NOV072024_01B6203 · 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

案由：34926308 日期：2024年11月7日

关于行政上诉办公室决定的动议

表格 I-140，外籍工人移民申请（技术工人）

申请人是一家提供互联网营销和网站支持服务的供应商，寻求聘用受益人担任网站开发员。该公司请求将其归类为基于就业的第三优先（EB-3）移民签证类别下的“ 技术工人 ”。见《移民与国籍法》（该法）第 203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。企业可在该类别下担保非公民获得美国永久居留权，以从事需要至少两年培训或经验的工作。同上。

内布拉斯加服务中心审理主任撤销了该申请的批准。审理主任认定，在申请提交时，申请人未证明其在所提供职位上聘用受益人的所需意图。在上诉中，我们维持了撤销。见 In Re: 29885605（AAO 2024年7月2日）。

本事项因受益人的复议动议返回我们处。1 他负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76（AAO 2010）。

受益人使我们确信，优势证据表明申请人有意在所提供职位上聘用他。但是，由于该公司未证明其支付所提供工资的能力，我们将撤回审理主任的决定，并将本事项发回重审，以作出符合以下分析的新决定。

I. 法律

复议动议必须基于作出决定时的记录，确立我们此前的决定错误适用了法律或政策。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。我们对动议的审查仅限于我们最新的决定。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(i)、(ii)（提及“ 此前的决定 ”和“ 程序中的最新决定 ”）。我们可以批准满足这些要求并证明符合所请求福利资格的动议。

1 由于受益人证明其符合该法第204(j)条、8 U.S.C. § 1154(j) 下“ 转换 ”至新工作的资格，并适当请求如此做，我们必须在这些撤销程序中将其视为“ 受影响方 ”，允许其提交上诉和动议。见 Matter of V-S-G- Inc., 采纳决定 2017-06（AAO 2017年11月11日）。

II. 分析

A. 事实

申请人于2018年5月提交了申请。该申请未披露，2017年9月，另一家公司收购了受益人在所提供职位上工作的网站支持部门。收购后，他在该部门新所有人处从事该工作。申请人继续经营，继续提供互联网营销服务。

美国公民及移民服务局（USCIS）于2018年11月批准了该申请。然而，大约五个月后，受益人参加了关于其身份调整申请的面试，见该法第245(a)条，8 U.S.C. § 1255(a)，并就部门出售及其新雇主作证。

寻求在美国聘用非公民的企业必须有意在该所提供职位上永久聘用该非公民。该法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)；另见 Matter of Izdebska, 12 I&N Dec. 54, 55（区域专员 1966）。审理主任于2023年7月撤销了该申请的批准，认定在申请提交时，申请人不再拥有受益人所工作的部门，且未证明其有意在该所提供职位上永久聘用他。

受益人主张，尽管他受雇于该部门的新所有人，但申请人有意在他获得美国永久居留权后，永久重新聘用他在公司剩余互联网营销部门的所提供职位上工作。见 Matter of Rajah, 25 I&N Dec. 127, 132（BIA 2009）（“ 非公民不要求在身份调整前已受雇于经认证的雇主。 ”）

B. 举证责任

我们首先处理受益人关于本事项举证责任的论点。他主张，撤销该申请要求USCIS以优势证据证明申请人在申请提交时无意在所提供职位上聘用他。他指出，该法禁止USCIS撤销申请的批准，除非该机构具有“ 良好和充分的理由 ”。见该法第205条，8 U.S.C. § 1155。他还指出，根据先例判例法，移民局“ 至少保留提供支持其[撤销]决定的实质性证据的责任 ”。Tongatapu Woodcraft Hawaii, Ltd. v. Feldman, 736 F.2d 1305, 1309（第九巡回法院 1984）（引文省略）。2“ 实质性证据不止是一丝证据，而是理性人可能接受为足以支持结论的相关证据。 ”Rivera v. Mukasey, 508 F.3d 1271, 1274（第九巡回法院 2007）（引文省略）。

然而，Tongatapu 还裁定，在申请撤销程序中，非公民负有“ 最终 ”举证责任。该先例决定指出，“ 一旦[移民局]已

2 由于受益人居住于第九联邦巡回区，美国第九巡回上诉法院的先例决定在本事项中对我们具有约束力。见 Kalubi v. Ashcroft, 364 F.3d 1134, 1141（第九巡回法院 2004）（“ 联邦机构有义务在该巡回区内起源的案件中遵循巡回先例。 ”）（引文省略）。

提供了一些证据以表明撤销申请的理由，[非公民]仍负有证明资格的最终责任。”Tongatapu, 736 F.2d at 1308；另见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 589（BIA 1988）（引文省略）。

在此，审理主任提供了证据表明，在申请提交前，申请人将其聘用受益人在所提供职位上工作的部门转让给了另一家公司。该部门的转让使人们对公司在申请提交时有意在该职位上聘用他产生疑问。

该部门的转让构成不止一丝证据。理性人可能接受提交前的交易足以支持以下结论：在申请提交时，申请人不再有意在所提供职位上聘用受益人。但是，根据具有约束力的第九巡回法院判例法，他仍负有以优势证据证明在申请提交时申请人有意在所提供职位上聘用他的责任。见 Tongatapu, 736 F.2d at 1308。

