MAR082018_01B6203 · EB-3技术工人 · 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。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室 非先例决定

关于 N-Y -M-. INC. 案 日期：2018年3月8日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

申请：FORM l-140.1MMIGRANT PETITION FOR ALIEN WORKER

申请人是一家肉类经销商，寻求雇用受益人担任采购专员。申请人请求将其归类为第三优先移民类别下的技术工人。移民与国籍法（本法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。这一基于就业的“ EB-3 ”类别允许美国企业担保至少具有两年培训或经验的外国国民获得合法永久居民身份。

在最初批准该申请后，内布拉斯加服务中心代理主任撤销了该申请的批准。主任认定，截至批准时，申请人未能证明受益人具备所提供职位或所请求分类所需的最低经验。

在上诉中，申请人主张记录表明受益人具备所需经验。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、基于就业的移民程序

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，寻求在美国永久雇用外国国民的雇主必须获得美国劳工部（DOL）对该工作机会的认证。见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。劳工部考虑该国是否有有能力、愿意、合格且可用的工人填补所提供的职位，以及雇用外国国民是否会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。同上。

如果劳工部认证某一职位，雇主接下来必须将该认证连同移民签证申请提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。如果USCIS批准申请，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。见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

关于 N- Y-M-. Inc. 案

然而，在外国国民获得合法永久居留权之前的任何时间，USCIS均可基于“ 良好且充分的理由 ”撤销申请的批准。本法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有记录支持，错误的申请批准可以成为撤销的理由。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。如果截至撤销意向通知发出时的记录——若未予解释或反驳——本应导致申请被拒，USCIS适当发出撤销意向通知。见 Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。同样，如果记录——包括任何解释或反驳证据——本应导致申请被拒，则撤销成立。同上，第451-52页。

二、所需经验

如前所述，要符合技术工人资格，外国国民必须具有至少两年的培训或经验。本法第203(b)(3)(A)(i)条。申请人还必须证明受益人在申请的优先日期之前具备劳工部认证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)。

在此，随附的劳工证载明所提供采购专员职位的最低要求为所提供职位两年的经验。在劳工证上，受益人证明他于2003年8月1日至2005年7月31日在韩国一家家具制造商处担任全职采购专员，从而获得了所需经验。为支持所主张的经验，申请人提交了一份由首席执行官（CEO）使用该家具制造商信笺出具的“ 证明 ”。见 8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)（要求申请人以前雇主的信函支持受益人主张的经验）。与劳工证上的信息一致，该证明称，在相关期间，公司全职雇用受益人担任采购专员。

然而，在撤销意向通知（NOIR）中，主任指出，在受益人主张的经验结束几年后，他提交了一份非移民美国签证申请，其中遗漏了该工作经历。在非移民签证申请上，受益人将其“ 现职 ”填写为“ 传福音者 ”。在被要求指明其前两位雇主时，他填写：“ 无 ”。受益人在其早先的非移民签证申请中遗漏家具制造商作为前雇主，这对其所主张的、符合所提供职位和所请求分类的合格经验造成了重大疑问。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人通过独立的、客观的证据指明真相所在，以解决记录中的不一致之处）。因此，若未予解释和反驳，截至NOIR发出时的记录本应导致申请被拒。

在回应NOIR时，受益人在一份宣誓书中称，他误解了签证申请，以为它只要求提供大学毕业后工作的信息。由于他在为家具制造商工作期间处于休学状态，他声称因此从申请中遗漏了该

1 本申请的优先日期为2015年2月23日，即劳工部接受认证申请进行处理的日期。见 8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

关于 N- Y-M-. Inc. 案

工作经历。NOIR还要求提供韩国税务记录副本，以确认受益人主张的经验。然而，家具制造商的CEO在一份宣誓书中称，受益人的就业税务记录不存在，因为公司以现金支付其工资，且未从其工资中代扣任何税款。受益人还声称，由于他收入不够多，无需缴纳所得税。

