



LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA

GANJARAN

KETETAPAN UMUM NO. 9/2016

TARIKH PENERBITAN: 23 NOVEMBER 2016



Diterbitkan oleh
Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia

Edisi Kedua

Edisi pertama pada 25 Jun 2013

© 2016 Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia

Semua hak cipta terpelihara ke atas Ketetapan Umum ini adalah milik Lembaga Hasil Dalam Negeri. Satu salinan cetak atau elektronik boleh dibuat untuk kegunaan peribadi. Firma dan persatuan profesional dibenarkan untuk menggunakan Ketetapan Umum ini untuk tujuan latihan sahaja. Penerbitan semula secara sistemik atau berganda, pengedaran ke pelbagai lokasi melalui elektronik atau cara lain, duplikasi apa-apa bahan dalam Ketetapan Umum ini untuk bayaran atau tujuan komersil, atau pengubahsuaian kandungan Ketetapan Umum adalah dilarang sama sekali.

KANDUNGAN	Muka surat
1. Objektif	1
2. Peruntukan Undang-Undang Berkaitan	1
3. Tafsiran	1
4. Bayaran Sekaligus Atas Penamatan Penggajian	2
5. Situasi Untuk Pembayaran Ganjaran	2
6. Penentuan Unsur Ganjaran dan Pampasan	2
7. Layanan Cukai Atas Ganjaran	4
8. Bayaran Ganjaran Dikreditkan ke Kumpulan Wang Simpanan Pekerja	12
9. Ganjaran Kematian	13
10. Manfaat Persaraan	13
11. Pengemaskinian dan Pindaan	14

KETETAPAN UMUM KETUA PENGARAH

Seksyen 138A Akta Cukai Pendapatan 1967 (ACP) memperuntukkan bahawa Ketua Pengarah mempunyai kuasa untuk membuat Ketetapan Umum berkenaan dengan pemakaian mana-mana peruntukan dalam ACP.

Ketetapan Umum diterbitkan sebagai panduan kepada orang awam dan pegawai Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia. Ia menggariskan tafsiran Ketua Pengarah berhubung peruntukan tertentu undang-undang cukai dan polisi serta prosedur yang terpakai mengenainya.

Ketua Pengarah boleh menarik balik, sama ada keseluruhan atau sebahagian daripada Ketetapan Umum ini melalui notis atau dengan penerbitan Ketetapan Umum yang baharu.

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

1. **Objektif**

Objektif Ketetapan Umum (KU) ini adalah untuk menerangkan kaedah yang digunakan untuk menentukan bahawa bayaran sekaligus yang diterima oleh pekerja pada masa penggajian ditamatkan adalah ganjaran dan layanan cukai terhadap ganjaran.

2. **Peruntukan Undang-Undang Berkaitan**

- 2.1 KU ini mengambil kira undang-undang yang berkuat kuasa pada tarikh KU ini diterbitkan.
- 2.2 Peruntukan Akta Cukai Pendapatan 1967 (ACP) yang berkaitan dengan Ketetapan ini adalah seksyen 7, 13, 25, subseksyen 83(3), 150, perenggan 14, 25, 25A, 25B, 25D dan 30A Jadual 6.

3. **Tafsiran**

Perkataan-perkataan yang digunakan dalam KU 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 Atas Penamatan Penggajian

- 4.1 Penggajian seorang pekerja boleh tamat disebabkan oleh 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. Bayaran sekaligus boleh dinamakan oleh majikan sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan, *ex-gratia*, bayaran mengikut kontrak, bayaran pemberhentian, ganjaran, dll.
- 4.3 Keadaan dan jenis pembayaran harus dikaji untuk menentukan sifat sebenar bayaran. Jumlah yang dibayar pada masa tamat penggajian mungkin mengandungi dua unsur berikut:
 - (a) ia adalah disebabkan oleh kehilangan pekerjaan seperti lebihan pekerja (pampasan), dan
 - (b) ia adalah berkaitan dengan perkhidmatan pekerja yang lalu (ganjaran).

