# AUG052026_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：43713047 日期：2026年8月5日

对美国公民及移民服务局（USCIS）决定的上诉

表格I-140，外籍工人移民申请（技术工人）

申请人经营一家面包店，并寻求雇用受益人担任面包店/门店经理。该公司请求将其归类为基于就业的第三优先（EB-3）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外籍人士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。

美国公民及移民服务局（USCIS）驳回了该申请。服务中心运营代理副主任认定，申请人未能证明受益人所提供职位所需的合格经验。在上诉中，申请人主张，审理主任对受益人就业经历中不一致之处的调查超出了申请审理的范围。

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。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经行使重新审查的上诉审查权，见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们同意审理主任的意见，即该公司未能证明受益人所提供职位的合格经验。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

作为技术工人移民通常遵循三步程序。首先，未来的美国雇主必须获得美国劳工部（DOL）的认证，证明：没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可从事所提供职位；且外籍人士从事该职位不会损害从事类似职位的美国工人的工资或工作条件。见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。

其次，未来雇主必须向USCIS提交经DOL批准的劳工证及移民签证申请。见该法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。除其他事项外，USCIS确定外籍受益人是否符合DOL认证职位的要求及所请求的移民签证类别。见8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B)。

最后，如果USCIS批准申请，受益人可在美国境外申请移民签证，或在符合条件的情况下在美国境内申请“身份调整”。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

A. 所提供职位所需的经验

申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前具备DOL认证的所提供职位的所有要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。本申请的优先日期为2024年2月12日，即DOL接受劳工证申请进行处理的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

在评估受益人的资格时，用户必须审查随附劳工证中的职位提供部分，以确定所提供职位的最低要求。用户既不能忽视劳工证条款，也不能施加未明示的要求。见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定“DOL有权设定劳工证的内容”）（原文强调）。

申请人的劳工证职位提供部分提及该公司先前提交的现行工资确定（PWD）申请中所列的职位要求。1 PWD规定所提供面包店/门店经理职位的最低要求为商业、经济学、管理或“任何相关领域”的副学士学位，加上三年全职经验，领域为“[任]何职称/职[业]涉及：零售销售管理、业务发展管理、客户关系管理或相关管理/监督经验。”2 此外，在其“其他特殊技能或要求”部分，PWD规定：“该职位还要求具备以下教育/经验：MS Office套件（Word和Excel）、战略业务规划、供应链管理、人员管理和财务报告（损益分析、销售报告等）”。

在劳工证上，受益人证明截至申请优先日期，其已获得超过三年的合格经验。他表示，他于2015年12月至2019年10月全职担任菲律宾一家公司的首席执行官（CEO）。未在劳工证上列出额外经验，他表示自2019年11月以来，他“以顾问身份远程继续担任同一职位”。劳工证未列出任何其他经验，受益人也未说明自2019年11月以来，他是否以全职或兼职方式为该菲律宾公司工作。

1 自2023年6月1日起，DOL要求申请人使用其外国劳工申请网关（FLAG）系统以电子方式提交永久劳工证申请，该系统包含修订后的ETA-9089表格，即永久就业认证申请。参见6 USCIS Policy Manual E.6(A)(2), www.uscis.gov/policy-manual。DOL不再使用ETA-9089表格收集有关职位机会最低要求的信息。相反，雇主现在在现行工资确定申请（ETA-9141表格）上提供该信息。同上。
2 除非劳工证另有规定，合格经验指全职经验。Matter of Boodell & Domanskis, LLC, 2012-PER-01275, *3 (BALCA May 11, 2016)。

兼职经验可以构成合格经验。但就劳工证目的而言，兼职经验并不完全等同于全职经验。例如，一名外籍人士每周工作25小时，持续29.5个月，获得了相当于18.4个月的全职经验。（每周25小时/每周40小时=0.625，0.625 x 29.5个月=18.4个月）。Matter of 1 Grand Express, 2014-PER-00783, at *4 (BALCA Jan. 26, 2018)。

为证明合格经验，申请人通常必须提交受益人前雇主的信函。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)。该信函必须包括雇主的名称、职称和地址，并描述受益人的经验。同上。

申请人提交了菲律宾公司一名行政助理于2024年2月出具的信函，称该公司自2015年12月11日起持续雇用受益人。该信函称，他于2015年12月11日至2019年10月31日全职担任CEO，并自2019年11月1日起“以顾问身份远程继续担任同一职位”。

与劳工证一样，菲律宾公司的信函未说明自2019年11月以来，受益人是全职还是兼职为该企业工作。但是，与PWD所列所提供职位的要求一致，该信函称受益人的CEO职责包括“业务发展管理”和“客户关系管理”。该信函还称，他进一步获得了PWD“其他特殊技能或要求”部分所列技术和技能方面的经验。

