AUG102022_03B5203 · 普通EB-2 · 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：18743488 日期：2022年8月10日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，高级学位专业人士移民申请

申请人寻求雇用受益人担任高级软件工程师。申请人请求将受益人归类为根据第二优先移民分类持有高级学位的专业人士。移民和国籍法（该法）第203(b)(2)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)。这一基于就业的移民分类允许美国雇主为持有高级学位的专业人士担保合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心主任拒绝了该申请，认定记录未能证明受益人满足劳工证的经验要求，因此受益人没有资格获得所提供的工作岗位。主任还作出了对申请人故意虚假陈述重大事实的认定。此事现上诉至本办公室。

在这些程序中，申请人有责任证明其符合所请求福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、基于就业的移民流程

作为高级学位专业人士的移民通常遵循三步流程。为了在美国永久填补一个工作岗位并雇用外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。见该法第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、合格且可用来填补该岗位。同上。劳工证还表明，雇用非公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批准了某个岗位，雇主接下来必须将认证的劳工申请与移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS会考虑受益人是否满足认证岗位的要求以及所请求的移民签证分类。如果USCIS批准了申请，非公民最终可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，可以在美国调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

“ 高级学位 ”一词在8 C.F.R. § 204.5(k)(2)的法规中定义如下：

高级学位指任何高于学士学位的美国学术或专业学位或外国同等学位。美国学士学位或外国同等学位加上至少五年专业领域的渐进工作经验应被视为等同于硕士学位。

8 C.F.R. § 204.5(k)(3)(i)的法规规定，高级学位专业人士的申请必须附有以下之一：

(A) 显示外国人拥有美国高级学位或外国同等学位的官方学术记录；或
(B) 显示外国人拥有美国学士学位或外国同等学位的官方学术记录，以及现任或前任雇主的信函形式的证据，证明外国人在专业领域拥有至少五年的学士后渐进工作经验。

此外，受益人必须在申请优先日期时满足劳工证上指定的所有教育、培训、经验和其他要求。见Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。

二、分析

如上所述，主任认定记录未能证明受益人符合该岗位的资格，主任还“ 作出了对申请人故意虚假陈述重大事实的认定 ”。我们将在下文分别讨论这些问题。

A. 受益人资格

如上所述，主任认定受益人没有资格获得所请求的福利，因为受益人在2020年2月7日优先日期时未满足所提供岗位的最低经验要求。在拒绝表格I-140（外国工人移民申请）之前，主任向申请人发送了拒绝意向通知（NOID）。NOID指出，随申请提交的劳工部（DOL）ETA表格9089（永久就业认证申请）第H部分表明，所提供岗位要求以下条件：计算机科学、工程或密切相关领域的硕士学位，并具有24个月所提供岗位或“ 相关IT岗位 ”的工作经验；或者学士学位加五年工作经验。记录证明受益人于2014年12月从[已隐去]大学获得电气工程理学硕士学位；因此，关于受益人资格的剩余问题是记录是否证明受益人在优先日期时具有所需的24个月经验。

ETA表格9089第J.20部分声称受益人在第H部分指定的替代职业中具有经验。ETA表格9089第K部分列出了受益人的工作经验如下：

- 从2019年9月1日至2020年10月提交申请时，申请人雇用受益人担任软件工程师，每周工作40小时；
- 从2016年10月1日至2019年8月31日，申请人雇用受益人担任Web Sphere管理员，每周工作40小时；
- 从2015年4月9日至2016年9月30日，[已隐去]雇用受益人担任软件工程师，每周工作40小时；以及
- 从2012年6月1日至2012年12月15日，[已隐去]雇用受益人担任软件工程师，每周工作40小时。

主任在NOID中指出，第K部分未列出受益人持有的任何其他工作。主任进一步指出，记录中包含[已隐去]人力资源经理的一封信，称该公司从2012年6月1日至2012年12月15日雇用受益人担任软件工程师，如第K部分所述。然而，主任指出，受益人于2012年11月6日提交的国务院（DOS）表格DS-160（非移民签证申请）称受益人在提交申请之前未曾就业。

