

TIỀN LƯƠNG

THUẾ VIỆC LÀM CỦA TIỂU BANG LÀ GÌ?

Thuế việc làm của tiểu bang (còn gọi là thuế *bảng lương* của tiểu bang) là khoản khấu trừ cho Bảo hiểm Thất nghiệp (UI), Thuế Đào tạo Việc làm (ETT), Bảo hiểm Bệnh tật Tiểu bang* (SDI) và Thuế lợi tức cá nhân (PIT).

Tiền lương phải chịu tất cả các thuế việc làm và được báo cáo là tiền lương PIT trừ khi được quy định khác.

TIỀN LƯƠNG LÀ GÌ?

Tiền lương là mọi khoản thù lao cho những dịch vụ cá nhân của nhân viên, dù là được trả bằng chi phiếu, tiền mặt hoặc giá trị tiền mặt phải chăng của khoản thanh toán không bằng tiền, như là phần ăn ở. Cách trả lương, dù là qua thoả thuận, sự đồng ý hoặc chỉ thị riêng giữa hai bên, không thay đổi việc phải nộp thuế trên tiền lương trả cho nhân viên. Tiền thù lao được xem là tiền lương ngay cả khi nhân viên là công nhân không cố định, người lao động làm ngày hoặc làm theo hợp đồng, công nhân tạm thời hoặc bán thời gian, người được trả theo công việc, ngày, giờ, giá lãnh khoán, lương bổng hoặc bằng bất kỳ cách nào hoặc mức đo lường nào khác. Tiền thù lao bổ sung, bao gồm tiền thưởng, lương làm thêm giờ, phần thưởng theo doanh thu, huê hồng và lương nghỉ phép, cũng được xem là tiền lương.

Ghi chú: Nếu bạn chi trả cho phần của nhân viên về An sinh xã hội, Medicare và/hoặc SDI mà không khấu trừ số tiền này vào tiền lương của nhân viên, thì những khoản trả này cũng có thể tính là tiền lương. Để biết thêm chi tiết, xin xem *Information Sheet: Social Security/Medicare/State Disability Insurance/ Federal Income Taxes Paid by an Employer*, [DE 231Q](#), (Tờ thông tin: An sinh xã hội / Medicare / Bảo hiểm Bệnh tật tiểu bang / Thuế lợi tức liên bang do Nhà tuyển dụng trả).

TIỀN LƯƠNG CHỊU THUẾ

Nói chung, tiền lương phải chịu tất cả các thuế việc làm, trừ khi được quy định khác trong Bộ luật Bảo hiểm Thất nghiệp California ([CUIC](#)). Tiền lương được sử dụng để xác định khoản quyền lợi UI, SDI và Nghỉ phép gia đình có lương (PFL) mà người đứng đơn yêu cầu quyền lợi có thể được nhận. Tiền lương chịu thuế là toàn bộ số tiền lương, bất kể giới hạn tiền lương đánh thuế được cho UI và SDI. Một số loại việc làm và tiền thù lao không phải chịu một số hoặc tất cả các thuế việc làm. Xin xem *Information Sheet: Types of Employment*, [DE 231TE](#), (Tờ thông tin: Các loại việc làm), và *Information Sheet: Types of Payments*, [DE 231TP](#), (Tờ thông tin: Các loại tiền thù lao).

* Bao gồm Nghỉ phép gia đình có lương (PFL).

TIỀN LƯƠNG CHỊU THUẾ LỢI TỨC CÁ NHÂN

Tiền lương chịu thuế lợi tức cá nhân (PIT) là khoản thù lao bằng tiền và không bằng tiền chịu thuế lợi tức tiểu bang. Những tiền lương nào phải được báo cáo trong tờ khai thuế lợi tức California của cá nhân là tiền lương PIT. Đa số khoản thù lao cho dịch vụ của nhân viên có thể được báo cáo như là tiền lương PIT. Để biết thêm chi tiết, xin xem *Information Sheet: Personal Income Tax Wages Reported on the Quarterly Contribution Return and Report of Wages (Continuation)* (DE 9C), [DE 231PIT](#), (Tờ thông tin: Tiền lương chịu Thuế lợi tức cá nhân được báo cáo trong Tờ khai thuế hàng quý và Bản báo cáo tiền lương (Tiếp theo) (DE9C)).

