JAN272017_02B6203 · 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-C-V-H-, INC. 日期：2017年1月27日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家老年家庭护理企业，寻求聘用受益人担任注册护士。其请求将受益人归类为第三优先移民分类下的技术工人，并作为附表A护士为受益人提交申请。参见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。该就业类移民分类允许美国雇主担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事需要至少2年培训或经验的职位。

内布拉斯加服务中心审理主任认定，表格 I-140 申请和劳工证申请不完整，因为提交时未附有有效的现行工资确定。具体而言，审理主任指出，申请人提交的现行工资确定是签发给与申请公司不同的另一家公司的，且该确定在当前申请提交时已无效。因此，审理主任驳回了申请。

此事现由我们审理上诉。申请人提交了一份新的现行工资确定，并主张应接受该新确定并批准申请。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

本申请针对附表A职业。附表A职业是编纂于 20 C.F.R. § 656.5(a) 的职业，美国劳工部（DOL）已认定，没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可用，并且此类职业中雇用外国人不会对类似雇用的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。当前的附表A职业清单包括专业护士和物理治疗师。同上。

附表A职业的申请不要求申请人在向美国公民及移民服务局（USCIS）提交申请之前测试劳动力市场并从DOL获得经认证的 ETA 表格 9089。相反，申请直接提交给USCIS，并附上一份未经认证的 ETA 表格 9089 副本。参见 8 C.F.R. § § 204.5(a)(2) 和 (1)(3)(i)；另见 20 C.F.R. § 656.15。如果附表A职业是专业护士，申请人必须证明

关于 A-C-V-H-, Inc.

受益人持有外国护理学校毕业生委员会（CGFNS）颁发的证书；在预期就业所在州拥有永久、完整且无限制的专业护理执业执照；或通过了注册护士全国委员会执照考试（NCLEX-RN）。参见 20 C.F.R. § 656.5(a)(2)。

附表A职业的申请还必须包含证据，证明雇主已按照 20 C.F.R. § 656.10(d) 的规定向其美国工人提供了提交 ETA 表格 9089 的通知（通知），以及按照 20 C.F.R. § 656.40 和 20 C.F.R. § 656.41 获得的有效现行工资确定（PWD）。参见 20 C.F.R. § 656.15(b)(2)。

关于通知要求，雇主必须向该职业的任何谈判代表提供提交 ETA 表格 9089 的通知，或者，如果没有谈判代表，则通过在预期就业地点向其员工张贴通知的方式提供。参见 20 C.F.R. § 656.10(d)(1)。

20 C.F.R. § 656.10(d)(3) 的规定指出，通知应：

(i) 说明该通知是因就相关职位机会提交永久外籍劳工证申请而提供的；
(ii) 说明任何人均可向劳工部认证官提供与该申请相关的书面证据；
(iii) 提供相应认证官的地址；以及
(iv) 在提交申请前30至180天之间提供。

附表A职业的通知还必须包含所提供职位的描述和工资标准。参见 20 C.F.R. § 656.10(d)(6)。

在没有谈判代表的情况下，通知必须连续张贴至少10个工作日，并且在张贴期间必须清晰可见且不受遮挡。20 C.F.R. § 656.10(d)(1)(ii)。通知必须张贴在显眼位置，使雇主的美国工人在上下班途中能够方便地阅读。同上。此外，通知必须“按照雇主组织内招聘类似职位的正常程序，在所有内部媒体（无论电子或印刷）上发布”。同上。通知要求的满足可通过“提供张贴通知的副本并说明张贴地点，以及提供用于分发通知的所有内部媒体的副本”来证明。同上。

二、分析

附表A申请的优先日期是申请正确提交给USCIS的日期。8 C.F.R. § 204.5(d)。在本案中，优先日期为2016年1月14日。在永久就业认证申请 ETA 表格 9089 上，申请人表明现行工资为每小时27.65美元，但未按要求在

关于 A-C-V-H-, Inc.

