



IRS 發布關於《美國救援計劃》中 COBRA 補貼的指南

2021 年 5 月 18 日，IRS 發布了 [2021-31 號公告](#)，這是一份關於《美國救助計劃法案》（ARPA）為失業員工維持公司團體健康保險提供補貼的指導文件；失業員工維持公司團體健康保險基於 1985 年的《綜合預算協調法案》（COBRA）。

該公告討論了 COBRA 補貼的背景，包括 86 個關於申請補貼的問答。

COBRA 補貼

從 2021 年 4 月 1 日至 9 月 30 日，ARPA 補貼會涵蓋 COBRA 和州 Mini-COBRA 的 100% 保費，用於某些因工作時間減少或非自願終止僱傭關係符合援助條件的個人。根據法令的規定，補貼是向僱主、保險公司或團體健康計劃提供稅收抵免來獲得資金。

IRS 指南

這份長達 40 頁的公告主題包括如何計算和申請稅收抵免，包括第三方付款人何時參與。根據該指南，僱主必須證明個人有資格獲得 COBRA 保費援助，才能申請稅收抵免。

問答進一步闡明：

- 由於殘疾、第二合格事件或州 Mini-COBRA 的延期，在 2021 年 4 月 1 日至 9 月 30 日 COBRA 保險的延期期間也可獲得保費援助。
- 非自願終止僱傭關係包括推定解僱和因故終止，但不包括嚴重不當違反紀律行為。
- 健康補償安排、僅牙齒計劃和僅視力計劃均包含在補貼範圍內。

IRS 問答主題

- COBRA 保費援助資格
- 工時減少
- 非自願終止僱傭關係
- 有資格獲得 COBRA 保費援助的保險範圍
- COBRA 保費援助的開始與終止期
- 延長投保期
- 緊急救助通知下的延期
- 根據聯邦 COBRA 向保險公司支付的款項
- 類似州續保範圍
- 計算並申請 COBRA 保費援助抵免

**僱主必須保存
證明個人有資格
獲得補貼的
文件**

由華興保險 KCAL Insurance 提供

本法律更新並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc. 保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

IRS 問答主題

IRS 關於 COBRA 補貼的常見問題解答

美國國稅局（IRS）發布了關於失業雇員維持公司團體健康保險申請《美國救助計劃法案》（ARP）提供補貼的[常見問題解答](#)（FAQs）；失業雇員繼續承保公司團體健康保險基於 1985 年的《綜合預算協調法案》（COBRA）。該問答涵蓋了廣泛的主題，並在本合規公告中重印。

背景

從 2021 年 4 月 1 日至 9 月 30 日，ARP 補貼會涵蓋 COBRA 和州 Mini-COBRA 的 100% 保費，用於某些工作時間減少或非自願終止雇傭關係之符合援助條件的個人。根據法令的規定，補貼是通過向雇主、保險公司或團體健康計劃提供稅收抵免來獲得資金的。

常見問題解答主題

這份文件涉及的主題包括如何計算和申請稅收抵免，包括第三方支付人何時參與。根據該指南，雇主必須證明個人有資格獲得 COBRA 保費援助，才能申請稅收抵免。

該問答進一步闡明：

- 由於殘疾、第二合格事件或州 Mini-COBRA 的延期，在 2021 年 4 月 1 日至 9 月 30 日 COBRA 保險的延期期間也可獲得保費援助。
- 非自願終止雇傭關係包括推定解雇和因故終止，但不包括嚴重不當違反紀律行為。
- 健康補償安排、僅牙齒計劃和僅視力計劃均包含在補貼範圍內。

- COBRA 保費援助資格
- 工時減少
- 非自願終止雇傭關係
- 有資格獲得 COBRA 保費援助的保險範圍
- 保費援助的開始與終止期
- 延長投保期
- 緊急救助通知下的延期
- 根據聯邦 COBRA 向保險公司支付的款項
- 類似州續保範圍
- 計算並申請 COBRA 保費援助抵免

重要日期

2021 年 4 月 1 日

COBRA 補貼從該日期或之後開始的第一個保險期限內開始提供。

2021 年 9 月 30 日

COBRA 補貼將不適用於該日期之後開始的保險期。

操作步驟

雇主應仔細研究 IRS 常見問題解答，以確保遵守 ARP 的法規，尤其是在公告和必備資料的義務方面。

HR COMPLIANCE BULLETIN



IRS 關於 ARP COBRA 補貼的常見問題解答

以下的常見問題解答是針對 ARP 中繼續投保 COBRA 的部分，即迎合聯邦 COBRA 和類似州 Mini-COBRA 的要求。如果某個問題或答案僅適用於聯邦 COBRA，則該問題或答案會被明確表明為僅適用於聯邦 COBRA。如適用於特定情況，問答中提到的“僱主”指的是涉及僱主、計劃、計劃發起人、團體健康保險或發行人；反之，“普通法僱主”指的是根據符合援助條件的個人之普通法接受 COBRA 補貼作為僱主的實體。

COBRA 保費援助資格

Q-1. 誰有資格成為符合援助條件的個人？

符合援助條件的個人是指 (1) 因 (A) 受保僱員工作時間減少或 (B) 受保僱員非自願終止僱傭關係 (除僱員的嚴重不當行為外) 而成為合格受益人，(2) 有資格在 2021 年 4 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日的部分或全部期限內繼續投保 COBRA，以及 (3) 申請繼續投保 COBRA 的任何個人。這包括了因工作時間減少或非自願終止僱傭關係導致斷保的僱員的配偶或受撫養子女一類的合格受益人，也包括因工作時間減少或非自願終止僱傭關係導致合格受益人斷保以及滿足其他要求的僱員。

Q-2. 誰有資格成為符合援助條件的個人的合格受益人？

為了有資格成為符合援助條件個人的合格受益人，個人必須滿足以下條件：(1) 在受保僱員的工作時間減少或非自願終止僱傭關係的前一天已經加入了僱員的團體健康保險計劃中，(2) 由於受保僱員的工作時間減少或非自願終止僱傭關係而斷保 (本規則存在例外)。因僱員嚴重不當行為導致受保僱員的僱傭關係被終止而失去了團體健康保險的個人不是合格受益人，因此不能成為符合援助條件的個人。

Q-3. 個人能否不止一次成為符合援助條件的個人？

可以。無論該個人是否在較早日期被視為符合援助條件的個人，因工作時間減少或非自願終止僱傭關係而成為合格受益人的個人，以及在其他方面滿足要求的個人，都可以被視為符合援助條件的個人。

範例：2021 年 4 月 1 日，個人的僱傭關係終止，然後個人成為合格受益人。個人選擇繼續投保 COBRA，並從 4 月 1 日 (個人失去保險之日) 起成為符合繼續投保 COBRA 的援助條件個人。2021 年 7 月 1 日，該個人有資格根據僱主資助的團體健康計劃獲得保險，因此不再是符合援助條件的個人。該個人自 2021 年 7 月 1 日起停止 COBRA 保險，並加入了由其配偶的僱主資助的團體健康計劃。2021 年 8 月 1 日，其配偶非自願終止僱傭關係，因此該個人和其配偶失去保險。該個人和其配偶因失去保險而成為合格受益人，並通過其配偶的僱主資助的計劃選擇繼續投保 COBRA。自 2021 年 8 月 1 日起，該個人和其配偶成為符合 COBRA 繼續承保的援助條件的個人。

本合規公告並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc.保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

Q-4. 僱主是否可以要求個人自我證明，由於工作時間減少或非自願終止僱傭關係，他們有資格獲得繼續投保 COBRA 的保費援助，如果是，個人的自我證明可用於協助僱主證明其享有保費援助抵免的權利嗎？

可以。僱主可要求個人就其工時減少或非自願終止僱傭的資格狀況提供自我證明，這可能有助於僱主證明其有權獲得抵免。僱主無需獲得個人的自我證明；但是，申請抵免的僱主必須在其記錄中保留個人關於其資格狀況的自我證明，或證明個人有資格獲得 COBRA 保費援助的其他文件（見 Q&A-7 及 Q&A-84）。

Q-5. 僱主是否可以要求個人自我證明其在其他不合格的團體健康保險或醫療保險方面的資格狀況，如果是，個人的自我證明是否可以用於協助僱主證明其有權獲得保費援助抵免？

可以。僱主可要求個人提供自我證明其在其他不合格的團體健康保險或醫療保險方面的資格狀況，這可能有助於僱主證明其享有保費援助抵免的權利。僱主無需獲得個人的自我證明；但是，申請抵免的僱主必須在其記錄中保留個人關於其資格狀況的自我證明，或證明個人有資格獲得 COBRA 保費援助的其他文件（見 Q&A-7 及 Q&A-84）。

Q-6. 僱主是否可以根據個人關於其工作時間減少或非自願終止僱傭關係的證明，或關於其他不合格保險的資格證明，來證明其有資格獲得保費援助信貸？

可以。僱主可以根據個人關於其工作時間減少或非自願終止僱傭關係的證明，或關於其他不合格保險的資格證明，來證明其有資格獲得抵免；除非僱主實際上指導該個人的證明有誤。

Q-7. 僱主是否必須保留個人證明的紀錄？

是的。如果僱主根據個人關於其工作時間減少或非自願終止僱傭關係的證明，或關於其他不合格保險的資格證明，僱主必須保留該證明記錄，以證明其有資格獲得保費援助抵免。僱主還可根據其他證據來證明其資格，例如有關工作時間減少或非自願終止僱傭關係的記錄。

Q-8. 除了工作時間減少或非自願終止僱傭關係之外，還有其他合格事件符合 COBRA 保費援助的資格嗎？

沒有。除了工作時間減少或非自願終止僱傭關係之外的其他情況，例如離婚或者受保的受撫養子女基於計劃的一般使用條款不再是受撫養子女（例如因年齡增長而不再符合受撫養人的身份），都不符合個人申請 COBRA 保費援助的資格。

Q-9. 如果有可能符合援助條件的個人在 2021 年 4 月 1 日之前有資格加入其他團體健康保險計劃，但是在 2021 年 4 月 1 日及之後，他未被允許加入該計劃，那麼該個人能夠獲得繼續投保 COBRA 的保費援助嗎？