Tiền lương bao gồm, nhưng không giới hạn, những thứ sau:

- Lương bổng, lương trả theo giờ, theo giá lãnh khoán hoặc theo công việc.
- Huê hồng và tiền thưởng.
- Giá trị tiền mặt phải chăng của khoản thù lao không bằng tiền.
- Ăn ở:
 1. Điều ngoại lệ là không cần báo cáo việc ăn ở như là tiền lương PIT khi được cung cấp tại cơ ngơi của chủ hãng sở để thuận tiện cho chủ hãng sở. Một ngoại lệ khác là nhà ở được cung cấp như một điều kiện của việc làm.
 2. Có những luật lệ đặc biệt áp dụng cho chủ thuê người làm việc tại nhà. Xin xem *Information Sheet: Household Employment*, [DE 231L](#), (Tờ thông tin: Thuê người làm việc tại nhà), và *Household Employer's Guide*, [DE 8829](#), (Hướng dẫn cho Chủ thuê người làm việc tại nhà).
- Khoản tiền "boa" và tiền thưởng thêm từ \$20 trở lên trong một tháng ghi trong giấy báo cáo của nhân viên cung cấp cho chủ thuê. Xin xem *Information Sheet: Tips*, [DE 231T](#), (Tờ thông tin: Tiền thưởng thêm).
- Tiền thưởng thêm cho tiệc lớn và tiền thưởng thêm do chủ thuê kiểm soát, được xem là tiền lương thông thường và phải chịu thuế toàn bộ. Việc đánh thuế trên tiền thưởng thêm cho tiệc lớn và tiền thưởng thêm do chủ thuê kiểm soát không tùy thuộc vào việc nhân viên có báo cáo những khoản tiền này cho chủ thuê hay không.
- Dịch vụ pháp lý dành cho nhóm được chủ hãng sở cung cấp cho nhân viên hoặc vợ/chồng của nhân viên.
- Đóng góp của chủ hãng sở, không cần thuế bằng lương, vào tài khoản của một chương trình học phí đúng tiêu chuẩn (như là tài khoản California ScholarShare Trust) cho quyền lợi của nhân viên hoặc người thụ hưởng được chỉ định của nhân viên.

- Số tiền thay cho lương bằng tiền mặt do chủ hãng sở trừ đi để đắp vào một món nợ mà nhân viên còn thiếu hoặc áp dụng cho một món nợ nhân viên còn thiếu một bên thứ ba.
- Khoản thù lao cho bệnh tật và tai nạn, ngoại trừ nếu được trả theo luật bồi thường lao động hoặc trả từ một chương trình do nhân viên đóng góp vào.
- Những quyền lợi phụ do chủ hãng sở cung cấp hoặc trả thay cho nhân viên và những người phụ thuộc của nhân viên trừ khi được miễn trừ cụ thể khỏi lợi tức. Xin xem *Information Sheet: Taxability of Employee Benefits*, DE 231EB, (Tờ thông tin: Những quyền lợi phải chịu thuế của nhân viên).
- Tiền dưỡng lão và tiền hưu trí do chủ hãng sở đóng góp trừ khi những đóng góp này được đưa vào một chương trình đủ tiêu chuẩn, như là những chương trình định nghĩa trong các Mục 401(k), 408(k), 408(p), 403(a), 403(b) và 3121(v)(3) của Bộ luật Thuế vụ Hoa Kỳ (IRC).
- Đóng góp của chủ hãng sở theo chương trình đủ tiêu chuẩn đóng góp tiền mặt hoặc lương được hoãn thuế (như là Mục 401(k) của IRC) thể hiện những đóng góp chọn lọc của nhân viên. Không phải chịu thuế PIT và không cần báo cáo là tiền lương PIT nếu tiền thù lao có thể được miễn trừ khỏi thu nhập gộp cho những mục đích của thuế lợi tức tiểu bang.
- Khoản đóng góp của chủ hãng sở vào một số chương trình lương được hoãn thuế phải chịu thuế khi dịch vụ được thực hiện hoặc khi không có nguy cơ bị mất đáng kể, tùy điều nào xảy ra sau.
- Tiền chủ hãng sở chi trả, không cần thuế bằng lương, cho những thuế mà nhân viên phải chịu dành cho SDI và/hoặc An sinh xã hội / Medicare. (Ngoại lệ: những thuế An sinh xã hội / Medicare của nhân viên do chủ hãng sở trả và không lấy từ tiền thuế bằng lương dành cho việc thuê người làm việc tại nhà hoặc cho lao động nông nghiệp không phải là tiền lương đối với các mục đích UI, ETT và SDI, nhưng chúng cần được báo cáo là tiền lương PIT.) Xin xem DE 231Q.
- Phí bảo hiểm sức khỏe hoặc phí tổn y tế do chủ hãng sở trả nhân danh người bạn đời của nhân viên.
GHI CHÚ: Tiền thù lao được miễn trừ cho mục đích khấu trừ PIT và báo cáo thuế vụ.