审理主任向申请人发送了一份补充证据请求（RFE），通知该公司受益人就业经历中的不一致之处。如前所述，劳工证和菲律宾公司的信函表明受益人于2015年12月开始为该公司工作。然而，RFE指出，在2024年10月的一份美国非移民条约投资者签证申请中，见该法第101(a)(15)(E)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(E)，受益人表示菲律宾公司直到2018年12月1日才开始雇用他，而非劳工证上所称的2015年12月。见Love Korean Church v. Chertoff, 549 F.3d 749, 754 (9th Cir. 2008)（引用Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)）（要求申请人以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，指明真相所在）。

如果受益人直到2018年12月才开始为菲律宾公司工作，那么他不可能如其所称在2019年10月之前在该公司获得所需的三年的全职合格经验。劳工证和该公司信函称，自2019年11月以来，他一直以顾问身份继续为该企业工作。但是，由于记录未说明他在2019年11月1日至申请2024年2月12日优先日期期间每周为公司工作多少小时，申请人将无法证明受益人在申请优先日期之前获得了所需的合格经验。

申请人的RFE回复包括受益人的宣誓声明。他重申，他于2015年12月至2019年10月全职担任菲律宾公司的CEO。他说，他2024年的签证申请“因未知原因”错误地将他的开始日期列为2018年12月。受益人声明：

如同之前的……签证申请一样，我由法律专业人士协助，他们为我准备并提交了……申请。我在审阅申请时可能感到困惑，未能在提交前发现错误。

申请人的RFE回复还提供了关于该菲律宾公司及受益人与该公司关联的证据，包括：公司文件；电子邮件；以及信函。这些材料显示，2015年12月，受益人协助创立了该公司，该公司经营燃料运输业务。证据表明他是公司发起人、董事和股东，并列出他在2019年10月及之后担任该企业的CEO。但这些材料未能证明他为所提供职位具备全职的、符合资格的经验。

受益人和菲律宾公司的信函称，从2015年12月到2019年10月，他全职担任该企业的CEO。但他在其声明中也表示，且申请人提交了证据表明，从2015年12月到2017年12月，他同时为一家美国焊接用品公司工作，担任合同顾问。受益人未在劳工证上列出这一雇佣关系。但他与该公司签订的协议副本表明，他协助该企业在菲律宾和其他环太平洋国家进行销售、营销和业务开发，并“ [f]频繁出差 ”。作为交换，他获得每月5,060美元（或每年60,720美元）的报酬，外加差旅、招待和办公费用以及最高6,600美元的额外潜在激励。

该协议还表明，美国公司期望受益人全职为其提供咨询。该协议规定：

顾问确认，此类履行将要求他在本协议期限内投入全部时间、注意力和努力（因临时生病缺勤以及每年最多两周双方同意的休假除外）提供服务。在本协议期限内，顾问不得从事[公司]合理判断认为与本协议项下顾问职责相冲突的任何其他业务活动，无论该活动是否以获取收益、利润或其他金钱利益为目的。

该协议要求受益人保存其根据协议所提供服务的完整准确记录，“ 包括顾问工作的小时数 ”。但申请人未提交此类记录。

此外，在其宣誓声明中，受益人暗示他最初并非全职为菲律宾燃料运输公司工作。他表示：

在运营初期，公司雇用了一名司机和一名助理，负责日常运营任务。作为CEO，我负责确定公司目标、做出财务和战略决策，并通过我的专业网络获取业务。在运营的初始阶段，公司服务的客户数量有限，这使我能够在同时管理[菲律宾公司]的同时继续履行我在[美国公司]的咨询职责。

此外，USCIS记录和受益人2019年的另一份非移民签证申请表明，他在2018年4月30日至2019年3月19日期间连续在美国停留了323天。申请人未解释受益人如何在2018年4月至2019年3月期间在美国停留近一年的同时全职担任菲律宾公司的CEO。

记录显示，在2015年12月至2019年10月期间，受益人在美国停留了近一年，且在该期间的一部分时间内同时为两家公司工作，其中一家未在劳工证上披露。其他证据也与受益人所述的菲律宾公司起始日期相矛盾。因此，记录不足以证明他在菲律宾公司获得了所需的三年的全职、符合资格的经验。参见Advanced Cabinets Corp. v. Mayorkas, No. 19 C 5930, 2021 WL 825608, at *4 (N.D. Ill. Mar. 4, 2021)（维持USCIS的认定，即申请人因受益人雇佣历史中未解决的差异而未能证明其全职、符合资格的经验）。

受益人表示，自2019年11月以来，他继续从美国远程为菲律宾公司工作，履行相同的CEO职责。但他也表示，自2019年11月以来，他一直全职为另一家美国公司工作。他表示：