可以。COBRA 保費援助適用於有可能符合援助條件的個人，直到該個人獲准加入任何其他團體健

HR COMPLIANCE BULLETIN

康保險計劃（包括在任何其他計劃的等待期內）。

範例 1：個人的僱傭關係被非自願終止，導致該個人在 2020 年 10 月 1 日斷保。2020 年 11 月 1 日，該個人有資格在其配偶的僱主提供的團體健康保險計劃之年度開放投保期內加入該計劃，但該個人沒有加入。其配偶的團體健康保險計劃的開放投保期在 2020 年 12 月 1 日截止，該個人在 2021 年 4 月 1 日當天或之後的任何時候都不得加入參加其配偶團體健康保險計劃。基於這些事實，在 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個有效投保期（如有）之前，該個人不被視為有資格加入其配的僱主的保險計劃。因此，自 2021 年 4 月 1 日或之後開始，該個人可在 ARP 延長投保期內根據其前僱主的計劃選擇繼續投保 COBRA，並可作為其前僱主計劃下的符合援助條件的個人獲得 COBRA 保費援助。

範例 2：和範例 1 相同的情況，但配偶的團體健康保險計劃的開放投保期為 2021 年 6 月 1 日至 2021 年 6 月 14 日，在開放投保期內加入，生效日期為 2021 年 7 月 1 日。該個人的配偶沒有為該個人申請加入其僱主的計劃，該個人繼續根據其前僱主的計劃繼續投保 COBRA。基於這些事實，在 2021 年 7 月 1 日（個人首次有資格加入其配偶僱主的團體健康計劃之日）或之後開始的保險期內，個人在前僱主的計劃下繼續投保 COBRA 無法獲得 COBRA 保費援助。

範例 3：個人的僱傭關係被非自願終止，導致該個人於 2020 年 10 月 1 日斷保。個人在 2020 年 10 月 1 日收到了一份 COBRA 通知。因為斷保，該個人符合其配偶的僱主之團體健康計劃的特殊投保條件。根據緊急救濟通知，該個人仍有資格選擇繼續投保 COBRA 或加入其配偶的計劃中。此外，在 2020 年 11 月 1 日，該個人有資格在其配偶的計劃年度開放投保期內加入計劃。其配偶計劃的開放投保期在 2020 年 12 月 1 日截止。但是，根據緊急救濟通知，該個人仍有資格在斷保的特殊投保期內加入其配偶的計劃。基於這些事實，由於緊急救濟通知延長了斷保的特殊投保期，該個人被認為有資格加入其配偶的僱主的計劃。因此，雖然該個人可以在前僱主的計劃下選擇繼續投保 COBRA，但根據其前僱主的計劃，該個人可能不會作為符合援助條件的個人獲得 COBRA 保費援助。

Q-10. 如果有可能符合援助條件的個人沒有選擇繼續投保 COBRA，並且沒有加入另一個團體健康保險計劃，但自 2021 年 4 月 1 日起不再被另一個團體健康保險計劃承保，如果個人在 ARP 延長的投保期內選擇繼續投保 COBRA，是否可以獲得 COBRA 保費援助？

可以。在選擇繼續投保 COBRA 之前加入其他團體健康保險計劃並不意味著繼續投保 COBRA 的資格期結束。如果自 2021 年 4 月 1 日起，該個人不再加入（或有資格加入）其他團體健康保險計劃，則該個人之前加入的團體健康保險計劃並不會導致其 COBRA 保費援助資格的喪失。但是，從 2021 年 4 月 1 日開始，加入（或有資格加入）另一個團體健康保險計劃將導致該個人無法獲得 COBRA 保費援助，即使繼續投保 COBRA 的資格期並未因該計劃而截止。

Q-11. 如果符合援助條件的個人有資格從 2021 年 4 月 1 日或之後開始加入其他不符合資格的團體健康計劃或醫療保險，但沒有加入其中任何一項，在該個人首次有資格獲得其他保險之日或之後開始的保險期內，個人繼續投保 COBRA 是否可以獲得 COBRA 保費援助？

沒有。（但是，如果該個人有資格獲得的其他保險是 COBRA 保險，則該保險不會導致個人沒有資

HR COMPLIANCE BULLETIN

格獲得 COBRA 保費援助。)

範例 1: 加入繼續投保 COBRA 的符合援助條件的個人開始在新僱主處工作, 並有資格加入雇主的團體健康計劃, 保險於下個月的第一天生效。符合援助條件的個人拒絕加入雇主的計劃並繼續投保 COBRA。儘管有資格加入其他團體健康保險並不意味著個人繼續聯邦 COBRA 保險的資格終止, 但獲得 COBRA 保費援助的資格會從下個月的第一天起終止。

範例 2: 和範例 1 一樣的情況, 但新雇主的團體健康計劃規定了 2 個月的等待期, 從等待期結束後的下一個月的第一天該個人開始有保險。該個人獲得 COBRA 保費援助的資格自等待期結束後的下一個月的第一天結束, 即使該個人拒絕加入新雇主的團體健康保險計劃。如果個人加入新雇主的團體健康計劃, 結果相同;截至等待期結束後的下一個月的第一天, 個人不符合獲得 COBRA 保費援助的資格。

範例 3: 符合保費援助條件的夫妻兩都申請了繼續投保 COBRA。其中一方開始在新僱主處工作, 並有資格自己或和家人一起加入雇主的團體健康計劃, 保險從下個月的第一天開始生效。該個人選擇了自己加入, 其配偶繼續投保 COBRA。儘管另一方可以繼續承保聯邦 COBRA, 但從下個月的第一天起, 另一方不再有資格享受 COBRA 保費援助, 因為其有資格加入配偶雇主的團體健康保險計劃。

Q-12. 由於工作時間減少或非自願終止僱傭關係而成為合格受益人的當前已加入醫療保險的個人是否能夠選擇繼續投保 COBRA 並獲得 COBRA 保費援助?

不能。目前已加入醫療保險的個人, 如果因工作時間減少或非自願終止僱傭關係而成為合格受益人, 則有資格選擇繼續承保 COBRA, 但沒有資格獲得 COBRA 保費援助。

Q-13. 因工作時間減少或非自願終止而成為合格受益人, 但目前通過健康保險市場購買個人健康保險的個人是否有資格選擇繼續投保 COBRA 並獲得 COBRA 保費援助?

是。因工作時間減少或非自願終止而成為合格受益人, 但目前通過健康保險市場購買個人健康保險的個人可能有資格選擇繼續投保 COBRA 並獲得 COBRA 保費援助。但是, 個人在選擇繼續投保 COBRA 的任何月份都沒有資格獲得保費的稅收抵免, 以說明支付其在市場上購買的個人保險的費用。選擇繼續投保 COBRA 的個人(有或沒有 COBRA 保費援助)和通過醫療保險市場購買保險提前支付保費的稅收抵免(APTC)的個人可能需要償還重疊月份的 APTC。參見 Q&A-44 瞭解有關放棄繼續投保 COBRA 的資訊, 可能對個人的這種情況有說明。

Q-14. 在先前的合格事件(如離婚)之後, 工作時間減少或非自願終止就業是否可以使擁有第一合格事件的合格受益人成為一個有可能符合援助條件的個人?

不可以。如果繼續投保 COBRA 是基於除工作時間減少或非自願終止僱傭關係以外的符合條件的事件, 則該雇員隨後的工作時間減少或非自願終止僱傭關係不會導致其斷保, 因此, 合格受益人不會成為有可能符合援助條件的個人。

範例: 某位雇員離婚, 導致雇員配偶(但不是雇員)在 2020 年 11 月 1 日失去健康保險。其配

本合規公告並非詳盡無遺, 也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc.保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

偶有資格並及時選擇繼續投保 COBRA。2020 年 12 月 1 日，該雇員的僱傭關係被非自願終止，因此，雇員失去健康保險。該雇員選擇從 2020 年 12 月 1 日開始繼續投保 COBRA。其配偶不是符合援助條件的個人，因為其繼續承保 COBRA 的合格事件是離婚，而不是該雇員的非自願終止就業。此外，該雇員非自願終止僱傭關係不是其配偶的合格事件。然而，該雇員是一名符合援助條件的個人，因為該雇員的符合條件的事件是非自願終止僱傭關係。

Q-15. 如果由於非自願終止僱傭關係，個人失去了不受繼續投保 COBRA 要求（定義見 ARP）約束的健康保險，然後該個人被提供並選擇由雇主自願提供的續保，COBRA 保費援助是否適用於該續保情況？

不適用。為了獲得 COBRA 保費援助和相關保費援助抵免，該計劃必須符合 ARP 中定義的繼續投保 COBRA 的要求。不受聯邦 COBRA 或州 Mini-COBRA 約束的健康計劃包括自保教會計劃或小型雇主計劃等。（Treas. Reg. § 54.4980B-2, Q&A-5 規定，被排除在聯邦 COBRA 之外的小型雇主計劃是由通常在上一日曆年雇用少於 20 名雇員的雇主維持的團體健康計劃。）

Q-16. 個人因工作時間減少或非自願終止僱傭關係而斷保，並且根據 5 U.S. Code § 8905a 規定的聯邦雇員健康福利（FEHB）選擇臨時續保，那麼該個人是否可以獲得 COBRA 保費援助？

不可以。根據 5 U.S. Code § 8905a 規定的聯邦雇員健康福利（FEHB）選擇臨時續保不是就 ARPS9501 而言繼續承保 COBRA，因此 COBRA 保費援助不適用。

Q-17. 如果最初的合格事件是工作時間減少或非自願終止僱傭關係，但由於殘疾認定、第二合格事件或州 Mini-COBRA 下的延期而選擇並長期繼續投保 COBRA 的個人，只要這些額外的保險期在 2021 年 4 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日之間，該個人是否仍可以獲得 COBRA 保費援助？

可以。如果最初的合格事件是工作時間減少或非自願終止僱傭關係，但由於殘疾認定、第二合格事件或州 Mini-COBRA 下的延期而選擇並長期繼續投保 COBRA 的個人，只要這些額外的保險期在 2021 年 4 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日之間，該個人仍可以獲得 COBRA 保費援助。

Q-18. 如果退休人員健康保險（不是繼續投保 COBRA）提供給有可能符合援助條件的個人，該情況如何影響 COBRA 保費援助的資格？

對 COBRA 保費援助資格的影響取決於退休人員的健康保險是根據與繼續投保 COBRA 相同的團體健康計劃提供，還是根據單獨的團體健康計劃提供。如果是根據與繼續投保 COBRA 相同的團體健康計劃提供，則該情況對有可能符合援助條件的個人根據 ARP 獲得 COBRA 保費援助的資格沒有影響。但是，如果向有可能符合援助條件的個人提供的退休人員健康保險不是繼續投保 COBRA，而是單獨的團體健康保險計劃（不是提供繼續投保 COBRA 的計劃），則該個人沒有資格獲得 COBRA 保費援助。

COBRA 條例規定了確定雇主或雇員組織提供的健康福利是否構成聯邦 COBRA 規定的一個或多個團體健康計劃的規則。請參考 Treas. Reg. § 54.4980B-2, Q&A-6。根據這些規則，一個組織提供的所有

