FEB232023_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：22679425 日期：2023年2月23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

申请人是一家自动化半导体器件和系统监控企业，寻求聘用受益人担任工程总监。申请人请求将受益人归类为第三优先移民类别下的“ 其他工人 ”。《移民与国籍法》（《法案》）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 ”移民类别允许美国雇主担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事需要少于两年培训或经验、且非临时性或季节性的非技术劳动职位。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未在劳工证上披露受益人是其公司高管，且申请人未能提供充分证据证明存在向美国工人提供的真实善意就业机会。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将撤销审理主任的决定，并将此事项发回重审，以作出与以下分析一致的新决定。

I. 法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须获得美国劳工部（DOL）的劳工证批准，以证明没有足够的美国工人可担任所提供职位。《法案》第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。DOL批准意味着没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可担任某一职位。同上。劳工证还表明，雇用外国国民不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。同上。其次，雇主必须将已批准的劳工证连同移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。《法案》第204条，8 U.S.C. § 1154。移民签证申请必须证明该外国工人符合所提供职位的资格、该外国工人和所提供职位符合所请求的移民类别资格，且雇主有能力支付所提供的工资。见8 C.F.R. § 204.5。最后，如果USCIS批准移民签证申请，该外国工人可在美国境外申请移民签证，或如符合资格，在美国境内申请调整身份。《法案》第245条，8 U.S.C. § 1255。

类别资格，且雇主有能力支付所提供的工资。见8 C.F.R. § 204.5。1 最后，如果USCIS批准移民签证申请，该外国工人可在美国境外申请移民签证，或如符合资格，在美国境内申请调整身份。《法案》第245条，8 U.S.C. § 1255。

II. 分析

审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明存在向美国工人开放的真实善意就业机会。审理主任指出记录中的不一致之处，这些不一致使就业机会的真实善意受到质疑。具体而言，申请人的首席执行官/总裁的陈述及其纳税申报表表明受益人是申请人的高管，而申请人未在劳工证中披露这一关系。

申请人在上诉中的主张具有说服力。基于下文讨论的理由，本办公室将撤销审理主任的决定，并将此事项发回重审，以进一步审议并作出新决定。

劳工证雇主必须证明“ [t]he job opportunity has been and is clearly open to any U.S. worker. ”（该就业机会已经并明确向任何美国工人开放。）20 C.F.R. § 656.10(c)(8)。这一证明“ 将真实善意就业机会的要求注入招聘过程：而不仅仅是对就业市场的测试。 ”Matter of Modular Container Sys., Inc., 89-INA-228, 1991 WL 223955, at 7 (BALCA 1991) (en banc)；另见20 C.F.R. § 656.17(f)。

为评估是否存在真实善意工作邀请的问题，劳工证C.9部分询问：“ Is the employer a closely held corporation ... in which the alien has an ownership interest, or is there a familial relationship between the owners, stockholders, partners, corporate officers, incorporators, and the alien? ”（雇主是否为外国人拥有所有权权益的紧密持股公司……或者所有者、股东、合伙人、公司高管、发起人与外国人之间是否存在家庭关系？）申请人对该问题勾选“ 否 ”，证明受益人不在公司拥有所有权权益，且受益人与公司的所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人之间不存在家庭关系。

审理主任承认记录表明受益人不在申请人中拥有所有权权益。然而，审理主任认定申请人提交的税务文件表明受益人担任高管职位，这一关系本应在劳工证C.9部分披露。C.9部分的问题具体涉及所有权权益和家庭关系，因此受益人作为申请人高管的角色似乎超出该问题的范围。因此，根据记录，申请人对问题C.9回答“ 否 ”是正确的。此外，本办公室注意到申请人在劳工证上披露其有一名员工即受益人，详细说明了受益人的当前职位和工作职责，这似乎为DOL在批准劳工证之前审计招聘过程提供了充分证据。

基于这些理由，本办公室将撤销审理主任关于该问题的认定。

1 这些要求必须在移民签证申请的优先日期前得到满足。见8 C.F.R. § 204.5(g)(2)，Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Act. Reg'l Comm'r 1977)。对于需要劳工证的申请，优先日期是DOL接受劳工证申请进行处理之日。见8 C.F.R. § 204.5(d)。在本案中，优先日期为2018年9月10日。

审理主任还认定不存在真实善意工作邀请，因为申请人只有一名员工即受益人，且不清楚在申请人首席执行官/总裁从美国境外监督的情况下受益人是如何被招聘到该职位的。审理主任承认记录显示受益人不在申请人中拥有所有权权益，但认定申请人未说明“ 受益人是否对就业机会施加影响和控制 ”。审理主任称申请人未提交其招聘文件的副本“ 或任何其他证据以表明该职位确实向美国工人开放 ”。

申请人对审理主任依赖从美国境外监督的首席执行官/总裁的招聘努力及其相关性提出异议。申请人主张，受益人如何被招聘与确定是否存在真实善意就业机会无关，且即使相关，审理主任也未具体要求提供受益人是否对就业机会施加影响和控制的证据或招聘信息。相反，补件通知（RFE）要求提供申请人是否向受益人发出真实善意工作邀请的证据，并附有建议文件清单，包括招聘文件。在RFE回复中，申请人提交了另一份建议文件，即其首席执行官/总裁的声明，解释其本人和受益人在申请人中的角色，以及他全权负责雇用和监督申请人的员工。申请人主张该声明表明受益人并未如审理主任所指对就业机会施加影响和控制。为支持上诉，申请人提交了与其招聘努力相关的文件。

本办公室撤销审理主任关于工作邀请真实善意的认定，并发回审理主任结合记录中的证据审议所提交的招聘材料。在发回重审时，审理主任可考虑发出新的RFE并给予申请人回复的机会。
此外，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期间持续有能力支付所提供职位的工资。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。在本案中，所提供的工资为每年88,795美元，优先日期为2018年9月10日。申请人提交了受益人2018年和2019年的IRS表格W-2（工资和税务报表）作为其有能力支付所提供工资的证据。该报表表明申请人在两年中均向受益人支付了90,000美元的工资，高于所提供的工资。因此，申请人已证明其在2018年和2019年有能力支付所提供的工资。然而，记录中不包含申请人有能力在2020年及以后支付所提供工资的证据。

因此，本办公室还将发回本案，由审理主任要求申请人提交8 C.F.R. § 204.5(g)(2)规定的监管所需证据，以证明申请人在2020年及审理主任酌情决定的任何后续年度有能力支付所提供的工资。审理主任还可要求提供为确定申请人是否有资格获得所请求移民福利而可能被认为必要的任何其他证据。

III. 结论

基于上述理由，本办公室撤销审理主任的决定。本办公室将发回本案，以进一步审议申请人是否满足其为受益人寻求的移民福利的所有资格要求。

裁定： 审理主任的决定被撤销。本案发回重审，以作出与本前述分析一致的新决定。