AUG102018_01B6203 · EB-3技术工人 · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 A-H-C-P-, INC. 案 日期：2018年8月10日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家医疗保健人员配备服务提供商，寻求雇用受益人担任注册护士。申请人请求将其归类为第三优先移民类别中的技术工人。移民与国籍法（该法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。这一基于就业的“ EB-3 ”类别允许美国企业担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事需要至少两年培训或经验的职位。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人未能证明其具备支付本申请及其他申请合计提议工资所需的能力。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张其具备支付合计提议工资的能力，依据是其受益人所产生的收入超过其工资。申请人还主张，在受益人获得合法永久居民身份之前，其无需支付提议工资。

经重新审查（de novo review），我们将撤销审理主任的决定，并将此事项发回重审，以作出与下述分析一致的新决定。

一、基于就业的移民

基于就业的移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补一个职位而雇用外国国民，雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。如果DOL对所提供的职位予以认证，雇主随后必须将劳工证与移民签证申请一并提交至美国公民及移民服务局（USCIS）。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。如果USCIS批准申请，该外国国民最终可在美国境外申请移民签证，或在符合条件的情况下在美国境内申请调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

DOL已认定美国缺乏有能力、愿意、合格且可用的护士，并且在此“ A类表 ”（Schedule A）职业中雇用外国国民不会损害工资和

从事类似工作的美国工人的工作条件。20 C.F.R. § 656.5。因此，DOL已授权USCIS审理护士的劳工证申请。20 C.F.R. § 656.15(a)。因此，USCIS不仅对此申请作出裁定，还对其附随的劳工证申请作出裁定。见20 C.F.R. § 656.15(e)（将USCIS在A类表案件中的劳工证裁定描述为“ 决定性的和最终的 ”）。

二、支付提议工资的能力

申请人必须证明其从申请优先日期起直至受益人获得合法永久居留权期间持续具备支付提议工资的能力。1 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据必须包括年度报告、联邦所得税申报表或经审计财务报表的副本。同上。

在此，劳工证申请载明所提供注册护士职位的提议工资为每年54,800美元。然而，截至上诉提交时，申请人支付2017年（即申请优先日期所在年度）提议工资所需的证据尚不可得。2 审理主任依据申请人2016年联邦所得税申报表副本认定其支付能力。

申请人2017年支付能力所需的证据现在应当已经可以获得。因此，我们将此事项发回重审。在发回重审时，审理主任应要求申请人提交2017年的年度报告、联邦所得税申报表或经审计财务报表的副本。

审理主任还应提醒申请人，其必须提供截至本申请优先日期2017年9月11日待决或已获批准、或该年度此后提交的其他移民申请的收据编号、优先日期和提议工资。见 Patel v. Johnson, 2 F. Supp. 3d 108, 124 (D. Mass. 2014)（确认我们撤销申请批准，因为截至申请提交获批时，申请人未能证明其具备支付多个申请合计提议工资的能力）。3 在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提供了一份其他申请的清单。但该清单缺少各申请的提议工资，导致无法认定申请人支付各申请合计工资的能力。在发回重审时，申请人应提供缺失的提议工资。申请人还可提交额外证据，包括向相关受益人支付工资的证明，以及支持 Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967) 所述因素的材料。

1 本申请的优先日期为2017年9月11日，即其提交日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

2 在上诉中，申请人提交了2017年国税局表格940（雇主年度联邦失业（FUTA）税申报表）的副本。然而，该表格不反映申请人的收入或净流动资产。因此，其不构成8 C.F.R. § 204.5(g)(2)所要求的证据。

3 申请人无需提供关于已被否决、撤回或撤销且无待决上诉或动议的申请的信息。USCIS也不会要求申请人在申请优先日期之前证明其支付提议工资的能力。

关于 A-H-C-P-, Inc. 案

三、提交通知

尽管审理主任未予处理，但附随的劳工证申请不值得批准。除非谈判单位代表所提供职位的雇员，寻求A类表认定的雇主必须记录其向拟议工作地点的雇员张贴劳工证申请提交通知的情况。20 C.F.R. § 656.15(b)(2)。该通知必须包括职位的工资标准。20 C.F.R. § 656.10(d)(6)。

在此，申请人的RFE回复包括一份提交通知的副本，其中将职位的工资标准描述为每年54,400美元。然而，如前所述，劳工证申请载明的年度提议工资为54,800美元。与20 C.F.R. § 656.10(d)(6)相反，该通知未准确描述职位的工资标准。

在发回重审时，审理主任应要求申请人提交其遵守提交通知要求的证据，并给予其合理的回应机会。在及时收到回应后，审理主任应审查整个记录并作出新决定。

四、结论

截至上诉提交时，申请人支付申请优先日期所在年度提议工资所需的证据尚不可得。记录也缺乏证据证明申请人已适当通知雇员劳工证申请的提交。

命令：审理主任的决定被撤销。此事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

引用为 Matter of A-H-C-P-, Inc., ID# 1676708 (AAO Aug. 10, 2018)