HR COMPLIANCE BULLETIN

健康福利構成一個單一的團體健康計劃，除非管理一項或多項安排的文書清楚表明，這些福利是在單獨的計劃下提供的，而且這些安排是根據這些文書作為單獨的計劃運作的（有關退休人員健康保險的更多資訊，請參見 Q&A-36。）

Q-19. COBRA 保費援助是否適用於非合格受益人繼續投保 COBRA 的保費部分？

不適用。COBRA 保費援助僅限於可歸因於符合援助條件的個人繼續投保 COBRA 的保費。就聯邦 COBRA 而言，團體健康計劃下受保雇員的合格受益人是該雇員的配偶或受撫養子女（如果該配偶或受撫養子女在合格事件發生前一天是該計劃下的受益人）。在繼續投保 COBRA 期間，受保雇員所生或領養的子女也可以是合格受益人。否則，在合格時間發生前不是本計劃受益人的配偶或受扶養子女就不是符合條件的受益人。此外，如果個人不符合聯邦 COBRA 下合格受益人的定義，則該個人的保險範圍不符合 COBRA 保費援助的資格，即使該個人可能根據其條款或根據州法律的要求繼續或有資格繼續被承保。（如果有其他繼續投保 COBRA 的個人沒有資格獲得 COBRA 保費援助，請參見 Q&A-68 瞭解有關保費援助抵免計算的資訊。）

Q-20. 如果個人為根據緊急救濟通知選擇的追溯性 COBRA 繼續承保支付或欠付 COBRA 保險費，且付款到期日已延長，是否意味著該個人沒有資格獲得保險費援助？

不是。如果個人根據緊急救濟通知選擇追溯性 COBRA 繼續承保，支付或未支付追溯性 COBRA 繼續承保的 COBRA 保險費（付款到期日已延長）均不會使個人失去獲得 COBRA 保險費援助的資格。但是，在緊急救濟通知項下未及時支付保險費的月份，個人可能無法追溯性繼續投保 COBRA（如 Q&A-58 所述）。任何延遲支付或未支付的相關保費都不會影響到個人獲得 COBRA 保費援助的資格。

工作時間減少

這些常見問題解答僅適用於根據 ARP 條款確定工作時間是否減少，不適用於《國內稅收法》或任何其他法律的任何其他目的。

Q-21. 符合條件的受益人（其合格事件是自願減少工作時間）是否有可能成為符合 COBRA 保費援助的個人？

是的。無論自願還是非自願，雇員工作時間的減少都將導致合格受益人成為有可能符合援助條件的個人。

Q-22. 符合條件的受益人（其合格時間是休假）是否有可能成為符合 COBRA 保費援助的個人？

是的。在本通知中，“休假”一詞是指在合理預期恢復就業或恢復工作時間（例如，由於雇主預期業務恢復）的情況下，雇主和雇員打算維持僱傭關係的暫時失業或完全減少工作時間。休假可以是減少工作時間，不管雇主是否主動提出休假，還是個人參與類似於“Window Program”的休假過程（見 Q&A-29）。

本合規公告並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc.保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

Q-23. 工作時間減少是否包括因雇員或其代表發起的合法罷工或雇主發起的停工？

包括。工作時間減少包括因雇員或其代表發起的合法罷工或雇主發起的停工，只要在停工或合法罷工開始時雇主和雇員打算維持雇傭關係。

非自願終止雇傭關係

這些常見問題解答僅適用於根據 ARP 條款確定是否存在非自願終止雇傭關係，不適用於《國內稅收法》或任何其他法律的任何其他目的。

Q-24. 就符合援助條件的個人的定義而言，哪些情況構成非自願終止雇傭關係？

非自願終止雇傭關係是指由於雇主單方面獨立行使終止雇傭關係的權力，而不是由於雇員的暗示或明確要求而導致的離職，且雇員願意並能夠繼續履行服務。有關未續簽雇傭協定或類似合同的非自願終止雇傭關係的標準的應用，請參見 Q&A-34。此外，如果由於雇主的行為導致雇員的雇傭關係發生實質性負面變化，類似於推定解雇，導致終止雇傭關係構成有正當理由的終止，那麼就 COBRA 保費補助而言，雇員主動終止雇傭關係構成非自願終止雇傭關係。

確定是否是非自願終止雇傭關係基於事實和情況。例如，如果終止被指定為自願或辭職，但事實和情況表明雇員願意並能夠繼續提供服務，因此，如果沒有自願終止，但雇主本應終止雇員的服務，而且該雇員知道該雇員將被終止雇傭關係，則該終止是非自願的。

Q-25. 非自願終止雇傭關係是否包括雇主在雇員因病或殘疾缺勤時終止其雇傭關係的行為，或者該行為是否構成非自願終止雇傭關係？

是的。如果在雇主採取行動終止雇員的雇傭關係之前，雇員預期將在疾病或殘疾康復后返回工作崗位，那麼雇主終止雇傭關係的行為構成非自願終止雇傭關係。然而，在雇主採取行動終止雇傭關係之前，僅僅因疾病或殘疾而缺勤並不屬於非自願終止雇傭關係（見 Q&A-32）。因缺勤引起的工作時間減少是否有可能導致選擇繼續投保 COBRA 取決於缺勤是否導致了斷保。

Q-26. 非自願終止雇傭關係是否包括退休？

一般來說，不包括。退休屬於自願終止雇傭關係。但是，如果事實和情況表明，如果不退休，雇主將終止雇員的雇傭關係，但雇員願意並能夠繼續就業，且知道其將在不退休的情況下被終止就業，那麼此情況下的退休屬於非自願終止雇傭關係。

Q-27. 非自願終止雇傭關係是否包括因故非自願終止雇傭關係？

包括。但是，如果由於雇員的嚴重不當行為而終止雇傭關係，則終止雇傭關係不屬於符合條件的事件，並且由於雇員終止雇傭關係而導致雇員和其家庭成員的健康保險斷保，雇員不會符合繼續投保 COBRA 的資格。因此，因嚴重不當行為終止雇傭關係而導致的斷保不會導致個人成為有可能符合援助條件的個人。

HR COMPLIANCE BULLETIN

Q-28. 非自願終止僱傭關係是否包括因僱員就業地理位置發生重大變化而導致的辭職？

包括。

Q-29. 非自願終止僱傭關係是否包括僱員參與“Window Program”，根據該計劃，即將終止僱傭關係的僱員將獲得在規定期限內（“Window”）終止僱傭關係的遣散費安排？

包括。非自願終止僱傭包括參加符合 Treas. Reg. § 31.3121(v)(2)-1(b)(4)(v) 要求的“Window Program”。有關適用於 Window 的特定時間限制和連續 Window 能力限制的進一步信息，請參閱這些法規。

Q-30. 如果僱員因僱員或其家庭成員的健康狀況擔心工作場所安全而終止僱傭關係，是否會因“正當理由”終止僱傭關係而構成非自願終止僱傭關係？

一般而言，僱員因擔心工作場所安全而終止僱傭關係不被視為非自願終止僱傭關係。但是，如果僱員能夠證明雇主的作為（或不作為）導致僱傭關係發生實質性負面變化，類似於推定解雇，則終止僱傭關係將是非自願的。由於僱員的個人情況導致的離職，與雇主的作為或不作為無關，例如僱員或家庭成員的健康狀況、無法找到托兒所或其他類似問題，通常不會上升到類似於推定解雇的水平，除非雇主未能採取必要的行動或提供合理的便利。

Q-31. 如果個人的合格事件是由於孩子無法上學或由於 COVID-19 國家緊急情況導致托兒所關閉而導致僱員主動終止僱傭關係，那麼該個人是否有可能符合援助條件的個人？

不是。但是，如果該個人保持了重返工作崗位的能力，並且事實和情況表明，符合條件的事件是臨時休假，因此雇主和僱員打算維持僱傭關係，合格事件是自願減少工作事件，那麼該個人將是一個有可能符合援助條件的個人。

Q-32. 非自願終止僱傭關係是否包括僱員因非自願實質性減少工作時間但未斷保而主動終止僱傭關係？

包括。就 COBRA 保費援助而言，僱員因非自願實質性減少工作時間而主動終止僱傭關係，視為有正當理由終止僱傭關係。因此，就 COBRA 保費援助而言，僱員因非自願實質性減少工作時間而主動終止僱傭關係將是非自願終止僱傭關係。

Q-33. 僱員的死亡是否屬於非自願終止僱傭關係，從而使符合條件的受益人（如僱員的配偶和受扶養子女）成為有可能符合援助條件的個人？

不是。僱員的死亡並非工作時間減少或非自願終止僱傭關係，因此，僱員死亡導致的斷保不會造成僱員的配偶和受撫養子女成為有可能符合援助條件的個人。

Q-34. 非自願終止僱傭關係是否包括雇主決定不續簽僱員合同，包括雇主是人事代理機構之僱員的合同？

一般來說，包括。如果雇主決定不續簽僱員的合同，但如果僱員在其他方面願意並能夠繼續僱傭

HR COMPLIANCE BULLETIN

關係，並且願意執行與到期合同條款類似的合同，或者願意在沒有合同的情況下繼續被僱傭，則將被視為非自願終止僱傭關係。但是，如果雙方當事人在簽訂合同時以及在履行服務的任何時候都明白，合同是在規定期限內為特定服務訂立的，不會被續簽，則未續簽合同的行為不屬於非自願終止僱傭關係。

有資格獲得 COBRA 保費援助的承保範圍

Q-35. COBRA 保費補助是否可用於繼續投保 COBRA 中的僅視力或僅牙齒計劃？

可以。COBRA 保費援助可用於任何團體健康計劃的繼續投保 COBRA，但§125 自助餐廳計劃§106(c) 下的健康靈活開支帳戶 (FSA) 除外。無論僱主是否為在職員工支付部分保費，團體健康保險計劃都包括僅視力或僅牙齒計劃。COBRA 保費援助不適用於對於僱主提供的不受聯邦繼續投保 COBRA 要求約束的非健康福利（如團體定期人壽保險）。（關於不同福利方案的繼續投保 COBRA 的資格，見 Q&A-55。）

Q-36. 退休人員的健康保險是否可以被視為繼續投保 COBRA，並被提供 COBRA 保費援助？

可以，但前提是退休人員的保險範圍與類似情況的在職員工的保險範圍處於同一團體健康計劃下，儘管退休人員保險的收費金額可能高於在職員工的收費金額。在這種情況下，只要向退休人員收取的金額不超過聯邦 COBRA 允許的最高金額，退休人員的保險可能仍有資格獲得 COBRA 保費援助。