Tiền lương không bao gồm những loại tiền thù lao sau:

Những loại tiền thù lao này không phải chịu thuế việc làm tiểu bang hoặc không cần được báo cáo là tiền lương PIT trừ khi được quy định khác.

- Trả tiền thù lao cho trẻ dưới 18 tuổi, được cha hoặc mẹ thuê mướn (hoặc một công ty hợp danh chỉ gồm có cha và mẹ của trẻ), hoặc cho dịch vụ do một người thực hiện, người này được con trai, con gái, vợ/chồng

hoặc người bạn đời đã đăng ký thuê mướn (theo định nghĩa tại [Mục 297 của Bộ luật Gia đình](#)). Khoản tiền thù lao cần được báo cáo là tiền lương PIT. Xin xem *Information Sheet: Family Employment*, DE 231FAM, (Tờ thông tin: Thuê mướn người nhà).

- Bù trừ kinh phí hoạt động kinh doanh cần thiết hoặc bắt buộc phải có từ việc nhân viên thực hiện các dịch vụ cho chủ hãng sở (ví dụ: chi phí đi lại).
- Tiền trả cho phần đau ốm hoặc tai nạn đã thanh toán từ hơn sáu tháng trong niên lịch sau tháng cuối cùng mà nhân viên còn làm việc (phải chịu khấu trừ PIT và cần được báo cáo là tiền lương PIT).
- Tiền bồi thường thôi việc nếu mục đích là hỗ trợ thêm vào những quyền lợi Bảo hiểm Thất nghiệp (cần được báo cáo là tiền lương PIT).
- Tiền trả cho những ngày nghỉ phép hoặc nghỉ lễ đã để dành nhưng chưa được trả trước khi nghỉ việc làm (cần được báo cáo là tiền lương PIT).
- Phí bảo hiểm sức khỏe hoặc phí tổn y tế do chủ hãng sở trả nhân danh nhân viên hoặc những người phụ thuộc của nhân viên chưa được 27 tuổi ở thời điểm cuối năm tính thuế. Xin xem Mục 938.4 của CUIIC.
- Khoản thù lao cho bệnh tật và tai nạn theo luật bồi thường lao động.
- Chi phí chuyển nhà ở, nếu những chi phí này được cho, một cách hợp lý, là khoản khấu trừ cho phép dành cho nhân viên theo các Mục 217 và 132 của IRC.
- Phần thưởng thành tựu của nhân viên, nếu số tiền này được cho, một cách hợp lý, là không thuộc vào thu nhập gộp theo Mục 74(c) của IRC.
- Tiền cho vào học bổng hoặc ngân khoản trợ cấp, nếu số tiền này được cho, một cách hợp lý, là không thuộc vào thu nhập gộp theo Mục 117 của IRC.
- Những chương trình hỗ trợ việc săn sóc người phụ thuộc, nếu số tiền này được cho, một cách hợp lý, là không thuộc vào thu nhập gộp theo Mục 129 của IRC.
- Tiền trả từ một chương trình đủ tiêu chuẩn cho một nhân viên để người đó nghỉ hưu (phải chịu khấu trừ PIT đối với cư dân California trừ khi người nhận tiền chọn miễn trừ khỏi thuế tạm thu).
- Chủ hãng sở đóng góp vào một quỹ tín thác theo Mục 401(a) của IRC hoặc một chương trình niên kim theo Mục 403(b) của IRC. Chủ hãng sở đóng góp vào một số chương trình hưu trí hoặc lương được hoãn thuế đủ tiêu chuẩn, như là những chương trình định nghĩa trong các Mục 401(k), 408(k), 408(p) và 403(b) của IRC, cũng không chịu thuế việc làm, trừ khi những đóng góp này là kết quả của một thỏa thuận giảm lương bổng. Xin xem DE 231TP để biết về tình trạng đóng góp của nhân viên vào những chương trình hưu trí.

- Khoản khấu trừ vào tiền lương của nhân viên được thực hiện theo một chương trình “cafeteria plan” (đóng góp trước thuế) tuân thủ những điều khoản tại Mục 125 của IRC dành cho những mục đích sau:
 - Bảo hiểm y tế
 - Bảo hiểm nha khoa
 - Bảo hiểm mắt
 - Bảo hiểm nhân thọ
 - Hỗ trợ việc săn sóc người phụ thuộc
 - Bồi hoàn chi phí y tế hoặc chi phí bệnh viện
- Phí trả cho giám đốc một công ty do đã thực hiện những dịch vụ trong cương vị giám đốc như được định nghĩa tại Mục 622(b) của CUIIC. Những dịch vụ này phải chịu khấu lưu PIT và cần được báo cáo là tiền lương PIT nếu giám đốc này là nhân viên ăn lương không theo diện hợp đồng. Xin xem *Information Sheet: Employment*, **DE 231**, (Tờ thông tin: Quản lý việc làm).
 Trả tiền thù lao cho giám đốc cho những dịch vụ không được định nghĩa tại Mục 622(b) của CUIIC có thể được xem là tiền lương đối với tất cả các mục đích thuế vụ.
- Tiền trả hồi tố cho một nhân viên vì chủ hãng sở đã không tuân thủ Sắc luật Thông báo Huấn luyện lại và điều chỉnh lại cho Người lao động (WARN) (chịu khấu lưu PIT và cần được báo cáo là tiền lương PIT).