F.1行提供现行工资跟踪编号。申请人未在 ETA 表格 9089 的 G.1 行反映所提供的工资，但在表格 I-140 申请上将所提供的工资列为每小时32.75美元。

A. 现行工资确定

如上所述，为批准申请，申请人必须提交符合 20 C.F.R. § 656.40 要求的 PWD。另见 20 C.F.R. § 656.15(b)(1)。20 C.F.R. § 656.40(c) 的规定指出，附表A申请必须在 PWD 的有效期内提交。

在本案中，最初的申请仅附有在线工资库的打印件。因此，审理主任认定当前申请未附有法规要求有效的 PWD，并发出补件通知（RFE），指示申请人提交在2016年1月16日优先日期有效的 PWD。申请人通过提交一份 PWD 副本回应了 RFE，该 PWD 签发给申请人以外的公司，针对的职位职责与当前受益人提供的职位不同，有效期为2016年5月11日至2016年8月9日。2016年8月23日，审理主任认定，由于该 PWD 的有效日期在优先日期之后且针对另一家公司，申请未附有法规要求有效的 PWD，并驳回了申请。

在上诉中，申请人指出在线工资库的打印件，并称有关现行工资标准的此信息是“ 按照既定法规 ”提交的。然而，虽然该打印件是DOL用于确定工资的工资标准数据集合，但它并非 20 C.F.R. § 656.40 和 20 C.F.R. § 656.15(b)(1) 明确要求的由DOL签发的现行工资确定。

同样在上诉中，申请人提交了一份新的 PWD，该 PWD 签发给申请公司，有效期为2016年12月12日至2017年6月30日。然而，由于该 PWD 在2016年1月16日优先日期无效，它无法满足法规要求。

申请人敦促我们“ 考虑为过去提交的事项获得现行工资确定的不可能性 ”。然而，法规明确规定申请人必须在提交申请之前获得 PWD。申请人必须在提交时确立资格。参见 Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm. 1971)。基于上述理由，申请人未提交有效的 PWD 以支持当前申请。

B. 张贴通知要求

除审理主任的决定外，申请人也未证明其在提交前按照 20 C.F.R. § 656.10(d) 规定的时间段内，向其美国工人提供了提交 ETA 表格 9089 的适当通知（通知）。

关于 A-C-V-H-, Inc.

在本案中，记录中没有该职业谈判代表的证据。申请人提交了一份日期为2016年6月29日的职位空缺通知副本。申请人确认该通知在张贴期间可见且不受遮挡，并且自2015年12月10日起在显眼位置连续张贴至少10个工作日。由于表格 I-140 申请和附表A指定申请于2016年1月14日提交，2015年12月10日张贴并连续张贴10个工作日的通知无法满足在提交前30至180天内完成张贴的法规要求。1 因此，该通知不符合 20 C.F.R. § 656.10(d) 规定的通知要求。据此，申请也必须因此理由被驳回。

三、结论

总之，申请人未按照 20 C.F.R. § 656.40 提交有效的现行工资确定，且未满足按照 20 C.F.R. § 656.10(d) 提供提交 ETA 表格 9089 适当通知的要求。

基于上述理由，上诉将被驳回，每一项理由均被视为本决定的独立且替代性依据。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。见《移民与国籍法》第291条，8 U.S.C. § 1361；参见 Matter of Brantigan, 11 I&N Dec. 493 (BIA 1966)；Matter of Otiende, 26 I&N Dec. 127, 128 (BIA 2013)。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-C-V-H-, Inc., ID# 268680 (AAO Jan. 27, 2017)

见劳工部常见问题解答。https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/faqsanswers.cfm#q! 169（访问日期：2017年1月26日）。~

申请通知的连续十个工作日张贴期是否必须在提交申请前至少30天结束？

是的，张贴的最后一日必须在提交申请前至少30天，以便为有意愿的相关人士提供充足时间提交与申请相关的书面证据。