

XIN HÃY CHÚ Ý! Là một người lao động thuộc các quốc gia ngoài khối Liên minh châu Âu (EU), bạn được hưởng các quyền lợi lao động và chính sách bảo vệ **GIỐNG HẾT** như người lao động Ireland & EU!

Hiểu rõ các quyền lợi lao động của bạn

Tài liệu hướng dẫn thông tin của MRCI

Tháng 11/2019



Giới thiệu về MRCI

Trung tâm Quyền lợi Người di cư Ireland là một Tổ chức quốc gia có chức năng bảo vệ công lý, quyền lợi và sự bình đẳng cho người di cư và gia đình của họ.

Sứ mệnh của MRCI là giải quyết các vấn đề về bóc lột, lạm dụng, phân biệt chủng tộc và phân biệt đối xử đối với người lao động tại nơi làm việc.

Dịch vụ

Chúng tôi cung cấp thông tin cũng như các hoạt động hỗ trợ và vận động về nhiều vấn đề khác nhau, bao gồm cả quyền lợi lao động cho người lao động nhập cư. Chúng tôi hỗ trợ **người lao động nhập cư** trực tiếp tại các phòng khám miễn phí và bảo mật của Trung tâm Bảo trợ (Drop-In-Centre), cũng như qua điện thoại, email và các chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng thường xuyên diễn ra. Tài liệu hướng dẫn thông tin về quyền lợi người lao động này cung cấp thông tin về các quyền lợi lao động **CƠ BẢN** của bạn. Các quyền lợi này **không khác chút nào** so với các quyền lợi của công dân Ireland hoặc EU! **Tất cả các bạn đều bình đẳng và có quyền lợi như nhau!**



Tất cả các bạn đều được hưởng các quyền lợi lao động như nhau!

Bất kể nguồn gốc xuất xứ hay ngành nghề; dù bạn có đang làm việc trong **trang trại trồng nấm, nhà máy chế biến thịt, hay nhà kho**; hoặc nếu bạn là **điều dưỡng viên, người giúp việc** hoặc một **người tham gia chương trình trao đổi văn hóa (au pair)**; tất cả các bạn đều được hưởng các **quyền lợi lao động cơ bản như nhau!** Tài liệu hướng dẫn này chỉ cung cấp thông tin hướng dẫn chung. Để biết thêm thông tin chi tiết về quyền lợi của bạn, vui lòng tham khảo các nguồn tài nguyên sau:

- www.workplacelrelations.ie-WRC cung cấp thông tin cho người lao động, bao gồm các dịch vụ phân xử và giám sát của cơ sở làm việc của họ
- www.citizensinformation.ie- CIS cung cấp các nguồn tài nguyên và thông tin toàn diện trên trang web của họ về việc làm và các quyền lợi khác



Hợp đồng lao động:

Không phân biệt ngành nghề, **mọi người lao động đều được hưởng các quyền lợi theo những điều khoản lao động chính yếu** trong vòng **5 ngày** làm việc đầu tiên **VÀ các điều khoản còn lại** phải được thực thi bằng văn bản **trong vòng 2 tháng làm việc**.

Các điều khoản chính yếu phải được lập bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được và phải bao gồm:

- Tên đầy đủ của nhà tuyển dụng và người lao động
- Địa chỉ nhà tuyển dụng
- Thời hạn dự kiến của hợp đồng (tạm thời, xác định thời hạn hoặc không xác định thời hạn)
- Mức lương, ví dụ như mức lương theo giờ hoặc mức lương theo năm
- Số giờ làm việc hàng ngày và hàng tuần dự kiến (ví dụ: 39 giờ mỗi tuần hoặc 8 giờ mỗi ngày, 5 ngày mỗi tuần)

Các điều khoản lao động còn lại phải bao gồm:

- Chức danh và mô tả công việc
- Ngày bắt đầu làm việc
- Kỳ trả lương (ví dụ: hàng tuần hoặc hàng tháng)
- Bất kỳ điều khoản hoặc điều kiện đặc biệt nào liên quan đến giờ làm việc (bao gồm cả làm thêm giờ)
- Các quyền lợi nghỉ phép được hưởng lương và không được hưởng lương, bao gồm các quyền lợi nghỉ phép hàng năm và các ngày nghỉ lễ
- Nghỉ ốm và tiền lương chi trả khi nghỉ ốm
- Hưu trí và các chương trình hưu trí nếu có
- Thời gian mà nhà tuyển dụng hoặc người lao động phải thông báo trước khi tiến hành
- Chi tiết về bất kỳ thỏa thuận tập thể nào có thể ảnh hưởng đến điều khoản tuyển dụng của người lao động

