JUL132022_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

案号：112 712 72 日期：2022年7月13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

申请人寻求雇用受益人担任中餐厨师。申请人请求将受益人归类为第三优先技术工人移民类别。移民与国籍法（本法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。该就业类类别允许美国企业基于要求至少两年培训或工作经验的工作机会，为外国国民担保合法永久居民身份。

在申请初次获批后，德克萨斯服务中心审理主任撤销了申请的批准。审理主任认定，由于申请人与受益人之间存在个人关系，申请人的工作机会并非真实，因为其并不期望且无意按所提供职位雇用受益人。审理主任还作出了欺诈或故意虚假陈述重大事实的认定，并使劳工证无效。

在本程序中，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。本法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375（AAO 2010）。行政上诉办公室（AAO）对本案问题进行重新审查。参见 Matter of Christo's Inc.，26 I&N Dec. 537, 537 n.2（AAO 2015）。经重新审查，我们将支持上诉。

一、就业类移民

就业类移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补一个职位并雇用外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。参见本法第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、合格且可用来担任该职位。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。

如果DOL批准某一职位，雇主接下来必须将经认证的劳工申请连同移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。参见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS考虑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。如果USCIS批准

该申请，外国国民最终可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内调整身份。参见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

本法第205条，8 U.S.C. § 1155规定，国土安全部部长可以“基于良好和充分理由，撤销任何申请的批准。”根据法规，该撤销权被授予任何有权批准移民签证申请的USCIS官员，“当撤销的必要性引起[USCIS]注意时。”8 C.F.R. § 205.2(a)。在发出书面撤销通知之前，USCIS必须向申请人发出其意图撤销先前申请批准的通知，并给予提交反对证据的机会。参见8 C.F.R. § 205.2(b)和(c)。意图撤销通知（NOIR）“只有在存在‘良好和充分理由’且该通知不仅包括拟采取行动所依据事实的具体陈述，还包括支持性证据时，才属适当发出。”Matter of Estime，19 I&N Dec. 450, 451（BIA 1987）。根据 Matter of Estime，“在确定何为发出意图撤销通知的‘良好和充分理由’时，我们询问在通知发出时的记录证据，如果未予解释且未被反驳，是否本会基于申请人未能履行其举证责任而支持否决。”同上。

二、分析

根据授予移民身份的法律框架，任何期望且有意雇用根据本法有权获得移民分类的外国人的美国雇主均可提交分类申请。本法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)；参见8 C.F.R. § 204.5(c)。此类申请必须附有DOL出具的劳工证。参见本法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)；另参见8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)。申请人必须有意按照随附劳工证的条款和条件雇用受益人。参见 Matter of Izdebska，12 I&N Dec. 54, 55（区域专员1966）（确认否决，因为与随附劳工证相反，申请人不打算按照劳工证的条款雇用受益人）；另参见 Matter of Sunoco Energy Dev. Co.，17 I&N Dec. 283, 284（区域专员1979）（根据20 C.F.R. § 656.30(c)(2)确认申请被否决，因为劳工证未在预期就业地理区域内保持有效）。由于提交劳工证为之后基于该劳工证的任何移民申请确立了优先日期，申请人必须证明该工作机会在优先日期时是真实的，并且在此后每一年直至受益人获得合法永久居民身份期间始终保持真实。参见 Matter of Great Wall，16 I&N Dec. 142（代理区域专员1977）。

此外，本法要求USCIS确定所请求签证类别的资格。参见本法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。某些类别要求劳工证以确立资格。参见本法第203(b)(3)(C)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(C)；8 C.F.R. § 204.5(a)(2)；8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)。本法第204(b)条允许仅在调查每个案件的事实以确保申请中陈述的事实（必然包括劳工证）真实之后批准申请。本法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。因此，劳工证并非资格的结论性证据。相反，它是具备提交表格I-140资格的前提条件。USCIS负责审查表格I-140，而劳工证通过法律和法规被纳入表格I-140。参见本法第203(b)(3)(C)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(C)；8 C.F.R. § 204.5(a)(2)；8 C.F.R. § 103.2(b)(i)。USCIS仅在被确定申请中陈述的事实（其中纳入劳工证）真实且外国工人符合所寻求福利资格时，才须批准就业类移民签证申请。本法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。

申请中陈述的事实（其中纳入劳工证）真实且外国工人符合所寻求福利资格。本法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。

在本案中，随附劳工证于2014年3月31日提交。申请人在劳工证C.9问题处勾选“ 否 ”，该问题为：“ 雇主是否为外国人拥有所有权权益的封闭持股公司、合伙企业或独资企业，或者所有者、股东、公司高管、发起人或合伙人与外国人之间是否存在家庭关系？ ”

审理主任认定申请人未向DOL披露先前的非家庭关系，且该关系使申请人的工作机会是否真实受到质疑。然而，申请人指出劳工证已由DOL审计，并附有审计通知副本。1 DOL审查了申请人对审计通知的答复，并认证了劳工证。

申请人必须以优势证据证明资格，即根据每个个案的事实情况，申请人的主张“ 可能为真 ”。Matter of Chawathe；Matter of E-M-。我们认定，申请人在申请人与受益人之间现有关系的性质以及（如需要）在劳工证程序中向DOL披露该关系方面已履行该举证责任。因此，我们将撤回审理主任的决定以及故意虚假陈述的认定。

经审查全部记录，包括上诉时提交的证据，我们认定申请人已以优势证据证明向受益人提供的工作机会是真实的，且受益人符合所寻求福利的资格。因此，上诉获支持，申请批准根据本法第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)恢复。

命令：上诉获支持。

1 DOL的审计通知包括对申请人的四项具体审计要求：1）提供所有申请该工作机会的美国工人的简历和申请，并附一份列出每名被拒绝美国工人信息的报告；2）提供雇主和外国工人的声明，说明雇主是否从外国工人或第三方处收到与获得永久劳工证相关的任何活动任何形式的付款；3）提供该工作机会所有教育、经验、培训、技能和资格水平的业务必要性；以及4）提供文件解释为何被认为不符合该工作机会资格的美国申请人无法在合理的在职培训期内获得履行职务所需的必要技能。