DEC152021_01B6203 · EB-3技术工人 · 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：12014324 日期：2021年12月15日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，技术工人移民申请

申请人是一家便利店/加油站的经营者，寻求雇用受益人担任经理。该企业请求将其归类为第三优先技术工人移民签证类别。参见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。

在最初批准该申请后，德克萨斯服务中心审理主任撤销了该申请的批准。审理主任认定申请人故意隐瞒了家庭关系，并发现受益人所称在该公司开始工作的日期存在不一致之处。

在撤销程序中，申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 589 (BIA 1988)（讨论举证责任）；另参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)（讨论证明标准）。经重新审查，我们将撤回审理主任的决定，并将此事发回重审，以作出与以下分析一致的新决定。

一、基于就业的移民

作为技术工人移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须向美国劳工部（DOL）申请认证：1）没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可从事所提供职位；以及2）雇用非公民担任该职位不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。参见本法第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。参见本法第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，指定的非公民受益人可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，可以在美国境内申请“身份调整”。参见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

然而，在受益人获得合法永久居留权之前的“任何时间”，USCIS可以因“正当且充分的理由”撤销申请的批准。本法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有记录支持，申请批准的错误性质证明撤销其批准是正当的。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 590。

如果在撤销意向通知（NOIR）发出时，未解释且未被反驳的记录本应导致申请被拒，USCIS会发出撤销意向通知（NOIR）。Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。如果申请人对NOIR的答复未能克服所述的撤销理由，USCIS可正当撤销申请的批准。Id. at 451-52。

二、受益人在申请人处的开始工作日期

申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前具备劳工部认证的所提供职位的所有工作要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 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。参见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定“劳工部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：美国副学士学位或外国同等学位，专业为商业、经济学或相关领域，加上“所提供职位”两年经验。

在劳工证上，受益人证明截至申请优先日期，他在印度获得了超过四年的全职合格经验，担任总经理。他表示，一家进出口企业于1995年1月至1997年3月雇用他，并且从1997年3月至1999年2月，他在一家化学公司工作。

审理主任的NOIR指出受益人在申请人处的开始工作日期存在不一致之处。截至2006年8月提交劳工证申请时，该申请未说明申请人对受益人的雇用情况。但他在2007年8月随身份调整申请提交的G-325A表（履历信息）表明他于2006年2月开始为申请人工作。此外，他于2017年9月提交的I-485表补充J（真实工作邀请确认）将他在申请人处的开始工作日期确定为2007年10月。

上述不一致之处使受益人在申请人处的真实开始工作日期受到质疑。但该企业并未依赖其对受益人的雇用来证明其具备所提供职位的合格经验。相反，申请人提交了受益人所称在印度先前工作经验的相关证据。因此，受益人在申请人处开始工作日期的不一致之处并不实质影响其符合所提供职位的资格。

[1] 本申请的优先日期为2006年8月10日，即劳工部接受劳工证申请处理的日期。参见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

关于受益人在申请人处开始工作日期的不一致之处本不应导致申请被拒。参见 Matter of Estime, 19 I&N Dec. at 451。因此，我们将基于此理由撤回对申请批准的撤销。

审理主任还认定，在劳工证上，申请人故意隐瞒了家庭关系。我们也将撤回审理主任决定的这一部分。

三、受益人的资格

目前构成的记录不支持审理主任撤销申请批准的决定。尽管如此，USCIS在批准该申请时似乎犯了错误。具体而言，在NOIR发出时的记录并未证明受益人具备所提供职位的资格。

如前所述，劳工证规定所提供经理职位的最低要求为：美国副学士学位或外国同等学位，专业为商业、经济学或相关领域，加上所提供职位两年经验。受益人证明他在印度获得了超过四年的全职合格经验，在那里他为两家前雇主担任总经理。

为支持所称的合格经验，申请人必须提供受益人前雇主的信函。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)。信函必须包含雇主的名称、职称和地址，并描述受益人的经验。Id.

