# MAR292017_01B6203 · EB-3其他劳工 · 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 C-F-P-, INC. 案 日期：2017年3月29日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 J-140，外籍工人移民申请

申请人是一家家禽企业，拟雇用受益人担任生产线工人。申请人请求将受益人归类为第三优先移民类别下的非技术工人。参见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1152(b)(3)(A)(iii)。该就业类移民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2年培训或经验的职位。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该签证申请，认定记录未能证明受益人在申请优先日时已满足劳工证所要求的药物筛查和体能评估要求，因此受益人不符合所提供职位的资格。

本案现因上诉而由本办公室审理。申请人主张审理主任否决申请有误，称要求其在签证申请优先日时进行上述药物筛查和体能评估是不合理的。或者，申请人主张证据证明受益人在签证申请优先日时已满足劳工证的要求。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

就业类移民通常是一个三步流程。首先，雇主必须从美国劳工部（DOL）获得经批准的 ETA 表格 9089，即永久就业劳工证申请（劳工证）。参见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。其次，雇主可向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。参见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。最后，如果USCIS批准该移民签证申请，外国国民必须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。

关于 C-F-P-, Inc. 案

按照法律规定，经DOL批准的劳工证随申请一并提交。通过批准劳工证，DOL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。本法第212(a)(5)(A)(i)(I)条。DOL还证明，雇用外国国民担任该职位不会对同类受雇美国本土工人的工资和工作条件产生不利影响。本法第212(a)(5)(A)(i)(II)条。

在签证申请程序中，USCIS判定外国国民是否符合基础劳工证中规定的职位要求以及所请求移民类别的各项要求。参见本法第204(b)条（规定如果申请中陈述的事实属实且外国国民符合所请求优先类别的资格，USCIS必须批准申请）；另参见，例如 Tongatapu Woodcraft Haw., Ltd. v. Feldman, 736 F.2d 1305, 1309 (9th Cir. 1984)；Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1012-13 (D.C. Cir. 1983)（两案均认定USCIS有权作出优先类别决定）。

申请人必须在优先日确立之时证明申请获批的各项要素，并持续至受益人获得合法永久居留权。参见 8 C.F.R. § § 204.5(g)(2), 103.2(b)(1), (12)；另参见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)；Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Reg'l Comm'r 1971)。申请的优先日是DOL接受劳工证进行处理的日期。参见 8 C.F.R. § 204.5(d)。

二、分析

为证明受益人符合履行所提供职位职责的资格，申请人必须证明受益人在申请优先日时已满足劳工证中规定的所有要求。1 在评估劳工证的职位提供部分以确定该职位所需资格时，USCIS不得忽视劳工证的任何条款，也不得施加额外要求。2

在本案中，劳工证的职位提供部分H部分未反映所提供职位有任何教育、培训或经验要求。该职位唯一列明的资格规定于H.14部分，内容如下：“ [要求]药物筛查和体能评估以能够长时间站立和进行重复性手部动作。年龄18岁及以上。 ”

初始提交的材料未包含证明受益人满足H.14部分所述要求的证据，因此审理主任向申请人发出了否决意向通知（NOID），要求提供证据证明受益人在签证申请优先日2015年4月10日时已满足药物筛查和体能评估的要求。

1 参见 8 C.F.R. § § 103.2(b)(1), (12)；8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)；参见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. at 159；Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. at 49。
2 参见 Madany v. Smith, 696 F.2d at 1008；K.R.K. Irvine, Inc. v. Landon, 699 F.2d 1006 (9th Cir. 1983)；Stewart Infra-Red Commission of Massachusetts, Inc. v. Coomey, 661 F.2d 1 (1st Cir. 1981)。

。

关于 C-F-P-, Inc. 案

在答复中，申请人主张，劳工证H.14部分中的药物筛查和体能评估要求应与在提交劳工证之前须满足的要求（如教育或工作经验）相区分。申请人坚持认为，与提交劳工证后不会改变的教育和工作经验不同，药物检测仅在其进行之日有效，因此必须在雇用后进行，以确保新员工无毒品。申请人对H.14部分所述的体能评估要求提出了同样的论点，主张非技术工人长时间站立和进行重复性手部动作的能力可能在就业类移民签证程序过程中发生变化。申请人还指出，其筛查是在发出职位提供之后、新员工开始工作之前才进行的。