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

- 4.4 Pekerja boleh mendapatkan pembelaan bagi kesilapan pemecatan atau pelanggaran penamatan kontrak penggajian oleh majikan dengan membuat aduan atau tuntutan kepada Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, Mahkamah Perusahaan, Mahkamah Sivil atau Mahkamah Buruh. Di mana mahkamah mendapati bahawa pemecatan itu adalah tanpa sebab atau alasan, dua penyelesaian utama yang boleh diputuskan oleh mahkamah adalah pengembalian semula jawatan kepada pekerja yang dipecat dan / atau pampasan kewangan untuk pekerja yang tersalah dibuang kerja. Oleh itu, anugerah kewangan oleh mahkamah kepada pekerja harus dianalisa untuk menentukan layanan cukai ke atas penerima.

5. Situasi untuk Pembayaran Ganjaran

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

6. Penentuan Unsur Ganjaran dan Pampasan

- (a) Bagi tujuan pengecualian cukai pendapatan, ciri-ciri dan sifat bagi bayaran pemberhentian mengatasi bentuk dan pelabelan pembayaran tersebut.

- (b) Kaedah membuat pembahagian antara ganjaran dan pampasan bergantung kepada keadaan setiap kes. Secara umum, pertimbangan diberikan berdasarkan kepada amalan biasa majikan dalam memberi ganjaran kepada pekerja yang meninggalkan perkhidmatan beliau dan kadar atau amaun ganjaran biasanya diberikan. Syarat-syarat pekerjaan yang berkaitan dengan pembayaran manfaat 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 sekaligus sebanyak RM10,000 kepada semua pekerja yang berhenti kerja selepas berkhidmat selama 10 tahun. Pada tahun 2016, salah seorang pekerja yang telah berkhidmat selama 11 tahun diisytiharkan berlebihan (*redundant*) dan dibayar bayaran sekaligus sebanyak RM50,000 sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan dan ganjaran.

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

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

Contoh 2

Pemberhentian kerja awal

Donald, berumur 40 tahun, telah mula bekerja dengan Sam Electronics Sdn Bhd pada 1.6.2005. Beliau diberhentikan kerja pada 30.6.2016 kerana pelaksanaan penggabungan yang melibatkan majikannya dan ini menyebabkan jawatannya diisytiharkan berlebihan. Majikan membayar kepadanya manfaat pemberhentian sebanyak RM100,000.

Donald diberhentikan awal daripada penggajian yang mempunyai prospek untuk dilanjutkan sehingga umur persaraan. Manfaat pemberhentian yang diterima dianggap sebagai pampasan atas kehilangan pekerjaan.

- (d) Di mana kontrak penggajian adalah untuk bilangan tahun yang spesifik dan penggajian berakhir pada waktu yang ditentukan atau pada umur persaraan, apa-apa bayaran sekaligus yang dibayar kepada pekerja akan dianggap sebagai ganjaran jika ianya adalah bayaran bagi perkhidmatan yang lalu. Ini

adalah kerana tempoh kontrak telah tamat atau penamatan pekerjaan adalah pada umur persaraan.

7. Layanan Cukai Atas Ganjaran

Mengikut perenggan 13(1)(a) ACP, ganjaran dimasukkan secara khusus dalam pendapatan kasar daripada penggajian. Berkuat kuasa tahun taksiran 2016, semua pendapatan penggajian yang boleh diterima bagi mana-mana tempoh tertentu akan dikenakan cukai dalam tahun bayaran tersebut diterima mengikut subseksyen 25(1) ACP. Dalam perkataan lain, pendapatan kasar daripada penggajian yang diterima dianggap sebagai pendapatan kasar dalam tahun ianya diterima, tanpa mengambil kira tempoh yang berkaitan dengan bayaran itu.