申请人提交了受益人所称前雇主的信函，其中所述雇用情况与他在劳工证上的证明一致。但——除了信纸、雇用日期以及签署人的姓名和职称外——这些信函完全相同。这些相似之处表明，信函签署人并非根据公司记录或签署人对受益人雇用的个人了解起草这些文件。因此，这些相似之处使信函的准确性和真实性受到质疑。前雇主的不同行业——进出口与化工——使信函中所述的相同工作职责进一步受到质疑。[2]

此外，记录并未证明受益人所称经验的合格性质。如前所述，劳工证规定所提供职位要求“所提供职位”的经验。申请人表示其不接受替代职业的经验。所提供职位的经验是指“履行劳工证上所列工作机会关键职责”的经验。Matter of Symbioun Techs., Inc., 2010-PER-01422, slip op. at *3 (BALCA Oct. 24, 2011)（引注省略）。申请人的劳工证将所提供职位的关键职责描述为：

管理所有日常业务运营。职责包括维护财务账目、账簿和记录；管理工资单、应付账款和应收账款以及运营预算；监督员工，包括招聘、评估、培训和

[2] 审理主任的NOIR也指出了这些信函之间的相似之处。但撤销决定并未将这些相似之处与撤销理由联系起来。参见8 C.F.R. § 205.2(c)（要求撤销通知“解释□撤销的具体理由”）。

排班；管理所有供应商/供货商交易，包括账户支付流程；准备所有特许经营文书工作；并建立控制措施以防止盗窃和浪费。

受益人声称的前雇主的信件称“ 他负责采购、销售、会计、员工和质量控制。 ”但信件未进一步详述其经验。因此，与所提供职位的岗位职责相反，信件未具体说明其：维护“ 财务账户、账簿和记录 ”；管理“ 工资单、应付账款和应收账款以及运营预算 ”；雇用、评估、培训和安排员工；准备“ 特许经营文书 ”；或建立“ 防盗和防浪费的控制措施 ”。因此，在NOIR（撤销意向通知）发出时，记录未确立受益人在“ 所提供职位中 ”的合格经验。

此外，记录未证明受益人具备所提供职位的最低学历要求。在劳工证上，受益人证明1999年一所印度大学授予其“ 经济学和历史学 ”学士学位。然而，与8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(B)相反，申请人既未提交受益人声称的外国学位的佐证证据，如最终文凭和成绩单，也未证明该学位等同于至少美国商业、经济学或相关领域的副学士学位。

审理主任未将这些证据缺陷告知申请人。因此，我们将此事项发回重审。在发回重审时，审理主任应发出新的NOIR，通知申请人缺陷并解释为何这些缺陷本应导致申请被拒。申请人必须提交额外证据，证明受益人具备所提供职位的资格。

IV. 支付所提供工资的能力

在NOIR发出时的记录也未确立申请人有能力支付所提供职位的提议工资。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有能力支付提议工资。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据通常必须包括申请人的年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本，从申请优先日期所在年份开始。Id.

劳工证载明所提供经理职位的提议工资为每年45,000美元。如前所述，申请的优先日期为2006年8月10日。USCIS于2007年3月批准了该申请。因此，申请人必须证明其在2006年和2007年有能力支付提议工资。

申请人提交了其2005年联邦所得税申报表的副本。然而，记录缺乏法规要求的证据，以证明申请人在2006年（申请优先日期所在年份）或2007年（撤销前申请获批年份）有能力支付提议工资。因此，在NOIR发出时，记录未确立申请人从申请优先日期起持续有能力支付提议工资。参见8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。因此，记录本应基于此理由导致申请被拒。

在发回重审时，新的NOIR应通知申请人上述证据缺陷并解释为何这些缺陷本应导致申请被拒。如记录支持，NOIR可包括任何额外的潜在撤销理由。但审理主任必须给予申请人对发回重审中提出的所有问题作出回应的合理机会。在收到及时回应后，审理主任应审查整个记录并作出新决定。

V. 结论

记录不支持审理主任撤销该申请。但申请人未证明其有能力支付所提供职位的提议工资，或受益人具备该工作的合格学历和经验。

命令：审理主任的决定被撤回。此事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。