JUN122017_01B5203 · 普通EB-2 · 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 I-, LLC 案 日期：2017年6月12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

申请人是一家医疗保健服务公司，拟根据《移民与国籍法》第203(b)(2)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)，永久雇用受益人担任物理治疗师。申请人已依据20 C.F.R. § 656.5，Schedule A，Group I申请劳工证。见20 C.F.R. § 656.15。Schedule A，Group I是一份职业清单，劳工部（DOL）已认定这些职业没有足够有能力、愿意、合格且可用的美国工人，且雇用外国国民从事此类职业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。见20 C.F.R. § 656.5。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请，认定其不符合劳工证的要求，因为提交DOL ETA表格9089（永久就业认证申请）的通知不符合法规规定。见20 C.F.R. § 656.10(d)和20 C.F.R. § 656.15(b)(2)。

在上诉中，申请人提交了一份陈述和补充证据，主张该申请符合Schedule A，Group I劳工证的通知要求。

经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律

根据法规，申请Schedule A，Group I劳工证的申请雇主必须提交表格I-140（外籍工人移民申请），"并附上Schedule A认定的申请"。8 C.F.R. § 204.5(d)；另见8 C.F.R. § 204.5(a)(2)、(k)(4)。此外，申请人必须证明其已向其美国工人提供了关于其拟填补职位以及其提交ETA表格9089认证申请的通知。见20 C.F.R. § 656.10(d)；20 C.F.R. § 656.15(b)(2)。具体而言，雇主必须通知该职业的雇员谈判代表，或者，如果没有谈判代表，则通过在预期雇用的设施或实际地点向其雇员张贴通知的方式进行通知。见20 C.F.R. § 656.10(d)(1)。

关于 I-, LLC 案

张贴的通知必须连续张贴至少10个工作日，并张贴在显眼处，使雇主的美国工人在上下班途中可以方便地阅读。20 C.F.R. § 656.10(d)(1)(ii)。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（无论是电子还是印刷）上发布"。同上。此外，通知必须包含可用职位的描述和工资标准。见20 C.F.R. § 656.10(d)(6)。申请人可以通过"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"来满足通知要求。20 C.F.R. § 656.10(d)(1)(ii)。虽然ETA表格9089认证申请通常根据20 C.F.R. § 656.10的标准劳工证程序向DOL提交，但Schedule A，Group I职业的ETA表格9089认证申请连同随附的表格I-140申请，提交给美国公民及移民服务局（USCIS），由USCIS承担DOL认证官的职责。见20 C.F.R. § 656.15(a)。

II. 分析

申请人在上诉中主张，审理主任在未先发出补件通知（RFE）的情况下否决申请，并认定为支持申请而提供的通知不符合Schedule A，Group I劳工证的要求，属于错误。我们已审查了面前的全部程序记录，基于下述理由，我们同意审理主任的认定。

A. USCIS发出补件通知的程序

审理主任在未先发出RFE的情况下否决了申请。申请人主张，以此种方式否决申请违反了8 C.F.R. § 103.2(b)(8)的规定。我们注意到，8 C.F.R. § 103.2(b)(8)(ii)的相关部分规定，USCIS"可自行决定因缺乏初始证据或不符合资格而否决福利请求，或要求在规定的时间内提交缺失的初始证据，具体时间由USCIS确定。"

在本案中，审理主任认定提交的初始证据未能证明资格，因此行使其自由裁量权否决了申请。审理主任有权基于初始证据不足而在未先发出RFE的情况下否决申请。因此，审理主任的否决并未违反法规。见8 C.F.R. § 103.2(b)(8)(ii)。

此外，申请人在上诉中主张，其无需向USCIS提交证据以确认其已通知美国工人其拟填补的职位或其提交ETA表格9089认证申请，因为USCIS未发出明确要求此类文件的RFE。见20 C.F.R. § 656.10(d)。申请人援引规定："雇主必须发出提交[ETA表格9089认证申请]的通知，并能够在认证官要求时证明已提供通知。"20 C.F.R. § 656.10(d)(1)。申请人主张，在没有RFE的情况下，USCIS作为认证官并未在本案中具体要求提供通知的证据。申请人的主张与USCIS政策相悖，该政策提供了

。

关于 I-, LLC 案

关于申请雇主在涉及Schedule A，Group I劳工证的所有申请中必须提交的证据的指导。1 根据USCIS政策，申请人必须通过文件证明其满足20 C.F.R. § 656.10(d)的通知要求。申请人未能证明USCIS政策仅在发出RFE时才适用。

B. Schedule A，Group I张贴通知

在本案中，由于没有谈判代表，申请人必须通过在预期雇用的设施或实际地点张贴通知，向其美国工人通知可用的物理治疗师职位及其提交ETA表格9089认证申请。20 C.F.R. § 656.10(d)(1)(ii)。申请人未满足通知要求，因为张贴的通知未标明工作机会的雇主。此外，申请人未指明预期雇用的地点，也未证明其在所有要求的地点张贴了通知。再者，申请人未提交证明或文件证据以核实其在内部媒体上发布了通知。因此，我们同意审理主任的认定，即申请人的通知不符合20 C.F.R. § 656.10(d)和20 C.F.R. § 656.15(b)的法规要求。

