APR282021_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

案号：15920504 日期：2021年4月28日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，技术工人移民申请

申请人是一家加油站杂货店，寻求雇用受益人担任经理。其请求将受益人归类为第三优先移民类别中的技术工人。移民与国籍法（本法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。这一基于就业的“ EB-3 ”类别允许美国企业基于要求至少两年培训或工作经验的工作机会，为外国国民担保合法永久居民身份。

在申请最初获批后，德克萨斯服务中心审理主任撤销了申请的批准。审理主任认定，申请人未提供充分证据证明受益人具备所提供职位所需的合格经验，或证明存在真实的工作机会。审理主任还认定，申请人和受益人就受益人的就业经历故意虚假陈述了一项重大事实。

在这些程序中，申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。本法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。行政上诉办公室（AAO）对本案问题进行重新审查（de novo）。参见 Matter of Christo's Inc.，26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 基于就业的移民

基于就业的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美国劳工部（DOL）的认证。参见本法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。DOL批准意味着没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任该职位。同上。劳工证还表明，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，雇主接下来必须将经认证的劳工申请连同移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。参见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS考虑受益人是否符合经认证职位的要求以及所请求的移民签证分类。如果USCIS批准

该申请，外国国民最终可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内调整身份。参见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

然而，在受益人获得合法永久居留权之前的任何时间，USCIS可以基于“ 良好且充分的理由 ”撤销申请的批准。本法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有记录支持，申请的错误批准可以成为撤销的正当理由。Matter of Ho，19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。根据法规，这一撤销权被授予任何有权批准移民签证申请的USCIS官员，“ 当撤销的必要性引起[USCIS]注意时 ”。8 C.F.R. § 205.2(a)。在发出书面撤销通知之前，USCIS必须向申请人发出其意图撤销先前批准的通知，并给予提交反对证据的机会。参见8 C.F.R. § 205.2(b)和(c)。撤销意向通知（NOIR）“ 只有在存在‘ 良好且充分的理由 ’且该通知不仅包括拟采取行动所依据事实的具体陈述，还包括支持性证据时，才属适当发出。 ”Matter of Estime，19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。根据Matter of Estime，“ 在确定发出撤销意向通知的‘ 良好且充分的理由 ’时，我们询问在通知发出时的记录证据，如果未经解释和反驳，是否足以基于申请人未能履行其举证责任而 warrant 拒绝。 ”同上。

II. 受益人的经验

此处的申请人是一家加油站杂货店，成立于1995年，约有四名员工。基础劳工证于2004年2月18日提交给DOL。1 劳工证表明，所提供的职位不要求培训或教育，并要求在所提供经理职位上有24个月的经验。不接受替代职业的经验。

在劳工证上，申请人主张受益人获得了以下经理经验：

- 在德克萨斯州的[已隐去]，从2000年9月至2004年2月10日（劳工证签署之日）；以及
- 在印度的[已隐去]，从1997年5月至2000年8月。

随申请提交的初始证据包括一封来自[已隐去]总裁的信函，日期为2004年6月8日。该信函称受益人自2000年11月至2004年5月受雇为商店经理。初始申请未包括支持受益人所主张在印度[已隐去]就业的证据。

在申请获批后，审理主任发现受益人所主张的就业经历存在不一致之处。具体而言，审理主任发现，对德克萨斯州注册企业的搜索显示，[已隐去]首次注册成立于2001年5月，比受益人声称于2000年开始就业晚了几个月，且该企业直到2004年才开始运营。此外，审理主任认定信函作者兼[已隐去]总裁是受益人的叔伯（父系）。这一信息使受益人所主张的所提供职位的合格经验受到质疑。

1 申请的优先日期是DOL接受劳工证处理的日期。参见8 C.F.R. § 204.5(d)。

审理主任向申请人发送了一份NOIR，提供了关于[已隐去]的注册成立和业务运营的不利信息的详情。审理主任还质疑[已隐去]在印度是否存在，因为记录中未包括支持这一主张就业的证据。审理主任给予申请人机会作出回应，并证明受益人在优先日期时已满足24个月经理经验的要求，且申请人和受益人未在劳工证上故意虚假陈述受益人的经验。他特别要求提供以下证据：