7.1 Pengecualian penuh ke atas bayaran ganjaran

Mengikut Akta Umur Persaraan Minimum 2012 (Akta 753), persaraan bermaksud penamatan kontrak perkhidmatan seseorang pekerja disebabkan umur. Pekerja yang menerima ganjaran apabila bersara daripada penggajian layak mendapat pengecualian sepenuhnya di bawah perenggan 25, Jadual 6 ACP 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. Majikannya berpuas hati dengan prestasi beliau selama ini. Pada tahun 2015, beliau mengalami serangan penyakit jantung dan di *diagnos* dengan penyakit jantung yang serius. Aiman telah dinasihatkan oleh doktor bahawa sekiranya beliau masih bersambung dengan jadual kerja yang mencabar, beliau berkemungkinan akan mengalami serangan penyakit jantung sekali lagi, yang boleh menyebabkan kematian. Beliau tiada pilihan selain daripada memilih untuk persaraan awal pada umur 53 tahun pada 31.1.2016. Majikan Aiman menerima permintaan beliau untuk bersara awal berdasarkan –

- (i) laporan perubatan daripada doktor panel syarikat berkaitan keadaan kesihatan serius beliau dan perakuan doktor bahawa beliau tidak sepatutnya menjalankan sebarang tugas lagi termasuk tugas-tugas yang ringan; dan
- (ii) dokumen yang membuktikan rawatan perubatan yang diterima sejak serangan penyakit jantung.

Syarikat membayar Aiman RM350,000 sebagai ganjaran persaraan mengikut polisi syarikat.

Aiman layak mendapat pengecualian penuh atas ganjaran persaraan sebab beliau dapat membuktikan kepada KPHDN bahawa persaraan beliau adalah disebabkan oleh gangguan kesihatan.

- (b) Jika persaraan berlaku pada atau selepas mencapai umur 55 tahun atau pada masa mencapai umur wajib bersara daripada penggajian yang dinyatakan di bawah mana-mana undang-undang bertulis dan dalam mana-mana kes, penggajian 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

Zubir bersara pada umur persaraan wajib 60 tahun pada 28.2.2014 setelah bekerja dengan sebuah syarikat telekomunikasi selama 18 tahun. Beliau telah dibayar ganjaran sebanyak RM180,000 untuk tempoh perkhidmatan beliau selama 18 tahun dengan syarikat.

Memandangkan Zubir telah bersara pada umur persaraan wajib dan beliau telah bekerja dengan majikan yang sama lebih daripada 10 tahun, beliau layak mendapat pengecualian penuh atas ganjaran persaraan.

Contoh 5

Bersara selepas umur 55 tahun dan bekerja dengan syarikat yang sama melebihi 10 tahun

Rani telah bekerja sebagai seorang setiausaha di sebuah syarikat multinasional selama 23 tahun. Beliau bersara setelah mencapai umur 55 tahun pada 31.5.2016 dan menerima ganjaran sebanyak RM100,000.

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

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

Contoh 6

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 31.1.2016 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 penuh atas ganjaran persaraan.

Nota

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 seorang 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.

7.2 Pengecualian sebanyak RM1,000 bagi setiap tahun genap perkhidmatan atas bayaran ganjaran

Berkuat kuasa tahun taksiran 2016, mengikut perenggan 25D Jadual 6 ACP, seorang pekerja yang menerima wang sebagai ganjaran –

- (i) apabila bersara daripada suatu penggajian; atau
- (ii) atas pemberhentian suatu kontrak penggajian

selain daripada apabila perenggan 25, 25A, 25B atau 30A Jadual 6 ACP terpakai, layak mendapat pengecualian sebanyak RM1,000 bagi setiap tahun genap perkhidmatan (dirujuk sebagai pengecualian sebahagian untuk tujuan KU ini).