然而，申请人注意到USCIS在其他就业类申请中反复要求提供药物筛查结果，遂提交了2015年12月7日和2016年2月25日对受益人的药物检测，以及2016年2月22日由韩国国家警察厅对受益人进行的犯罪记录核查。申请人还提供了2016年2月26日的医疗证明，确认受益人具备从事需要长时间站立和重复性动作工作的体能。申请人主张，所提交的检测和筛查虽在2015年4月10日之后进行，但已按优势证据标准证明受益人在优先日时本能够满足劳工证H.14部分的要求。审理主任否决了签证申请，认定申请人提供的报告未能证明受益人在申请优先日时已满足劳工证的要求。

在上诉中，申请人主张对其新员工要求的药物筛查和体能评估并非职位要求。相反，申请人将其描述为其雇用程序的最后一步，因为这些筛查仅在向申请人发出职位提供后才进行。3 申请人继续主张，与受益人的教育和工作经验在提交劳工证后不会改变不同，劳工证H.14部分所要求的药物筛查和体能评估结果可能在就业类移民签证程序过程中发生变化。因此，申请人坚持认为，要求受益人在提交劳工证之前（如同教育和工作经验的情况）已接受药物筛查和对其履行所提供职位职责能力的体能评估是“ 不合理的 ”。

然而，我们注意到，在外籍劳工证上诉委员会（BALCA）审理的案件中，雇主主张雇用前筛查仅是其雇用程序的一部分，BALCA作出了相反的认定，结论是此类筛查属于必须在劳工证上列明的职位要求。4 参见 Matter of Aetna Life Insurance Company, 2012-PER-0301。

3 2016年8月1日，我们向申请人发出了补充证据请求，要求提供证据证明潜在职位申请人已知晓就业所需的药物检测和体能评估，包括提交其所提供职位的招聘材料。在答复中，申请人证明这两项要求均包含在其广告和由 （北卡罗来纳州）发布的职位订单中。

4 虽然我们不受BALCA决定的约束，但我们仍可在以下情况下注意此类决定中的推理：

关于 C-F-P-, Inc. 案

(BALCA 2016年12月14日)；另见 Matter of 421 S. 2nd Street Enterprises, 2012-PER-00696 (BALCA 2013年8月28日)；Matter of Vetri 640 Corp., 2011-PER-02537 (BALCA 2013年2月15日)；Matter of Yiannis Electric, Inc., 2011-PER-00112 (BALCA 2012年2月15日)；Matter of Noll Pallet & Lumber, 2009-PER-00082 (BALCA 2009年12月16日)。基于上述推理，我们认定申请人在劳工证H.14部分所列的药物筛查和体能评估要求属于职位要求，受益人必须自2015年4月10日优先日起即已满足该等要求。

申请人另主张，即使为回应审理主任的NOlO而提交的药物检测和体能评估并非截至2015年4月10日完成，它们仍以优势证据证明受益人自优先日起即已满足劳工证H.14部分所载的要求，即截至2015年4月10日，其未使用药物，且能够长时间站立并从事重复性手部动作。然而，申请人对其在劳工证H.14部分所设要求作了错误陈述。

在裁定受益人是否有资格获得优先移民签证时，我们不得忽视劳工证的任何条款，也不得施加额外要求。Madany v. Smith, 696 F.2d at 1012-1013。我们必须审查“ 劳工证职位要求的语言 ”以确定该职位的要求。!d. USCIS解释劳工证中用于描述职位要求的术语含义的唯一合理方式，是按预期雇主填写完毕的经认证职位邀请函原文进行审查。See Rosedale Linden Park Company v. Smith, 595 F. Supp. 829, 833 (D.D.C. 1984)（着重号为原文所加）。

在本案中，如申请人所述，劳工证H.14部分的要求规定受益人须已接受药物筛查检测，以及对其从事需要长时间站立和重复性手部动作的雇佣的能力进行体能评估，而依据法规，该等检测和评估必须自优先日起即已进行。然而，申请人提交的是在优先日之后进行的药物检测和体能评估的结果。因此，无论其提供了何种信息，它们均不符合劳工证的要求。

由于记录未显示受益人在优先日之前已接受药物使用筛查和体能评估以确定其从事该职位机会职责的能力，记录未能证明其符合所提供职位的要求。

审议职业移民签证程序中产生的问题。

Matter of C-F-P-, Inc.

III. 结论

本案记录未能证明受益人自签证申请的优先日起即已满足劳工证的要求。据此，我们将维持审理主任的否决。

命令：上诉被驳回。

Matter of C-F-P-, Inc., ID# 10112 (AAO 2017年3月29日)