尽管有上述解释，记录中仍缺乏充分、独立、客观的证据以证明受益人声称的工作经历。申请人主张审理主任在否定受益人的就业证据方面有误，但所提交的许多材料不可靠。例如，申请人提交了来自该家具制造商的“ 雇员记录 ”和“ 工资确认单 ”副本。但这些未注明日期的文件无法证明其是在受益人受雇期间制作的。因此，这些文件不是受益人工作经历的可靠证据。记录中缺乏受益人声称的就业的同期证据，例如显示其在所称担任采购专员期间存款的银行账户对账单副本。此外，首席执行官的宣誓证词称公司每月支付受益人2.1百万韩元。但工资确认单显示受益人约需一年才能挣到该金额。首席执行官的宣誓证词还列明了与其先前证明及劳工证上不同的公司地址。一份营业执照副本列明了第三个公司地址，而雇员记录和工资确认单又列明另一个地址。记录未解释这些不一致的公司地址。这些未解决的不一致进一步削弱了申请人证据的可靠性。See Muller (Huo, 19 I&N Dec. at 591（指出对申请人证明的任何方面产生的怀疑可能导致对其余证据的可靠性和充分性进行重新评估）。

此外，记录未证明受益人主张经验的合格性质。劳工证载明所提供职位要求“ 所提供职位 ”的经验。所提供职位的经验是指履行所提供职位工作职责的经验。见，例如，Matter of Sumeru Inc., 2013-PER-01241 (BALCA 2017年4月24日)（引注省略）。在此，所提供职位的工作职责包括“ 确定库存需求并相应采购肉类产品用于批发 ”。在劳工证上，申请人明确表示不接受替代职业的经验。CEO的证明和宣誓书未证明受益人有采购肉类的经验。相反，这些文件表明受益人为制造家具购买材料。因此，记录未证明受益人在所提供职位上的经验。

基于上述理由，截至申请批准时，记录未能证明受益人具备所提供职位或所请求分类所需的最低经验。

三、支付所提供工资的能力

尽管主任未予处理，申请人也未证明其支付所提供工资的能力。申请人必须证明其从

。

关于 N- Y-M-. Inc. 案

申请的优先日期起直至受益人获得合法永久居留权，持续有能力支付所提供工资。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据必须包括年度报告、联邦所得税申报表或经审计财务报表的副本。同上。在此，劳工证载明所提供采购专员职位的所提供工资为每年45,968美元。如前所述，申请的优先日期为2015年2月23日。

申请人提交了其2014-15财政年度（自2014年5月1日至2015年4月30日）的联邦所得税申报表副本。该纳税申报表显示其拥有足够的净流动资产来支付所提供的工资。然而，记录中不包含证据证明申请人自2015年5月1日起持续具备支付所提供工资的能力。因此，在本事项的任何未来申请中，申请人必须提交更新的年度报告、联邦纳税申报表或经审计的财务报表，以支持其在2015-16财政年度期间支付所提供工资的能力。

此外，USCIS记录显示，申请人曾为另一名受益人提交了一份申请，该申请在本申请的优先日期之后仍处于获批状态。2 申请人必须证明其有能力支付其提交的每份申请所提供的工资，直至受益人获得合法永久居留权。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。因此，此处的申请人必须证明其有能力支付两份申请所提供的合并工资，除非申请人记录证明其另一份申请被拒绝、撤回或撤销。参见 Pale/ v. .Johnson, 2 P. Supp. 3d 108, 124 (D. Mass. 2014)（确认我们撤销一份申请的批准，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的合并提供工资）。

在本事项的任何未来申请中，申请人必须提供另一份申请所提供的工资和优先日期。它还可以提交证据，证明其在相关期间向另一名受益人支付的任何工资，以及支持影响其支付所提供工资能力的任何其他因素。参见 Matter t~l S'onegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'! Comm'r 1967)（裁定在确定申请人的支付能力时，USCIS可以考虑其净收入和净流动资产金额之外的因素）。

IV. 结论

截至申请获批时，记录未能证明受益人拥有所提供职位和所请求分类所需的最低经验。因此，我们将维持撤销该申请的批准。

命令：上诉被驳回。

引用为 Malter q/N-Y-M-. Inc., 10# 939116 (AAO Mar. 8, 20 18)

2 USCIS记录以收据编号标识另一份申请