AUG172022_02B6203 · 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：20338383 日期：2022年8月17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“ 餐厅和水烟 lounge ”，寻求雇用受益人担任餐厅经理。申请人根据第三优先移民类别为受益人申请技术工人分类。移民和国籍法（该法）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 ”移民分类允许美国雇主担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事需要至少两年培训或经验的职位。

德克萨斯服务中心审理主任否决了申请，认定申请人提供了伪造证据，因此未能证明受益人具有至少两年的合格经验以满足劳工证的最低要求，并证明其符合技术工人分类的资格。此事现上诉至本办公室。

在签证申请程序中，申请人有责任证明其符合所寻求的移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们认定审理主任未提供充分分析以解释否决的依据，因此妨碍了申请人质疑该不利决定的实质性机会。尽管我们对审理主任的决定作出了上述认定，但申请人未提供充分可靠证据证明受益人获得了符合技术工人分类资格以及劳工证条款下所提供职位所需的经验。因此，审理主任的决定将被撤回，此事将发回重审以进一步考虑并作出新决定，新决定应提供更充分的分析，使申请人有机会充分回应。

一、法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，雇主从美国劳工部（DOL）获得批准的劳工证。见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。通过批准劳工证，劳工部证明没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位，并且雇用外国国民从事该职位不会对同类就业的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。见该法第212(a)(5)(A)(i)(I)-(II)条，

第二，雇主向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准申请，外国国民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。

此外，要符合技术工人分类的资格，受益人必须具有至少两年的培训或经验。见8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B)。受益人还必须满足申请所依据的劳工证的具体教育、培训、经验和其他要求。同上。所有要求必须在申请的优先日期前满足。1 见Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。

二、发回重审的依据

首先，我们将讨论导致不利决定的审理主任的认定。审理主任主要关注申请人在回应先前发出的否决意向通知（NOID）时提交的证据的有效性，当时认定所提交的证据基于“ 案卷中的其他证据和文件 ”属于“ 伪造 ”。审理主任未具体指明导致该认定的“ 其他证据 ”。相反，审理主任引用了两份证据：1）一封由[已隐去]受益人父亲以其作为[已隐去]高级人事官的身份撰写的雇用信；以及2）一封由[已隐去]撰写的关于受益人在[已隐去]所声称就业的雇用信。关于前者，审理主任指出“ 案卷中可获得的资料 ”显示受益人的父亲在信件“ 签发时 ”已退休。2 然而，审理主任未解释其“ 退休 ”状态与其证明其在[已隐去]任职期间可能接触到的信息的能力有何关联，而受益人也被声称在该处就业。此外，审理主任未在其与[已隐去]的就业状态与其雇用证明信“ 欺诈和捏造 ”的认定之间建立任何联系。关于来自[已隐去]的雇用信，审理主任指出[已隐去]将受益人称为“ 轮班经理 ”与先前提交的一封未注明日期的信件不一致，该信中[已隐去]称受益人受雇为“ 厨师经理和水烟经理 ”。尽管这一不一致可能合理地使人们对[已隐去]信件中主张的有效性产生怀疑，也可能使人们对案卷中其他证据的可靠性产生怀疑，但我们不同意仅凭该不一致就足以认定[已隐去]的一封或两封信件“ 伪造 ”。目前不清楚审理主任是指称信件本身是假的，还是指称信件中包含的信息不准确和虚假，因此信件中的信息是伪造的。

1 基于就业的移民申请的优先日期是向劳工部提交所依据的劳工证的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)。
2 见Matter of D-R-, 25 I&N Dec. at 461（指出文件中的偏颇信息影响其证据权重）。

总之，尽管审理主任认定申请人未证明受益人满足劳工证的最低要求，但该结论似乎仅基于申请人提供了伪造证据以支持其主张的单一认定，而未充分和清楚地阐述文件是如何被伪造的。由于审理主任基于其未充分证实的认定否决了申请，我们将撤回审理主任的决定。

三、证据缺陷

尽管我们撤回了审理主任的决定，但案卷表明申请人未证明受益人在申请的优先日期（本案中为2019年6月20日）前满足最低要求。

A. 劳工证的要求

所提供餐厅经理职位的要求在劳工证第H部分（职位机会信息）中列明。相关要求如下：

4. 教育： 最低要求水平： 高中
5. 该职位是否需要培训？ 否
6. 是否需要所提供职位的经验？ 是
6-A. 多长时间？ 24个月
7. 是否接受替代专业领域？ 否
8. 是否接受教育
和经验的替代组合？ 否
9. 是否接受外国教育同等学历？ 是
10. 是否接受替代职业的经验？ 否

