MAY272022_02B6203 · EB-3专业人员 · 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：18407292 日期：2022年5月27日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，专业人员的移民申请

申请人是一家便利店，寻求雇用受益人担任助理经理。其请求将受益人归类为第三优先移民类别下的专业人员。移民和国籍法（该法）第203(b)(3)(A)(ii)条，8 U.S.C. § 1153(B)(3)(A)(ii)。这一基于就业的“ EB-3 ”移民分类允许美国雇主担保拥有学士学位的专业人员获得合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任以申请人未能证明其向受益人提出了真实的工作邀请，或未能证明其有意在所提供的职位上雇用受益人为由，驳回了该申请。

在上诉中，申请人主张审理主任的决定在事实和法律上均有错误。申请人辩称，记录中的证据表明其业务需要一名助理经理，受益人具备该工作的资格，没有合格的美国工人申请该职位，且审理主任认定申请人未向受益人提出真实的工作邀请且无意在所提供的职位上雇用受益人，缺乏法律依据。

AAO以重新审查（de novo）方式开展上诉审查。见 Soltane v. DOJ, 381 F.3d 143, 145 (3d Cir. 2004)。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求福利资格的责任。见 Matter of Brantigan, 11 I&N Dec. 493 (BIA 1966)。申请人必须以优势证据证明受益人完全符合所寻求福利的资格。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。为在优势证据标准下确立其寻求的移民福利资格，申请人必须提交具有足够证明力和可信度的证据，以证明其主张“ 更有可能 ”或“ 很可能 ”为真。见 Matter of E-M-, 20 I&N Dec. 77, 79-80 (Comm'r 1989)。

经重新审查，我们将撤回审理主任的决定。我们将发回重审，以进一步审议并作出新决定。

一、法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，雇主从美国劳工部（DOL）获得批准的劳工证（ETA表格9089）。见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。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填补所提供的职位，并且在该职位上雇用外国国民不会对同类就业的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。见该法第212(a)(5)(A)(i)(I)-(II)条。其次，雇主向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请（表格I-140）。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准该申请，该外国国民可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合条件，在美国境内调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

本I-140申请于2019年1月25日提交，附有一份于2018年8月24日向DOL提交并于2018年11月认证的劳工证。劳工证载明助理经理职位的最低教育和经验要求为工商管理学士学位或外国同等学历，以及在该职位上两年经验。在发出拒绝意向通知（NOID）并收到申请人的回复后，审理主任于2019年3月21日驳回了申请，称申请人未解释该职位为何需要学士学位，也未提交其招聘过程的文件，因此未能证明所提供的职位是向美国工人开放的真实工作邀请，或未能证明其有意在该职位上雇用受益人。

然而，在上诉中，AAO撤回了审理主任的决定。在我们2019年9月20日的决定中，我们指出申请人的副总裁已提交一封信函，说明助理经理职位为何需要学士学位，而且无论如何，除非存在涉及职位要求的欺诈或重大事实虚假陈述的认定从而足以使劳工证无效，审理主任无权质疑经认证的ETA 9089中的学士学位要求。由于劳工证未被认定无效，我们指出审理主任受其职位要求的约束，质疑所提供职位的学士学位要求是错误的。我们得出结论，记录不支持审理主任基于工作邀请的真实性而驳回申请，并撤回了审理主任的决定。然而，我们未批准该申请，因为记录中的证据未能证明申请人自2018年8月24日优先日起有能力支付所提供的工资。[1] 由于审理主任此前未处理该问题，我们将案件发回重审，由审理主任要求提供申请人支付所提供工资能力的额外证据。我们还指出，审理主任可以通知申请人其他可能的拒绝理由，如果其中一项

1 基于就业的移民申请的优先日是基础劳工证申请向DOL提交的日期。8 C.F.R. § 204.5(d)。申请人必须证明该申请的所有资格要求已在优先日之前满足。

理由为劳工证上的欺诈或对重大事实的故意虚假陈述，则必须向申请人发出具体指控的通知。

审理主任于2019年10月22日发出补件通知（RFE），要求提交文件以证明申请人有能力自优先日2018年8月24日起支付劳工证所载的每小时26.50美元（或按每周40小时工作制计算的每年55,120美元）的拟议工资。如果申请人未能证明其自优先日起已向受益人支付等于或高于拟议工资的金额，USCIS会审查申请人联邦所得税申报表、年度报告或经审计财务报表上记录的净收入和净流动资产数字。如果净收入或净流动资产中的任一数字等于或超过拟议工资，或在特定年度等于或超过拟议工资与已支付给受益人金额之间的差额，申请人通常会被认为有能力在该年度支付拟议工资。针对该补件通知，申请人提交了其2018年联邦所得税申报表副本，即Form 1120S《S型公司美国所得税申报表》，该表记录当年净收入为1053062美元，净流动资产为93145美元。这两个数字均超过了拟议工资。

审理主任随后于2020年2月13日发出NOID，再次指出记录中的证据未显示申请人向受益人提出了真实的工作邀请，或申请人有意在所提供的职位上雇用受益人，或受益人有意在所提供的职位上工作。为补充记录，审理主任指出申请人应提交其招聘报告的副本；每位员工的2018年表格W-2工资和税务报表；申请人2018年和2019年所有季度的表格941雇主季度联邦税申报表，包括列明所有员工的附表；申请人2018年的工资记录；以及2018年所有员工的名单，附有其职位、工资、雇用日期和每周工作小时数的信息。