Q-37. COBRA 保費援助適用於健康償付安排 (HRA) 下的 COBRA 繼續承保嗎？

適用。請注意，就 ARP 而言，繼續投保 COBRA 並不包括§125 自助餐廳計劃下的健康靈活開支帳戶 (FSA)。儘管在某些情況下，HRA 可能符合§ 106(c)(2)的健康 FSA，但這樣的 HRA 不會被排除在 ARP 對繼續投保 COBRA 的定義之外，因為該 HRA 將由僱主供款支付，而不是通過§ 125 自助餐廳計劃貢獻的減薪金額支付。

Q-38. HRA 下的承保資格是否以與任何其他團體健康計劃下的承保資格相同的方式結束 ARP 下的 COBRA 保費援助期？

是的，除非該 HRA 符合§106(c)(2)的健康 FSA。根據§ 106(c)(2)(B)，健康 FSA 是指參保人合理獲得的最高報銷金額低於保險價值的 500%的健康保險。為此，可合理獲得的最大補償金額通常為 HRA 的餘額，在不考慮 COBRA 保費援助的情況下，HRA 保險的價值通常為 HRA 下 COBRA 續保的適用保費。

Q-39. COBRA 保費援助是否可用於 HRA 下的 COBRA 繼續承保與個人健康保險（個人保險 HRA）相結合？

可以。對於個人醫保 HRA，COBRA 續保範圍僅適用於個人醫保 HRA，而不適用於基本的個人醫療保險。繼續投保 COBRA 的合格受益人仍必須承擔並證實由個人保險 HRA 報銷的醫療保健費用（可

HR COMPLIANCE BULLETIN

能包括健康保險費)。儘管個人保險 HRA 可能包括與醫療保險相結合的 HRA，但符合醫療保險條件的合格受益人不能是符合援助條件的個人；因此，如果繼續投保 COBRA 是在個人保險於醫療保險相結合的 HRA 下，則 COBRA 保費援助不適用。（參見 Q&A-70 關於個人保險 HRA 的保費援助抵免計算。）

Q-40. COBRA 保費援助是否適用於§ 9831(d)定義的合格小型雇主健康補償安排（QSEHRA）下的承保範圍？

不適用。QSEHRA 不是符合繼續投保 COBRA 的團體健康計劃。

Q-41. 依據 ARP § 9501(a)(1)(B)，計劃贊助人允許符合援助條件的個人加入與其在擁有合格事件時所加入不同計劃的保險範圍。選擇的不同保險的保險費不超過個人在擁有合格事件時所加入計劃的保險費的要求是否僅僅限制了 COBRA 保險費援助的金額，從而允許個人可以選擇一個保費更高的計劃，但將 COBRA 保費援助金額限制為個人在擁有合格事件時所加入計劃的保費金額即可（個人或雇主支付超出 COBRA 保費援助的部分）？

不是。除非 COBRA 條例或其他適用法律另有規定，否則保險費高於個人在擁有合格事件時所加入計劃的保險不符合 COBRA 保費援助的資格。但是，ARP§ 9501(a)(1)(B) 的要求不適用於個人在擁有合格事件時所加入的計畫不可用的情況（見 Q&A-42）。

範例：個人是一個符合援助條件的個人，他在擁有合格事件時加入的計劃是每月 800 美元 COBRA 保費。根據 ARP § 9501(a)(1)(B)，贊助該計劃的雇主允許符合援助條件的個人加入其他保險範圍。另外三種保險範圍提供給在職員工類似的個人情況，其中沒有例外福利，QSEHRA 或健康 FSA。這三種保險的 COBRA 保費為每月 700 美元、750 美元和 1000 美元。個人可以加入 700 美元和 750 美元的計劃並獲得 COBRA 保費援助。如果雇主允許，個人可以加入每月 1000 美元的計劃，但是該保險範圍沒有資格獲得 COBRA 保費援助。（但是，請參見 Q&A-69 關於在符合§ 54.4980B-8, Q&A-2(c)的情況下，如在開放投保期間，符合援助條件的個人加入不同福利計劃的 COBRA 保費援助的適用性。）

Q-42. 如果有可能符合援助條件的個人在 ARP 延長投保期間選擇繼續投保 COBRA，但雇主不再提供該個人之前所投保的健康計劃，如果雇主還提供其他健康計劃，那麼雇主是否必須將為該個人投保與之前最相似的計劃？

是的。如果雇主不再提供有可能符合援助條件的個人之前投保的健康計劃，雇主必須向該個人提供機會，使其能夠選擇與類似職位的在職員工同樣被提供的且與前一計劃最為相似的計劃，即使該計劃的保費高於前一計劃的保費。在這種情況下，不需要考慮其他保險的保費，個人選擇的其他保險都有資格獲得 COBRA 保費援助。

COBRA 保費援助期開始

Q-43. 符合援助條件的個人何時首次有權獲得 COBRA 保費援助？

本合規公告並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc.保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

符合援助條件的個人有權從 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個適用保險期內獲得 COBRA 保費援助。為此，保險期是指在保險計劃或發行人向雇員和合格受益人提供的保險通常收取保費的每月或更短的期間。2021 年 4 月 1 日當天或之後開始的第一個保險期的開始日期取決於通常由保險計劃收取保費的期限（如果個人已經支付了保費）。

範例：某計劃規定，雇員和合格受益人在相應的兩周保險期內，每兩周支付一次健康保險費，包括繼續投保 COBRA 的保險費。對於 2021 年 3 月，最後兩周的保險期為 2021 年 3 月 28 日至 4 月 10 日，下一個保險期是 2021 年 4 月 11 日至 4 月 24 日。COBRA 保費援助可適用於 2021 年 4 月 11 日開始的保險期內的保費。

Q-44. 根據 ARP 延長投保期選擇繼續投保 COBRA 的符合援助條件的個人是否必須從 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個保險期開始投保？

不是。雖然團體健康計劃必須在 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個保險期內提供具有 COBRA 保費援助的 COBRA 繼續承保保險，但是如果符合援助條件的個人在 ARP 延長投保期內選擇繼續投保 COBRA，該個人可在選擇繼續投保 COBRA 之前的任何時期（包括 2021 年 4 月 1 日之前的追溯保險期）放棄 COBRA，以獲得 COBRA 保費援助。

範例：個人的僱傭關係被非自願終止，因此個人的健康保險於 2020 年 10 月 1 日斷保。個人在 2020 年 10 月 1 日收到了 COBRA 投保通知。該個人在健康保險市場投保了個人健康保險，生效日期是 2020 年 11 月 1 日。他在 2021 年 5 月 1 日收到了 ARP 延長投保期的通知。在那個時候，該個人沒有資格加入任何團體健康計劃或紅藍卡保險。他可以選擇追溯至 2020 年 10 月 1 日、2021 年 4 月 1 日或在接下來繼續投保 COBRA。該個人選擇從 2021 年 6 月 1 日起繼續投保 COBRA，並聯繫健康保險市場在 2021 年 5 月 31 日終止其購買的個人健康保險。自 2021 年 6 月 1 日起，該個人是符合援助條件的個人。由於沒有重疊的保險範圍，因此在該個人提交其 2021 年納稅申報表時，無需償還任何 APTC。

Q-45. 如果雇主因雇員人數減少而不再受聯邦 COBRA 的約束，雇主是否仍需向在其受 COBRA 約束期間發生工作事件減少或非自願終止僱傭的符合條件事件的個人提供 ARP 延長投保期，這些合格受益人是否有可能符合援助條件的個人？

是的。合格受益人是否有資格選擇繼續承保聯邦 COBRA，取決於合格事件發生時雇主的身份；合格受益人是否是在 ARP 延長的投保期內可能選擇繼續投保 COBRA 的有可能符合援助條件的個人，取決於合格受益人在合格事件發生時是否有資格選擇繼續投保 COBRA。

範例：根據上一日歷年的雇員人數，某雇主在 2020 日歷年不是小型雇主，但在 2021 日歷年變成了小型雇主。因此，聯邦 COBRA 要求在 2020 日歷年適用於該雇主，但在 2021 日歷年不再適用。個人有合格事件，即 2020 年 11 月非自願終止就業。因為合格受益人的合格事件發生在 2020 日歷年，當時其雇主不是一個小型雇主，並且其計劃受聯邦 COBRA 要求的約束，雇主需要提供 ARP 延長投保期，合格受益人有資格選擇繼續承保聯邦 COBRA，並獲得 COBRA 保費援助。

HR COMPLIANCE BULLETIN

Q-46. 如果繼續投保 COBRA 的選擇是在 2021 年 9 月 30 日之後，COBRA 保費援助是否適用於 2021 年 4 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日的保險期？

適用，但僅限於個人在適用的 60 天投保期內做出選擇的情況。如果被提供 COBRA 繼續承保，一個有可能符合援助條件的合格受益人有 60 天的時間來選擇，無論是根據 ARP §9501(a)(5)(A) 的一般通知（因 2021 年 4 月 1 日之後有合格事件），還是 §9501(a)(5)(C) 關於 ARP 延長投保期的通知（關於 2021 年 4 月 1 日之前的合格事件）。如果個人在 2021 年 9 月 30 日之後，但在適用的 60 天期限內選擇了 COBRA，則該個人有權在 2021 年 9 月 30 日或之前開始的最後一個保險期或繼續投保 COBRA 期滿之日之前獲得 COBRA 保費援助。COBRA 保費援助將從 4 月 1 日當天或之後開始的第一個保險期、合格事件日期或合格受益人選擇開始繼續投保 COBRA 的日期中較晚日期開始提供。

COBRA 保費援助期結束

Q-47. 符合援助條件的個人可獲得 COBRA 保費援助的時間為多長？

COBRA 保費援助適用至（1）符合援助條件的個人有資格享受其他團體健康計劃保險（某些例外情況除外）或紅藍卡保險的第一天，（2）個人不再有資格繼續投保 COBRA 的日期，或（3）2021 年 9 月 30 日或之前開始的最後一個保險期結束。

範例：一項計劃規定，雇員和合格受益人在相應的兩周保險期內，每兩周支付一次醫療保險費，包括繼續投保 COBRA 的保險費。對於 2021 年 9 月，最後兩周的保險期為 2021 年 9 月 19 日至 10 月 2 日。COBRA 保費援助將適用於從 9 月 19 日開始的兩周保險期，即使保險期包括 2021 年 10 月 1 日和 10 月 2 日的保險。

Q-48. 一旦補貼的 COBRA 承保在保險期（包括 2021 年 9 月 30 日）結束，符合援助條件的合格受益人的保險是否自動繼續使用未補貼的 COBRA？如果是，隨後第一個保險期的付款何時到期？