Walaupun bagaimanapun, perenggan 25D Jadual 6 ACP tidak menganggap tempoh penggajian dengan syarikat-syarikat lain dalam kumpulan yang sama sebagai tempoh penggajian dengan majikan yang sama. Dalam perkataan lain, sekiranya penggajian adalah dengan syarikat-syarikat dalam kumpulan yang sama, pengecualian sebahagian hanya terpakai bagi ganjaran yang berkaitan dengan perkhidmatan dalam syarikat terakhir dalam kumpulan.

Baki ganjaran selepas mengambil kira pengecualian sebahagian tersebut akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima seperti diperuntukkan dalam subseksyen 25(1) ACP. Jika, semasa tamat penggajian, seorang pekerja yang menerima bayaran sekaligus dalam bentuk gaji tertanggung, ganjaran atau lain-lain, selain daripada pendapatan kasar di bawah perenggan 13(1)(d) atau (e) ACP, bayaran sekaligus tersebut dikenakan cukai dalam tahun ia diterima.

Pengecualian sebahagian tidak terpakai kepada apa-apa jumlah wang yang diterima oleh seorang pekerja daripada skim persaraan yang tidak diluluskan [perenggan 13(1)(d) ACP] atau pampasan atas kehilangan pekerjaan [perenggan 13(1)(e) ACP].

Contoh 7

Persaraan wajib setelah bekerja di syarikat yang sama kurang daripada 10 tahun

Fasha telah bekerja sebagai seorang setiausaha di sebuah syarikat multinasional selama 9 tahun. Beliau bersara setelah mencapai umur 60 tahun pada 12.8.2016 dan menerima ganjaran sebanyak RM100,000.

Fasha layak untuk pengecualian sebahagian atas ganjaran persaraan. Amaun yang layak untuk pengecualian adalah sebanyak RM9,000 (RM1,000 X 9 tahun genap perkhidmatan). Baki sebanyak RM91,000 (RM100,000 tolak RM9,000) akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

Contoh 8

Persaraan di bawah kontrak penggajian setelah bekerja dengan syarikat yang sama kurang daripada 10 tahun

Pritam bekerja sebagai seorang jurulatih bola sepak dengan sebuah kelab sejak 1.1.2012. Beliau bersara pada 31.3.2016 setelah mencapai umur 50 tahun yang merupakan umur persaraan wajib mengikut kontrak penggajian dengan syarikat. Ganjaran persaraan sebanyak RM22,000 telah dibayar kepada beliau untuk perkhidmatan selama 4 tahun dan 3 bulan.

Pritam layak untuk pengecualian sebahagian atas ganjaran persaraan. Beliau bersara apabila mencapai umur 50 tahun seperti diperuntukkan dalam kontrak penggajian. Amaun yang layak untuk pengecualian adalah sebanyak RM4,000 (RM1,000 X 4 tahun genap perkhidmatan). Baki sebanyak RM18,000 (RM22,000 tolak RM4,000) akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

Contoh 9

Persaraan sebelum umur 55 tahun tanpa mengira tahun perkhidmatan dalam syarikat

Jamil telah bekerja dengan sebuah syarikat arkitek sejak 1.1.2000. Beliau memutuskan untuk bersara awal daripada perkhidmatan pada umur 53 tahun pada 31.1.2016. Beliau dibayar ganjaran persaraan sebanyak RM142,000 selepas bekerja selama 16 tahun dan 1 bulan.

Jamil layak untuk pengecualian sebahagian atas ganjaran persaraan berjumlah RM142,000 apabila bersara awal. Amaun yang layak untuk pengecualian adalah sebanyak RM16,000 (RM1,000 X 16 tahun genap perkhidmatan). Baki sebanyak RM126,000 (RM142,000 tolak RM16,000) akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

Contoh 10

Persaraan pada umur persaraan pilihan di bawah suatu perjanjian kolektif

Joshua pernah bertugas di tiga buah syarikat yang berbeza dalam kumpulan syarikat yang sama sejak 1.6.1995. Pada 28.2.2016, beliau bersara pada umur 54 tahun. Setelah berkhidmat dengan syarikat terakhir untuk 6 tahun 9 bulan. Beliau dibayar ganjaran persaraan sebanyak RM120,000 untuk tahun perkhidmatan beliau dalam ketiga-tiga syarikat yang berbeza. Menurut perjanjian kolektif di antara kesatuan sekerja dan syarikat, umur persaraan wajib adalah 55 tahun dengan pilihan untuk bersara pada umur 50 tahun.

