

## **Bảo Vệ Các Khoản Phúc Lợi Hưu Trí và Y Tế sau khi Mất Việc**

Mất việc hoặc giảm giờ làm có thể dẫn đến mất phúc 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 các khoản phúc lợi khi công việc thay đổi.

### **Đạo luật HIPAA và Đạo Luật Chăm Sóc Vừa Tới Tiền (Affordable Care Act) – Ghi Danh Tham Gia Chương Trình Bảo Hiểm Sức Khỏe 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 sau khi quý vị xin ghi danh.

Ngoài ra, nếu quý vị đăng ký tham gia chương trình bảo hiểm sức khỏe nhóm dựa trên việc làm (chẳng hạn như ghi danh đặc biệt vào chương trình của vợ/chồng) thì theo Đạo Luật Chăm Sóc Giá Cả Phải Chăng, các chương trình sức khỏe nhóm và công ty bảo hiểm không thể từ chối bao trả chi phí điều trị các tình trạng đã có cho bất kỳ cá nhân nào.

### **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 sa thải, nếu quý vị bỏ việc hoặc nghỉ hưu, hoặc nếu giờ làm của quý vị bị giảm, quý vị có thể đủ điều kiện. (Tuy nhiên quý vị sẽ không đủ điều kiện nếu quý vị bị sa thải do hành vi sai trái.) Hãng 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 của quý vị, và hãng 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, chương trình có thể yêu cầu quý vị nộp toàn bộ phí bảo hiểm theo tỉ giá nhóm, cộng với phí hành chính 2 phần trăm. (Để biết thêm thông tin về COBRA, hãy đặt tài liệu *An Employee's Guide to Health Benefits Under COBRA*.)

## 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 chi phí bảo hiểm hàng tháng của quý vị ngay lập tức. 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. Điều kiện tham gia COBRA không hạn chế điều kiện nhận bảo hiểm qua Marketplace. Nếu quý vị chọn chương trình bảo hiểm COBRA quý vị có thể thay đổi bảo hiểm qua Marketplace vào bất kỳ lúc nào. 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.

## 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 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 chương trình cung cấp các khoản phúc lợi nào, khi nào quý vị có thể nhận các phúc lợi đó và, nếu quý vị có tài khoản 401(k), liệu chương trình của quý vị có cho phép quý vị mang nó sang chương trình của hãng mới hoặc sang IRA. 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 các khoản phúc lợi hưu trí của quý vị, hãy đặt tài liệu *What You Should Know About Your Retirement Plan.*)

## Nhận Thông Tin Ngay Bây Giờ

Nếu quý vị có thắc mắc về các quyền lợi và trách nhiệm của mình theo HIPAA, COBRA, Đạo Luật Chăm Sóc Vừa Túi Tiền, và ERISA, hãy truy cập [askebsa.dol.gov](http://askebsa.dol.gov) hoặc gọi số 1-866-444-3272 để yêu cầu bất kỳ ấn phẩm nào đã đề cập hoặc yêu cầu một cố vấn phúc lợi giúp đỡ quý vị.

Để biết thêm thông tin về các lựa chọn bảo hiểm sức khỏe khả dụng thông qua Health Insurance Marketplace®, hãy truy cập [HealthCare.gov](http://HealthCare.gov).

Trang chính: [dol.gov/agencies/ebsa](http://dol.gov/agencies/ebsa)

Thoại Hỗ trợ (TRS): 711



Bộ Lao Động Hoa Kỳ  
Employee Benefits Security Administration

Tháng sáu 2022