MAR292024_02B6203 · EB-3技术工人 · 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

案卷编号：29426701 日期：2024年3月29日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格I-140，外籍工人移民申请（技术工人）

申请人是一家熟练护理机构，寻求永久雇用受益人担任注册护士。申请人请求将其归类为第三优先移民分类下的技术工人。参见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。该类别允许潜在的美国雇主担保非公民获得合法永久居留权，以从事需要至少两年培训或经验的职位。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请，该申请还寻求将该职位指定为附表A下的专业护士。审理主任认定申请人未遵守美国劳工部（DOL）法规，该法规要求在拟议工作场所张贴申请通知至少连续10个工作日，且该通知须在提交附表A申请前30至180天之间提供。此事现上诉至本办公室。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题进行重新审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将撤回审理主任的决定，并将此事发回重审，以作出与以下分析一致的新决定。

一、法律

作为技术工人移民通常遵循三步程序。首先，为在美国永久填补一个职位并雇用非公民工人，潜在雇主通常必须寻求DOL认证。参见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。如果DOL批准某一职位，雇主接下来向美国公民及移民服务局（USCIS）提交劳工证和移民签证申请。本法第204条，8 U.S.C. § 1154。如果USCIS批准申请，非公民工人最终可在国外申请移民签证，或如符合资格，在美国申请调整身份。参见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

附表A职业是指编入20 C.F.R. § 656.5(a)的职业，DOL已认定此类职业中没有足够的、有能力、愿意、合格且可用的美国工人，并且

此类职业中雇用外国国民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。当前的附表A职业清单包括专业护士和物理治疗师。同上。附表A职业的申请不要求申请人在向USCIS提交申请之前测试劳动力市场并获得DOL认证的劳工证。相反，申请直接向USCIS提交，附上一份未经认证的劳工证副本，USCIS对申请及随附的劳工证一并作出裁定。参见8 C.F.R. § 204.5(a)(2)；另见20 C.F.R. § 656.15。

二、申请通知要求

向审理主任提出的唯一问题是申请人是否按照DOL要求适当通知其雇员关于其附表A指定申请。具体而言，附表A申请必须包括证据，证明已按照20 C.F.R. § 656.10(d)的规定向谈判代表或申请人的雇员提供了提交劳工证申请的通知。参见20 C.F.R. § 656.15(b)(2)。在裁定涉及附表A职业的移民申请时，USCIS将DOL法规适用于永久劳工证申请，以确定雇主是否满足DOL要求，包括申请通知的所有张贴要求。

当雇主向非公民提供非工会职位时，必须记录其已在拟议工作场所向雇员张贴申请提交通知至少连续10个工作日。20 C.F.R. § 656.10(d)(1)(ii)。1 该通知必须：表明张贴源于为所提供职位提交认证申请；声明任何人均可向DOL认证官发送关于该申请的书证；列明相应官员的地址；并在申请提交前30至180天之间张贴。20 C.F.R. § 656.10(d)(3)。附表A案件中的申请通知还必须描述职位和工资标准。20 C.F.R. § 656.10(d)(6)。

记录包括申请人管理员的证明，声明申请通知于2022年11月21日至2023年1月5日期间在预定工作场所的两个地点张贴。因此，记录显示该通知张贴了连续45个工作日，因为申请人证明其在周末和节假日营业。申请人于2023年1月9日提交了I-140表格。

在发出证据请求并考虑申请人的答复后，审理主任否决了申请，认定申请人未遵守20 C.F.R. § 656.10(d)(3)(iv)的申请通知要求，该条规定申请通知必须“ 在提交申请前30至180天之间提供 ”。审理主任认定，“ 由于张贴的最后一天是2023年1月5日，未在提交申请前30至180天之间提供适当通知。 ”

在上诉中，申请人主张其遵守了20 C.F.R. § 656.10(d)(1)(ii)，自2022年11月21日起将申请通知张贴“ 至少连续10个工作日 ”。此外，

1 如果所提供的职位为工会职位，雇主必须通知其在与预定就业相同的职业分类和地区工作的雇员的谈判代表。20 C.F.R. § 656.10(d)(1)(i)。

申请人主张该10天期间发生在提交申请前30至180天之间，符合20 C.F.R. § 656.10(d)(3)(iv)的要求。具体而言，申请人强调所要求的10天张贴期已于2022年12月1日完成，即提交申请前30天以上，因此为利害关系人向DOL提交关于该申请的书证留出了足够时间。

经审查，本办公室认定申请人遵守了20 C.F.R. § 656.10(d)关于申请通知的所有要求。法规要求10个工作日的张贴期，该期间的最后一天须在提交申请前至少30天。因此，30天应从该10天期间的最后一天起算，无论雇主在连续10个工作日后是否将通知从工作场所移除，还是将其张贴更长时间。据此，本办公室将撤回审理主任的决定。

三、支付能力

尽管申请人已克服唯一的否决理由，但按目前构成的记录，关于其支付受益人拟议工资的能力的证据不足。

申请人必须证明其从申请的优先日期起直至受益人获得合法永久居留权期间，持续有能力支付所提供职位的拟议工资。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的初始证据通常必须包括每个可用年度的年度报告、联邦税表或经审计财务报表的副本，从优先日期所在年度起。同上；一般参见6 USCIS政策手册E.4(A)，www.uscis.gov/policy-manual。如果申请人雇用100名或以上工人，组织财务官的声明可用于证明支付拟议工资的能力。同上。

在确定支付能力时，USCIS审查申请人是否从申请优先日期所在年度起向受益人支付了全额拟议工资。一般参见6 USCIS政策手册，同上，E.4(C)(1)。如果申请人在相关期间未向受益人支付全额拟议工资或根本未支付，USCIS考虑企业是否产生了足以支付拟议工资与已付工资之间任何差额的年度净收入或净流动资产。同上。如果净收入和净流动资产不足，该局可考虑其他可能影响申请人支付拟议工资能力的因素。参见Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967)。2

申请的优先日期为2023年1月9日，即申请人向USCIS提交I-140表格和附表A申请的日期。参见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。作为支付能力的证据，申请人提供了截至2020年12月31日和2021年12月31日年度的经审计财务报表副本。该证据无法证明申请人在优先日期时支付拟议工资的能力。

2 联邦法院已支持USCIS确定申请人支付拟议工资能力的方法。参见，例如，River St. Donuts, Inc. v. Napolitano, 558 F.3d 111, 118 (1st Cir. 2009)；Just Bagels Mfg., Inc. v. Mayorkas, 900 F. Supp. 2d 363, 373-76 (S.D.N.Y. 2012)。

由于现在应当可以获得申请人在申请优先日具备支付能力的初始所需证据，我们将发回重审。发回重审后，审理主任应要求申请人提交其2023年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。公司还可提交其支付能力的额外证据，包括自优先日起雇用受益人的证明，或支持Sonegawa案所述因素的材料。如果申请人已为其他受益人提交了Form 1-140，审理主任应确定本案是否需要对申请人支付多名受益人的能力进行分析，并可要求提供额外支持证据。参见 generally 6 USCIS Policy Manual, supra, at 4.D(2)。

III. 结论

尽管申请人已证明其遵守了适用于Schedule A申请的提交通知要求，但记录缺乏申请人支付所提供工资能力的所需初始证据。因此，我们将该事项发回审理主任进一步审查并作出新决定。

命令：审理主任的决定被撤回。该事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。