Nếu nhà tuyển dụng không cấp cho bạn hợp đồng lao động, hãy liên hệ với MRCI hoặc lập đơn khiếu nại điện tử miễn phí gửi đến Ủy ban Quan hệ Lao động (WRC) để yêu cầu phân xử trong vòng 6 tháng kể từ ngày bắt đầu làm việc.

Lương tối thiểu:

Nếu bạn là người lao động có kinh nghiệm và trên 18 tuổi, bạn sẽ được hưởng mức lương quốc gia (National Minimum Wage – NWH) tối thiểu. Mức lương tối thiểu quốc gia có thể thay đổi và phụ thuộc vào Kế hoạch Ngân sách hàng năm của Nhà nước. **Việc nhà tuyển dụng trả công dưới mức lương này đối với đối tượng người lao động là người trưởng thành và có kinh nghiệm được coi là hành vi phạm pháp.**

Mức lương NMW kể từ ngày 1/2/2020	Mức lương NMW theo giờ kể từ ngày 1/1/2019	Mức lương NMW theo giờ kể từ ngày 1/1/2018	Mức lương NMW theo giờ kể từ ngày 1/1/2018
€10,10	€9,80	€9,55	€9,55

Trường hợp ngoại lệ áp dụng cho:

- các cá nhân được thuê bởi người thân (ví dụ: người phối ngẫu, đối tác dân sự hoặc cha mẹ)
- những người đang trong chương trình học nghề, thực tập hoặc tình nguyện theo luật định
- người lao động dưới 18 tuổi

Ngoài ra, nếu bạn là người tham gia chương trình trao đổi văn hóa và sống cùng gia đình bản xứ (live-in au pair) hoặc người giúp việc, một số phúc lợi nhất định của bạn có thể được khấu trừ từ mức lương quốc gia tối thiểu để chi trả chi phí ăn ở.

Các mức phí sau đây được áp dụng:

- Chỉ áp dụng cho tiền ăn (thực phẩm): €0,90 mỗi giờ làm việc (tính trên mức lương theo giờ)
- Chỉ áp dụng cho tiền ở (chỗ ở): €23,86 mỗi tuần hoặc €3,42 mỗi ngày

Nếu nhà tuyển dụng trả công cho bạn dưới mức lương quốc gia tối thiểu, hãy liên hệ ngay với MRCI để được hỗ trợ và vận động về vấn đề này! Chúng tôi có thể hỗ trợ bạn lập đơn khiếu nại điện tử miễn phí gửi đến Ủy ban Quan hệ Lao động (WRC) để yêu cầu phân xử trong vòng 6 tháng kể từ ngày vi phạm.

KNOW YOUR RIGHTS

Khấu trừ từ tiền lương và bảng lương:

Nhà tuyển dụng có nghĩa vụ phải gửi cho bạn bảng lương nêu chi tiết từng khoản mục thanh toán. Việc không thực hiện như vậy sẽ được coi là hành vi phạm pháp.

- Bảng lương phải được gửi cho bạn đều đặn mà không được chậm trễ mà không có lý do chính đáng
- Nhà tuyển dụng phải lưu giữ tất cả hồ sơ về giờ làm việc của bạn trong ít nhất 3 năm

Nhà tuyển dụng có thể khấu trừ từ tiền lương chỉ trong các trường hợp:

- **theo yêu cầu của pháp luật**, chẳng hạn như các khoản khấu trừ thuế (PRSI/PAYE)
- **theo điều khoản trong hợp đồng lao động**, (ví dụ: đối với các khoản đóng góp hưu trí nghề nghiệp; chương trình đạp xe đi làm; chương trình cải thiện phương tiện đi làm)
- **theo văn bản đồng ý** của người lao động, ví dụ như để thanh toán bảo hiểm y tế tư nhân hoặc phí đóng góp công đoàn.

Việc nhà tuyển dụng khấu trừ bất kỳ khoản nào (ngoài những khoản theo yêu cầu của pháp luật) từ tiền lương của bạn mà chưa có sự đồng ý trước bằng văn bản của bạn được coi là hành vi phạm pháp. Các khoản khấu trừ này được coi là hợp pháp chỉ khi có sự đồng ý rõ ràng từ bạn!