- 受益人先前就业的独立客观证据，包括其2000年至2019年所有就业期间的工资和税务报表；以及
- 受益人2000年至2019年所得税申报表的副本。

审理主任基于良好且充分的理由发出了NOIR。受益人在劳工证上提供的就业日期与其所主张雇主的信函中的日期及企业注册信息相矛盾。申请人必须通过独立、客观的证据解决不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho，19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。因此，记录缺乏关于受益人所提供职位或所请求签证分类的合格经验的充分可靠证据。

在回应NOIR时，申请人提交了营业执照的照片以及其主张位于印度的[已隐去]的内部和外部照片。申请人未提交所有要求的证据，包括受益人的任何所得税申报表或工资和税务[已隐去]，也未解决[已隐去]企业注册日期中的不一致信息。

审理主任认定，申请人未提交独立客观证据来解决不一致之处并核实受益人的合格就业，遂撤销了申请的批准。审理主任指出，尽管企业地址与劳工证上列出的[已隐去]地址相符，但照片中的营业执照是2016年2月签发给[已隐去]的，将企业标识为酒店。他进一步指出，商店照片显示有业务运营，但并未证明受益人自1997年5月至2000年9月期间在那里受雇为经理。

在上诉中，申请人主张，尽管劳工证上的日期列示不正确，但受益人获得了劳工证和就业信中反映的与[已隐去]的最低所需24个月经验。申请人提交了[已隐去]的2002年至2004年以及2019年的公司章程和联邦税务申报表。

尽管申请人提交了新证据以证明[已隐去]自2002年起是一家运营中的企业，但申请人未解释为何在回应审理主任的NOIR时未提交该证据。申请人也未主张该信息在任何时候不可获得。

2 8 C.F.R. § 103.2(b)(14)的法规规定，未能提交所要求的证据从而妨碍重大调查线索的，应构成拒绝申请的理由。

时间。因此，我们无需在上诉阶段首次考虑该证据。参见，例如，Matter of Soriano，19 I&N Dec. 764, 766（BIA 1988）（引注省略）。此外，[已隐去]的公司章程和纳税申报表并不构成受益人作为经理的合格经历的独立客观证据。申请人未按审理主任的具体要求提交受益人的税务或薪资记录以支持其声称的雇佣关系。

申请人通过律师主张，劳工证上列出的雇佣日期有误。然而，申请人未解释该错误如何发生，甚至未说明受益人在[已隐去]的实际雇佣日期。无佐证文件支持的主张证明价值有限，不足以满足申请人的举证责任。参见 Matter of Soffici，22 I&N Dec. 158, 165（Comm'r 1998）。劳工证载明受益人于2000年9月开始受雇于[已隐去]。然而，雇佣函和受益人于2009年签署的G-325-A表（履历信息）均载明其于2000年11月开始受雇。纳税申报表载明该企业直至2001年才注册成立。对申请人证据任何方面产生的疑问也会影响申请人其余证据的可靠性。参见 Matter of Ho，19 I&N Dec. 582, 591-92（BIA 1988）。此外，来自[已隐去]的雇佣函由受益人的叔伯签署。当作者被认定为亲属时，USCIS可行使裁量权评估其可信度并给予较少权重。3 因此，申请人未能以优势证据证明受益人获得了24个月的合格雇佣经历，受雇于[已隐去]。

在上诉中，申请人主张受益人还在劳工证所列的[已隐去]获得了合格雇佣经历。申请人提交了一封日期为2020年9月22日的雇佣函，由[已隐去]（原[已隐去]）的业主出具。该函载明受益人自1997年5月至2000年8月受雇为全职经理。申请人还提交了2020年9月的四份宣誓书，四名个人声称在受益人于1997年5月至2000年8月担任[已隐去]经理期间曾是其前同事。申请人未表明该证据此前无法获得，尽管审理主任在NOIR中具体要求提供有关受益人先前雇佣经历的证据，包括具体职位名称、雇佣日期及其工作职责描述。因此，我们无需在上诉阶段首次考虑该证据。参见，例如，Matter of Soriano，19 I&N Dec. 764, 766。4

