JUL122022_02B6203 · 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

案卷编号：01318608 日期：2022年7月12日

关于行政上诉办公室决定的动议

表格 I-140，技术工人移民申请

申请人是一家清洁服务提供商，寻求聘用受益人担任助理经理。该公司请求将其归类为第三优先移民签证类别下的技术工人。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)。

在最初批准申请后，德克萨斯服务中心审理主任撤销了申请的批准。我们驳回了申请人随后的上诉。我们同意审理主任的意见，即记录支持申请人故意隐瞒重大事实：公司共同所有人与受益人之间的家庭关系。参见 Matter of A-M- Co., ID# 743577 (AAO 2017年12月12日)。

本事项因申请人的复议动议返回我们处。该公司主张，我们在认定其虚假陈述具有故意性和重大性方面存在错误。

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）。经审查，我们发现审理主任忽略了其他潜在的撤销理由。鉴于这些遗漏，我们将批准该动议，撤回审理主任的决定，并将本事项发回重审，以作出与以下分析一致的新决定。

一、所需经验

尽管审理主任未予处理，但在申请获批时的记录并未证明受益人具备所提供职位的合格就业经验。申请人必须证明受益人在申请优先日时已具备职位的所有工作要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (代理区域专员 1977)。本申请的优先日为2011年4月7日，即美国劳工部（DOL）接受劳工证申请进行处理的日期。参见 8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日）。

在评估受益人的资格时，美国公民及移民服务局（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既不得忽视劳工证的条款，也不得施加未明示的要求。参见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（裁定“ DOL 拥有设定劳工证内容的权力 ”）（原文强调）。

申请人的劳工证规定所提供助理经理职位的最低要求为两年“ 所提供职位 ”的经验。劳工证表明该职位既不要求教育背景也不要求培训。

在劳工证申请中，“ 所提供职位 ”一语是指履行申请中所述所提供职位关键职责的经验。参见，例如，Matter of Symbioun Techs., Inc., 2010-PER-01422, *3 (BALCA 2011年10月24日)。申请人的申请将所提供职位的关键职责表述为：监督和协调清洁员工的活动；培训新员工；订购和发放用品；维护设备库存；管理项目并确保其完成；安排工作量；确保设备维护和清洁标准；以及根据需要替代员工。该公司在劳工证上表示，其不接受替代职业的经验。

在劳工证上，受益人证明他在韩国获得了近四年的全职合格经验。他表示，从2003年2月至2007年2月，他在一家通信服务公司担任助理经理。

根据 8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)，申请人提交了受益人据称前雇主的信函，作为所主张经验的证明。该“ 就业证明 ”载明该公司在所述期间雇用受益人担任“ 部门主管（助理经理） ”。该证明还载明其“ 隶属 ”于“ 负责业务的起飞技术咨询团队 ”。

与 8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A) 相反，该就业证明缺乏足够的“ 外国人……经验的描述 ”。该证明未详细说明受益人以前的工作职责。此外，该文件未证明其履行了所提供职位的关键职责。再者，与 8 C.F.R. § 103.2(b)(3) 相反，该文件的英文翻译缺乏对其完整性和准确性的证明，以及译员从韩文翻译成英文的能力证明。因此，记录未能证明受益人具备所提供职位的合格经验。

审理主任未将这些证据缺陷通知申请人。因此，我们将撤回审理主任的决定并将本事项发回重审。在发回重审时，审理主任应发出新的撤销申请批准的意向通知（NOIR），告知申请人必须提交受益人“ 所提供职位 ”合格经验的额外证据，并符合 8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A) 的要求。新的 NOIR 还应通知申请人提供由合格译员出具的翻译准确性证明。参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(3)。

二、支付所提供工资的能力

同样未经审理主任处理的是，在申请获批时的记录并未确立申请人支付所提供职位所提供工资的能力。申请人必须证明其从申请优先日起直至受益人获得合法永久居民身份期间支付所提供工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据通常必须包括年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。同上。