Ví dụ: nhà tuyển dụng không được khấu trừ từ tiền lương của bạn để sửa chữa các thiết bị hoặc dụng cụ bị hư hỏng **trừ khi** khoản khấu trừ này đã được bạn **đồng ý** thông qua một điều khoản trong hợp đồng lao động mà bạn đã ký kết. **NGOÀI RA**, giá trị khấu trừ trong tình huống như vậy **phải công bằng và hợp lý**, sau khi đã cân nhắc tất cả các trường hợp, bao gồm cả tiền lương của người lao động.

Nếu nhà tuyển dụng thực hiện các khoản khấu trừ không công bằng vào tiền lương của bạn một và/hoặc không cung cấp bảng lương, hãy liên hệ ngay với MRCI!

COME AND VISIT US

Tuần làm việc – giờ làm việc tối đa:

Đạo luật Tổ chức Thời gian làm việc năm 1997 quy định **Số giờ làm việc tối đa hàng tuần:**

- **Tuần làm việc bình quân tối đa không được vượt quá 48 giờ đối với đa số người lao động.** Tuần làm việc bình quân thường được tính dựa trên các tuần làm việc trong 4 tháng gần đây
- 48 giờ làm việc này không bao gồm nghỉ phép hàng năm, nghỉ ốm, thai sản, nhận con nuôi hoặc nghỉ phép của cha mẹ

Điều này không đồng nghĩa với việc một tuần làm việc không bao giờ được vượt quá 48 giờ; ở đây quy định chỉ áp dụng với tuần làm việc bình quân

Nếu bạn bị buộc phải làm việc hơn 48 giờ mỗi tuần trong dài hạn, vui lòng liên hệ ngay với MRCI! Nếu nhà tuyển dụng của bạn lợi dụng bạn hay bóc lột sức lao động của bạn và những người lao động khác, điều quan trọng là bạn cần **gửi đơn khiếu nại đến WRC trong vòng 6 tháng kể từ ngày phát sinh vi phạm lần cuối.** Trong trường hợp này, **bạn có thể được bồi thường lên tới mức lương nhận được trong 2 năm.**

Talk to us!

Việc làm thêm giờ:

Việc làm thêm giờ là công việc được thực hiện ngoài giờ làm việc bình thường. Nhà tuyển dụng không có nghĩa vụ pháp lý phải trả công cho công việc được bạn thực hiện ngoài giờ (trừ khi bạn làm việc trong một ngành nghề cụ thể được quy định bởi các thỏa thuận đặc biệt, chẳng hạn như ngành xây dựng). Tuy nhiên, hợp đồng lao động của bạn phải nêu rõ liệu bạn có phải làm thêm giờ không và liệu bạn có được trả công cho việc đó không

Thời gian nghỉ ngơi và nghỉ giải lao tối thiểu

Nói chung, người lao động được hưởng tối thiểu quyền:

- Nghỉ 15 phút không hưởng lương sau 4 tiếng rưỡi làm việc
- Nghỉ 30 phút không hưởng lương sau 6 giờ làm việc, có thể bao gồm 15 phút nghỉ đầu tiên.

LƯU Ý: Không có quy định nào về việc bắt buộc phải trả lương cho thời gian nghỉ giải lao này và thời gian đó cũng không được coi là thời gian làm việc.

- nhân viên bán lẻ/cửa hàng nào đã làm việc hơn 6 giờ và có giờ làm việc trong khoảng thời gian 11.30 sáng – 2.30 chiều phải được nghỉ 1 giờ liên tục trong khoảng thời gian 11.30 sáng – 2.30 chiều.
- Người lao động phải được bố trí thời gian nghỉ 11 giờ liên tục giữa các ca làm việc (ví dụ: nếu bạn hoàn thành công việc lúc 22:00 đêm thì bạn không cần phải quay lại làm việc trước 9:00 sáng hôm sau).
- người lao động phải được bố trí nghỉ 24 giờ liên tục nếu như trước đó đã làm việc liên tục trong 7 ngày (ví dụ: nếu bạn làm việc không ngừng nghỉ trong cả bảy ngày của tuần, bạn phải được nghỉ vào cả ngày thứ 8, sau đó sẽ được nghỉ 11 giờ nghỉ liên tục)

Nghỉ lễ/nghỉ phép hàng năm:

Nếu bạn làm việc toàn thời gian (hoặc ít nhất 1.365 giờ) trong một năm, bạn được hưởng tối thiểu 4 tuần nghỉ lễ hưởng lương, hoặc 8% số giờ làm việc trong năm mà người lao động được phép nghỉ

Nếu bạn làm việc trong ít nhất 8 tháng, bạn sẽ được hưởng thời gian nghỉ phép hàng năm là 2 tuần.