基于受益人在移民福利请求中关于其就业历史的不一致陈述，主任在NOID中告知申请人，受益人声称的工作历史可信度较低。鉴于受益人的工作经验受到质疑，主任认定记录未能证明受益人满足劳工证的经验要求，因此受益人没有资格获得所提供岗位。主任还在NOID中表示，在ETA表格9089上，受益人故意虚假陈述其于2012年受雇于[已隐去]，且其工作经验对于其是否有资格获得表格I-140中请求的福利具有重大意义，引用了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. 288 (BIA 1975); Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536 (BIA 1980)。主任进一步告知申请人，“ [美国公民及移民服务局（USCIS）]打算作出对申请人故意虚假陈述重大事实的认定 ”，因为申请人提交了ETA表格9089以支持申请。

在回应NOID时，申请人主张受益人没有在表格DS-160或ETA表格9089中故意虚假陈述重大事实，尽管其中存在直接矛盾的陈述。NOID回应包含受益人的宣誓书，其中相关部分称，2012年的表格DS-160 “ 是我第一次填写DS-160表格，我以为只需要添加我之前的教育作为申请F-1学生签证的要求。因此，我忽略了 ‘ 经验 ’ 部分，因为我认为它与我的进一步学习无关。 ” 申请人主张受益人没有 “ 故意 ” 在表格DS-160上虚假陈述其就业历史，如Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. at 289-90所述。申请人还提交了[已隐去]人力资源经理的更新信函，重申该公司从2012年6月1日至2012年12月15日雇用受益人，并附上了受益人在[已隐去]的工资单副本，期间为 “ 2012年7月 ”、“ 2012年8月 ”、“ 2012年9月 ”、“ 2012年10月 ”、“ 2012年11月 ” 以及 “ 2012年12月 ” 的15天。工资单包含相同的语法和标点错误，例如 “ 计算机生成工资单。无需印章或签名 ”，以及 “ 您有进一步问题吗，请随时通过info@[已隐去]联系我们。 ”

在该决定中，审理主任认可了受益人关于其在填写2012年DS-160表时存在困惑的主张；然而，审理主任指出，受益人同样“未在其2018年3月和2020年2月提交的DS-160表中披露关于其在I[已隐去]任职的信息”。审理主任指出，受益人在2018年和2020年提交的DS-160表均将受益人的工作经历列示如下：

- 自2016年10月1日起至各DS-160表提交之日止，申请人雇用受益人；以及
- 自2015年4月9日起至2016年9月30日止，[已隐去]雇用受益人。

除受益人的三份DS-160表均遗漏了在[已隐去]的任何任职之外，审理主任还指出，为回应NOID（补正意向通知）而提交的工资单“包含相同的缩写和语法错误，这表明它们是为不同目的而生成的”。审理主任援引Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582 (BIA 1988)，并认定，由于工资单的可信度以及受益人在ETA Form 9089上所述的工作经历受到质疑，记录不能证明受益人满足ETA Form 9089所规定的经验要求。

在上诉中，申请人主张，2018年和2020年的DS-160表也遗漏了受益人在[已隐去]的任职，因为“[该]受益人也自行填写了这些表格，不同于Form[已隐去]，后者由其律师准确填写并包含了在[已隐去]的任职”。申请人还主张，受益人在DS-160表上遗漏其在[已隐去]的任职：

并非其签证资格的决定性因素。即使他在任何一份DS-160表中包含了在I[已隐去]的任职，也不存在任何可能的调查线索会导致不可入境认定，因为先前的工作经历并非学生签证的前提条件，且对其H-1B申请也并不关键。

申请人进一步主张，由于受益人在[已隐去]的任职并非学生签证的前提条件，“本案不存在重大虚假陈述，该遗漏应被视为无害错误”。申请人还在上诉中主张，审理主任认定关于受益人工作经历的陈述和证据可信度降低，属于错误。

