JUL252022_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

案卷编号：19828674 日期：2022年7月25日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格 I-140，其他工人移民申请

申请人是一家餐厅，寻求雇用受益人担任gauchos肉类服务员。其请求将受益人归类为第三优先移民类别下的“ 其他工人 ”。见《移民与国籍法》（该法）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 ”移民分类允许美国雇主为能够从事不需要两年以上培训或经验且不具有临时或季节性性质的非技术劳动的外国人担保合法永久居留。

内布拉斯加服务中心审理主任最初批准了该申请。然而，该主任随后撤销了批准，依据是认定申请人未能证明受益人具备满足劳工证要求所需的经验并有资格被归类为“ 其他工人 ”。

在这些程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。经重新审查，我们将撤回该决定并将此事项发回重审给审理主任。

一、法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，雇主从美国劳工部（DOL）获得批准的劳工证（ETA表格9089）。见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。通过批准劳工证，劳工部证明没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位，并且雇用外国人在该职位上不会对同类就业的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。见该法第212(a)(5)(A)(i)(I)-(II)条。其次，雇主向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准该申请，该外国人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。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

该法第205条，8 U.S.C. § 1155，规定国土安全部部长可以“ 基于良好和充分的理由，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)。USCIS必须在进行书面撤销通知之前，向申请人发出其意图撤销先前申请批准的意向通知以及提交反对证据的机会。见8 C.F.R. § 205.2(b)和(c)。撤销意向通知（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)（规定“ 在确定发出撤销意向通知的‘ 良好和充分理由 ’时，我们询问在通知发出时的记录证据，如果未经解释和反驳，是否会因申请人未能履行其举证责任而足以支持拒绝 ”）。

二、分析

上诉的争议点是受益人在提交劳工证时是否具备所需的12个月工作经验。非技术“ 其他工人 ”分类的申请必须附有证据证明受益人满足劳工证的任何教育、培训、经验或其他要求。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(D)。此外，任何培训或经验要求“ 必须由培训师或雇主的信函支持，提供培训师或雇主的姓名、地址和职称，以及所接受培训或外国人经验的描述。 ”8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)。所有要求必须在申请的优先日期前满足。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。

本案中的劳工证不要求任何教育或培训以符合gauchos肉类服务员的职位资格，但要求至少12个月的经验。此外，劳工证表明该个人“ [m]ust have one year in Restaurant Food Handling and Customer Service Experience ”（必须具有一年餐厅食品处理和客户服务经验）。

劳工证声称受益人基于其在巴西的四份先前工作满足了所提供职位的12个月经验要求：

• _____ 共同所有人/客户关系，2015年1月

I-_____2015年9月；

共同所有人/客户关系，2014年11月 - 2015年9月；

• I _____ 共同所有人/服务员，

2013年11月 - 2014年11月；以及

肉类 •

切肉师/肉类服务员，2007年7月 - 2010年3月。

为支持该申请，申请人提交了一封来自l I（服务员领班）的信函，该人

表明受益人于2007年7月至2010年3月在该餐厅受雇，并描述了工作职责。基于记录中的证据，审理主任批准了该申请。

然而，在审查记录时，审理主任认定受益人非移民签证（NIV）申请上的答案与劳工证之间的差异未能证明其所需的12个月工作经验。就相关部分而言，在NOIR中，审理主任告知申请人，虽然受益人在其NIV申请上表明其雇主为l I
，但他还声明“ 无其他先前就业。 ”因此，审理主任认定受益人没有所需的12个月工作经验，因为根据NIV申请，他仅在 I从2015年1月至2015年9月受雇。

在撤销申请批准时，审理主任认可申请人的论点，即NIV申请仅询问过去五年，但认定由于在e=]
I I和I . I的就业发生在五年内，受益人的就业经验被虚假陈述。此外，审理主任认定受益人没有所需的12个月工作经验。另外，审理主任指出，由于受益人在
I I和 的就业相互重叠约九个月且位于不同城市，“ USCIS不确信[B]eneficiary的先前就业因相当远的距离而真实可信。 ”在上诉中，申请人声称受益人对其两份先前工作的遗漏无关紧要，因为他基于其最早的工作l I符合工作经验要求。

此处的争议点是受益人在提交劳工证时是否具备所需的12个月工作经验。如上所述，审理主任认定申请人未能证明受益人在
I I和 的就业经验，因为其在NIV申请上的遗漏，且受益人最近在 的就业反映约九个月的经验。尽管申请人主张受益人遗漏的实质性，但受益人在这些雇主的任何经验均不符合资格，因为申请人未提供所需的经验信函。见8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)和(D)。同样，虽然申请人提交了谷歌截图，涉及_____和I I
_____之间的距离和时间，我们无需讨论同时从事两份工作的合理性，因为记录不包含所需的经验信函。

尽管有上述情况，我们将此案发回重审给审理主任，以考虑与l l的就业主张以及来自l I的工作经验信函。虽然审理主任认可提交了I I信函且受益人在 的就业发生在五年NIV申请期之外，但审理主任未解释为何该证据或就业未能使受益人符合所需的12个月工作经验。此外，审理主任还应考虑受益人与_____就业相关的“ 工作卡 ”，该卡系为回应NOIR而提交。

命令：审理主任的决定被撤回。此事项发回重审，以按照上述分析进行进一步程序并作出新决定。