申请人还在劳工证第H.11部分提供了以下工作职责清单：

根据工作要求向员工分配职责和责任，包括准备食物、服务和向顾客分发水烟。培训员工进行食物准备、饮料准备和水烟处理。监督并执行食物准备、水烟准备和饮料准备。与员工一起监督并执行厨房和用餐区域的清洁活动。观察和评估厨房员工、服务员和调酒师，以确保遵守处理食物、饮料和水烟的适当程序。检查用品、设备和工作区域，以确保高效服务和符合健康、安全和工作标准。与顾客互动，审查投诉，确保食物、饮料和水烟质量问题得到高效处理。履行额外的管理职能，如雇用和解雇员工、提供员工培训、制定工作安排和组织员工考勤表。履行财务职能，如现金处理和存款、工资单。在观察餐厅的运作和效率时，与公司所有者讨论并建议改进工作程序、工作绩效和新菜单项目的方法。

此外，第H.14部分要求以下特定技能：Microsoft Word、Microsoft Excel、Microsoft Outlook的知识以及Quickbooks的知识。

因此，为满足劳工证的要求，受益人必须具有（1）高中教育水平，以及（2）两年餐厅经理经验，以及H.14中列出的特殊技能。

B. 受益人的资格

劳工证第K部分（外籍人士工作经验）声称，受益人曾在巴基斯坦担任两个全职管理职位。若属实且有充分文件证明，这两个所声称的职位均与食品服务相关，截至2019年6月提交劳工证时，合计将约有八年工作经验。具体雇主、职位及受雇日期列明如下：

- _____ 自2008年10月4日起全职担任“ 食品服务主管 ”职位，并持续至2013年9月1日。
- _____ 自2006年7月1日起全职担任“ 轮班经理 ”职位，并于2009年9月1日结束。

关于受益人在O的受雇情况，申请人提供了一封由受益人之父以l 高级人事官身份撰写的雇佣信。该信称，受益人自2009年起在e=]担任餐饮主管，并称在其受雇期间，其职责为“ 安排和管理巴基斯坦食品……之后该食品配送至z [原文如此] 在…… ”。该信还证明受益人具有“ 良好道德品格 ”，并声称受益人“ 在其领域拥有最佳知识 ”。

记录中还包含两封未注明日期的雇佣信，涉及受益人声称在_____的职位。两封信均由该机构的I首席执行官签署。在第一封信中，提交于 !信头。I I将受益人称为“ 巴基斯坦排名前十的hooker [原文如此] 酒廊经理之一 ”，声称受益人监督“ 我们所有的酒廊 ”，并于2006年7月至2009年9月担任“ 厨师经理和水烟经理 ”，平均每月赚取50,000卢比的“ 工资和佣金 ”。受益人被描述为具有“ 制作水烟和整套餐厅desi菜肴的良好管理技能 ”。在另一份题为“ 成就宣誓书 ”的文件中，l称受益人参加了一场水烟制作比赛，获得“ 第一名 ”，并获现金奖励，从而获得一份为l I担任水烟经理的工作邀约。I 声称受益人随后被晋升为“ In charge [原文如此] inl II ”，并加薪至每月赚取250,000卢比。

在审查受益人的工作经验证据后，审理主任签发了上述NOID，其中他首先认定申请人提供了伪造文件以支持其关于受益人先前工作经验的声称。尽管审理主任在其最终决定中未充分证实该认定，但NOID正确地指出了一项

受益人2009年非移民签证（NIV）申请中所含信息与劳工证中关于受益人在 和_____所声称受雇期间的信息之间存在相当大的不一致。进一步审查所引用的NIV申请显示，当被要求列出其当前雇主并提供关于其最近两位雇主的信息时，受益人仅称其是学生，并未表示曾在 或_____受雇。该信息与劳工证第K部分所提供的受益人的就业历史直接冲突，并将与来自l I或The的任何已提交信件相冲突。申请人必须通过独立、客观的证据解决这一差异，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