在上诉中，申请人重新提交了受益人为回应NOID而提交的宣誓书；然而，申请人未提交受益人为支持上诉而作出的新宣誓书，以澄清其在填写2018年和2020年DS-160表时是否获得任何协助，以及其在2012年多次遗漏在[已隐去]任职的原因。鉴于记录中缺乏受益人关于其在多份移民福利申请中遗漏在[已隐去]任职、而后又在ETA Form 9089上主张其于2012年受雇于[已隐去]的可信、有证明力的证据，申请人未能推翻审理主任的认定，即申请人未能可信地

证明受益人符合所提供职位的资格。参见Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. at 159。

在上诉中，申请人还重新提交了此前为回应NOID而提交的带有语法和标点错误的工资单复印件。除审理主任关于工资单的语法错误降低其可信度的意见外，我们还注意到，工资单提及2012年以及每期的“ 计薪天数 ”（对于“ DEC 2012 ”为31天、30天或15天）；然而，没有任何工资单表明实际支付日期或工资单生成日期。工资单遗漏了公司向受益人支付款项的日期或工资单生成日期，这令人怀疑它们是否实际于2012年生成。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（规定对申请人证明的任何方面产生的怀疑可能导致对为支持签证申请而提供的其余证据的可靠性和充分性进行重新评估）。我们还注意到，尽管受益人主张其自2012年6月1日起至2012年12月15日止受雇于I[已隐去]，但申请人未提交可能对应2012年6月的工资单，这也对受益人在该公司的实际受雇期间（如有）提出了疑问。鉴于这些问题，工资单在证明[已隐去]是否于2012年雇用受益人方面的证明力进一步降低，尤其是在缺乏其他有证明力的佐证证据的情况下，其余证据的可靠性和充分性也随之降低。参见同上。

即使申请人充分澄清了上述降低证据可靠性和充分性的众多不一致和错误，记录也不会另行证明受益人具备ETA Form 9089所要求的足够经验。为支持申请，申请人特别主张，“ [受益人]正是在其先前于[已隐去]和[已隐去]的任职期间获得了Form ETA 9089 [原文如此]第H-14节所规定技能的要求经验 ”，排除其在申请人处任职期间的经验。记录中包含一封来自[已隐去]“ HR经理[原文如此] ”的信函，日期为“ 2020年8月27日[原文如此] ”，收件人为“ 敬启者[原文如此] ”，其中述明该公司“ 自2015年4月9日至2016年9月30日 ”以全职方式雇用受益人“ 担任[软]件[工]程师 ”，为期17个月零3周。记录中还包含一封来自[已隐去]“ 人力资源经理 ”的信函，日期为2020年7月22日，收件人为“ 敬启者[原文如此] ”，其中述明该公司“ 自2012年6月1日至2012年12月15日 ”雇用受益人“ 担任[软]件[工]程师 ”，为期6个月零2周。与来自[已隐去]的信函不同，来自[已隐去]的信函未说明受益人是否以全职方式工作。由于申请人指明受益人系通过其主张的在[已隐去]和[已隐去]的任职获得满足ETA Form 9089要求的经验，且由于其在[已隐去]的全职任职单独计算不足24个月经验，受益人是否在[已隐去]以全职方式工作（如有）对于确定受益人是否满足24个月要求至关重要。参见8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)（要求提供充分的“ 所接受培训或经验的描述 ”）。

申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。在本案中，申请人未能履行证明受益人

如ETA Form 9089所主张，于2012年受雇于[已隐去]的责任。
因此，审理主任关于受益人有关其工作经历性质和时长的陈述可信度降低的认定仍然成立，且记录不能证明受益人满足劳工证的经验要求。参见Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. at 159。

B. 对重大事实的故意虚假陈述

审理主任在决定中还认定，受益人在ETA Form 9089上关于其于2012年受雇于[已隐去]的陈述是故意的、虚假的，且对其是否有资格获得Form I-140所请求的福利具有重大意义。然而，审理主任错误地将对重大事实故意虚假陈述的认定记录在申请人而非受益人身上。因此，我们将撤销对申请人作出的对重大事实故意虚假陈述的认定。

III. 结论

记录不能证明受益人满足劳工证的经验要求；因此，受益人不符合所提供职位的资格。

命令：上诉被驳回。