dibayar melalui 10 ansuran tahunan sehingga pekerja mencapai umur 55 tahun. Fikri berumur 51 tahun ketika beliau menerima tawaran pada tahun 2005. Pada 15.1.2009, Fikri bersara setelah mencapai umur 55 tahun. Fikri telah menerima pampasan berjumlah RM1,200,000.

Fikri dikenakan cukai ke atas keseluruhan pampasan yang diterima berdasarkan alasan berikut:

- (a) *pampasan dibuat mengikut syarat perkhidmatan yang telah dipinda dan bukan disebabkan oleh pemberhentian kerja. Tawaran skim baru telah diterima oleh Fikri dengan rela hati; dan*
- (b) *pampasan yang diterima adalah kerana perkhidmatan yang dilakukan sebagai pekerja syarikat minyak & gas dan bukan disebabkan oleh pemberhentian kerja.*

9. Skim Pemisahan

Mulai tahun taksiran 2007, bayaran yang diterima oleh pekerja daripada majikan untuk penamatan awal kontrak penggajian di bawah skim pemisahan dikecualikan daripada cukai mengikut subperenggan 15(3) Jadual 6 ACP 1967. Subperenggan 15(3) terpakai jika skim tersebut yang mana bayaran telah dibuat tidak menyatakan atau memperuntukkan secara jelas atau tersirat bahawa pekerja akan digaji semula di bawah skim penggajian lain oleh majikan yang sama atau yang lain. Dengan kata lain, jika skim pemisahan menawarkan penggajian semula kepada pekerja dengan majikan yang sama atau mana-mana majikan yang lain, pembayaran di bawah skim pemisahan itu tidak memenuhi syarat untuk pengecualian.

Contoh 10

Skim Pemisahan Sukarela - Tempoh penggajian kurang daripada satu tahun

Saravanan memulakan pekerjaan sebagai pengarah urusan dengan cawangan syarikat Amerika Syarikat di Malaysia pada 1.4.2008. Berikutnya keputusan syarikat untuk menstruktur semula syarikat, jawatan pengarah syarikat menjadi

berlebihan untuk keperluan perniagaan syarikat. Saravanan memilih Skim Pemisahan Sukarela yang ditawarkan dan tarikh kerja terakhir adalah pada 1.2.2009. Pampasan atas kehilangan pekerjaan yang dibayar adalah sebanyak RM200,000.

Tempoh penggajian Saravanan adalah selama 10 bulan. Memandangkan perkhidmatan Saravanan tidak lengkap setahun, beliau tidak layak mendapat pengecualian mengikut perenggan 15 (1) (b) Jadual 6 ACP 1967.

Contoh 11

Skim Pemisahan Sukarela - Tempoh penggajian lebih daripada setahun

Fakta adalah sama seperti Contoh 10 kecuali Saravanan mula bekerja pada 1.4.2003.

Tempoh penggajian Saravanan dari 1.4.2003 hingga 1.2.2009 adalah selama 5 tahun 10 bulan.

Pengiraan pengecualian dan pendapatan bercukai adalah seperti berikut:

Tahun Taksiran 2009

<i>Pampasan atas kehilangan pekerjaan</i>	<i>RM200,000</i>
<i>Tolak: Pengecualian – 5 tahun @ RM10,000 setahun</i>	<i><u>RM 50,000</u></i>
<i>Pendapatan bercukai</i>	<i><u>RM150,000</u></i>

Contoh 12

Skim Pemisahan Sukarela - Penggajian semula dinyatakan secara jelas

Ezat bekerja sebagai penyelia kilang di syarikat pengeluaran kek dan pastri beku sejak 1.3.1998. Pada 1.8.2008, Ezat memilih untuk pemberhentian awal kontrak penggajian di bawah skim pemisahan sukarela di mana dinyatakan secara jelas dalam terma skim bahawa semua pekerja syarikat akan diambil bekerja oleh syarikat berkaitan yang terlibat dalam pemprosesan daging. Ezat dibayar RM50,000 sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan.

Walaupun Ezat telah dibayar pampasan atas kehilangan pekerjaan, beliau tidak memenuhi syarat untuk pengecualian kerana skim pemisahan secara jelas menyatakan bahawa semua pekerja akan diambil semula bekerja oleh syarikat lain.

