AUG022022_02B6203 · EB-3其他劳工 · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：18425482 日期：2022年8月2日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，其他工人移民申请

申请人是一家零售商店，寻求根据第三优先“ 其他工人 ”移民签证类别雇用受益人担任助理经理。见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(iii)。这一基于就业的“ EB-3 ”移民分类允许美国雇主为能够从事不需要两年以上培训或经验、且不具有临时或季节性性质的非技术劳工的外国国民担保合法永久居留。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人未能证明受益人具备所提供职位所需的最低工作经历。

申请人负有以优势证据标准证明所请求福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375（AAO 2010）。经重新审查，我们将撤销审理主任的决定。本事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

一、基于就业的移民

作为“ 其他 ”或非技术工人的移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须向DOL申请认证，证明：(1) 没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可用来从事所提供职位；以及 (2) 在该职位雇用非公民不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。

其次，雇主必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交经批准的劳工证及移民签证申请。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS确定非公民受益人是否符合经认证职位的要求以及所请求的移民签证类别。8 C.F.R. § 204.5(l)。

最后，如果USCIS批准申请，指定的非公民可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，可以在美国申请“身份调整”。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前具备所提供职位的所有经DOL认证的工作要求。Matter of Wing's Tea House，16 I&N Dec. 158, 160（代理区域专员1977）。[1] 在评估受益人的资格时，USCIS必须审查随附劳工证中的职位提供部分，以确定职位的最低要求。USCIS既不能忽视认证条款，也不能施加额外要求。见，例如，Madany v. Smith，696 F.2d 1008, 1015（D.C. Cir. 1983）（认定“DOL有权设定劳工证的内容”）（原文强调）。

随附的劳工证规定所提供经理职位的最低要求为一年“在所提供职位中”的经验。劳工证上的“在所提供职位中”的经验是指“履行劳工证上所列工作机会的关键职责”的经验。见，例如，Matter of Symbioun Techs., Inc.，2010-PER-01422，slip op. 第4页（BALCA 2011年10月24日）。劳工证中所述职位的职责如下：

协助经理协调业务活动。协助管理层进行预算、会计和采购。通过检查商品以确定库存水平并预测客户需求来维护库存。监控销售活动以确保客户获得满意的服务和优质商品。

劳工证规定该职位不需要培训、经验、特殊技能或其他要求。认证还表明，申请人不会接受替代职业的经验。

为支持所主张的合格经验，申请人必须提交受益人前雇主的信函。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)。该信函必须载明雇主名称、职称和地址，以及“对[受益人]经验的描述”。同上。如果此类信函无法获得，USCIS将考虑受益人经验的其他证据。8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。

在劳工证上，受益人证明截至申请的优先日期，他获得了约四年九个月的全职合格工作经验。他陈述说，在孟加拉国军队服役期间，他于2013年6月至2018年3月被雇为助理经理。劳工证第K.9节要求提供工作经验的详细信息，如“所履行的职责、工具、机器、技能、资格的使用……”以及关于其雇主的信息，如雇主电话号码和主管姓名，但仅包含“见附件”的陈述。然而，申请人未提供劳工证所提及的附件。

在随申请提交的初始文件中，申请人提供了就业信函以证明受益人的工作经验。审理主任最初发出证据请求（RFE），寻求

[1] 本申请的优先日期为2018年3月29日，即DOL接受随附劳工证申请进行处理的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

申请人支付所提供工资能力的额外证据。后来，在审查申请人对RFE的回应后，他否决了申请，认定申请人未能证明其能够支付所提供工资。

申请人向审理主任提交了重新开案动议。审理主任批准了该动议，撤销了对申请的否决，然后发出了否决意向通知（NOID），指出记录中包含受益人职位资格的不一致和不足的证据。具体而言，审理主任在NOID中指出，所提交的就业信函反映受益人以各种身份在孟加拉国军队的就业情况，并未充分记录其所主张的工作经验。审理主任进一步讨论了受益人在其非移民签证申请中向美国国务院（DOS）提供的信息，其中他对其在孟加拉国军队的就业描述如下：

目前我担任HQ DFGI行政局局长的GS0-2（协调）职务。我担任局长的机密参谋，并与HQ DGFI及孟加拉国其他局协调行政事务。

申请人针对审理主任的NOID提供了证据。审理主任审查了证据，包括针对NOID提供的证据，然后第二次否决了申请，认定记录未充分记录受益人具备所提供职位至少一年的工作经验。具体而言，审理主任拒绝了所提交的工作经验信函以及为支持申请而提供的其他证据，认定该证据未能有说服力地证明受益人作为军事小卖部商店“ 协调官 ”、“ 签证官/礼宾官 ”和“ 助理经理 ”所主张的职责与申请人零售商店所提供的文职助理经理职位足够类似，从而符合所提供职位的工作经验。审理主任还认定，该证据未提供关于受益人在孟加拉国军队期间实际履行职责的充分、一致的细节。

在上诉中，申请人提交了涉及受益人工作经验资历的相关证据，包括受益人的宣誓陈述、孟加拉国军官的信函以及孟加拉国军队出具的就业证明。因此，我们将撤销审理主任的决定，并将本事项发回审理主任，由其首先考虑该证据，并确定申请人是否已证明受益人符合第三优先“ 其他工人 ”签证类别的资格，以及他是否符合劳工证的具体要求（在所提供职位中一年工作经验）。

在发回重审时，审理主任不妨发出新的NOID，概述其认为记录中证据的不足之处，并给予申请人回应的机会。审理主任应考虑整个记录，包括所提交的任何新证据，如果存在不足，必须说明记录如何未能证明根据相关监管方案所寻求分类的资格。因此，我们对本事项发回重审后的最终处理结果不发表意见。

命令：审理主任的决定被撤销。本事项发回重审，以作出新决定。