

Bảo Vệ Quyền Lợi Hưu Trí và Y Tế sau khi Mất Việc

Mất việc hoặc giảm giờ làm có thể dẫn đến mất quyền lợi hưu trí và y tế. Tuy nhiên, theo luật pháp Liên Bang, nhân viên và gia đình họ có thể có quyền được bảo vệ quyền lợi khi công việc thay đổi.

HIPAA — Ghi Danh Tham Gia Một Chương Trình Bảo Hiểm Y Tế Khác

Đạo Luật về Trách Nhiệm Giải Trình và Cung Cấp Thông Tin Bảo Hiểm Y Tế (Health Insurance Portability and Accountability Act) năm 1996 (HIPAA) sẽ giúp quý vị khi quý vị thay đổi công việc. Nếu có chương trình bảo hiểm y tế khác theo nhóm (ví dụ như, qua chương trình theo công việc của vợ/chồng), nên cân nhắc ghi danh đặc biệt trong chương trình đó. Việc đó cho phép cá nhân đó và gia đình mình có cơ hội ghi danh tham gia một chương trình mà họ đủ điều kiện theo cách khác, bất kể thời gian ghi danh. Tuy nhiên, để đủ điều kiện, phải yêu cầu ghi danh trong vòng 30 ngày sau khi không còn đủ điều kiện nhận chương trình bảo hiểm khác. Sau khi yêu cầu ghi danh đặc biệt, chương trình bảo hiểm phải có hiệu lực trước ngày đầu tiên của tháng đầu tiên sau khi quý vị xin ghi danh. Loại bảo hiểm này thường là tiết kiệm chi phí nhất trong tất cả các lựa chọn.

HIPAA quy định hầu hết các chương trình bảo hiểm y tế phải cung cấp bảo hiểm đối với các bệnh trạng có trước sau 12 tháng (trong hầu hết các trường hợp). Luật này cũng quy định một chương trình bảo hiểm y tế của hãng/công ty mới phải bù cho khoảng thời gian 12 tháng này bằng cách cấp tín dụng cho quý vị trong thời gian quý vị đã có bảo hiểm trước đó — trừ khi quý vị có khoảng thời gian dài không có bảo hiểm. Hãng/Công Ty cũ của quý vị phải cung cấp chứng nhận chứng minh “khoản bảo hiểm đủ tiêu chuẩn” (creditable coverage) của quý vị. (Hãy đặt tài liệu *Your Health Plan and HIPAA. Making the Law Work for You (Chương Trình Bảo Hiểm Y Tế của Quý Vị và HIPAA. Ứng Dụng Pháp Luật)* để biết giải đáp cho những câu hỏi thường gặp về HIPAA.)

COBRA — Tiếp Tục Tham Gia Chương Trình Bảo Hiểm Y Tế Cũ Của Quý Vị

Đạo Luật Điều Phối Ngân Sách Tổng Hợp Omnibus (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act) năm 1985 - cũng được gọi là COBRA - có thể giúp các nhân viên cũ và gia đình họ tiếp tục tham gia chương trình bảo hiểm y tế của mình. Nếu quý vị bị cắt giảm biên chế, nếu quý vị bỏ việc hoặc về hưu, hoặc nếu giờ làm của quý vị bị cắt giảm, quý vị có thể đủ điều kiện (Tuy nhiên, quý vị sẽ không đủ điều kiện nếu quý vị bị sa thải vì hành vi sai trái.) Hãng/Công Ty của quý vị phải có 20 nhân viên trở lên, quý vị phải là hội viên của chương trình bảo hiểm y tế nhóm của hãng/công ty của quý vị, và hãng/công ty của quý vị phải tiếp tục duy trì một chương trình bảo hiểm y tế.

Sau khi nghỉ làm, chương trình của quý vị phải cung cấp cho quý vị thông báo bằng văn bản giải thích các quyền của quý vị theo đạo luật COBRA. Quý vị có 60 ngày kể từ ngày nhận được thông báo hoặc từ ngày kết thúc bảo hiểm - dựa vào ngày xuất hiện sau - để đăng ký (hoặc chọn) chương trình bảo hiểm theo COBRA. Quy trình này bắt đầu vào ngày chương trình bảo hiểm y tế của quý vị kết thúc và kéo dài đến 18 tháng (và lâu hơn trong một số trường hợp). Tuy nhiên, quý vị phải nộp toàn bộ phí bảo hiểm theo tỉ giá nhóm, cộng với phí hành chính 2 phần trăm.