Contoh 13

Skim Pemisahan Sukarela - Pengambilan semula untuk bekerja adalah tersirat

Sandra bekerja sebagai pekerja pengeluaran kilang di sebuah syarikat elektronik sejak 1.3.2000. Syarikat elektronik tersebut menawarkan skim pemisahan kepada semua pekerja kerana syarikat dalam kumpulan yang sama telah menjalani penyusunan semula organisasi. Syarikat telah mengaturkan supaya semua pekerja syarikat diambil bekerja dalam syarikat subsidiari. Sandra memilih skim pemisahan yang ditawarkan dan menerima RM8,000 sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan kerana telah tersirat bahawa perkhidmatan Sandra akan terus dilanjutkan di syarikat berkaitan yang lain.

Walaupun Sandra telah dibayar pampasan atas kehilangan pekerjaan, beliau tidak layak mendapat pengecualian cukai disebabkan telah tersirat bahawa beliau akan diambil bekerja dengan syarikat subsidiari melalui aturan yang dibuat oleh majikan.

10. Tempoh Bekerja Dengan Majikan Yang Sama

Apabila pekerja menerima bayaran dalam bentuk pampasan atas kehilangan pekerjaan, penentuan perlu dibuat sama ada bayaran tersebut adalah berkaitan dengan tempoh penggajian dengan majikan yang sama atau dengan syarikat dalam kumpulan. Tujuannya adalah untuk mengira pengecualian cukai menurut perenggan 15, Jadual 6 ACP 1967. Di antara keadaan yang perlu dikaji adalah:

- (a) Tempoh bekerja dengan majikan yang sama termasuk tempoh bekerja dengan suatu perniagaan di mana majikan telah berubah tetapi pengurusan dan pengendalian perniagaan masih terletak dengan orang atau orang-orang yang sama.

Contoh 14

Majikan - Pemilik tunggal menjadi pemegang saham utama dalam suatu syarikat

Alias adalah pemilik tunggal Alias Enterprise sejak 2.1.2002 dan pada tahun 2008, perniagaan diambil alih oleh Tegas Sdn Bhd, sebuah syarikat di mana beliau merupakan pemegang saham utama. Jaafar, seorang pekerja Alias Enterprise menyambung pekerjaan di bawah terma dan syarat yang sedia ada dalam kontrak penggajian sebelum ini walaupun perniagaan itu diambil alih oleh Tegas Sdn Bhd. Pada 30.11.2011, perkhidmatan Jaafar diberhentikan dan beliau telah dibayar pampasan atas kehilangan pekerjaan.

Entiti majikan telah berubah daripada pemilik tunggal kepada sebuah syarikat. Tempoh penggajian Jaafar yang diteruskan dari Alias Enterprise kepada Tegas Sdn Bhd dianggap sebagai tempoh penggajian dengan majikan yang sama. Tempoh penggajian Jaafar sejak tahun 2002 dianggap berterusan sehingga bulan November 2011.

Untuk tujuan mengira pengecualian cukai bagi pampasan atas kehilangan pekerjaan, tempoh pengecualian cukai bermula daripada 2.1.2002 hingga 30.11.2011.

Contoh 15

Majikan - Pemilik tunggal menjadi rakan utama dalam suatu perkongsian

Mohan adalah pemilik tunggal Mohan Pengangkutan Enterprise. Beliau memutuskan untuk menubuhkan suatu perkongsian dengan Dave, abang beliau sebagai rakan kongsi. Walau bagaimanapun, Mohan masih mempunyai kawalan utama dalam mengendalikan perniagaan perkongsian baru, Mohan & Dave Transport Co. Semua pekerja yang bekerja untuk Mohan Pengangkutan Enterprise meneruskan pekerjaan mereka dengan perkongsian baru di bawah terma dan syarat yang ada dalam kontrak penggajian.

Setiap tempoh masa yang dihabiskan oleh seorang pekerja dalam perniagaan individu dan kemudian dalam perkongsian tersebut diambil kira sebagai tempoh masa yang dihabiskan dengan majikan yang sama.

- (b) Jika penggajian adalah dengan syarikat dalam kumpulan yang sama, apa-apa tempoh penggajian dengan berbagai-bagai majikan dalam kumpulan syarikat yang sama diambil kira sebagai tempoh penggajian dengan majikan yang sama. Mengikut perenggan 2(4) ACP 1967, syarikat adalah dalam kumpulan syarikat yang sama jika:
- (i) dua atau lebih syarikat adalah berhubungan mengikut pengertian seksyen 6 Akta Syarikat 1965;
 - (ii) suatu syarikat adalah sebegitu berhubungan dengan syarikat yang satu lagi yang mana ia sendiri juga sebegitu berhubungan dengan syarikat ketiga;
 - (iii) orang-orang yang sama memegang lebih daripada lima puluh lima peratus syer dalam setiap dua atau lebih syarikat; atau
 - (iv) setiap dua atau lebih syarikat adalah sebegitu berhubungan dengan sekurang-kurangnya satu daripada dua atau lebih syarikat-syarikat yang mana perenggan (iii) terpakai.