Joshua layak untuk pengecualian sebahagian atas ganjaran persaraan berjumlah RM120,000 apabila bersara awal. Pengecualian sebahagian hanya terpakai kepada ganjaran yang berkaitan dengan perkhidmatan dalam syarikat terakhir dalam kumpulan yang sama. Amaun yang layak untuk pengecualian adalah sebanyak RM6,000 (RM1,000 X 6 tahun genap perkhidmatan). Baki sebanyak RM114,000 (RM120,000 tolak RM6,000) akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

Contoh 11

Bersara sebelum umur 55 tahun – Berkhidmat dengan syarikat yang berlainan dalam kumpulan syarikat yang sama

Sara, seorang pengawal kewangan bekerja di IK Construction Sdn Bhd mulai 1.1.2008 hingga 31.12.2011 dan dengan syarikat subsidiari, IK Design Sdn Bhd mulai 1.1.2012 berdasarkan kontrak tahunan. Beliau memutuskan untuk memilih persaraan awal pada 31.10.2016 pada umur 50 tahun setelah mengetahui bahawa kumpulan syarikat akan distruktur semula pada 2017. Majikan membayar kepadanya ganjaran persaraan sebanyak RM250,000.

Sara layak untuk pengecualian sebahagian atas ganjaran persaraan berjumlah RM250,000 atas penamatan kontrak penggajian. Pengecualian sebahagian hanya terpakai kepada ganjaran yang berkaitan dengan perkhidmatan dalam syarikat terakhir dalam kumpulan yang sama iaitu IK Design Sdn Bhd. Amaun yang layak untuk pengecualian adalah sebanyak RM4,000 (RM1,000 X 4 tahun genap perkhidmatan). Baki sebanyak RM246,000 (RM250,000 tolak RM4,000) akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

Contoh 12

Persaraan sebelum umur 55 tahun atas sebab isu kesihatan

Soo telah bekerja dengan majikan yang sama selama 20 tahun. Beliau berkhidmat sebagai seorang pengurus projek selama 10 tahun. Sepanjang 3 tahun yang lepas, beliau kerap mendapatkan rawatan perubatan untuk pelbagai isu kesihatan seperti darah tinggi, pra kencing manis, sakit belakang kronik, *migraine*, *arthritis* dan *frozen shoulder*. Pada 1.6.2016, Soo memutuskan untuk memilih persaraan awal pada umur 54 tahun walaupun beliau masih boleh berkerja jika beliau mahu. Majikan Soo menerima permintaan beliau untuk bersara awal berdasarkan –

- (i) laporan perubatan daripada doktor panel syarikat berkaitan penyakit beliau; dan
- (ii) dokumen yang membuktikan rawatan perubatan yang diberikan.

Syarikat membayar Soo sebanyak RM300,000 pada tahun 2016 sebagai ganjaran persaraan mengikut polisi syarikat.

Soo layak untuk pengecualian sebahagian atas ganjaran persaraan berjumlah RM300,000 atas persaraan awal beliau. Amaun yang layak untuk pengecualian adalah sebanyak RM20,000 (RM1,000 X 20 tahun genap perkhidmatan). Baki sebanyak RM280,000 (RM300,000 tolak RM20,000) akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

Nota

Soo tidak layak untuk pengecualian penuh atas ganjaran persaraan memandangkan –

- (i) beliau tidak dapat membuktikan sehingga kepuasan KPHDN bahawa persaraan beliau disebabkan oleh gangguan kesihatan. Walaupun beliau menghidap pelbagai penyakit yang mengganggu prestasi dan produktiviti beliau seperti yang diperakui oleh doktor panel syarikat, beliau tidak disahkan sebagai tidak boleh terus bekerja secara kekal; dan
- (ii) beliau bersara sebelum mencapai umur 55 tahun walaupun telah bekerja dengan syarikat yang sama melebihi 10 tahun.