COBRA 繼續承保自動延續，根據適用的繼續投保 COBRA 的要求，同時考慮到緊急救濟通知，如果根據計劃或保險條款，2021 年 9 月 30 日後第一個保險期的付款將及時支付。

Q-49. 如果符合援助條件的個人未能提供通知說明該個人因符合另一個團體健康計劃或紅藍卡保險的保險範圍而不再符合 COBRA 保費援助的資格，會產生什麼後果？

未提供通知的符合援助條件的個人，每一次未通知雇主、計劃或發行人，可被處以 250 美元的聯邦稅務罰款。如果未能提供通知是欺詐行為，罰款將是 250 美元或不當收到的 COBRA 保費援助的 110%，取兩者中的較大者。如果個人未能提供通知是由於合理原因而非故意疏忽，則處罰不適用。收到額外 COBRA 保費援助金額的保費援助抵免的雇主、計劃或發行人無權獲得罰款。

Q-50. 如果因工作時間減少或非自願終止僱傭關係的雇員死亡，是否會終止任何符合條件的受益人配偶和受扶養子女獲得 COBRA 保費援助的資格？

本合規公告並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc. 保留所有權利。

不會。

延長投保期

除非另有說明，否則這些常見問題僅適用於聯邦 COBRA。

Q-51. 如果雇員在 2021 年 4 月 1 日之前工作時間減少或非自願終止僱傭關係，並選擇了僅自己繼續投保 COBRA，作為工作時間減少或非自願終止僱傭關係的合格受益人的配偶或受撫養子女是否可以選擇繼續投保 COBRA，並在 ARP 延長的投保期內獲得 COBRA 保費援助？

可以。在 2021 年 4 月 1 日沒有有效的繼續投保 COBRA 選擇的合格受益人，但如果該選擇有效的話該受益人將是一個符合援助條件的個人，可以根據 ARP 延長的投保期選擇繼續投保 COBRA。在雇員工作時間減少或非自願終止僱傭關係前一天為雇員投保的團體健康計劃下的受益人配偶或受撫養子女如果選擇了繼續投保 COBRA，他們也將是符合援助條件的個人。因此，在這種情況下，配偶或受撫養子女有第二次選擇的機會，儘管雇員事先選擇了僅自己繼續投保 COBRA。

Q-52. 如果個人的保險僅根據州法律（而非聯邦 COBRA）提供續保，ARP 的延長投保期是否適用？

不適用。§ 9501(a)(4)(A) ARP 延長投保期僅適用於受聯邦 COBRA 約束的團體健康計劃。它不適用於在提供可比續保保險的州計劃下受續保要求約束的計劃。但是，如果州法律或計劃規定了類似的延長投保權，並且個人以其他方式滿足成為符合援助條件的個人的要求，則 COBRA 保費援助可用於從 2021 年 4 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日的任何繼續投保 COBRA 的時期。

Q-53. 在 2021 年 4 月 1 日之前發生合格事件的有可能符合援助條件的個人，該個人仍然有一個獨立於 ARP 的繼續投保 COBRA 的開放投保期（包括根據緊急救濟通知選擇保險的延長期），其是否可以在 ARP 延長的投保期內選擇繼續投保 COBRA，並從 2021 年 4 月 1 日或之後開始的保險期開始獲得 COBRA 保費援助？

可以。如果有可能符合援助條件的個人的合格事件發生在 2021 年 4 月 1 日之前，並且如果該個人（包括截至 2021 年 4 月 1 日具有 COBRA 開放投保期的個人）尚未選擇繼續投保 COBRA，則選擇繼續投保 COBRA 的延長投保期適用於該個人。如果個人選擇在聯邦 COBRA 下 ARP 延長投保期之前的原 COBRA 投保期內追溯 COBRA 繼續投保，繼續投保 COBRA 可追溯至該個人的斷保。但是，COBRA 保費援助不適用於 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個保險期之前的保險期。

範例：個人於 2020 年 12 月 15 日非自願終止僱傭關係，並於 2021 年 1 月 4 日收到 COBRA 投保通知。截至 2021 年 4 月 1 日，該個人尚未選擇繼續投保 COBRA。個人必須收到 ARP 延長 COBRA 投保期的通知。個人可在原 COBRA 投保期內選擇繼續投保 COBRA（根據緊急救濟通知延長），但只有在 2021 年 4 月 1 日或之後開始的保險期內才有資格獲得 COBRA 保費援助。或者，個人可拒絕選擇原 COBRA 投保期（根據緊急救濟通知延長）下的 COBRA 繼續投保，而選擇 ARP 延長投保期（僅適用於 2021 年 4 月 1 日或之後開始的保險期）下的 COBRA 繼續投保。

HR COMPLIANCE BULLETIN

Q-54. 如果符合援助條件的個人僅在 ARP 延長投保期內選擇繼續投保 COBRA，並且拒絕選擇追溯至合格事件發生時的保險，那麼在 ARP 延長投保期內選擇繼續投保 COBRA 如何適用於健康償付安排 (HRA) ？

對於僅在 ARP 延長投保期內為 HRA 選擇繼續投保 COBRA，HRA 不得再補償導致保險斷保的合格事件之後以及 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個保險期第一天之前發生的費用。一般來說，就 HRA 保險範圍選擇繼續投保 COBRA 的合格受益人在繼續投保 COBRA 期間可獲得與發生合格事件前相同水準的補償。因此，在 ARP 延長的投保期內選擇與 HRA 相關的 COBRA 續保的合格受益人將有權獲得與合格受益人在合格事件發生前相同水準的補償，補償金額基於 HRA 計劃年度的原始可用金額和合格事件發生前產生的費用，減去合格事件發生后的任何補償金額；例如，報銷合格事件之前發生的費用，這些費用是在資合格事件發生之後提交和報銷的。

Q-55. 如果由於工作時間減少或非自願終止僱傭關係，合格受益人先前被提供綜合健康保險和僅牙齒或僅視力保險的繼續投保 COBRA 的保險，且合格受益人選擇僅牙齒或視力保險的 COBRA 保險，合格受益人是否仍然是必須就綜合健康被提供 ARP 延長投保期的有可能符合援助條件的個人？

是的。合格事件是工作時間減少或非自願終止僱傭關係的合格受益人是一個有可能符合援助條件的個人，對於其在合格事件之前加入的任何醫療保險，且該個人在 2021 年 4 月 1 日沒有有效的 COBRA 選擇，該個人必須被提供 ARP 延長投保期，即使合格受益人之前選擇了與合格受益人之前登記的其他保險相關的 COBRA 續保。如果合格受益人根據 ARP 延長投保期選擇額外的 COBRA 繼續投保，則合格受益人是所有選定 COBRA 繼續投保的符合援助條件的個人。

緊急救濟通知下的延期

Q-56. 如果根據緊急救濟通知，有可能符合援助條件的個人仍有資格選擇繼續投保 COBRA，那麼該個人選擇 COBRA 保費援助的期限是多久？

如果合格受益人在 2021 年 4 月 1 日之前收到了 \$4980B 的 COBRA 通知，也收到了 ARP 延長投保期的通知，那麼在收到 ARP 通知的 60 天內，合格受益人可選擇在 2021 年 4 月 1 日或之後開始的保險期內，使用 COBRA 保費援助繼續投保 COBRA。如果合格受益人選擇使用 COBRA 保費援助來繼續投保 COBRA，如果符合條件，那麼該個人還必須在收到 ARP 延長投保期通知後 60 天內選擇或拒絕追溯至斷保的 COBRA 續保。如果合格受益人選擇追溯 COBRA 續保，則合格受益人可能需要為 2021 年 4 月 1 日之前開始的保險期支付 COBRA 保費。

Q-57. 緊急救濟通知所規定的延長期限是否適用於 § 9501(a)(5)(C) 下 ARP 延長投保期的通知或 §9501(a)(4) 下的 2021 年 4 月 1 日及之後開始的根據 ARP 延長投保期選擇使用 COBRA 保費援助繼續投保 COBRA？

不適用。§ 9501(a)(5)(C) ARP 延長選舉期的通知必須在 2021 年 5 月 31 日前（2021 年 4 月 1 日後 60

HR COMPLIANCE BULLETIN

天) 提交。收到通知的個人必須在收到通知後 60 天內選擇繼續投保 COBRA，以獲得 COBRA 保費援助。

Q-58. 如果有可能符合援助條件的個人選擇追溯繼續投保 COBRA，那麼緊急救濟通知如何適用於追溯保險的保費支付？如果未及時支付，後果如何？

緊急救濟通知規定的延長期限仍然適用於有可能符合援助條件的個人和已使用 COBRA 保費援助來加入 COBRA 續保的個人追溯保險期的保費支付。如果符合援助條件的個人也選擇了追溯保險，期限從 2021 年 4 月 1 日之前開始，僱主可以要求該個人按照緊急救濟通知中延長的期間支付繼續投保 COBRA 的保費。如果在適用的截止日期之前，個人未能支付追溯性 COBRA 續保期內到期的總保費的任何金額，僱主可將該個人視為在 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個保險期之前未選擇 COBRA 保險。如果在適用的截止日期前，個人只支付了追溯保險應支付的總保費的一部分，則本計劃可將這些保費計入追溯 COBRA 續保的最早月份，並從 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個保險期開始恢復提供 COBRA 續保。

範例：2020 年 11 月 1 日，由於非自願終止僱傭關係，個人成為合格受益人，並收到 §4980B(f)(6)(D) COBRA 投保通知。2021 年 4 月 30 日，該個人收到 ARP 延長投保期的通知。2021 年 5 月 31 日，該個人選擇從 2020 年 11 月 1 日開始的追溯性 COBRA 投保保險，以及從 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個保險期的帶有 COBRA 保費援助的 COBRA 續保。在適用的支付期限內，個人只支付三個月的 COBRA 追溯保險費；在適用的截止日期前不支付其他保費。該計劃可將個人視為僅在 2020 年 11 月、2020 年 12 月和 2021 年 1 月具有追溯性 COBRA 續保，而在 2021 年 2 月和 2021 年 3 月沒有追溯性 COBRA 保險（因為只支付了三個月的保費）。由於該個人還選擇了自 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個保險期的帶有 COBRA 保費援助的 COBRA 續保，因此該個人在自 2021 年 4 月 1 日或之後開始的第一個保險期至年至保險期結束（包括 2021 年 9 月 30 日）具有保費補助的 COBRA 續保，假設個人在該期間仍有資格獲得保費援助。

Q-59. 選擇帶有 COBRA 保費援助的 COBRA 續保，並且拒絕選擇追溯性 COBRA 續保的有可能符合援助條件的個人以後是否可以選擇追溯性 COBRA 續保？