在此，申请人仅依赖受益人前雇主和同事的证言证据来证明其声称的雇佣经历，而未提供支持该证言的独立客观证据。鉴于记录中存在未解决的不一致之处，需要进一步的独立证据。记录中不包含与受益人雇佣同期形成的证据，例如所得税或薪资记录，以佐证其声称的

3 当提交证据以解决记录中的不一致或差异时，可考虑雇佣函或宣誓书之外的证明性证据。参见 Matter of Ho，19 I&N Dec. 582, 591-92（BIA 1988）。最终，为确定申请人是否以优势证据确立了所请求福利的资格，USCIS必须审查每一项证据——无论是单独审查还是在整体记录背景下审查——以判断其相关性、证明价值和可信度。Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 376（AAO 2010）。
4 即使我们考虑该证据以支持受益人声称的经历，业主的函件和受益人的前同事的陈述均未包含对受益人工作职责的描述。

受雇于任一雇主的雇佣经历。申请人负有确立所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Skirball Cultural Ctr.，25 I&N Dec. 799, 806（AAO 2012）。

由于记录中的不一致之处未得到解决，申请人未能以独立客观证据证明受益人具备劳工证所要求的、在所提供的职位上所需的24个月经历。我们据此维持审理主任撤销已批准申请的决定。

III. 真实的工作机会

当申请人被要求证明该职位明确向美国工人开放时，申请人负有证明存在真实工作机会的责任。参见 Matter of Amger Corp.，87-INA-545（BALCA 1987）；另见 8 U.S.C. § 1361；20 C.F.R. § 656.17(l)。

在NOIR中，审理主任还指出受益人与申请人的若干管理人员之间存在亲属关系。他认定这些关系使人们对是否存在真实的工作机会、受益人是否打算为申请人工作以及申请人是否打算聘用受益人担任所提供的职位产生疑问。审理主任要求提供在提交劳工证之前为所提供的职位进行招聘的证据。此外，他具体要求申请人提交一份由授权官员出具、使用正式信笺、列明申请人名称和地址、日期及签署人姓名和职务的声明，以表明存在真实的工作机会。

申请人对NOIR作出回应，提供了其招聘工作的副本、公司章程和商业登记文件、其2004年损益表和未经审计的资产负债表，以及其2006年、2017年和2018年部分季度的联邦季度纳税申报表。申请人还主张其目前聘用受益人担任所提供的职位，并提供了六张向受益人开具的支票副本。申请人的律师将这些支票称为受益人的工资单。5

在撤销申请批准时，审理主任援引了外国人劳工证上诉委员会在 Matter of Modular Container Systems, Inc. 89-INA-288（BALCA 1991）中的决定，该决定列出了在确定是否存在真实工作机会时应审查的因素。6 他表示其

5 我们注意到，这些支票似乎并非按固定周期开具，因为每月日期不同，有2018年7月31日和8月25日的支票，还有其他日期为2019年12月4日、2020年1月4日、2020年2月20日和2020年3月12日的支票。此外，副本仅包含手写支票的正面，未显示任何支票被兑现或存入的证据。支付周期不固定且无实际支付工资的证据（包括国税局W-2表（工资和税务报表）），使人们对申请人关于其曾聘用受益人的主张产生疑问。

6 这些因素包括：受益人是否（a）处于能够控制或影响有关寻求劳工证的职位的聘用决定的位置；（b）与公司董事、管理人员或员工有亲属关系；（c）是公司的发起人或创始人；（d）在公司中拥有所有权权益；（e）参与公司管理；（f）是董事会成员；（g）是少数员工之一；（h）其职位资格与申请中所述的专业性或特殊工作职责和要求完全相同；以及（i）因其具有说服力的存在和个人特质而与担保雇主如此不可分割，以致雇主在没有受益人的情况下不太可能继续经营。