Contoh 13

Bekerja semula secara berkontrak oleh majikan yang sama setelah persaraan wajib

Fakta yang sama seperti Contoh 4.

Syarikat menawarkan kepada Zubir kontrak 2 tahun untuk terus bekerja mengikut syarat dan terma yang sama. Zubir menerima tawaran untuk terus bekerja dengan syarikat selepas umur 60 tahun. Kontrak perkhidmatan beliau bermula dari 1.4.2014. Setelah tamat kontrak beliau pada 31.3.2016, syarikat membayar Zubir ganjaran berjumlah RM20,000.

Memandangkan Zubir telahpun menerima bayaran ganjaran apabila bersara wajib pada 28.2.2014, tempoh penggajian semasa kontrak 2 tahun beliau dianggap bermula dari 1.4.2014. Oleh itu, beliau layak untuk pengecualian sebahagian atas bayaran ganjaran sebanyak RM20,000 yang diterima selepas kontrak 2 tahun itu. Amaun yang layak untuk pengecualian adalah sebanyak RM2,000 (RM1,000 X 2 tahun genap perkhidmatan). Baki sebanyak RM18,000 (RM20,000 tolak RM2,000) akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

Contoh 14

Bersara sebelum umur 55 tahun untuk memegang suatu jawatan pengurusan kanan mengikut kontrak penggajian dan bayaran ganjaran diterima atas kedua-dua persaraan dan penamatan kontrak penggajian

Alias, seorang pegawai kanan telah diminta untuk bersara awal pada umur 48 tahun pada 31.1.2013 supaya beliau boleh dilantik ke jawatan pengurusan kanan secara kontrak. Kontrak beliau adalah untuk 3 tahun berkuat kuasa dari 1.2.2013 dan boleh diperbaharui berdasarkan prestasi. Alias dibayar ganjaran sebanyak RM120,000 pada 31.1.2013 untuk perkhidmatan beliau selama 20 tahun dan 8 bulan dengan syarikat sebelum lantikan beliau ke jawatan pengurusan kanan. Selepas kontrak 3 tahun beliau berakhir pada 31.1.2016 beliau dibayar ganjaran sebanyak RM100,000 pada 31.1.2016 untuk perkhidmatan 3 tahun beliau.

Ganjaran sebanyak RM120,000 yang Alias terima pada 31.1.2013 (sebelum perenggan 25D Jadual 6 ACP berkuat kuasa) tidak layak untuk apa-apa pengecualian memandangkan beliau bersara sebelum umur 55 tahun.

Memandangkan Alias telahpun menerima ganjaran sebanyak RM120,000 pada 31.1.2013, tempoh penggajian beliau bagi kontrak 3 tahun dianggap bermula dari 1.2.2013. Alias layak untuk pengecualian sebahagian atas bayaran ganjaran yang diterima atas sebab penamatan kontrak penggajian pada 31.1.2016. Amaun yang layak untuk pengecualian adalah sebanyak

RM3,000 (RM1,000 X 3 tahun genap perkhidmatan). Baki sebanyak RM97,000 (RM100,000 tolak RM3,000) akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

Contoh 15

Bersara sebelum umur 55 tahun untuk memegang suatu jawatan pengurusan kanan mengikut kontrak penggajian dan bayaran ganjaran hanya diterima atas penamatan kontrak penggajian

Fakta sama seperti di Contoh 14 dan Alias menerima bayaran ganjaran sebanyak RM220,000 apabila kontrak tamat pada 31.1.2016 pada umur 51 tahun.