不可以。如果有可能符合援助條件的個人選擇了 COBRA 保費援助的 COBRA 續保，但拒絕選擇在 2021 年 4 月 1 日之前發生合格事件時開始的 COBRA 續保，在根據 ARP 選擇 COBRA 續保的 60 天延長投保期結束後，則該個人之後可能不能選擇從合格事件發生時開始的 COBRA 續保。

範例：個人在 2021 年 3 月 1 日發生非自願終止僱傭關係的合格事件，並在同一天收到 COBRA 投保通知。個人於 2021 年 5 月 31 日收到 ARP 延長投保期的通知，並從 2021 年 4 月 1 日起選擇帶有 COBRA 保費援助的 COBRA 續保。假設爆發期還沒有結束，2021 年 7 月 30 日（自收到 ARP 延長投保期通知之日起 60 天）後，儘管緊急救濟通知中有延期，該個人不再具有資格從 2021 年 3 月 1 日起選擇 COBRA 續保。



根據聯邦 COBRA 向保險公司支付的款項

Q-60. 如果受聯邦 COBRA 約束的保險計劃不是多僱主計劃，如果保險公司和僱主同意保險公司直接從合格受益人處收取 COBRA 保費，保險公司是否被要求將符合援助條件的個人視為已支付全部保費？

是的。如果保險公司未能將符合援助資格的個人視為已繳付全部保費，則保險公司可根據 4980B(e)(1)(B) 繳付消費稅，這一條適用於負責管理或提供本計劃下福利的每一個人（僱員除外），如果該人承擔了履行與該過失有關的行為責任，則該人的作為或不作為導致（全部或部分）過失。儘管僱主和保險公司之間有協定，僱主仍需向保險公司支付有關個人的 COBRA 保費援助月份的保費。

類似州續保範圍

Q-61. 一個州續保計劃未能提供符合 ARP 下 COBRA 保費援助資格的類似保險，僅僅是因為該計劃下的續保最長期限與聯邦 COBRA 下的可用最長期限不同嗎？

不是。州續保計劃下不同的續保期本身並不意味著州續保計劃無法提供與 ARP 下的聯邦 COBRA 續保類似的續保範圍。比如，州續保計劃只提供 6 個月的續保期（而不是 18 個月），這一事實本身不會導致州續保計劃無法提供類似的保險。類似地，為不同的合格事件、不同的合格受益人或不同的最高保費提供的州計劃通常不會僅僅因為這些原因而無法提供類似的保險範圍。

Q-62. 如果投保計劃僅受州法律的約束，要求保險公司提供續保，如果僱主向保險公司支付全部保險費，僱主是否有資格直接獲得保險費援助抵免？

沒有。根據§ 6432(b)(3)，如果投保計劃僅受州法律關於提供續保要求的約束，保費受款人是根據團體健康計劃提供保險的保險公司。財政部和國稅局意識到，這一要求可能會對某些小企業健康期權計劃（SHOP）交易所產生管理問題，這些交易所的總保費由參與的僱主支付，或者州規定要求僱主全額支付保費；財政部和國稅局正在繼續考慮這個問題。

COBRA 保費援助抵免的計算

Q-63. 一般來說，一個季度的保費補助額度是多少？

如果僱主沒有為不符合援助條件的個人類似情況的合格受益人補貼 COBRA 保費成本，則一季度

HR COMPLIANCE BULLETIN

的抵免額等於因申請 COBRA 續保而符合援助條件的個人未支付的 COBRA 續保保費。在這種情況下，符合援助條件的個人未支付的保費金額是向其他類似情況的受保人和合格受益人收取的 COBRA 續保的保費金額（比如，對單個個人、個人加一人或家庭不提供援助的符合條件的個人的保險。）保險費金額還包括其他允許的任何管理費用（通常為 4980B(f)(4) 下適用保險費的 102%）（見 Q&A-64）。

Q-64. 如果僱主為處境相似的受保僱員和不符合援助條件的合格受益人補貼 COBRA 保費成本，那麼保費援助抵免的金額是多少？

抵免額是在沒有保費補助的情況下本應向符合援助條件的個人收取的保費，不包括僱主本應提供的任何補貼。因此，在沒有保險費援助的情況下，如果僱主本應向符合援助條件的個人收取保險費低於 COBRA 規定的最高保險費（例如，如果僱主通過支付全部或部分保險費來補貼保險範圍），那麼抵免額等於僱主實際向符合援助條件的個人收取的金額。

對於以下示例，假設 COBRA 續保適用保費的 102% 為每月 1000 美元，並且保費受款人是維持該計劃的普通法僱主。

範例 1：在沒有 COBRA 保費援助的情況下，普通法僱主要求選擇 COBRA 續保的個人每月支付 500 美元。抵免額是每月 500 美元。

範例 2：普通法僱主要求在職員工每月支付 200 美元的醫療保險。在沒有 COBRA 保費援助的情況下，對於非自願離職的僱員，離職福利包括在離職後三個月內每月 200 美元的持續醫療保險。在三個月的遣散期之後，被解雇的僱員必須每月支付 1000 美元，作為 COBRA 續保的剩餘部分。普通法僱主認為斷保發生在離職福利開始前保險有效的最後一天；也就是說，普通法僱主認為三個月的遣散期（在此期間，僱主支付 800 美元作為被終止僱員的 COBRA 續保費用）是被終止僱員 COBRA 續保期的一部分。有可能符合援助條件的個人自 2021 年 4 月 1 日起自願終止僱傭關係，並使 COBRA 續保自該日起生效。2021 年 4 月、5 月和 6 月，抵免額為每月 200 美元。2021 年 7 月、8 月和 9 月，抵免額為每月 1000 美元。

範例 3：跟範例 2 相同的事實，只是普通法僱主認為健康保險的斷保和被終止僱員繼續投保 COBRA 的開始發生在三個月的遣散期結束時。在終止僱傭關係後的頭三個月內，被終止的僱員不符合繼續投保 COBRA，也不是符合援助條件的個人。取而代之的是，僱員支付 200 美元的保險費，而不是 COBRA 續保的保費。僱員從 2021 年 4 月 1 日開始領取健康保險的遣散費，然後從 2021 年 7 月 1 日（三個月遣散期結束後）開始選擇繼續投保 COBRA，並成為符合援助條件的個人。2021 年 4 月、5 月和 6 月的抵免額度為 0 美元/月，2021 年 7 月、8 月和 9 月的抵免額度為 1000 美元/月。

本合規公告並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc. 保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

範例 4: 與範例 2 相同的事實, 只是對於非自願終止僱傭關係的雇員, 離職福利包括在終止僱傭關係後的三個月內繼續免費提供健康保險。

由於 2021 年 4 月、5 月和 6 月的月保費 (不包括 COBRA 保費援助) 為零, 因此 COBRA 保費援助不可用, 且這些月內沒有抵免。在遣散期結束後, 被解雇的員工有權在 2021 年 7 月、8 月和 9 月獲得帶有 COBRA 保費援助的 COBRA 續保。2021 年 7 月、8 月和 9 月的抵免額度為每月 1000 美元。

Q-65. 如果之前收取的保險費低於 COBRA 續保條款允許的最高保險費的計劃, 依據§54.4980B-8, Q&A-2(b)(1), 增加類似情況的投保員工和合格受益人的保險費, COBRA 保費援助是否適用於增加的保費金額?

適用。

範例: 根據一項計劃, COBRA 續保保險的適用保費的 102% 為每月 1000 美元。對於 2021 年 4 月 1 日之前的保險期, 該計劃每月收取 500 美元的 COBRA 續保費用。根據§ 54.4980B-8, Q&A-2(b)(1) 和適用的通知要求, 從 2021 年 4 月 1 日開始, 該計劃向所有受保員工和合格受益人收取每月 1000 美元的 COBRA 續保費用。自 2021 年 4 月 1 日起, COBRA 保費援助和保費援助抵免為每個符合援助條件的個人每月 1000 美元。

Q-66. 如果之前收取的保險費低於 COBRA 續保條款允許的最高保險費的計劃, 依據§54.4980B-8, Q&A-2(b)(1) 增加保費, 並且雇主向符合援助條件的個人提供單獨的應稅付款, 那麼保費援助抵免是否適用於增加的保費金額?

適用。

範例: 根據一項團體健康計劃, COBRA 續保保險適用保費的 102% 為每月 1000 美元。2021 年 4 月 1 日之前, 該計劃每月收取 400 美元的 COBRA 續保費用。根據§ 54.4980B-8, Q&A-2 (b) (1) 和適用的通知要求, 該計劃從 2021 年 4 月 1 日開始向所有受保員工和合格受益人收取每月 1000 美元的 COBRA 續保費用。此外, 從 2021 年 4 月 1 日開始, 雇主向符合援助條件的雇員提供每月 600 美元的應納稅遣散費福利。符合援助條件的個人有權享受 COBRA 續保, 無需支付任何保險費。抵免額是 1000 美元。

Q-67. 如果 COBRA 續保是根據提供類似續保範圍的州計劃提供的, 那麼保費援助抵免是否適用於那些不符合聯邦 COBRA 規定的合格受益人的 COBRA 續保的保費部分?