2018年，我在美国收购了一家企业。2019年11月，我持E2[非移民条约投资者]签证进入美国，目的是指导和发展我的美国企业。自那时起，我一直是E2非移民。由于我的E2企业需要我的全部时间和注意力，我一直以远程和有限的方式为[菲律宾燃料运输公司]服务。我保留了作为[菲律宾公司]CEO和董事会主席的监督权和主要决策权，但鉴于我[离开菲律宾]，职责和责任有所减少。

此外，受益人表示，在2019年11月进入美国之前，他创立了另一家菲律宾公司，为半导体和汽车行业供应工具、设备和配件。与他的菲律宾燃料运输业务一样，他表示：“ 我一直以远程和咨询的方式履行CEO和董事会主席的职责。 ”受益人未在劳工证上列出这两家额外公司，也未说明他每周为第二家菲律宾公司工作多少小时。

申请人未证明从2019年11月至申请2024年2月12日优先日期间，受益人每周为菲律宾燃料运输公司工作多少小时。因此，受益人2019年11月之后的工作不能证明其具备所需的三年的全职、符合资格的经验。

B. 申请人的上诉论点

我们同意申请人的观点，即审理主任未充分详述其决定的依据。然而，根据我们的重新审查上诉管辖权，我们重新审查了整个记录，并详细解释了为何我们认为申请人的证据不能证明受益人的

所称符合资格的经验。因此，审理主任的结论性决定未对公司造成损害。参见Zamorano v. Garland, 2 F.4th 1213, 1228 (9th Cir. 2021)（认定无害错误，其中外国人声称移民上诉委员会（BIA）未处理其一项上诉论点）；一般参见Matter of O-R-E-, 28 I&N Dec. 330, 336 n.5 (BIA 2021)（引用关于无害或笔误错误的案例）。

申请人还主张，审理主任“ 在超越I-140表[, 外籍工人移民申请,]裁决范围的情况下错误地拒绝了申请。 ”该公司称：

本案的问题不是受益人是否在其[非移民签证申请]中虚假陈述了其雇佣信息，而是申请人是否已证明受益人具备所提供职位所需的符合资格的工作经验。服务局调查受益人先前[签证申请]中提供不一致信息的原因，并因不满意其解释而拒绝申请，同时不质疑为证明受益人具备所提供职位所需经验而提交的证据的相关性和权重，显然超出了申请的裁决范围。

与申请人的主张相反，受益人雇佣历史中的不一致之处与其所声称的为所提供职位具备的符合资格经验有关。面对关于受益人与当前和同时期雇主的雇佣日期和工作时间的不一致陈述，审理主任适当考虑了受益人对不一致之处的解释。记录不足以支持审理主任关于受益人“ 故意提供虚假信息 ”关于其在美国焊接用品公司的雇佣日期的认定。参见Espinoza-Espinoza v. Immigr. & Naturalization Serv., 554 F.2d 921, 925 (9th Cir. 1977)（认定故意意味着蓄意和自愿）；另参见Matter of Valdez, 27 I. & N. Dec. 496, 498 (BIA 2018)。因此，我们将撤回该认定。但如前所述，我们已详细解释了为何我们认为申请人的证据不能证明受益人所声称的符合资格经验。

申请人质疑受益人2024年签证申请中关于其与菲律宾燃料运输公司起始日期的“ 单一不一致之处 ”如何“ 压倒了所有证据 ”，这些证据表明他自2015年12月以来一直为该公司工作。

然而，申请人的证据并未具体记录受益人所声称的在菲律宾公司的全职、符合资格经验。大多数证据记录了该公司于2015年12月成立以及受益人列为公司CEO。但几乎没有佐证证据表明他在2015年12月至2019年10月期间连续全职为该公司工作。

此外，2024年签证申请中的不一致之处并非唯一对受益人所称在菲律宾公司拥有全职合格工作经验构成质疑的证据。如前所述，在其2015年12月至2019年10月担任该公司首席执行官的部分任期内，受益人同时还为美国焊接用品公司工作。其2017年与美国公司签订的合同表明他为该企业"全职"工作，这对其同时声称的

在该期间为菲律宾公司全职工作的说法构成质疑。此外，在其宣誓声明中，受益人暗示其最初在菲律宾燃料运输公司的雇佣并非全职性质。他表示该菲律宾公司"服务的客户数量有限"，使他能够同时为美国公司工作。再者，USCIS记录及受益人2019年非移民签证申请表明，其自2018年4月至2019年3月在美国境内停留了近一年。