CẦN BÁO CÁO TIỀN LƯƠNG KHI ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG HAY KHI KIỂM ĐƯỢC?

Đối với mục đích báo cáo, tiền lương chịu thuế khi được trả, khi được trả trên danh nghĩa hoặc khi nhân viên được thù lao bằng cách khác không phải bằng tiền. Tiền lương **được trả trên danh nghĩa** khi được ghi vào tài khoản của nhân viên hoặc được để dành riêng cho nhân viên để nhân viên có thể rút ra bất kỳ lúc nào, mặc dù không thuộc sở hữu thực của nhân viên. Số tiền hàng tuần trả cho người đứng đơn UI và SDI dựa trên số tiền lương trả trong quý mà tiền lương của người đứng đơn ở mức cao nhất của thời kỳ gốc quy định. Vì lý do đó, điều rất quan trọng là phải báo cáo tiền lương trong suốt quý mà tiền lương được trả thực tế hoặc trả trên danh nghĩa.

Nếu tiền lương vẫn chưa được trả đến ngày đáo hạn nộp *Quarterly Contribution Return and Report of Wages (Continuation)*, **DE 9C**, (Tờ khai thuế hàng quý và Bản báo cáo tiền lương (Tiếp theo)), thì tiền lương còn thiếu nhân viên mà vẫn chưa được trả trong khoảng thời gian quy định theo pháp luật cần được báo cáo trên một mẫu đơn DE 9C riêng biệt với phụ đề **“Wages Legally Due But Unpaid”**, (“Tiền lương thiếu hợp pháp nhưng chưa trả.”) Điều này bảo đảm cho người đứng đơn nhận được tín dụng lương tiền mặt thích hợp cho quý mà đáng lý

ra họ phải được trả tiền lương. Tuy nhiên, bạn cần nộp thuế việc làm tính trên những khoản tiền lương đó khi tiền lương được trả thực tế hoặc trên danh nghĩa cho nhân viên.

THÔNG TIN BỔ SUNG

Bạn có thể tìm thêm thông tin về điều kiện chịu thuế của tiền lương tại DE 231TP. Để được giúp đỡ thêm, vui lòng liên hệ với Taxpayer Assistance Center (Trung tâm Hỗ trợ Người nộp thuế) theo số 888-745-3886 hoặc tìm đến Employment Tax Office (Văn phòng Thuế việc làm) gần nhất liệt kê trong tập *California Employer’s Guide*, **DE 44**, (Hướng dẫn dành cho Nhà tuyển dụng tại California) hoặc trên trang mạng của Sở Phát triển Nhân dụng (EDD) tại www.edd.ca.gov/Office_Locator/. Bạn cũng có thể tìm thêm thông tin tại những buổi thuyết trình và những lớp trực tuyến về thuế bằng lương do EDD tổ chức miễn phí. Xin xem những lớp học trực tuyến hoặc gặp giáo viên trực tiếp trên trang mạng của EDD tại www.edd.ca.gov/Payroll_Tax_Seminars/.

EDD là một nhà tuyển dụng/chương trình thi hành chính sách cơ hội đồng đều. Các phương tiện và dịch vụ hỗ trợ sẽ được cung cấp cho người khuyết tật khi có lời yêu cầu. Để yêu cầu những dịch vụ, trợ giúp và/hoặc định dạng khác, xin gọi 888-745-3886 (tiếng nói) hoặc TTY 800-547-9565.

Tờ thông tin này được cung cấp như là một dịch vụ công cộng và có mục đích hỗ trợ về mặt không kỹ thuật. Mọi nỗ lực đã được thực hiện để cung cấp thông tin phù hợp với những quy chế, điều lệ và quyết định phù hợp về hành chính và quyết định của tòa án. Mọi thông tin nào không phù hợp với pháp luật, quy định và các quyết định hành chính và của tòa án sẽ không có tính cách ràng buộc pháp lý đối với Sở Phát triển Nhân dụng hoặc người đóng thuế. Mọi thông tin được cung cấp không có mục đích khuyến nghị về pháp lý, kế toán, thuế, đầu tư hoặc về chuyên môn nào khác.