不適用。ARP § 9501(a)(9)(B) 定義了符合 COBRA 保費援助的 COBRA 續保包括類似的州續保範圍, 而合格受益人是根據§ 9501(a)(9)(E) 及交叉引用 ERISA § 607(3) 定義的。因此, COBRA 保費援助僅

HR COMPLIANCE BULLETIN

限於非自願終止（而不是因該雇員嚴重不當行為）或因合格事件而減少工作時間的雇員以及該雇員的配偶或依親子女（根據聯邦 COBRA 被定義為合格受益人）的保險範圍內的保費，即使州法律要求團體健康計劃向更廣泛的個人群體（例如，不是配偶或受撫養子女的個人家庭的另一名成員）提供持續的保險。

Q-68. 如果一個或多個符合援助條件的個人的 COBRA 續保範圍也涵蓋一個或多個不符合援助條件的個人，COBRA 續保保費如何分配給符合援助條件的個人和其他個人，以確定保費援助抵免？

保費金額僅根據符合援助條件的個人的 COBRA 續保費用（不含 COBRA 保費援助）首先分配給符合援助條件的個人的保費，然後分配給不符合援助條件的個人的保費。因此，如果所有被保險人的保險總成本不超過符合援助條件的個人的保費成本，則不符合援助條件的個人的保費為零，COBRA 保費援助是 COBRA 續保的全部適用保費金額。如果不是符合援助條件的個人的保險範圍增加了所有個人的 COBRA 保險費總額，則就抵免而言，增加的額外成本不是 COBRA 保費援助。

範例 1：一名雇員和該雇員的兩名受撫養子女是符合援助條件的個人，並享有 COBRA 續保。COBRA 續保範圍還包括居住在同一家庭但不符合援助條件的個人。該計劃要求為該雇員加上兩名或兩名以上受扶養人（包括不符合援助資格的個人）的 COBRA 續保支付的金額為每月 1000 美元。

雇員將為其本人和兩個子女（符合援助條件的個人）的 COBRA 續保保險支付的金額（不包括 COBRA 保費援助）是每月 1000 美元。不符合援助資格的個人的額外保險費為每月 0 美元。雇員有權申請每月全額 1000 美元的 COBRA 保費援助。抵免額是每月 1000 美元。

範例 2：與例 1 相同的事實，除了雇員只有一個受撫養的孩子，並且該計劃每月收取 800 美元的費用，用於該雇員加上一個受撫養人的 COBRA 續保。個人和其受撫養子女（均為符合援助條件的個人）的保險費部分為每月 800 美元。

雇員有權將 COBRA 保費補助金應用於可歸屬於符合補助條件的個人的每月 800 美元。對於不符合援助條件的個人，雇員為 COBRA 續保支付的增量金額為每月 200 美元，因此雇員的總保費為每月 200 美元。抵免額是每月 800 美元。

範例 3：雇員是符合援助條件的個人，其保費為每月 450 美元（不包括 COBRA 保費援助）。在 ARP 延長的投保期內，其計劃有一個開放投保期，在此期間，允許在職雇員和合格受益人將配偶和家屬納入其醫療保險範圍。雇員將其配偶和受撫養子女（在雇員合格事件發生之前未投保）添加到雇員的 COBRA 續保範圍中。不考慮 COBRA 保費援助，該雇員加上兩個或更多的受撫養人的 COBRA 續保每月 1000 美元。

配偶和受撫養子女不屬於符合援助條件的個人，因為他們在雇員的合格事件發生的前一天不在

本合規公告並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc.保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

計劃的保障範圍內。僱員每月為配偶和受撫養子女支付 550 美元（1000 美元減去 450 美元）。僱員有權獲得每月 450 美元的 COBRA 保費援助。抵免額是每月 450 美元。

Q-69. 如果一個計劃根據§ 54.4980B-8, Q&A-2(c) 允許符合援助條件的個人從工作時間減少或非自願終止僱傭關係前將涵蓋該個人的福利計劃更改為另一個具有更高適用保費的福利計劃（允許增加向符合援助條件的個人收取的保費金額），那麼保費援助是否適用於增加的保費？

適用。（但是請參考 Q&A-42）

Q-70. 如何計算個人保險 HRA 的保費援助抵免？

個人保險 HRA 的抵免額限制為符合援助條件的個人實際報銷金額的 102%。

範例：個人醫保 HRA 每月提供雇員購買的個人健康保險的保險費或 1000 美元中較低者的福利，並收取 COBRA 續保的最高允許管理費，COBRA 保費最高總額為 1020 美元。個人 A 和個人 B 是符合援助條件的個人，並選擇了繼續投保 COBRA。2021 年 4 月，個人 A 報銷個人健康保險費 900 美元；個人 B 報銷個人健康保險 2000 元保費中的 1000 元。4 月份個人 A 的抵免額為 918 美元，個人 B 的抵免額為 1020 美元。

申請 COBRA 保費援助抵免

Q-71. 誰有資格申請§ 6432(a) of the Code 下的保費援助抵免？

根據§ 6432(a) of the Code, ARP § 9501(a)(1) 下的續保保費受款人有資格獲得抵免。

Q-72. 誰是 ARP § 9501(a)(1) 下的保費受款人？

- (1) 多雇主計劃，如果團體健康計劃是多雇主計劃（定義見 ERISA § 3(37)）；
- (2) 維持該計劃的普通法雇主，如果該計劃是團體健康計劃，而不是多雇主計劃，即（a）受聯邦 COBRA 約束，或（b）部分或全部保險範圍不由保險提供（即全部或部分自費的計劃）；
- (3) 在第（1）或（2）未述及的任何其他團體健康計劃的情況下，提供保險的保險公司（一般情況下，全險範圍受州續保要求的約束）。

Q-73. 政府實體是否可以成為保費受款人，從而有資格獲得保費援助抵免？

可以。保費受款人可包括任何州或其政治分區的政府、任何印第安部落政府（定義見§

HR COMPLIANCE BULLETIN

139E(c)(1))，上述任何機構或部門，以及本協議所述的美國政府機構或部門（根據§ 501(c)(1) 和 § 501(a)）。

Q-74. 保費受款人何時有權獲得保費援助抵免？

自保費受款人收到有可能符合援助條件的個人 COBRA 續保的選擇之日起，保費受款人有權獲得在此日期之前開始的任何保險期內未由符合援助條件的個人因§9501(a)(1) 的原因支付的保費抵免。保費受款人有權就自每個保險期開始之日起的每個後續保險期內符合援助資格的個人未支付的保險費獲得抵免，個人不支付保費的原因是根據§9501(a)(1)及個人選擇，不考慮保費受款人何時可以要求支付任何保費。（如果符合援助條件的個人錯誤地支付了保險費，請參閱 Q&A-86 瞭解有關抵免權利的資訊。）

範例：一位保費受款人的 COBRA 保險期為一個日曆月，COBRA 保費應在每個日曆月的第十天支付。保費受款人每半個月向其雇員支付一次工資，工資期截止於當月 15 日和當月最後一天。2021 年 6 月 17 日，保費受款人收到有可能符合援助條件的個人的 COBRA 選擇，該個人自 2021 年 4 月 1 日起選擇 COBRA 續保。自 2021 年 6 月 17 日起，保費受款人有權就符合援助條件的個人在 2021 年 4 月 1 日至 2021 年 4 月 30 日、2021 年 5 月 1 日至 2021 年 5 月 31 日以及 2021 年 6 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日期間未支付的保費獲得抵免。假設符合援助條件的個人沒有通知保費受款人其不再符合 COBRA 保費援助的資格（並且保費受款人沒有意識到符合援助條件的個人不符合資格），自 2021 年 7 月 1 日起，保費受款人有權就 2021 年 7 月 1 日至 2021 年 7 月 31 日期間符合援助條件的個人未支付的保險費獲得抵免。（假設事實仍如所述，保費受款人將有權在 (i) 2021 年 8 月 1 日獲得 2021 年 8 月 1 日至 2021 年 8 月 31 日期間的抵免，以及 (ii) 2021 年 9 月 1 日獲得 2021 年 9 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日期間的抵免。）

Q-75. 保費受款人如何申請保費援助抵免？

保費受款人通過在其聯邦就業稅申報表（通常是 941 表，雇主的季度聯邦納稅申報表）的指定行上報告抵免額（抵免額的不可退還和可退還部分，如適用）和接受 COBRA 保費援助的個人數量來申請抵免。

在預期收到其有權獲得的抵免時，保費受款人可以（1）減少聯邦就業稅的存款，包括預扣稅，否則它將被要求存款，達到預期抵免的金額，以及（2）通過提交表格 7200，即 COVID-19 的雇主抵免預付款，請求預付超過可用於減免的聯邦就業稅保證金的預期抵免金額。有關減免存款和其他就業稅減免的更多資訊，請參見通知 2021-24。

範例 1：根據 Q&A-74 範例中的事實，保費受款人應在 2021 年第二季度的 941 表格中報告 2021

本合規公告並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc.保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

年 4 月至 6 月的抵免。

範例 2：與 Q&A-74 中的範例中的事實相同，只是保費受款人在 2021 年 7 月 17 日收到符合援助條件的個人的 COBRA 選擇，並且該個人從 2021 年 6 月 1 日起選擇 COBRA 續保。自 2021 年 7 月 17 日起，保費受款人有權獲得相應的抵免，用於支付 (1) 2021 年 6 月 1 日至 6 月 30 日和 (2) 2021 年 7 月 1 日至 7 月 31 日期間符合援助資格的個人未支付的保險費。保費受款人應在 941 表格中報告 2021 年第三季度的總抵免額，包括 2021 年 6 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日期間的抵免額。

Q-76. 保費受款人何時可以減少其聯邦就業稅存款，如適用，提交 7200 表格，以請求預付超過可用於減少一個季度的聯邦就業稅存款的預期保費援助的抵免額？

保費受款人可減少其聯邦就業稅存款，以預期保費受款人在 Q&A-74 中所述的保費受款人有權享有抵免之日起的保險期內有權享有的抵免額。如果預期抵免額超過可用於支付的聯邦就業稅存款，保費受款人可提交 7200 表格，要求提前支付抵免額。7200 表格可在保費受款人有權獲得抵免的工資期結束後提交。

對於尚未開始的保險期內的抵免，不得減少存款，也不得要求預付款。7200 表格必須在 (1) 保費受款人有權獲得抵免的季度的就業稅申報表提交之日，或 (2) 該季度下一個月的最後一天之前提交，以較早者為準。享有抵免權的保費受款人還應在就業稅申報表上報告該季度預期抵免收到的任何預付款。

範例：與 Q&A-74 中的範例相同的事實。保費受款人可在 2021 年 6 月 17 日，即符合援助資格的個人選擇 COBRA 續保的日期，減少其聯邦就業稅存款，以預期保費受款人有權獲得的抵免額。但是，如果抵免額超過存款的可用減少額，保費受款人可提交 7200 表格，在保費受款人有權獲得抵免的半個月工資期結束後，要求預付剩餘抵免額。因此，由於符合援助條件的個人在 2021 年 6 月 17 日選擇了 COBRA 續保，保費受款人可在 2021 年 7 月 1 日，即 2021 年 6 月 16 日至 6 月 30 日工資期結束後的第二天，尋求預付款。

假設符合援助條件的個人沒有通知保費受款人其不再符合 COBRA 續保的資格（並且保費受款人沒有意識到符合援助條件的個人不再符合條件），自 2021 年 7 月 1 日起，保費受款人有權獲得額外的抵免，以支付在 2021 年 7 月 1 日至 7 月 30 日的保險期內符合援助條件的個人未支付的保費。保費受款人可自 2021 年 7 月 1 日起減少其聯邦就業存款，以預期保費受款人有權獲得的抵免。如果預期抵免額超過了可用於減免的聯邦就業稅存款，保費受款人可提交 7200 表格，要求為剩餘抵免提供預付款。然而，由於保費受款人有權獲得抵免的半月薪金直到 7 月 15 日才結束，保費受款人在 2021 年 7 月 16 日之前不得尋求抵免的預付款，即使其可能在 2021 年 7 月 1 日（保費受款人有權獲得抵免的日期）減少存款。