Nếu quý vị bị mất việc hoặc giảm giờ làm và quý vị chọn COBRA, quý vị có thể đủ điều kiện nhận trợ cấp 100 phần trăm cho phí bảo hiểm COBRA của mình. Trợ cấp này sẵn sàng trong thời gian từ ngày 1 tháng 4 năm 2021 đến ngày 30 tháng 9 năm 2021 theo Đạo luật Kế hoạch Giải cứu Hoa Kỳ. Trợ cấp sẽ kết thúc sớm hơn nếu quý vị đủ điều kiện nhận bảo hiểm y tế khác (chẳng hạn như chương trình của người phối ngẫu, chương trình của việc làm mới, hoặc Medicare) hoặc kết thúc thời gian bảo hiểm COBRA tối đa. Nếu quý vị không chọn COBRA khi chương trình được đề nghị lúc ban đầu hoặc chọn COBRA nhưng sau đó bỏ đi, quý vị có

cơ hội đưa ra lựa chọn mới, lần thứ hai nếu thời gian bảo hiểm COBRA của quý vị chưa hết hạn. Chương trình sẽ cung cấp cho quý vị thông báo về các quyền của quý vị đối với giai đoạn lựa chọn mới và trợ cấp. (Để biết thêm thông tin về COBRA, hãy đặt tài liệu An Employee's Guide to Health Benefits Under COBRA.)

Để biết thêm thông tin về trợ cấp, vui lòng truy cập <https://www.dol.gov/COBRA-subsidy> hoặc gọi 1-866-444-3272 để nói chuyện với Nhân viên Tư vấn Phúc lợi.

ACA – Tìm Chương Trình Bảo Hiểm Sức Khỏe Mới

Ngoài chương trình bảo hiểm sức khỏe hiện có qua hãng/sở làm, cũng có một loại bảo hiểm khác cho quý vị và gia đình. Theo Đạo Luật Chăm Sóc Vừa Túi Tiền, quý vị có thể mua bảo hiểm cá nhân qua chương trình Health Insurance Marketplace. Marketplace giúp quý vị xem được nhiều loại chương trình bảo hiểm sức khỏe khả dụng trong khu vực của quý vị tại một chỗ. Quý vị có thể đủ điều kiện nhận một hình thức tín dụng thuế mới để giúp quý vị thanh toán chi phí bảo hiểm giúp giảm phí bảo hiểm hàng tháng của quý vị ngay lập tức. Bắt đầu từ ngày 1 tháng 4 năm 2021, Đạo luật Kế hoạch Giải cứu Hoa Kỳ đưa ra điều kiện cao hơn cho các khoản tín dụng thuế giúp giảm thêm phí bảo hiểm cho bảo hiểm Marketplace. Quý vị có thể dò xem được chi phí bảo hiểm, khoản khấu trừ, và chi phí xuất túi của quý vị trước khi quý vị quyết định ghi danh. Quý vị không thể bị từ chối bảo hiểm do có một bệnh trạng có trước và sẽ không bị loại trừ điều kiện có trước trong bảo hiểm theo Marketplace. Nếu quý vị có đủ điều kiện để chọn chương trình bảo hiểm COBRA, hãy tìm hiểu và so sánh chi tiết của chương trình COBRA và Marketplace trước khi quyết định chọn chương trình thích hợp. (Để biết thêm thông tin, hãy truy cập HealthCare.gov.)

ERISA - Bảo Vệ Tài Sản Hưu Trí Của Quý Vị

Đạo Luật Đảm Bảo Lợi Tức Hưu Trí cho Nhân Viên (Employee Retirement Income Security Act) năm 1974 (ERISA) có hướng dẫn dành cho các hãng/công ty nào có các chương trình hưu trí và cho quý vị các quyền cụ thể đối với thông tin về chương trình. Ví dụ như, nếu quý vị mất việc, hãy yêu cầu một bản mô tả tóm tắt chương trình (SPD) của chương trình của quý vị và yêu cầu có bản báo cáo phúc lợi cá nhân. SPD cho quý vị biết liệu quý vị có thể và khi nào quý vị có thể nhận được các khoản phúc lợi của mình hoặc cách mang tài khoản 401(k) của quý vị sang một chương trình của hãng/công ty mới hoặc sang một chương trình IRA (nếu chương trình cũ của quý vị cho phép). Bản báo cáo phúc lợi cá nhân này cho phép quý vị theo dõi số dư tài khoản của mình và là một bản báo cáo quan trọng cần lưu lại. (Để biết thêm thông tin về việc bảo vệ quyền lợi hưu trí của quý vị, hãy đặt tài liệu *What You Should Know About Your Retirement Plan (Quý Vị Cần Biết Gì Về Chương Trình Hưu Trí Của Mình)*.)

Nhận Thông Tin NGAY BÂY GIỜ

Thông tin bổ sung về các quyền và trách nhiệm của quý vị với tư cách nhân viên bị sa thải có trong tài liệu *Retirement and Health Care Coverage...Questions and Answers for Dislocated Workers (Phúc Lợi Hưu Trí và Bảo Hiểm Y Tế...Thắc Mắc và Giải Đáp dành cho Nhân Viên Bị Sa Thải)*. Để đặt bất kỳ ấn phẩm nào đã đề cập, hãy gọi số 1-866-444-EBSA (3272) hoặc xem trên Web tại địa chỉ www.dol.gov/ebsa.

Nếu quý vị có thắc mắc về các quyền và trách nhiệm của mình theo các đạo luật HIPAA, COBRA, và ERISA, hãy gọi số điện thoại miễn cước bên trên và nói chuyện với một Tư Vấn Viên Về Quyền Lợi ở văn phòng khu vực gần quý vị nhất.



Bộ Lao Động Hoa Kỳ
Employee Benefits Security Administration
Chính sửa tháng 2021