SEP202019_02B6203 · EB-3专业人员 · 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 MT- CORP. 案 日期：2019年9月20日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家便利店经营者，寻求雇用受益人担任助理经理。申请人请求将其归类为第三优先职业移民类别中的专业人士。见《移民与国籍法》（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 ”类别允许美国企业担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事要求至少学士学位的工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定申请人未能证明工作offer的真实性。具体而言，审理主任认定申请人遗漏了所要求的、关于其为所提供职位招募美国工人所作努力的证据，且未解释该职位为何需要学士学位。

在上诉中，申请人提交了补充证据。申请人主张，审理主任要求提供其招募努力的证明文件，是“ 篡夺 ”了美国劳工部（DOL）的职能，并且无视了申请人对该职位教育要求的解释。

经重新审查，我们将撤回该决定，并将此事项发回重审，以作出符合以下分析的新决定。

一、基于就业的移民

作为专业人士移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补一个职位而雇用外国工人，潜在雇主必须首先获得DOL认证。见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。DOL批准意味着没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位，且雇用外国国民不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。同上。

如果DOL批准了某一职位，雇主接下来必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交劳工证及移民签证申请。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS确定受益人是否符合DOL认证职位的要求以及所请求的签证分类。如果USCIS批准了

关于 MT- Corp. 案

申请，外国国民最终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、工作offer的真实性

如果企业“ 希望并打算在美国境内雇用[外国国民] ”，则可以提交移民申请。该法第204(a)(1)(F)条。申请人必须打算按照随附劳工证所述条款和条件雇用受益人。见 Matter of Izdebska, 12 I&N Dec. 54, 55 (Reg'l Comm'r 1966)（确认否决申请，因为与随附劳工证的条款相反，申请人不打算以全职住家方式雇用受益人作为家庭工人）。

在此，劳工证表明申请人打算永久雇用受益人担任全职助理经理职位。劳工证载明该职位要求美国学士学位或外国同等学位，专业为工商管理，并具有所提供职位两年的工作经验。

然而，USCIS的书面否决意向通知（NOID）声称，与劳工证的条款相反，该职位不要求学士学位的最低教育要求。例如，NOID指出，DOL的一个在线数据库显示，零售销售行业大多数一线主管职位的候选人不需要学士学位。见职业信息网络（O*NET），https://www.onetonline.org/link/summary/41-1011.00（最后访问日期2019年9月6日）。USCIS最终认定，申请人“ 未按要求回应，提供可解释为何他们要求一个通常不需要学士学位的职位具备学士学位的信息或证据。 ”

与USCIS的结论相反，申请人的NOID回应包含了支持学士学位要求的证据。公司一位副总裁的信函将学位描述为“ 该职位合理且必要的要求 ”，因为该工作涉及“ 在极少监督下履行许多职责 ”。然而，申请人无需为其教育要求提供正当理由。USCIS只有在认定存在“ 涉及劳工证申请的欺诈或对重要事实的故意虚假陈述 ”时，才可在劳工证签发后使其无效。20 C.F.R. § 656.30(d)。然而，在未使其无效的情况下，该机构“ 受DOL认证的约束 ”。Tongatapu Woodcraft Haw., Ltd. v. Feldman, 736 F.2d 1305, 1309 (9th Cir. 1984)。如前所述，国会指示DOL确定向外国国民提供的永久职位是否有合格的美国工人可用以及适当的工资。该法第212(a)(5)(A)(i)条。所提供职位的职位要求影响合格候选人的可用性以及保护从事类似工作的美国工人所需的最低工资。因此，USCIS不得质疑劳工证上DOL认证的职位要求。见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定“ DOL拥有设定劳工证内容的权力 ”）（原文强调）。

在此，USCIS未使劳工证无效。该机构未具体认定申请人在劳工证上虚假陈述了职位要求或任何其他重要事实。因此，USCIS受劳工证所述职位要求的约束，质疑该职位是否需要学士学位是错误的。

关于 MT- Corp. 案

基于上述理由，记录不支持以工作offer的真实性为由否决该申请。因此，我们将撤回审理主任的决定。

三、支付所提供工资的能力

上诉克服了否决理由。但记录并未确立该申请的可批准性。尽管审理主任未予处理，但申请人尚未证明其支付所提供工资的能力。

申请人必须证明其从申请优先日起直至受益人获得合法永久居民身份期间支付所提供工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。对于雇用少于100人的申请人，如本申请人，支付能力的证据必须包括年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。同上。

在此，劳工证载明所提供助理经理职位的工资为每小时26.50美元，按每周40小时工作制计算为每年55,120美元。申请的优先日为2018年8月24日，即DOL接受劳工证申请处理的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日）。截至上诉提交时，申请人2018年（申请优先日所在年度）支付所提供工资能力的所需证据尚不可用。申请人2018年的年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本现在应当可以获得。因此，我们将此事项发回重审。

在发回重审时，审理主任应指示申请人提交其2018年支付所提供工资能力的所需证据。申请人还可提交该年度支付能力的补充证据，包括其向受益人支付任何工资的证明以及支持 Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967) 所述因素的材料。

如果记录支持，审理主任还可通知申请人其他潜在的否决理由。如果审理主任认为申请人在劳工证申请上欺诈或故意虚假陈述了重要事实，其通知必须包含该具体指控。审理主任还必须给予申请人合理机会提供所要求的证据或反驳论点。在收到及时回应后，审理主任应审查整个记录并作出新决定。

四、结论

记录不支持以工作offer的真实性为由否决该申请。但申请人尚未证明其从申请优先日起支付该职位所提供工资的能力。

命令：审理主任的决定被撤回。此事项发回重审，以作出符合上述分析的新决定。

引用为 Matter of MT- Corp., ID# 6062839 (AAO Sept. 20, 2019)