针对NOID，申请人提交了律师的书面论证意见、其副总裁的信函、此前提交的其副总裁信函的副本；其招聘报告的副本，包括所提供职位的招聘广告；申请人2018年联邦所得税申报表的另一份副本；以及DOL关于劳工证申请处理程序的最终规则，自2007年7月16日起生效。

审理主任于2020年12月15日第二次驳回了申请。在决定中，审理主任指出申请人未提供NOID中列出的任何工资、税务和员工文件，并指出申请人的一些员工似乎也是所有者。关于申请人副总裁提交的新信函，审理主任称其提供了关于申请人业务运营的“有限信息”，并将波动的

2 如果S型公司（如申请人）的收入完全来自某一行业或业务，USCIS将其净收入（或亏损）视为1120S表格第1页第21行“普通业务收入（亏损）”项下的数字。但是，如果存在来自行业或业务以外来源的附加收入、抵免、扣除或其他调整的相关条目，则这些条目在1120S表格的附表K中报告，公司的净收入或亏损将在附表K第18行（“收入/亏损调节”）中体现。
3 对于公司而言，净流动资产（或负债）是其流动资产（填入1120S表格附表L第1-6行）与其流动负债（填入附表L第16-18行）之间的差额。

员工总数（2018年8月的劳工证申请显示为八人，而2019年1月的申请显示为六人）归因于企业的高流动率。审理主任援引招聘报告指出，2018年4月和5月招聘期间的招聘广告未产生任何申请人。审理主任指出，州劳动力机构（SWA）的招聘广告中有一行“ 特殊技能 ”条目，写明该职位要求“ 工商管理学士学位或更高学位（或外国同等学历）以及2年岗位职责经验 ”，而该表述未包含在劳工证的H.14栏（特殊技能和其他要求）中。劳工证（H.11栏）所述拟提供职位的职责包括安排员工、销售、库存控制、客户服务、定价、预算和简单簿记、与供应商联络，以及确保遵守安全、健康和安保规则。审理主任指出，随申请提交的雇佣证明信未提及受益人具有任何安全、健康和安保规则方面的经验。鉴于受益人的雇佣证明信与劳工证H.11栏所述拟提供职位的职责之间存在这一不一致，审理主任认定“ 申请人意图雇用受益人，这与受益人似乎不具备该职位所需经验或技能的事实相悖。 ”

审理主任结论认为，“ [基]于记录的整体情况……证据未能显示申请人向受益人发出了真实的职位邀请，也未能显示申请人期望并意图在所提供的职位上雇用受益人。 ”

在上诉中，申请人主张，与审理主任的决定相反，对助理经理的业务需求已在申请人副总裁的陈述和劳工证办理过程中的招聘工作中得到充分描述；没有有能力、愿意且合格的美国工人申请该职位；受益人具备该职位所需的资格；且申请人有能力支付拟提供的工资。申请人主张，审理主任“ 适用了《移民与国籍法》或其执行法规中并不存在的‘ 真实职位邀请 ’的模糊且未定义的含义。 ”

如同我们在申请人初次上诉后作出的先前发回重审决定中一样，我们结论认为，记录不支持审理主任基于向受益人发出的职位邀请的真实性而拒绝申请。然而，审理主任确实提出了一个额外问题，涉及劳工证H.11栏所述拟提供职位的职责与记录中的雇佣证明信所载受益人在先前工作中所履行职责之间的不一致，这使人质疑受益人是否具备劳工证所要求的拟提供职位所需经验。由于审理主任在补证通知（RFE）或拒绝意向通知（NOID）中未处理该问题，因此该问题不构成审理主任拒绝申请的适当依据。相反，审理主任本应发出补充RFE或NOID，为申请人提供回应和提交额外证据的机会。

我们还注意到，审理主任先前要求提供其他文件——包括工资单、税务和员工文件——而申请人未提交。如果与申请人自2018年8月24日优先日起持续支付拟提供工资的能力问题相关，审理主任可考虑此类文件是否必要，或要求提供与申请人在

2018年优先日年份之后持续支付拟提供工资能力相关的额外所需文件。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)的规定指出，未能提供所要求的证据从而妨碍实质性调查线索的，可作为拒绝福利请求的理由。

因此，我们将本案发回审理主任进一步审议。审理主任可发出RFE或NOID，告知申请人劳工证上的职位要求与受益人的合格经验之间存在的任何明显不一致，并为申请人提供回复和提交反驳证据的机会。审理主任还可要求提供任何其他可能被视为确定申请人是否有资格获得所请求移民福利所必需的文件。

如前所述，在这些程序中，受益人负有以优势证据标准证明其有资格获得所请求福利的责任。参见《移民与国籍法》第291条；Matter of Chawathe。

III. 结论

基于上述理由，我们将本案发回审理主任，进一步审议申请人代表受益人所寻求移民福利的资格。

命令：审理主任的决定被撤回。本案发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。