Contoh 16

Majikan - syarikat dalam kumpulan syarikat yang sama

Dexter, seorang akauntan dengan pengeluar perabot, Designer Furniture Sdn Bhd mula bekerja dengan syarikat tersebut pada 1.1.1996 dan penggajian beliau telah diberhentikan sebelum tiba masa pada 31.12.2008. Beliau dibayar pampasan atas kehilangan pekerjaan sebanyak RM120,000. Sebelum beliau bekerja dengan Designer Furniture Sdn Bhd, Dexter digaji oleh anak syarikat berkaitan, Designer Teakwood Furniture Sdn Bhd dari 1.1.1993 hingga 3.12.1995.

Walaupun setiap syarikat mengendalikan perniagaan yang berbeza, kedua-dua Designer Furniture Sdn Bhd dan Designer Furniture Teakwood Furniture Sdn Bhd adalah anak syarikat dari syarikat induk yang sama. Oleh itu kedua-dua syarikat berada dalam kumpulan syarikat yang sama dalam erti subseksyen 2(4) ACP 1967. Setiap tempoh kerja dengan salah satu syarikat dalam kumpulan syarikat yang sama dianggap sebagai berkerja dengan majikan yang sama. Oleh itu, tempoh kerja Dexter dalam kumpulan syarikat yang sama adalah dari 1.1.1993 hingga 31.12.2008, iaitu 16 tahun lengkap perkhidmatan.

Pengiraan pengecualian dan pendapatan bercukai adalah seperti berikut:

Tahun Taksiran 2008

<i>Pampasan atas kehilangan pekerjaan</i>	<i>RM120,000</i>
<i>Tolak: Pengecualian - 16 tahun @ RM10, 000 setahun (Terhad kepada RM120, 000)</i>	<i>RM120,000</i>
<i>Pendapatan bercukai</i>	<u><i>TIADA</i></u>

11. Tempoh Kerja Dalam Syarikat Terkawal

Contoh 17

Pemecatan seorang pengarah perkhidmatan syarikat terkawal

Seng Fatt Sdn Bhd adalah perniagaan pengangkutan yang dikawal oleh keluarga Seng. Saham syarikat dimiliki oleh Seng Fatt dan 3 orang anak beliau yang kesemuanya adalah pengarah eksekutif syarikat. Pada 1.3.2009, Jack, pengarah kewangan syarikat telah diberhentikan daripada perkhidmatan setelah bekerja selama 5 tahun lengkap dengan syarikat. Dia dibayar pampasan berjumlah RM200,000 atas kehilangan pekerjaan.

Seng Fatt Sdn Bhd adalah syarikat terkawal kerana seluruh saham dimiliki oleh keluarga Seng dan pengurusan dikawal oleh Seng Fatt dan 3 orang anak beliau.

Memandangkan Jack adalah pengarah kewangan dan tidak mempunyai saham dalam syarikat, dia dianggap sebagai pengarah perkhidmatan. Jack memenuhi syarat untuk pengecualian atas pampasan yang diterima daripada Seng Fatt Sdn Bhd.

Pengiraan pengecualian dan pendapatan bercukai adalah seperti berikut:

Tahun Taksiran 2009

<i>Pampasan atas kehilangan pekerjaan</i>	<i>RM200,000</i>
<i>Tolak: Pengecualian – 5 tahun @ RM10,000 setahun</i>	<i>RM 50,000</i>
<i>Pendapatan bercukai</i>	<i><u>RM150,000</u></i>

Contoh 18

Pemberhentian penggajian pengarah bukan perkhidmatan syarikat terkawal

Fakta adalah sama seperti Contoh 17 kecuali salah seorang anak Seng Fatt, Kim Seng yang memiliki saham sebanyak 15% dalam syarikat ditamatkan penggajian pada 31.3.2009. Beliau menerima RM300,000 sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan.

Kim Seng tidak memenuhi syarat untuk pengecualian kerana beliau adalah seorang pengarah syarikat terkawal dan bukan pengarah perkhidmatan.

12. Tarikh Kuat Kuasa

Ketetapan ini berkuat kuasa mulai tahun taksiran 2012 dan tahun-tahun taksiran seterusnya.

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