在确定支付能力时，USCIS 审查申请人是否从申请优先日所在年度开始每年向受益人支付全额所提供工资。如果申请人未每年支付全额所提供工资或根本未向受益人支付工资，USCIS 将考虑企业是否产生了足以支付所提供工资与已支付工资之间任何差额的年度净收入或净流动资产金额。如果净收入和净流动资产不足，USCIS 可考虑影响申请人支付所提供工资能力的其他因素。参见 Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (区域专员 1967)。1

申请人的劳工证规定所提供助理经理职位的所提供工资为每年33,925美元。如前所述，申请的优先日为2011年4月7日。

USCIS 于2012年7月批准了该申请。因此，在批准时，申请人必须证明其在2011年（申请优先日所在年度）和2012年支付所提供工资的能力。

记录中包含申请人从2014年至2017年向受益人支付工资的证据。但该公司未提交其在2011年或2012年向其支付工资的证明。因此，仅基于已支付的工资，申请人未能证明其支付所提供工资的能力。

记录中包含申请人2011年和2012年联邦所得税申报表的副本。2011年纳税申报表反映净收入24,491美元和净流动资产31,959美元。两项金额均未等于或超过每年所提供工资33,925美元。因此，记录未能证明申请人在2011年支付所提供工资的能力。2012年申报表反映净流动收入40,944美元和净流动资产37,756美元。两项金额均超过每年所提供工资33,925美元。因此，申请人似乎已证明其在2012年支付所提供工资的能力。但 USCIS 记录表明申请人还为其他受益人提交了 I-140 表格申请。申请人必须证明其有能力支付其提交的每份申请的所提供工资，直至受益人获得合法永久居民身份。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。因此，本申请人必须证明其有能力支付截至本申请优先日2011年4月7日待决或已批准、或此后于2011年或2012年提交的其各申请的合并所提供工资。参见 Patel v. Johnson, 2 F.Supp.3d 108, 124 (D. Mass. 2014)（确认我们撤销申请批准，因为在申请获批时，申请人未证明其有能力支付多份待决申请的合并所提供工资）。2

1 联邦法院已维持 USCIS 确定申请人支付所提供工资能力的方法。参见，例如，River St. Donuts, LLC v. Napolitano, 558 F.3d 111, 118 (1st Cir. 2009)。
2 申请人无需证明其有能力支付其已撤回的申请、或——除非在上诉或动议中待决——USCIS 已拒绝、否决或撤销的申请的所提供工资。该公司也无需证明其有能力支付

USCIS记录显示，截至2011年4月7日，申请人的另外三份申请已获批准。3 记录中缺少这些申请所提供工资或优先日期。因此，USCIS无法计算申请人在2011年和2012年必须证明其有能力支付的总合并提供工资。基于这一额外理由，记录未能证明该公司有能力支付所提供工资。

审理主任未通知申请人其支付所提供工资能力的证据不足。因此，新的NOIR应通知该公司必须提供截至2011年4月7日已获批准的三份申请所提供工资和优先日期。申请人可提交其有能力支付合并提供工资的额外证据，包括其在2011年或2012年向相关受益人支付任何工资的证明，以及支持Sonegawa案所述因素的任何材料。参见12 I&N Dec. at 614-15。此外，审理主任的新NOIR可再次主张申请人隐瞒了公司共同所有人与受益人之间的家庭关系。

III. 结论

审理主任的NOIR遗漏了额外的、潜在的撤销理由。因此，我们将批准该动议并撤回审理主任的决定。发回重审后，审理主任的新NOIR应通知申请人新的和先前的撤销理由，并给予该公司合理的机会作出回应。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。

命令：批准复议动议，并将事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

提供工资在相应申请的优先日期之前或相应受益人获得合法永久居留权之后。
3 USCIS记录通过以下收件编号识别这些申请 ·