受益人负有证明申请人在申请提交时有意在所提供职位上聘用他的最终责任。因此，我们驳回其相反的主张。

C. 申请人聘用受益人的意图

尽管受益人负有举证责任，但其动议使我们确信，申请人证明了其在申请提交时有意在所提供职位上聘用他。记录中包含一封公司合伙人于2018年3月的信函，该信函是在公司将受益人所工作的部门转让给另一家公司之后发出的。在相关部分，该信函称：“我们希望在可预见的未来以全职、永久方式聘用[他]。”我们曾认为“在可预见的未来”这一短语表明，一旦受益人获得美国永久居留权，申请人不会按规定永久聘用他。

在动议中，申请人主张“在可预见的未来”并不意味着临时就业。为支持该主张，公司引用了一本词典，将“在可预见的未来”定义为“尽你所能想象或计划的未来”。见 Cambridge Dictionary, https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/in-for-the-foreseeable-future。然而，另一本词典设想了更短的期间，将该短语定义为“在离现在不远的某个时间：很快”。Merriam-Webster Dictionary, www.merriam-webster.com/dictionary/for%20the%20foreseeable%20future。因此，“在可预见的未来”这一短语在指受益人未来受雇于申请人的预期期限方面存在歧义。

然而，申请人指出，该信函更完整地表述了企业有意“在可预见的未来以全职永久方式”聘用受益人。我们同意，信函提及“永久方式”支持其对该短语“在可预见的未来”的解释。因此，优势证据表明，该信函陈述了公司在所提供职位上永久聘用受益人的意图。因此，我们将撤回我们相反的认定。

我们还曾认定，收购申请人部门的公司的一封信函表明，申请人在其剩余互联网营销部门不需要网站开发员。该信函称，申请人12人的网站支持部门有四名网站开发员，包括受益人。但该信函并未表明四人的互联网营销部门包括任何网站开发员。经复议，我们意识到，在认定申请人剩余部门不需要网站开发员时，我们进行了推测。见 Damon v. Ashcroft, 360 F.3d 1084, 1089（第九巡回法院 2004）（指出裁决者的“ 个人猜测不能替代客观和实质性证据 ”）（引文省略）。因此，我们也将撤回这一相反的认定。

D. 支付所提供工资的能力

受益人的动议克服了我们上诉驳回的理由。然而，记录仍表明该申请的批准有误。该公司未能证明其有能力支付所提供职位的承诺工资。

申请人必须证明其自申请优先日起直至受益人获得美国永久居民身份期间持续具备支付承诺工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据通常必须包括申请人的年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。同上。

在确定支付能力时，USCIS审查申请人是否自申请优先日所在年度起每年向受益人支付全额承诺工资。如果申请人未每年支付全额承诺工资或完全未向受益人支付工资，USCIS会考虑该企业是否产生了足以支付承诺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金额。如果净收入和净流动资产不足，USCIS可考虑其他可能影响申请人支付承诺工资能力的因素。See Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967). 3

申请人的劳工证载明所提供网络开发员职位的承诺工资为每年93,600美元。申请的优先日为2017年4月25日，即DOL接受劳工证申请进行处理的日期。See 8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日）。

USCIS于2018年11月批准了该申请。因此，申请人必须证明其在2017年（申请优先日所在年度）和2018年具备支付承诺工资的能力。

记录表明申请人自2015年5月至2017年9月雇用受益人。该公司提交了其2017年IRS Form W-2的副本。该Form W-2显示申请人当年向其支付了41,140.24美元。该金额未达到或超过每年承诺工资93,600美元。因此，仅基于已支付的工资，申请人未证明其具备支付承诺工资的能力。

3 联邦法院维持了USCIS确定申请人支付承诺工资能力的方法。See, e.g., River St. Donuts, Inc. v. Napolitano, 558 F.3d 111 (1st Cir. 2009); Estrada-Hernandez v. Holder, 108 F. Supp. 3d 936, 942-43 (S.D. Cal. 2015).

申请人未提交法规要求的2017年或2018年支付能力证据。See 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)（“ 该[支付]能力的证据应采用年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表副本的形式。 ”）因此，该公司未证明其在任一 份拥有足以支付承诺工资的净收入或净流动资产。

审理主任的撤销申请批准意向通知（NOIR）未将该证据缺陷通知申请人或受益人。因此，我们将发回重审。

发回重审后，审理主任应基于该公司支付承诺工资能力证据不足，向申请人和受益人发出新的NOIR。如记录支持，新的NOIR还可告知各方任何其他可能的撤销理由，包括先前的撤销理由。但是，审理主任必须给予申请人和受益人对新NOIR中提出的所有问题作出回应的合理机会。收到及时回应后，审理主任应审查整个记录并作出新决定。

III. 结论

优势证据表明，申请人在提交申请时有意将受益人永久雇用于所提供职位。然而，记录未证明该公司具备所要求的支付所提供职位承诺工资的能力。

命令：复议动议获准，本事项发回重审，以按照上述分析作出新决定。