Nếu bạn bị ốm trong những ngày nghỉ, những ngày ốm này không được tính vào thời gian nghỉ lễ của bạn và các ngày nghỉ hàng năm phải được bù lại cho bạn (phải nộp giấy chứng nhận y tế).

Thời gian nghỉ phép hàng năm của bạn không bị ảnh hưởng bởi bất kỳ hình thức nghỉ phép nào khác theo quy định của pháp luật (ví dụ như nghỉ phép của cha mẹ), bởi đây là quyền lợi riêng biệt mà bạn được hưởng theo quy định của pháp luật.

Nếu bạn sắp nghỉ việc, nhà tuyển dụng phải thanh toán cho bất kỳ thời gian nghỉ phép hàng năm và ngày nghỉ lễ nào mà bạn được quyền hưởng.

Làm việc vào Chủ nhật và ngày nghỉ lễ ngân hàng:

Làm việc vào Chủ nhật: Nếu làm việc vào Chủ nhật, bạn sẽ được hưởng một khoản tiền thưởng hoặc thời gian nghỉ việc. Nếu không có thỏa thuận giữa bạn và nhà tuyển dụng liên quan đến vấn đề làm việc vào Chủ nhật và tiền lương liên quan, nhà tuyển dụng phải cấp cho bạn **một hoặc nhiều** phúc lợi sau đây:

- Một khoản phụ cấp hợp lý
- Một khoản trả công cao hơn hợp lý
- Thời gian nghỉ việc hưởng lương hợp lý

Ngày nghỉ lễ ngân hàng và ngày nghỉ lễ quốc gia:

Nếu là lao động toàn thời gian, bạn được hưởng 9 ngày nghỉ lễ trong năm, trong đó nhà tuyển dụng phải cho bạn một trong bốn lựa chọn sau:

- Một ngày nghỉ làm hưởng lương vào ngày nghỉ lễ
- Cộng thêm một ngày nghỉ phép hàng năm
- Cộng thêm một ngày công
- Một ngày nghỉ làm hưởng lương trong tháng diễn ra ngày nghỉ lễ

Nếu là lao động bán thời gian, để đủ điều kiện hưởng một ngày nghỉ lễ, bạn phải làm việc ít nhất 40 giờ trong 5 tuần gần đây trước ngày nghỉ lễ đó

Sau đây là chín ngày nghỉ lễ ở Ireland:

1. Ngày đầu năm mới
2. Ngày Thánh Patrick
3. Ngày Thứ Hai Phục Sinh
4. Ngày nghỉ lễ ngân hàng đầu tháng 5
5. Ngày nghỉ lễ ngân hàng tháng 6
6. Ngày nghỉ lễ ngân hàng tháng 8
7. Ngày nghỉ lễ ngân hàng tháng 10
8. Ngày Giáng Sinh
9. Ngày Thánh Stephen

Để biết thêm thông tin, xin vui lòng ghé thăm và trao đổi với chúng tôi!



Mất việc

Mất việc là tình trạng mất việc làm mà có thể coi là:

- công bằng do hành vi sai trái nghiêm trọng hoặc hiệu quả làm việc kém
- **hoặc** không công bằng do phân biệt đối xử dựa trên giới tính/chủng tộc

Nếu bạn bị mất việc, nhà tuyển dụng của bạn phải đưa ra những căn cứ chính đáng để biện minh cho hành động đó kèm theo việc giải thích lý do tại sao bạn bị mất việc.

Chủ động nghỉ việc

Xảy ra khi bạn chấm dứt hợp đồng lao động, có thể thông báo hoặc không thông báo trước, do hành vi ứng xử nghiêm trọng của nhà tuyển dụng và không thể tiếp tục làm việc trong một môi trường không an toàn, đáng sợ hoặc phân biệt đối xử.

