JUN022021_03B6203 · 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：17163201 日期：2021年6月2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

申请人是一家美容用品商店，拟雇用受益人担任商店店员。申请人请求将受益人归类为第三优先就业类移民签证类别下的非技术工人。移民与国籍法（本法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(iii)。该移民签证类别允许美国雇主担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事要求少于两年培训或经验的职位。

在申请最初获批后，德克萨斯服务中心审理主任撤销了其批准。审理主任认定，由于申请人在该职位公开广告之前就决定雇用受益人担任所提供职位，因此向受益人发出的工作邀请并非真实善意。

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)。行政上诉办公室对本案问题进行重新审查（de novo）。参见 Matter of Christo's Inc.，26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将撤回审理主任的决定。本案发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

一、就业类移民

就业类移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补某一职位而雇用外国工人，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)。劳工部批准意味着没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任某一职位。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。

如果劳工部批准某一职位，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分类。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。

然而，在受益人获得合法永久居留权之前的任何时间，USCIS可因“ 正当且充分的理由 ”撤销申请的批准。本法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有记录支持，申请的错误批准可成为撤销其批准的理由。Matter of Ho，19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。

如果在撤销意向通知（NOIR）发出时，未予反驳且未予解释的记录本应足以导致申请被拒，USCIS可发出撤销意向通知。Matter of Estime，19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。同样，如果申请人的答复未能克服撤销意向通知中所述理由，USCIS可撤销申请的批准。同上，第452页。

二、真实善意的工作邀请

在本案中，随附的劳工证于2017年2月15日提交。劳工证载明，申请人于2016年11月至12月期间公开广告了商店店员的就业机会。

申请获批后，受益人在美国境外接受了移民签证面谈。面谈期间，受益人表示他是由一位朋友介绍给申请人的，他于2017年初首次与申请人联系，之后申请人向他提供了商店店员职位。面谈的领事官员将申请退回USCIS审查，并指出所提供职位似乎并不存在，且是专门为受益人创设的。

审理主任发出了撤销意向通知，告知申请人该工作邀请似乎并非真实善意。1 他表示，由于“ 载有受益人姓名的劳工证于2017年2月15日提交，早于受益人与申请人接触……该职位似乎是为受益人专门创设的。 ”

申请人以一份由其总裁出具的宣誓书答复了撤销意向通知。在该宣誓书中，申请人称受益人于2016年8月由一位朋友介绍给他，他通过这位朋友与受益人沟通，直到2017年初他开始直接与受益人沟通。他还确认其需要一名全职商店店员，并称该职位并非为受益人创设。

在收到申请人对撤销意向通知的答复后，审理主任撤销了申请的批准。他指出，申请人于2016年11月至12月为该职位刊登广告，而当时其已决定雇用受益人。他认定“ 该广告从未打算被用作雇用除受益人以外任何人的途径……该职位一直是为受益人准备的……因此，证据不能表明申请人向受益人发出了真实善意的工作邀请。 ”

1 当申请人被要求证明该职位明确对美国工人开放时，申请人负有证明存在真实善意就业机会的责任。参见Matter of Amger Corp.，87-INA-545 (BALCA 1987)；另参见 8 U.S.C. § 1361；20 C.F.R. § 656.17(f)。

在上诉中，申请人提交了其总裁的另一份陈述以及律师的书面论证意见。在其陈述中，申请人主张其遵守了劳工证招聘程序，且未能找到能够、愿意、可胜任且合格的美国工人担任所提供商店店员职位。在书面论证意见中，律师描述了劳工部劳工证程序，包括在提交前需确定特定受益人的必要性，并主张审理主任撤销申请批准存在错误。我们同意。

由于劳工证程序的设计，每一位提交劳工证的申请人在所需招聘之前都已确定其希望雇用的外国国民。申请人在所需招聘之前确定受益人，甚至其在所提供职位上雇用受益人，并不表明该职位不对美国工人开放。相反，这表明申请人在确定该职位的外国国民之后，按照劳工部法规为该就业机会刊登广告。参见，例如，20 C.F.R. § 656.17。因此，审理主任仅因申请人在劳工证招聘程序开始之前将受益人确定为申请人而认定缺乏真实善意就业机会并撤销申请批准，存在错误。申请人已以优势证据证明该工作邀请是真实善意的。因此，我们将撤回审理主任关于真实善意工作邀请问题的决定。

三、支付能力

尽管审理主任未予讨论，但记录中不包含法规要求的证据，以证明申请人有能力支付所提供年薪18,595美元，自优先日2017年2月15日起，并持续至受益人获得合法永久居留权。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)规定，“ 该能力的证据应以年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本形式提供。 ”

记录中不包含法规规定的证据，以证明申请人在2017年（优先日所在年度）的支付能力。没有这一法规要求的证据，我们无法肯定地认定申请人自优先日起具有持续支付所提供工资的能力。

我们注意到，如果申请人为多名受益人提交了I-140申请，其必须证明向每位受益人提供的工作邀请是现实的，并且其有能力向每位受益人支付所提供工资。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，申请人未能证明其有能力支付多份申请合计所提供的工资）。USCIS记录显示，申请人还为另一名受益人提交了一份I-140申请。2 因此，申请人必须证明其有能力支付本受益人的工资，以及截至本申请优先日或之后待决或获批、或在优先日之后提交的另一份I-140申请受益人的工资。

因此，我们将本案发回审理主任，以分析记录并确定申请人是否已证明其有能力向本受益人以及该受益人

2 在申请中，申请人列明其员工总数为四名。申请人还为另一名商店店员提交了一份I-140申请，所提供的年薪为17,763美元。

的另一份申请中的受益人，自优先日起持续支付所提供工资。在发回重审时，审理主任应要求提供此类法规要求的证据，并给予申请人合理的答复时间。

四、结论

考虑到上述已讨论的缺陷，我们撤销审理主任的撤销决定，并将申请发回重审，以便申请人有机会处理上述认定的额外缺陷。发回重审后，审理主任可考虑发出新的撤销意向通知（NOIR），列明上述缺陷并给予申请人回应的机会。审理主任应考虑提交的任何新证据，如仍存在缺陷，必须说明记录为何未能证明符合相关法规体系下所寻求类别的资格。

如果审理主任发出新的撤销意向通知（NOIR），该通知的内容以及对申请人提交的任何证据的考量，应符合8 C.F.R. § 205.2(b)和(c)以及Matter of Estime的要求。审理主任随后应作出新的决定。

裁定：审理主任的决定被撤销。本案发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。