FEB232017_01B6203 · EB-3技术工人 · 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 T-F-S- INC. 案 日期：2017年2月23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

申请人是一家零售地板供应商，寻求在美国永久雇用受益人为产品线经理。申请人请求将受益人归类为第三优先移民类别下的技术工人。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)。该类别允许美国雇主为至少具有2年培训或经验的外国国民担保合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人具备所提交的 ETA 表格 9089（永久就业认证申请，即劳工证）所要求的教育、经验和培训，且申请人未能证明存在真实的向受益人提供的工作机会。审理主任进一步使基础劳工证失效，基于有关受益人经验的虚假陈述，作出欺诈或故意重大虚假陈述的认定。

申请人向审理主任提交了重新开案动议和复议动议，主张审理主任的认定有误。审理主任驳回了重新开案动议和复议动议，认定该动议不符合监管要求。

此事现由本院审理上诉。本院同意审理主任驳回重新开案和复议动议的决定。申请人未提供会改变案件结果的新证据，也未援引相关判例法证明原决定有误。

经重新审查，本院将驳回上诉。

一、法律

第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)，规定了技术工人的移民类别。另见 8 C.F.R. § 204.5(l)(2)。技术工人申请必须附有有效的个人劳工证、A 类指定申请，或受益人具备短缺职业资格的证明文件。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)。

关于 T-F-S- Inc. 案

技术工人申请能否获批，取决于劳工证上所载的所提供职位的要求。见 8 C.F.R. § 204.5(l)(4)。劳工证必须要求至少2年的培训和/或经验。相关的中学后教育可视为培训。见 8 C.F.R. § 204.5(l)(2)。

此外，受益人必须拥有2年的培训和/或经验，见 8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B)，并且在申请的优先日期之前以其他方式满足劳工证上所载所提供职位的所有要求。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)、(12)。见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)；另见 Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Reg'l Comm'r 1971)。

因此，技术工人申请必须证明劳工证的职位提供部分要求至少2年的培训和/或经验，受益人至少具有2年的培训和/或经验，且受益人以其他方式满足劳工证上所载所提供职位的所有要求。申请人还必须证明其有能力自优先日期起支付所提供的工资。

二、分析

A. 记录确实证明存在真实的向受益人提供的工作机会

审理主任认定，记录未能证明在2012年10月提交劳工证时存在产品经理的真实工作机会，或该机会继续存在。经审查记录，包括上诉时提交的证据，本院认定申请人已以优势证据证明在提交劳工证时存在真实的工作机会且该机会继续存在。

在否决决定中，审理主任对受益人名下一家瓷砖企业、受益人在其声称受雇于申请人期间与另外两家公司一起参加行业活动，以及互联网上显示纽约一家公司可能与受益人有关或由受益人拥有的证据表示关切。在上诉中，申请人令人满意地回应了审理主任的每一项关切，并强调受益人自2012年提交劳工证之前即受雇于申请人，至今仍以 H-1B 身份受雇于申请人。提交的证据支持申请人的主张。受益人的持续受雇是真实工作机会的证据。鉴于记录中的证据，本院认定申请人已证明在提交劳工证时真实工作机会存在且继续存在的可能性大于不存在。因此，本院撤回审理主任的相反认定。

(b)(6)

关于 T-F-S- Inc. 案

B. 记录未能证明受益人具备所提供职位的合格经验

审理主任进一步认定，记录未能证明受益人具备该职位的合格经验。受益人必须在申请的优先日期之前满足劳工证上所载所提供职位的所有要求。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)、(12)。见 Wing's Tea House, 16 I&N Dec. at 159；另见 Katigbak, 14 I&N Dec. at 49。申请的优先日期为2012年10月18日。1 所提供产品线经理职位所需的教育、培训、经验和技能载于劳工证 H 部分。劳工证载明该职位具有以下最低要求：

H.4. 教育：要求的最低水平：无。

H.6. 所提供职位是否要求该职位的工作经验？是。
H.6-A. 如是，要求的工作经验月数：48。

H.8. 是否存在可接受的教育与经验的替代组合？否。

H.14. 特定技能或其他要求：具备地板用品行业知识。

如上所述，技术工人申请必须证明，除其他事项外，受益人在优先日期时具备所要求的培训和/或经验。申请人必须用雇主信函支持受益人主张的合格经验。8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。信函必须包括雇主的名称、地址和职称，以及受益人经验的描述。同上。

在此，所提供职位要求4年产品线经理经验。劳工证 K 部分载明，受益人凭借在[已隐去]自1999年2月15日至2004年6月18日担任产品线经理的经验符合所提供职位的资格。

记录中包含一封2014年1月13日来自[已隐去]总经理[已隐去]的信函，称受益人自2001年7月26日至2006年6月15日受雇为产品线经理。

该信函与劳工证在受益人的受雇日期上不一致。审理主任在否决意向通知中指出了这一不一致，并就其他与申请人关于受益人先前受雇的主张相矛盾的贬损信息向申请人发出通知。具体而言，审理主任指出，根据公开可得的信息，[已隐去]直到2001年6月26日才注册成立；

1 优先日期是劳工部接受劳工证处理的日期。见 8 C.F.R. § 204.5(d)。

(b)(6)