决定“并非仅基于亲属关系”，但申请人的证据未能证明“本案中所提供职位的招聘未受受益人影响……”因此，他得出结论认为，似乎从未存在真实的工作机会。

在上诉中，申请人的律师称审理主任未审查有记录的招聘工作。然而，申请人未针对受益人在聘用决定中的控制或影响程度，或 Matter of Modular Container Systems, Inc. 中列出的其他因素，作出回应或提供额外证据。记录中还缺少申请人确认真实工作机会的声明。尽管审理主任在其决定中将申请人律师的附函认定为“申请人的声明”，但律师的主张不构成证据。Matter of Obaigbena，19 I&N Dec. 533, 534 n.2（BIA 1988）（引述 Matter of Ramirez-Sanchez，17 I&N Dec. 503, 506（BIA 1980））。律师的函件不能替代申请人本身确认向受益人提供的工作机会具有真实性质的 actual 声明。

在NOIR发出时的记录未证明存在真实的工作机会。因此，基于这一理由，USCIS适当发出了NOIR。由于申请人未针对NOIR提交所有要求的证据，且上诉记录未能以优势证据证明真实的工作机会，我们据此维持审理主任撤销申请批准的决定。

IV. 对重大事实的故意虚假陈述

要认定对事实的故意且重大虚假陈述，移民官员必须确定：(1) 申请人或受益人向美国政府授权官员作出了虚假陈述；(2) 该虚假陈述是故意作出的；以及 (3) 被虚假陈述的事实具有重大性。见 Matter of M-, 6 I&N Dec. 149 (BIA 1954)；Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. 288, 289 (BIA 1975)。“故意”一词指明知且有意，区别于意外、疏忽或真诚相信事实并非如此。见 Matter of Healy and Goodchild, 17 I&N Dec. 22, 28 (BIA 1979)。“重大”虚假陈述是指“倾向于切断与外国人资格相关的调查线索”的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536, 537 (BIA 1980)。

因此，移民官员要在签证申请程序中认定存在故意且重大的虚假陈述，必须确定：1) 申请人或受益人向美国政府授权官员作出了虚假陈述；2) 该虚假陈述是故意作出的；以及 3) 被虚假陈述的事实具有重大性。见 Matter of M-, 6 I&N Dec. 149 (BIA 1954)；Matter of L-L-, 9 I&N Dec. 324 (BIA 1961)；Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. at 288。

在此，审理主任认定申请人和受益人故意在劳工证上虚假陈述了受益人的合格工作经历。他还认定申请人故意在劳工证上虚假陈述了该工作机会对美国工人的可获得性。

在劳工证上，申请人和受益人声称自2000年起在D
I！拥有合格工作经历。然而，记录表明，且申请人并不争辩，该企业直到2001年才存在。申请人的律师称“证据清楚表明

本申请所要求的最低工作经历已得到满足。”然而，如上所述，申请人未提交受益人实际受雇日期及其工作职责的充分证据。记录中也没有包含受益人工作经历的充分独立客观证据。

申请人的律师在NOIR答复中称，受益人在I I的工作经历“并非用于证明受益人满足劳工证所要求的最低工作经历要求。因此，该信息对申请不具有重大性。”然而，随申请提交的合格工作经历证据是来自._____ __.所有人的信函。如果申请人依赖其他合格工作经历，本可随申请提供该证据，但并未提供。因此，看来在申请人被告知有关受雇日期不一致的不利信息之前，其一直依赖受益人在~的工作经历，而该信息对所请求的福利具有重大性。

申请人未解决所声称工作经历中的不一致之处，也未提供证据支持律师关于该不一致系无意错误所致的说法。因此，有实质性证据支持申请人和受益人在劳工证上故意虚假陈述其工作经历。此外，申请人未证明向受益人提供的工作机会是真实的。因此，我们维持审理主任关于申请人和受益人故意虚假陈述重大事实的认定。

V. 结论

申请人未证明受益人满足随附劳工证所规定的最低工作经历要求。记录中包含受益人声称的工作经历方面的未解决不一致之处，并支持审理主任关于申请人和受益人在劳工证上故意虚假陈述该信息的认定。记录也未证明该工作机会的真实性。

命令：上诉被驳回。