申请人张贴的通知未标明可用物理治疗师职位的雇主。见20 C.F.R. § 656.10(d)(i)。在上诉中，申请人主张通知指示有兴趣的人联系其主任，且其名称是主任职称的一部分，从而标明了工作机会的雇主。我们不同意，因为尽管通知指明了联系人的雇主，但并未澄清是同一实体而非不同企业正在寻求填补这些职位。申请人未提交充分证据表明阅读通知的美国工人会意识到联系人的雇主同时也是提供工作机会的公司。

无论如何，申请人未在通知中指明预期雇用的地点。ETA表格9089的H部分反映，提供给受益人的物理治疗师职位的主要工作地点是多个"[家]庭护理地点，位于 "。通知称"[物]理治疗师[职位，位于] · NY"有"多个空缺"。然而，根据DOL表格ETA 9141（现行工资确定申请）的附录，工作地点也可能在 或 纽约。通知未提及在 或 纽约的预期雇用地点。此外，我们同意审理主任的认定，即通知仅概括性地指明机会所在的城市和州，未充分说明预期雇用的设施或实际地点。见20 C.F.R. § 656.10(d)(1)(ii)。

1 USCIS政策备忘录，HQPRD70/23.12，AFM更新：第22章：基于就业的申请（AD03-01）15-18（2006年9月12日），https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Laws/Memoranda/Static Files Memoranda/Archives%201998-2008/2006/afm_ch22_091206r.pdf（最后访问于2017年5月10日，并已纳入程序记录）。

。

关于 I-, LLC 案

此外，申请人未证明其在所有要求的地点张贴了通知。其主任在上诉中提交的一封信表明，通知已：

[于]2015年3月2日张贴在我们场所，并于2015年3月20日营业结束时移除，张贴在公司休息室内，与公司的工资和工时、最低工资及伤残保险通知位于同一地点。公司不使用内部媒体进行招聘。

根据USCIS政策，申请人必须在受益人"实际将要从事实际受雇工作的地点，例如医院或受益人将直接提供服务的其他设施，而不是在公司的总部或雇主的其他办公室"张贴通知。2 同样，DOL已解释称：

如果雇主不知道Schedule A雇员将被安置在何处，雇主必须在[原文如此]其所有现有客户的工作场所张贴通知，并根据雇主用于通知其雇员有关所涉职业就业机会的正常程序，使用电子和印刷媒体在内部发布申报通知。3

根据其在上诉中的陈述，申请人在其场所张贴了通知，但未在受益人将提供服务的实际地点或设施张贴，也未在其所有现有客户的工作场所张贴。通知、ETA Form 9089和ETA Form 9141确认，物理治疗师职位位于申请人的多个客户工作场所。4 因此，申请人未证明其在所有要求的地点张贴了通知。参见20 C.F.R. § 656.10(d)。
）
最后，除上述法规通知要求外，USCIS政策提供了以下相关指导：

PERM[DOL的永久劳工证计划]规则还要求，雇主必须在雇主通常用于在雇主组织内宣布类似职位的所有内部媒体（无论是电子还是印刷）上发布通知。Schedule A的Form I-140申请必须包括雇主对此类内部发布的证明。该证明可以但不必与工作场所张贴的证明在同一份文件中提供。5

2 USCIS Policy Memorandum HQPRD70/8.5, supra, at 6.
3 参见DOL的Frequently Asked Questions and Answers, Notice of Filing, # 12，位于 https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/faqsanswers.cfm#q! 176（最后访问于2017年5月10日，并并入诉讼记录）。
4 此外，申请人的网站表明其在多个场所雇用物理治疗师，包括"长期护理、学校（公立和私立）、医院、诊所、门诊中心、私人诊所、住宿式集体之家、家庭护理等。"参见http://www.（最后访问于2017年5月10日，并并入诉讼记录）。
5 USCIS Policy Memorandum HQPRD70/8.5, supra, at 6:
）

.

Matter of 1-, LLC

在上诉中，申请人称其无需提交关于内部媒体的证明或文件，因为"[t]he company does not use in-house media for recruitment."参见20 C.F.R. § 656.10(d)(1)(ii)。记录中仅有1份不足以佐证该陈述的证据。具体而言，申请人在其提交文件中提供的网站包含一个招聘栏目，该栏目征集有兴趣的个人就可用物理治疗师职位寻求进一步信息。6 申请人未解释为何通过其公司网站提供有关可用职位的信息不构成用于招聘目的的"内部媒体"。在没有额外佐证的情况下，记录不能证明所需通知已按照组织内"用于招聘类似职位的正常程序"在申请人的"内部媒体"中发布。参见20 C.F.R. § 656.10(d)；另参见USCIS Policy Memorandum HQPRD70/8.5, supra, at 6。

III. 结论

申请人未满足Schedule A第I组劳工证的法规通知要求。其通知未指明可用职位的雇主，也未指明预期就业地点。此外，申请人未证明其在所有要求的地点张贴了通知，或在其内部媒体中发布了通知。因此，其未证明符合所寻求移民福利的资格。

命令：上诉被驳回。

引用为Matter of I-, LLC, ID# 429759 (AAO June 12, 2017)

6 http://www. （最后访问于2017年5月11日，并并入诉讼记录）。