MAR292017_02B6203 · 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. 日期：2017年3月29日

对德克萨斯服务中心决定的申诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家家禽企业，拟雇用受益人作为生产线工人。申请人请求将受益人归类为第三优先移民分类下的非技术工人。见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1152(b)(3)(A)(iii)。该就业类移民分类允许美国雇主担保一名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检要求，因此受益人不符合所提供职位的资格。

本事项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检是不合理的。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）。见该法第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。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。最后，如果USCIS批准该移民签证申请，该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，在美国境内申请调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

关于 C-F-P-, Inc.

按照法规要求，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、有能力、愿意、合格且可用的美国工人从事所提供职位。该法第212(a)(5)(A)(i)(I)条。DOL还证明，雇用一名外国国民从事该职位不会对同类受雇美国工人的工资和工作条件产生不利影响。该法第212(a)(5)(A)(i)(II)条。

在签证申请程序中，USCIS判定一名外国国民是否满足基础劳工证中规定的职位要求以及所请求移民分类的要求。见该法第204(b)条（规定如果申请中陈述的事实真实且该外国国民符合所请求优先分类的资格，USCIS必须批准申请）；另见，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)（二者均裁定USCIS有权作出优先分类决定）。

申请人必须在优先日确立之时并持续至受益人获得合法永久居民身份期间，证明申请获批的各项要素。见 8 C.F.R. § § 204.5(g)(2), 103.2(b)(1), (12)；另见 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。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 在评估劳工证中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

在本事项中，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。该职位唯一陈述的资格规定于H.14部分，如下：“ [要]求药物筛查和体检以能够长时间站立和重复手部动作。年龄18岁及以上。 ”

初始提交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补充证据请求，要求提供证明受益人在签证申请优先日2014年5月14日时已满足药物筛查和体检要求的证据。

1 见 8 C.F.R. § § 103.2(b)(1)、(12)；8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(A)；见 Matter of Wing's Tea House，16 I&N Dec. 第159页；Matter of Katigbak，14 I&N Dec. 第49页。
2 见 Madany v. Smith，696 F.2d 第1008页；K.R.K. Irvine, Inc. v. Landon，699 F.2d 1006（第九巡回法院1983年）；Stewart Infra-Red Commissary of Massachusetts, Inc. v. Coomey，66.1 F.2d 1（第一巡回法院1981年）。

.

关于 C-F-P-, Inc.

在答复中，申请人承认药物筛查和体检在劳工证H.14部分被列为所提供职位的特殊要求，但坚持认为它们不是就业要求，而仅旨在促进安全的工作环境。作为进一步证明这些要求并非职位要求的证据，申请人指出其药物筛查和体检仅在申请人已获得就业提供之后进行。申请人还称，其要求新雇用员工通过药物检测和体检的做法已为 所知，该机构协助其进行本地招聘工作。为支持该主张，申请人提交了一封来自 的信函，该人称据其所知，申请人在新员工开始工作前对其进行药物检测和体检。

在提出这些论点后，申请人仍然提交了2016年1月15日药物检测结果，反映受益人无药物。申请人还提供了2016年1月15日对受益人进行的体检结果，该结果认定她能够从事要求其长时间站立和进行重复手部动作的工作。申请人进一步提交了2016年1月6日和2016年1月7日分别由宾夕法尼亚州警察局和韩国国家警察厅对受益人进行的犯罪背景调查，反映其无犯罪记录。申请人主张，该证据以优势证据证明，受益人在优先日时本会满足劳工证H.14部分的要求，即使检测本身尚未进行。尽管审理主任注意到申请人提交了上述文件，但认定由于劳工证H.14部分的要求在申请优先日时未得到满足，受益人不符合所提供职位的资格。

在上诉中，申请人再次主张对其新员工要求的药物筛查和体检并非职位要求。相反，申请人将其描述为其招聘流程的最后一步，因为这些筛查和体检仅在向申请人发出就业提供之后才进行。申请人进一步主张，与受益人的教育和工作经验不同——后者在劳工证提交后不会改变——劳工证H.14部分要求的药物筛查和体检结果在就业类移民签证流程期间很可能发生变化。因此，申请人坚持认为，要求受益人在提交劳工证之前（如同教育和就业经验的情况）已接受药物筛查和体检以评估其履行所提供职位职责的能力是“ 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，雇主主张就业前筛查仅是其招聘流程的一部分，BALCA却作出相反认定，结论是此类筛查是必须列在劳工证上的职位要求。3 见 Matter of Aetna Life Insurance Company, 2012-PER-03011

3 尽管我们不受BALCA决定的约束，但在审议就业类移民签证流程中出现的问题时，我们仍可注意此类决定中的推理。

关于 C-F-P-, Inc.

（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）。基于上述理由，我们认定申请人在劳工证第H.14部分所列的毒品筛查和体能评估要求属于职位要求，受益人必须截至签证申请2014年5月14日优先日已满足该等要求。

申请人另主张，为本案记录提交的毒品检测、体能评估和犯罪背景调查结果足以证明受益人截至申请2014年5月14日优先日已满足劳工证的要求。申请人坚持认为，尽管受益人的毒品检测和体检是在签证申请优先日之后进行的，但这些检测和检查证明，在向DOL提交劳工证时，她同样更有可能不存在毒品问题且身体能够履行所提供职位的职责。申请人主张，由于该证据依优势证据标准证明受益人符合所提供职位的资格，审理主任拒绝签证申请存在错误。

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 ”，以确定该职位需要什么。同上。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，是严格按照潜在雇主填写完毕的经认证职位邀请进行审查。见 Rosedale Linden Park Company v. Smith, 595 F. Supp. 829, 833 (D.D.C. 1984)（着重号为原文所加）。

我们按劳工证要求的字面含义理解其要求。虽然申请人毒品筛查检测的目的可能是确保雇员不存在毒品问题，其体能评估的目的可能是确保工人能够履行所提供职位的职责，但这些并非申请人在劳工证第H.14部分所述的要求。相反，第H.14部分反映的是申请人对该职位机会的要求，即毒品筛查检测以及对职位申请人能否长时间站立和进行重复性手部动作的体能评估，而依据法规，该等要求必须截至签证申请2014年5月14日优先日已满足。本案中，申请人提交的受益人毒品检测和体能评估是在申请优先日之后进行的。因此，它们不满足劳工证的要求。

由于记录未证明受益人在优先日之前接受了毒品筛查和体能评估以确定其履行该职位机会职责的能力，记录未证明其符合所提供职位的资格。

III. 结论

本案记录未证明受益人截至签证申请优先日已满足劳工证的要求。因此，我们将维持审理主任的拒绝决定。

命令：上诉被驳回。

Matter of C-F-P-, Inc., ID# 29600（AAO 2017年3月29日）