Memandangkan Alias telah menerima bayaran ganjaran sebanyak RM220,000 atas penamatan kontrak penggajian pada 31.1.2016, tempoh penggajian beliau dianggap telah bermula dari tarikh beliau menyertai syarikat. Oleh itu, tempoh penggajian beliau dengan syarikat adalah selama 23 tahun dan 8 bulan. Alias layak untuk mendapat pengecualian sebahagian kerana ganjaran diterima atas sebab penamatan kontrak penggajian pada umur 51 tahun. Amaun yang layak untuk pengecualian adalah sebanyak RM23,000 (RM1,000 X 23 tahun genap perkhidmatan). Baki sebanyak RM197,000 (RM200,000 tolak RM23,000) akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

7.3 Jumlah wang yang diterima dengan cara ganjaran semasa masih dalam perkhidmatan

Dalam sebahagian kes, seorang majikan mungkin memilih untuk membuat bayaran ganjaran kepada pekerja yang masih dalam perkhidmatan yang telah mencapai umur 55 tahun. Apabila pekerja mencapai umur persaraan wajib pada 60 tahun, tiada ganjaran selanjutnya dibayar. Dalam keadaan demikian, bayaran ganjaran dikenakan cukai sebagai sebahagian saraan pekerja di bawah perenggan 13(1)(a) ACP.

Contoh 16

Pekerja Menerima Bayaran Ganjaran Dalam Tempoh Penggajian

Selva telah bekerja dengan sebuah syarikat perkilangan untuk 15 tahun yang lalu. Syarikat memutuskan untuk membuat bayaran ganjaran kepada semua pekerja yang masih berkhidmat apabila mereka mencapai umur 55 tahun. Tiada jumlah wang selanjutnya secara ganjaran akan dibayar oleh syarikat apabila pekerja bersara pada umur persaraan wajib. Selva menerima bayaran ganjaran sebanyak RM150,000 apabila mencapai umur 55 tahun pada 1.5.2016. Beliau akan bersara apabila mencapai umur persaraan wajib pada 2021.

Selva telah bekerja dengan syarikat melebihi 10 tahun dan masih dalam penggajian apabila beliau menerima ganjaran pada umur 55 tahun. Beliau tidak layak apa-apa pengecualian memandangkan bayaran ganjaran diterima bukan atas sebab persaraan dari penggajian atau penamatan kontrak penggajian. Bayaran berjumlah RM150,000 adalah sebahagian pendapatan kasar Selva daripada penggajian dan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

8. Bayaran Ganjaran Dikreditkan ke Kumpulan Wang Simpanan Pekerja

- (a) Ada kemungkinan wujud perjanjian kolektif tertentu antara majikan dan 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 akaun KWSP adalah wajib atau mengikut pilihan, ganjaran terakru sebagai pendapatan ketika berlaku pembayaran. Oleh itu, peruntukan dalam subseksyen 25(1) ACP juga terpakai kepada bayaran ganjaran sekaligus, iaitu, ganjaran dikenakan cukai dalam tahun ia diterima. Majikan dikehendaki mengkreditkan jumlah bersih (selepas ditolak cukai pendapatan) ke akaun KWSP.

Bagi menentukan amaun cukai yang akan dipotong, majikan dikehendaki menfaikan 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 mereka terima surat penyelesaian daripada LHDNM.

Contoh 17

Ganjaran dikreditkan ke akaun KWSP mengikut suatu perjanjian kolektif

Ruben telah berkhidmat dengan sebuah bank di Kuala Lumpur sejak 1.4.2000. Apabila bank tersebut menjalankan penstrukturan semula pada tahun 2015, beliau memutuskan untuk bersara awal. Perletakan jawatan beliau berkuat kuasa pada 31.3.2016 selepas perkhidmatan 16 tahun pada umur 50 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).