申请人主张，即使受益人未在菲律宾燃料运输公司获得所要求的全职合格工作经验，记录显示其从其他先前雇主处获得了合格工作经验。申请人指出有证据表明受益人曾为美国焊接用品公司工作约10年，在此之前，曾在一家菲律宾公司担任经理约10年。

但劳工证申请表的一般说明指示受益人"[列明]任何使外籍工人符合雇主为其申请永久劳工证的职位机会的相关工作经验（培训除外）。" DOL，"Forms，" www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/forms。（着重号为原文所加）。申请人未解释为何劳工证遗漏了其声称在先前雇主处获得的合格工作经验。参见 Matter of Leung, 16 I&N Dec. 12, 14-15 (Distr. Dir. 1976)，因另一理由被 Matter of Lam, 16 I&N Dec. 432, 434 (BIA 1978) 不予遵循（认定调整身份申请人就其劳工证中遗漏的合格工作经验所作的证言不可信）。因此，对先前雇佣的遗漏使对额外声称的合格工作经验产生质疑。

申请人援引 Wing's Tea House 主张"在先前雇主处获得的工作经验可提交以证明受益人的资格，即使未列于[随附的劳工证]上。" 然而，Wing's Tea House 并不支持该公司的论点。在该案中，申请人请求 DOL 重新认证一份劳工证申请，因为外籍人士在申请提交时不符合所提供职位的资格。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 第159页。DOL 告知申请人重新认证并无必要，即使外籍人士在劳工证申请提交时不符合该职位资格，劳工证仍然有效。同上。然而，代理区域专员认定受益人必须在劳工证提交时符合所提供职位的资格。同上，第160页。因此，Wing's Tea House 并未涉及基于劳工证中遗漏的先前雇佣的合格工作经验，故对申请人无帮助。

C. 支付所提供工资的能力

尽管审理主任未予处理，申请人亦未证明其有能力支付所提供职位的所提供工资。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有能力支付所提供工资。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据一般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；一般参见6 USCIS Policy Manual E.4(A)

（"[申请]必须包括申请人自优先日起每个可得年度的年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。"）
3

作为其声称支付所提供工资能力的证明，申请人提交了其2023年联邦所得税申报表的副本。在申请提交时，2024年（即申请优先日所在年度）的法规所要求的公司支付能力证据尚不可得。

审理主任接受了2023年纳税申报表作为与申请人支付能力相关的证据。一般参见6 USCIS Policy Manual E.4(A)注5（"若在提交时优先日年度无纳税申报表、年度报告或经审计财务报表可得，USCIS 可将优先日之前一年的这三类文件之一作为整体分析的一部分予以考虑。"）但2023年纳税申报表并不能直接证明公司在2024年支付所提供工资的能力。参见8 C.F.R. § 204.5(g)(2)（要求申请人证明其"在优先日确立时"的支付能力）。

此外，USCIS记录表明申请人提交了另一份仍待处理的 Form I-140。4 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有能力支付所提供工资。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。因此，申请人必须证明其有能力支付在相关期间已获批准或仍待处理的所有申请所提供工资的合计金额。参见 Patel v. Johnson, 2 F. Supp. 3d 108, 124 (D. Mass. 2014)（维持我方对申请的否决，因申请人未证明其有能力支付多名受益人所提供工资的合计金额）；一般参见6 USCIS Policy Manual E.4(D)(2)（指出在某些情况下，"申请人必须证明其有能力支付每名受益人的所提供工资，自受审申请的优先日起逐年计算"）。

审理主任未将这些证据缺陷通知申请人，也未给予其回应的机会。因此，本决定不以上述缺陷为依据。但在本事项的任何未来提交中，申请人必须提交其2024年和2025年的年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。该公司还必须提供其另一份待处理申请的所提供工资以及关于额外担保受益人身份的信息。申请人还可提交其在2024年和2025年有能力支付合计所提供工资的额外证据，包括其向其他受益人支付任何工资的证据。

III. 结论

申请人未证明受益人获得了所提供职位所要求的三年全职合格工作经验。因此，我方将维持对申请的否决。

3 雇佣至少100名工人的申请人可能无需提交法规所列证据。相反，USCIS 有裁量权接受财务主管的声明以证明此类申请人支付所提供工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)；一般参见6 USCIS Policy Manual E.4(A)(4)。本案申请人未声称雇佣至少100人。
4 USCIS记录以收据号_1_____标识申请人的另一份 Form I-140。

裁定：上诉被驳回。

通知：本决定构成本事项的最终决定。提交动议不会推迟决定的效力。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(iv)。非法居留的外籍人士，或在其他方面不可入境或可被驱逐的外籍人士，可能因签发 Form I-862（出庭通知）而依据该法第240条面临遣返程序的启动。该等程序可能导致其被驱逐出美国，并可能使其丧失未来签证或其他移民福利的资格。