正如审理主任正确指出的，未解决的重大不一致可能导致我们重新评估为支持所请求的移民福利而提交的其他证据的可靠性和充分性，Id.。申请人在NOID答复中试图处理NIV不一致问题，声称受益人在填写NIV申请时“ 判断失误 ”，并且他“ 只是想尽快完成申请，以便与美国大使馆预约面谈 ”。我们认为，该解释不构成“ 独立、客观的证据 ”，因此不足以解决所指出的不一致。
申请人还提供了来自l I以及另外两名个人的额外宣誓书，声称在受益人在 I受雇期间曾是其同事。I 然而，如前所述， I较近期的宣誓书与其早先的雇佣信不一致，该雇佣信最初是为支持申请而提供的。即，最初的信件称受益人监督“ 我们所有的酒廊 ”并担任“ 厨师经理和水烟经理 ”，但为回应NOID而提供的宣誓书表明受益人的角色更为有限，为“ 轮班经理 ”，且未包含对受益人工作职责的描述。较近期的信件还声称受益人“ 使用QuickBooks履行簿记职能 ”，这一声称未包含在原始雇佣信中；且两封信均未说明受益人在受雇过程中使用过Microsoft Word、Microsoft Excel或Microsoft Outlook。这一缺陷具有相关性，因为使用所列软件被列为劳工证H.14中的要求。同样， I雇佣信缺少申请人在劳工证H.11中列出的若干职位要求，例如培训工人和 supervising 食品准备、检查用品、审查和处理客户投诉、处理存款和工资单、雇用和解雇员工，以及就如何改善业务提出建议。因此，尚不清楚受益人是否获得了满足拟议职位要求所需的工作经验。最后，尽管! I原始信件提到受益人“ 制作水烟和整套餐厅desi菜肴的良好管理技能 ”，但他未澄清“ 厨师经理和水烟经理 ”是一个职位还是两个独立职位，若是后者，它们是全职还是兼职，以及每个职位涉及哪些职责。

受益人声称的同事所提供的宣誓书也不充分，因为两名个人均未声称在受益人声称受雇的整个期间在_____工作。即，声称曾担任收银员的个人表示其在 的受雇期间为2007年至2012年，而该个人

声称曾在同一机构担任服务员的个人表示其受雇期间为2006年至2008年，而受益人据称于2006年7月至2009年9月在该处工作。

此外，鉴于劳工证第K部分称受益人自2008年10月至2013年9月受雇于 担任食品服务主管，这与来自 现任高级人力资源官的雇佣核实信直接冲突，该信称受益人于2010年7月6日“ 加入 ”担任 助理；该信未提及受益人曾在cargo担任任何其他职位，也未列出受益人的工作职责以证明其声称在 的受雇将使其符合所提供餐厅经理职位的要求。
申请人还提供了I I临时入境许可的复印件，其中包含受益人的图像；该许可表明受益人于2008年11月和2009年1月在D担任餐饮主管。然而，这些复印件不仅质量差且部分难以辨认，而且还与来自现任高级人力资源官的雇佣核实信以及申请人在其2009年NIV申请中提供的信息不一致。尽管申请人提供了一封2008年10月的复印电子邮件，称受益人于2008年10月14日接受了餐饮主管职位的面试，但劳工证称受益人于2008年10月4日开始担任餐饮主管职位。此外，如果受益人最初于2008年被聘用填补餐饮主管职位，则不清楚为何 现任高级人力资源官未提及该信息。我们进一步注意到，劳工证表明自2008年10月至2009年9月，受益人同时受雇于两个不同雇主担任两个全职职位，从而产生又一异常情况，令人怀疑申请人关于受益人在国外就业历史的声称的有效性。See Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。

基于上述异常和不一致，以及受益人NIV申请中的冲突信息，需要进一步的独立证据，例如受益人的外国税务或工资记录，以佐证其在相关期间所声称的受雇情况。申请人负有证明所寻求移民福利资格的责任。Section 291 of the Act, 8 U.S.C. § 1361; Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。

III. 结论

由于记录中存在多项未解决的不一致之处，申请人未能以独立、客观的证据证明受益人具备劳工证所要求的、在拟提供职位上所需的24个月经验。然而，鉴于前述驳回决定中的缺陷，我们特此撤销审理主任的决定，并将该事项发回重审，以进一步审议证据并重新裁定申请人的资格。如果审理主任认定有理由作出欺诈或故意虚假陈述的认定，审理主任应发出新的通知，给予申请人机会以回应任何不利信息，并作出新的决定，该决定应(1)明确指明该认定以及该认定所针对的一方或多方，且(2)包含详细分析，着重说明可能支持该认定的各项因素。

裁定：撤销审理主任的决定。该事项发回重审，以按照上述意见进行进一步程序，并作出新的决定。