Theo Đạo luật về Sa thải Không công bằng (1977 – 2015), nếu **bạn tin rằng bạn bị mất việc một cách không công bằng hoặc chủ động nghỉ việc, bạn có thể gửi đơn khiếu nại đến WRC trong vòng 6 tháng kể từ ngày bị mất việc.**

Thời gian báo trước tối thiểu

Mỗi người lao động đã làm tối thiểu 13 tuần sẽ được hưởng một khoảng thời gian báo trước tối thiểu trước khi bị chấm dứt việc làm hoặc mất việc (ngoại trừ trường hợp mất việc vì hành vi sai trái nghiêm trọng, vì

dụ như hành vi trộm cắp). Thời gian này thay đổi tùy thuộc vào thâm niên của bạn.

13 tuần, nhưng thâm niên dưới 2 năm = 1 tuần
5 năm, nhưng thâm niên ít hơn 5 năm = 2 tuần
5 năm, nhưng thâm niên ít hơn 10 năm = 4 tuần
10 năm, nhưng thâm niên ít hơn 15 năm = 6 tuần
Hơn 15 năm = 8 tuần

Nhà tuyển dụng có thể chọn phương án đề xuất thanh toán một khoản tiền tương ứng với thời gian báo trước thay vì yêu cầu bạn tiếp tục làm việc hết thời gian đó.

Nếu bạn bị mất việc mà không được báo trước, vui lòng đến Trung tâm Bảo trợ của chúng tôi để được trợ giúp!

Phân biệt đối xử và bảo vệ bình đẳng

Bạn được bảo vệ khỏi các hành vi phân biệt đối xử tại nơi làm việc dựa trên các yếu tố như tuổi tác, giới tính, tình trạng hôn nhân, tình trạng gia đình, chủng tộc, tôn giáo, khuynh hướng tình dục, khuyết tật hoặc tư cách thành viên của cộng đồng Người du cư Ireland (Traveller).

Tình trạng phân biệt đối xử có thể xảy ra ở bất kỳ giai đoạn nào của quá trình tuyển dụng: trong quá trình tuyển dụng, đào tạo, liên quan đến các chính sách thăng chức và trả lương bình đẳng, v.v.

Phân biệt đối xử là hành vi đối xử với một người kém ưu ái hơn so với người khác dựa trên bất kỳ yếu tố nào được mô tả ở trên.

Hình thức phân biệt đối xử có thể chia làm 2 loại: trực tiếp và gián tiếp.

- Phân biệt đối xử trực tiếp, chẳng hạn như mọi nhân viên trong cùng một bộ phận đều được tăng lương ngoại trừ một thành viên là người da đen duy nhất trong nhóm.
- Phân biệt đối xử gián tiếp là khi có một thực tiễn, chính sách hoặc quy tắc áp dụng cho mọi người theo cùng một cách thức, nhưng lại tạo ra tác động tiêu cực hơn đối với một số người so với những người khác. Chẳng hạn, nếu nơi làm việc của bạn có quy định về trang phục hoặc quy tắc về ngoại hình áp dụng cho tất cả mọi người, đó có thể là hành động gián tiếp

phân biệt đối xử đối với bạn nếu bạn theo một tôn giáo cụ thể.

Nếu bạn cảm thấy mình bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc, vui lòng liên hệ ngay với MRCI hoặc trao đổi với bộ phận tư vấn bảo mật thuộc Ủy ban Nhân quyền và Bình đẳng Ireland theo số 1 890 245545.

Thủ tục bồi thường/khiếu nại

Nếu bạn nghi ngờ rằng bất kỳ quyền lợi lao động nào được nêu ở trên đã bị nhà tuyển dụng của mình vi phạm, hãy đến Trung tâm Bảo trợ của chúng tôi để được trợ giúp miễn phí và bảo mật! Nhân viên phụ trách công tác xã hội của chúng tôi sẽ đánh giá tình hình của bạn, sau đó sẽ cung cấp thông tin và hình thức hỗ trợ liên quan.

Bạn cũng có thể nộp đơn khiếu nại điện tử miễn phí tại trang web của WRC theo liên kết sau:

https://www.workplacerelations.ie/en/e-complaint_form/

Vui lòng đảm bảo rằng bạn chọn tùy chọn **Phân xử** trong mẫu đơn khiếu nại của mình và cung cấp đúng thông tin chi tiết về nhà tuyển dụng, ngày bắt đầu và ngày kết thúc làm việc, cùng với các thông tin cần thiết khác. Vui lòng giữ lại một bản sao của đơn khiếu nại này vào hồ sơ lưu trữ của bạn.