Ruben layak untuk mendapat pengecualian sebahagian atas ganjaran persaraan sebanyak RM190,000 apabila bersara awal. Amaun yang layak untuk pengecualian adalah sebanyak RM16,000 (RM1,000 X 16 tahun genap perkhidmatan). Baki sebanyak RM174,000 (RM190,000 tolak RM16,000) akan dikenakan cukai dalam tahun ia diterima (tahun taksiran 2016).

Majikan boleh mengkreditkan amaun bersih ganjaran ke akaun KWSP Ruben selepas menolak cukai yang akan diremitkan kepada KPHDN.

Contoh 18

Ganjaran dikreditkan ke akaun KWSP atas permintaan pekerja

Fakta adalah sama seperti di Contoh 17 kecuali bank sepatutnya membayar ganjaran persaraan secara tunai kepada Ruben. Walau bagaimanapun, Ruben meminta bank mengkreditkan ganjaran persaraan ke akaun KWSP beliau.

Layanan cukai atas ganjaran persaraan Ruben adalah sama seperti di Contoh 17.

Majikan boleh mengkreditkan amaun bersih ganjaran ke akaun KWSP Ruben selepas menolak cukai yang akan diremitkan kepada KPHDN.

9. 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].

Contoh 19

Mike telah bekerja dengan sebuah syarikat minyak dan gas di Malaysia sejak 1996. Pihak majikan (pemegang polisi) telah mengambil pelan insurans hayat berkelompok untuk pekerja-pekerjanya yang 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 15.5.2016. Pada 15.6.2016, 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.

10. Manfaat Persaraan

10.1 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 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 mengikut syarat-syarat yang dikenakan oleh KPHDN.

- 10.2 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 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. Jika pekerja menerima dari skim yang tidak diluluskan, caruman sendiri, caruman majikan dan apa-apa pulangan pelaburan yang diperolehi daripada caruman, pulangan pelaburan tersebut tidak perlu dimasukkan ke dalam pendapatan kasar pekerja dan tidak tertakluk kepada cukai.

Ada kemungkinan wujud keadaan di mana bayaran sekaligus dari skim yang tidak diluluskan tidak dibayar terus kepada pekerja tetapi dimasukkan ke akaun KWSP pekerja berkenaan. Dalam situasi demikian, pembayaran sekaligus itu terakru sebagai pendapatan pada tarikh 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.

Contoh 20

Bank AA bergabung dengan Bank BB pada 31.5.2016 dan bertukar nama kepada Bank AB. Perkhidmatan pegawai-pegawai eksekutif dari Bank AA tidak ditamatkan tetapi mereka meneruskan penggajian mereka di bawah pengurusan baharu Bank AB. Sebelum penggabungan berlaku, bayaran sekaligus dari Skim Manfaat Persaraan AA telah dikreditkan terus ke akaun KWSP pegawai eksekutif pada 30.4.2016. Bayaran sekaligus itu termasuk caruman yang dibuat oleh Bank AA, pegawai eksekutif Bank AA dan faedah yang diperolehi oleh Skim Manfaat Persaraan AA. Skim Manfaat Persaraan AA bukan suatu skim yang diluluskan di bawah seksyen 150 ACP.

Walaupun bayaran sekaligus dari Skim Manfaat Persaraan AA telah dikreditkan terus ke akaun KWSP pegawai eksekutif, hanya caruman majikan sahaja dikenakan cukai di bawah perenggan 13(1)(d), ACP bagi tahun taksiran 2016 [subseksyen 25(1) ACP]. Memandangkan pegawai eksekutif telah meneruskan perkhidmatan mereka dengan Bank AB, majikan perlu membuat potongan cukai sebelum mengkreditkan jumlah bersih bayaran sekaligus ke akaun KWSP pegawai eksekutif.

11. Pengemaskinian dan Pindaan

Kandungan KU No. 8/2013 telah dipinda dan dikemaskini.

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