

Ochrona świadczeń emerytalnych i ubezpieczenia zdrowotnego po utracie pracy

Wypowiedzenie stosunku pracy lub zmniejszenie wymiaru godzin zatrudnienia może pociągnąć za sobą utratę świadczeń emerytalnych i ubezpieczenia zdrowotnego. Jednakże pracownikom i ich rodzinom mogą przysługiwać uprawnienia federalne, które pozwalają niekiedy ochronić świadczenia po zmianie zatrudnienia.

Zapis do innego planu ubezpieczeń – HIPAA (Health Insurance Portability and Accountability Act) (Ustawa o elastyczności ubezpieczeń zdrowotnych) i Affordable Care Act (Ustawa o powszechnych ubezpieczeniach zdrowotnych)

Ustawa HIPAA z 1996 r. określa uprawnienia do świadczeń po zmianie pracodawcy. Jeżeli dostępne jest inne ubezpieczenie zbiorowe (np. w ramach planu ubezpieczeniowego oferowany przez pracodawcę współmałżonka), należy wziąć pod uwagę zapisanie się do niego. Daje to zatrudnionym i ich rodzinom sposobność zapisania się poza okresami otwartej rekrutacji do planu, który przysługuje im skądinąd. Jednakże aby się zakwalifikować, trzeba wnieść wniosek w ciągu 30 dni od utraty uprawnień do poprzedniego ubezpieczenia. Po złożeniu wniosku o przyjęcie w szczególnej sytuacji ubezpieczenie musi wejść w życie najpóźniej pierwszego dnia miesiąca rozpoczynającego się po dacie złożenia wniosku.

Dodatkowo, jeżeli zarejestrujesz się w grupowym planie ubezpieczeń zdrowotnych opartym na zatrudnieniu (np. udział w planie współmałżonka), zgodnie z Ustawą Affordable Care Act, grupowe plany ubezpieczeń zdrowotnych i ubezpieczyciele nie mogą nikomu odmówić pokrycia kosztów leczenia schorzeń istniejących.

COBRA – pozostanie w dotychczasowym planie ubezpieczeniowym

Ustawa z 1985 roku pt. Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (Skonsolidowana ustawa budżetowa) – znana również pod skrótową nazwą COBRA – może pomóc byłym pracownikom i ich rodzinom w zachowaniu ciągłości ubezpieczenia zdrowotnego. Uprawnienie takie może przysługiwać osobom, którym wypowiedziano pracę, które odeszły z miejsca pracy lub przeszły na emeryturę lub rentę, albo którym zmniejszono wymiar godzin pracy. (Jednakże nie przysługuje ono osobom zwolnionym karnie). Pracodawca musi zatrudniać co najmniej 20 pracowników, osoba zainteresowana musi uczestniczyć w oferowanym przez pracodawcę zbiorowym planie ubezpieczeń zdrowotnych oraz pracodawca musi kontynuować oferowanie takiego planu.

Po ustaniu zatrudnienia plan musi udzielić pisemnej informacji na temat uprawnień pracowników w ramach ustawy COBRA, w dokumencie pt. COBRA Election Notice. Pracownik ma 60 dni od daty udzielenia wyjaśnienia lub od daty ustania ubezpieczenia – zależnie od tego, która z tych dat jest późniejsza – aby zapisać się na ubezpieczenie zbiorowe pod ustawą COBRA (to elect COBRA). Rozpocznie się ono od dnia, w którym ubezpieczenie ustało i będzie trwać do 18 miesięcy (w niektórych przypadkach dłużej). Jednakże plan może wymagać zapłacenia pełnej składki ubezpieczenia grupowego plus 2% opłaty administracyjnej.

Więcej informacji na temat COBRA można znaleźć w publikacji *An Employee's Guide to Health Benefits Under COBRA* (Przewodnik dla pracowników na temat świadczeń zdrowotnych w ramach COBRA).

Affordable Care Act – jak znaleźć nowy plan ubezpieczenia zdrowotnego

Oprócz ubezpieczenia w ramach planu oferowanego przez pracodawcę, istnieją inne możliwości ubezpieczeń zdrowotnych. Na podstawie Ustawy o powszechnych ubezpieczeniach zdrowotnych można wykupić ubezpieczenie na rynku ubezpieczeń zdrowotnych (Health Insurance Marketplace). Rynek pozwala zapoznać się ze wszystkimi opcjami planów, które dostępne są na danym terenie. Osobie może przysługiwać nowy rodzaj zniżki podatkowej na pokrycie kosztu ubezpieczenia, co obniży miesięczne składki. Przed podjęciem decyzji o zapisie można zapoznać wysokość składki (premium), udziału własnego (deductible) i wydatków z własnej kieszeni (out-of-pocket costs). Nie można nikomu odmówić ubezpieczenia ze względu na istniejący stan chorobowy i rynek ubezpieczeń nie przewiduje wykluczeń z tego powodu. Osoby, którym przysługują uprawnienia na mocy COBRA, powinny uzyskać informacje zarówno o ubezpieczeniach COBRA i innych dostępnych na rynku i porównać różne opcje przed podjęciem decyzji, którą z nich wybrać. Aby uzyskać więcej informacji, prosimy odwiedzić strony **HealthCare.gov**.

ERISA – ochrona przywilejów emerytalnych

Ustawa z 1974 r., pt. Employee Retirement Income Security Act (Ustawa o zabezpieczeniu świadczeń emerytalnych), tzw. ERISA, udziela wskazań pracodawcom prowadzącym plany emerytalne i daje pracownikom dostęp do określonej informacji na temat tych planów. Na przykład jeżeli pracownik straci pracę, powinien zażądać sumarycznego opisu planu (summary plan description, SPD) oraz indywidualnego wyciągu z konta emerytalnego. SPD określa przysługujące w ramach planu świadczenia i kiedy będą należne. Jeżeli pracownik posiada konto 401(k), SPD określa czy plan zezwala na przeniesienie stanu konta do planu innego pracodawcy lub na konto IRA. Indywidualny wyciąg z konta emerytalnego określa bieżący stan konta i stanowi ważny dokument, który należy przechowywać. Więcej informacji na temat ochrony swoich świadczeń emerytalnych można znaleźć w publikacji *What You Should Know About Your Retirement Plan* (Co trzeba wiedzieć o swoim planie emerytalnym).

Uzyskaj fakty TERAZ

Odpowiedzi na pytania dotyczące uprawnień i obowiązków w ramach HIPAA, COBRA, Affordable Care Act i ERISA znajdują się na stronie **askebsa.dol.gov** lub można je uzyskać telefonując pod nr **1-866-444-3272** aby zamówić wymienione tu publikacje lub zwrócić się o pomoc doradcy do spraw świadczeń.

Aby uzyskać więcej informacji na temat opcji ubezpieczeń zdrowotnych dostępnych za pośrednictwem rynku ubezpieczeń, prosimy odwiedzić stronę **HealthCare.gov**.



EMPLOYEE BENEFITS SECURITY ADMINISTRATION
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

czerwiec 2022