Thông tin liên hệ chi tiết:

Thông tin và dịch vụ khách hàng

Ủy ban Quan hệ Lao động, Đường O'Brien, Carlow, R93 E920. Số DX: 271001

Điện thoại: 059 9178990

Điện thoại cước thấp: 1890 80 80 90

Giờ mở cửa: 09:30 - 17:00, thứ Hai đến thứ Sáu

Các số liên hệ hữu ích:

Sức khỏe và an toàn

Bạn có thể yêu cầu cung cấp thông tin liên quan đến sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc từ Cơ quan An toàn và Sức khỏe tại Tòa nhà Metropolitan, Phố James Joyce, Dublin 1.

Điện thoại: (01) 614 7000 hoặc Điện thoại cước thấp: 1890 289 389

Truy cập www.hsa.ie

Các vấn đề về thuế

Các vấn đề liên quan đến thuế nói chung phải được gửi đến Cao ủy Thuế vụ, Cục Đăng ký Thuế Trung ương, 9/15 Đường Upper O'Connell, Dublin 1.

Điện thoại cước thấp: 1890 60 50 90 (thắc mắc về PAYE) hoặc Điện thoại cước thấp: 1890 30 67 06
Truy cập www.revenue.ie

PPS và các vấn đề xã hội và gia đình

Các vấn đề liên quan đến số PPS nói chung được gửi đến văn phòng Intreo tại địa phương của bạn.

Truy cập www.witable.ie, E-mail: info@welfare.ie

Dịch vụ thông tin công dân

Điện thoại: 0761 07 4000.

Trực tiếp: Bằng cách ghé thăm cơ sở Dịch vụ Thông tin Công dân gần nhất.

Bạn có thể tìm thấy Trung tâm Thông tin Công dân gần nhất bằng cách sử dụng thư mục trên www.citizensinformation.ie

Ủy ban Nhân quyền và Bình đẳng Ireland

Ủy ban Nhân quyền và Bình đẳng Ireland

Số 16-22 phố Green

Dublin 7

D07 CR20

Điện thoại cước thấp: 1 890 245545

Điện thoại: + 353 (0) 1 8583000

Email: YourRights@ihrec.ie

Cơ sở pháp lý liên quan

Đạo luật Điều khoản Lao động (Thông tin), 1994

Đạo luật Lao động (Các điều khoản khác) 2018.

Đạo luật Thanh toán Tiền lương, 1991

Đạo luật Tiền lương Quốc gia Tối thiểu, 2000

Đạo luật Tổ chức Thời gian Làm việc, 1997

Đạo luật Sa thải Không công bằng, 1977 – 2015

Đạo luật Thời gian Báo trước Tối thiểu và Điều khoản Lao động, 1973 - 2005

Đạo luật Bình đẳng Lao động, 1998–2015



Nếu bạn có thêm bất kỳ câu hỏi hoặc thắc mắc nào liên quan đến quyền lợi lao động của mình, vui lòng ghé thăm Trung tâm Bảo trợ của chúng tôi!

Địa chỉ của chúng tôi là: Số 13 Phố Dorset, Dublin 1
Chúng tôi mở cửa vào Thứ Hai, Thứ Ba hoặc Thứ Tư,
ngày 10-1 hoặc 2-4 giờ chiều
Điện thoại: 01 5313238

Tuyên bố miễn trừ trách nhiệm: Các tài liệu này được Trung tâm Quyền lợi Người di cư Ireland (MRCI) lập để phục vụ cho các mục đích thông tin và không đảm bảo về tính chính xác hoặc khả năng áp dụng cho một tình huống cụ thể. Các tài liệu này không có chủ định và không được xem xét sử dụng làm tài liệu tư vấn pháp lý. Thông tin được cung cấp có thể thay đổi tùy từng thời điểm và có thể chưa cập nhật. Trung tâm Quyền lợi Người di cư Ireland từ chối mọi trách nhiệm pháp lý về nội dung hoặc tính chính xác của thông tin được cung cấp. MRCI không phải là một trung tâm thực thi luật pháp.