本合規公告並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc.保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

Q-77. 如果保費受款人沒有任何就業稅負債（例如，在沒有雇員的多雇主計劃的情況下），如何申請保費援助抵免？

如果有權申請抵免的保費受款人沒有任何就業稅負債，保費受款人應在 941 表格中申請該保費受款人有權申請抵免的季度的抵免。享有抵免的保費受款人還應在同一 941 表格中報告預期抵免收到的任何預付款。保費受款人應在所有剩餘的不適用行中輸入零，以便 941 表格中的多付金額是抵免金額減去收到的任何預付款。

Q-78. 如果接受 COBRA 保費援助的符合援助條件的個人未能提供有關該個人在任何其他不符合資格的團體健康計劃或紅藍卡保險下的參保資格通知，並且繼續接受 COBRA 保費援助，保費受款人是否需要向美國國稅局退還該個人因其他保險的資格而終止 COBRA 保費援助資格後產生的保費援助抵免？

不需要。如果符合援助條件的個人未能提供通知，說明該個人由於有資格享受其他不符合條件的團體健康計劃保險或紅藍卡保險而不再有資格享受 COBRA 保費援助，除非保費受款人知道該個人有資格參加其他保險，否則，保費受款人仍有權獲得在該個人不合格期間收到的抵免。如果保費受款人得知該個人有資格獲得其他保險（因此該個人沒有資格獲得 COBRA 保費援助），則該保費受款人從那時起無權獲得抵免。

Q-79. 保費援助抵免是否包括在總收入中？

是的。根據§ 6432 (e)，允許抵免的任何保費受款人的總收入增加了納稅年度的抵免金額，包括允許抵免的任何季度的最後一天。

Q-80. 保費受款人是否可就§ 2301 of the CARES Act 或 § 3134 of the Code定義的合格工資或§§ 7001(d) or 7003(d) of the FFCRA or §§ 3131 or 3132 of the Code定義的合格健康計劃花費申請保費援助抵免？

不可以。根據§ 6432(e)，保費受款人不得就這些金額要求雙重福利。

Q-81. 使用第三方付款人向 IRS 申報和支付就業稅的保費受款人是否可以獲得保費援助抵免？

可以。保費受款人有權獲得抵免，無論其是否使用第三方付款人（如報告代理、工資服務提供商、專業雇主組織（PEO）、認證專業雇主組織（CPEO）或§ 3504 代理）報告並支付其聯邦就業稅。因此，除非第三方付款人根據 Q&A-82 就抵免而言被視為保費受款人，否則第三方付款人無權獲得抵免，無論該第三方是否被視為 the Code 中其他目的的“雇主”。但是，第三方付款人可代表作

本合規公告並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc.保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

為保費收款人的客戶申報其代表保費收款人申報和支付的任何聯邦就業稅的抵免。根據保費收款人使用的第三方付款人的類型，適用不同的規則，如下所示。

如果保費收款人使用申報代理提交其聯邦就業稅申報表，申報代理將需要在其代表保費收款人提交的聯邦就業稅申報表上反映抵免。如果保費收款人使用通過提交 2678 表格（僱主/付款人指定代理人）獲得其作為代理人的 CPEO 或 § 3504 代理，在 941 匯總表格上報告其聯邦就業稅，CPEO 或 § 3504 代理將在其 941 匯總表和附表 R（941 匯總表申報人分配表）中申報抵免。

如果保費收款人使用未經認證的 PEO 或其他第三方付款人（而不是提交 2678 表格的 CPEO 或 § 3504 代理）的代理，根據第三方付款人的僱主識別號（EIN）報告並支付保費收款人的聯邦就業稅，PEO 或其他第三方付款人將需要在 941 匯總表中報告抵免，並在附表 R 中單獨報告可分配給保費收款人的抵免額。

使用第三方付款人向 IRS 報告和繳納就業稅的保費收款人必須提交其自己的 7200 表格，要求任何預付抵免付款。保費收款人需要向根據第三方付款人的 EIN 報告並支付保費收款人的聯邦就業稅的 CPEO、§ 3504 代理或其他第三方付款人提供一份 7200 表格的副本，以便第三方付款人可以在就業稅申報表上正確報告抵免額。

Q-82. 第三方付款人（如 PEO、CPEO 或 § 3504 代理）是否可被視為保費收款人以申請保費援助抵免？

可以，但只有在某些情況下。就抵免而言，第三方付款人可被視為保費收款人，如果第三方付款人：(i) 維持團體健康計劃；(ii) 被視為團體健康計劃的發起人，並遵守適用的 DOL COBRA 指南，包括向合格受益人（TPP 計劃管理人）提供 COBRA 選擇通知；以及 (iii) 如果不是 COBRA 保費援助，將直接從符合援助條件的個人處收到 COBRA 保費付款。在這種情況下，第三方付款人的客戶不被視為保費收款人，因此沒有資格獲得抵免。但是，在第三方付款人提交總就業稅申報表的情況下，為第三方付款人客戶的普通法僱員個人申報和支付就業稅，如不符合上述（一）至（三）項規定的條件，第三方付款人不被視為保費收款人，只能代表其客戶申報抵免。（見 Q&a-81）

作為保費收款人，TPP 計劃管理人在 941 表格的適用行上申請抵免，如果 TPP 計劃管理人必須填寫附表 R，則 TPP 計劃管理人將在附表 R 的第 8 行報告其以該身份申請的抵免，而不是單獨針對其作為 TPP 計劃管理人的每個客戶。（如果第三方付款人不是其所有客戶的 TPP 計劃管理人，則第三方付款人也可以代表其作為保費收款人的客戶申請抵免，但需要在附表 R 中單獨報告每個保費收款人客戶的抵免。）

本合規公告並非詳盡無遺，也不應將任何討論或意見解釋為法律建議。讀者應聯繫法律顧問尋求法律意見。©2021 Zywave, Inc. 保留所有權利。

HR COMPLIANCE BULLETIN

TPP 計劃管理人可根據 Q&A-76 中描述的程序，在預期抵免的情況下，減少與他們自己的雇員（即他們作為普通法雇主而不是作為第三方付款人申報的雇員）有關的聯邦就業稅存款。如果預期抵免額超過這些存款的可用減少額，則 TPP 計劃管理人可提交 7200 表格，要求按照 Q&A-76 中描述的程序提前支付抵免額。

TPP 計劃管理人應遵守 § 6432(e)，並且必須相應地增加其納稅年度的總收入，包括任何日歷季度的最後一天，該日歷季度允許向 TPP 計劃管理人提供抵免。TPP 計劃管理人不允許就 § 2301 of the CARES Act 或 § 3134 of the Code 定義的合格工資或 §§ 7001(d) or 7003(d) of the FFCRA or §§ 3131 or 3132 of the Code 定義的合格健康計劃花費申請抵免。

範例：第三方付款人代表其所有客戶維護並贊助團體健康計劃。由於與每個客戶的安排的性質，第三方付款人負責向其客戶的受保員工提供 COBRA 選擇通知，並且第三方付款人要求參加 COBRA 續保的個人直接向第三方付款人支付 COBRA 保費。因此，該第三方付款人被視為 TPP 計劃管理員，是有權獲得任何抵免的保費受款人。

該計劃的 COBRA 保險期為一個日歷月，COBRA 保費應在每個日歷月的第一天支付。TPP 計劃管理人每半個月向自己為 TPP 計劃管理人提供服務的員工支付一次工資，工資發放期分別在當月 15 日和當月最後一天結束。2021 年 6 月 17 日，TPP 計劃管理人收到有可能符合援助條件的個人的 COBRA 選擇，該個人選擇自 2021 年 4 月 1 日起繼續投保 COBRA。自 2021 年 6 月 17 日起，TPP 計劃管理人有權就符合援助條件的個人在 2021 年 4 月 1 日至 4 月 30 日、2021 年 5 月 1 日至 5 月 31 日以及 2021 年 6 月 1 日至 6 月 31 日期間未支付的保費獲得抵免。假設符合援助條件的個人沒有通知 TPP 計劃管理員該個人不再符合 COBRA 保費援助的資格（並且 TPP 計劃管理員沒有意識到符合援助條件的個人不符合資格），自 2021 年 7 月 1 日起，TPP 計劃管理人有權獲得 2021 年 7 月 1 日至 2021 年 7 月 30 日期間符合援助資格的個人未支付的保費的抵免。

（假設事實如所述繼續存在，TPP 計劃管理人將有權在 (i) 2021 年 8 月 1 日獲得 2021 年 8 月 1 日至 2021 年 8 月 31 日期間的抵免，(ii) 2021 年 9 月 1 日獲得 2021 年 9 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日期間的抵免。）

Q-83. 第三方付款人必須從作為保費受款人的客戶處獲得哪些資訊才能代表他們申請保費援助抵免？

如果第三方付款人（如 CPEO、PEO 或其他 § 3504 代理）代表作為保費受款人的客戶申請抵免時，必須從保費受款人處獲得保費受款人代表自己準確申請抵免所需的任何資訊。

Q-84. 保費受款人或代表保費受款人申請保費援助抵免的第三方付款人是否必須保留記錄以證明有資格申請抵免？

是的。證明保費受款人是否有資格獲得抵免的記錄必須由第三方支付人或保費受款人保存。保費

HR COMPLIANCE BULLETIN



受款人或代表作為保費受款人的客戶申請抵免的第三方付款人必須應 IRS 的要求，向 IRS 提供證明抵免資格的記錄，包括證明個人有資格獲得 COBRA 保費援助的文件。保費受款人和第三方付款人將根據其在法典和適用法規項下的責任，對因任何不當的保費援助抵免申請而到期的就業稅負責，這些就業稅是申請抵免的第三方付款人在聯邦就業稅申報表上申報的。

Q-85. 根據§ 9501(a)(1)(A)，如果符合援助條件的個人在本應獲得 COBRA 保費援助的情況下支付了保險費，而保費受款人向該個人償還該筆款項，保費受款人何時有權獲得與償還相關的保費援助抵免？

保費受款人有權在向符合援助條件的個人償還其本應獲得 COBRA 保費援助的保費金額之日獲得抵免。

Q-86. 如果第三方（如慈善機構）代表符合援助條件的個人支付保費，而該個人本應獲得 COBRA 保費援助，保費受款人是否應向第三方或符合援助條件的個人償還其本應獲得 COBRA 保費援助的保費金額？

保費受款人有責任確保作出補償，並應補償符合援助條件的個人，除非保費受款人知道該個人已將償付保費的權利轉讓給第三方。

來源：美國國稅局