关于 T-F-S- Inc. 案

受益人在2004年2月18日的签证申请中曾声明其当时受雇为[已隐去]的“ 秘书 ”；且受益人在2007年9月28日的签证申请中声明其当时受雇为[已隐去]的总经理，且其没有任何其他先前雇主。审理主任指出，该信息与受益人声称受雇于[已隐去]和[已隐去]相矛盾，并指示申请人以独立客观证据作出回应，以克服所呈现的不一致。

作为回应，申请人称就业信函中使用的受雇起始日期反映了[已隐去]于2001年注册成立，而使用的结束日期是受益人同时开始在其自己的业务[已隐去]上投入更多时间的日期。申请人称，受益人在[已隐去]的真实受雇日期是劳工证和信函所报告日期的混合，即1999年2月15日至2006年6月15日。申请人未回应先前提交的签证申请中缺少受益人在[已隐去]受雇记录的问题。

申请人还提交了以下证明受益人受雇的信函：

• 一封日期为2015年3月11日的信函，来自 ，其中称他认识受益人
"既在私人交往中，也在 的业务中多年。"
• 一封日期为2015年3月11日的信函，来自 ，其中称受益人和
"我已在 共事多年。"
• 一封日期为2015年3月11日的信函，来自 ，其中称受益人"在
过去12年里一直是那个可以求助的人。"
• 一封日期为2015年11月2日的信函，来自 主管，称
受益人"已在 工作了一段时间。"
• 一封日期为2015年11月2日的信函，来自受益人的配偶，称受益人
自1999年2月至2006年6月受雇于 。

所提交的证据未能克服所呈现的不一致之处。首先，申请人依赖上述信函是不当的。所涉信函中没有任何一封确认原始雇佣信函或劳工证中所述的雇佣日期。事实上，前四封信函以现在时提及受益人的雇佣情况，表明截至2015年信函撰写之日，受益人仍受雇于 ，这与记录中的证据相反。重要的是，这些信函并非受益人在所主张时间段内受雇于 的同期客观书面证据，而只是在审理主任质疑受益人的雇佣历史之后才制作的。申请人必须以独立的客观证据解决记录中的不一致之处，而试图解释或调和此类不一致、却缺乏指向事实真相所在的充分客观证据，是不够的。See Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-592 (BIA 1988)。

(b)(6)

Matter ofT-F-S-lnc.

申请人关于受益人在该企业实际注册成立之前即已受雇的主张，同样没有雇佣记录、工资单或受益人声称受雇期间任何其他证据等书面证据的支持。在没有书面证据支持的情况下仅凭口头记录，不足以满足这些程序中的举证责任。Matter of Soffici, 22 I&N Dec. 158, 165 (Comm 'r 1998)（引用 Matter of Treasure Craft of Calffornia, 14 I&N Dec. 190 (Reg' I Comm' r 1972)）。此外，受益人关于其在2004年6月之后继续与 合作、同时将更多时间投入自己的瓷砖业务 的陈述，不足以解释所呈现的差异。申请人未提供证据证明受益人在同一时间段内受雇于两家企业，也未解释受益人如何在两个实体之间分配时间，以致我们能够评估其职位或计算其在 的真实受雇时间。如前所述，在没有书面证据支持的情况下仅凭口头记录，不足以确立受益人的资格。See Jd.

此外，申请人未回应或解释为何受益人在 的雇佣情况未列入其先前的签证申请。该雇佣情况未出现在申请中，令人对所提主张的真实性产生怀疑。对申请人证明的任何方面产生怀疑，当然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。!d. 总之，申请人未能证明受益人在所主张的时间段内作为产品线专员受雇于 。

申请人还主张，作为替代方案，美国公民及移民服务局（USCIS）在评估受益人的先前经验时应考虑其在 的雇佣情况。为支持这一主张，申请人提交了一封来自 合伙人的信函，其中称其公司自2001年注册成立以来一直担任 的会计师，并且他可以确认受益人一直担任该企业的 managing director。如上所述，申请人未将受益人在 的经验列入劳工证。在 Matter ofLeung, 16 I&N Dec. 2530 (BIA 1976) 中，委员会的意见附带说明指出，受益人的经验若未经劳工部在受益人的劳工证上予以认证，会降低所主张证据和事实的可信度。在此，记录中没有任何证据表明受益人曾在任何时间段内作为产品线经理受雇于 。来自 的信函证明了受益人的所有权及其作为 managing director 的角色，但不足以证明受益人曾受雇或具有任何作为产品线经理的经验。

在向审理主任提出的动议中，申请人提交了由 进行的测谎检测结果。申请人声称该测谎检测中的回答佐证了受益人所主张的经验。然而，申请人所强调的问题实际上与所涉经验无关。具体而言，受益人被问及"[你]在 Business Management 方面是否有超过（5）年的经验？"该问题并不涉及受益人作为产品线经理的一般经验或其声称的

在 或 的经验。因此，与申请人的主张相反，测谎检测的结果并不能佐证申请人关于受益人经验的主张。

申请人必须提供受益人雇佣情况的独立客观证据，以克服记录中所述的不一致之处。在此，申请人未这样做，因此，申请人未能证明受益人具有所主张的在 的经验或任何其他符合条件的经验。基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人具备劳工证条款所要求的经验。

C. 劳工证的失效

审理主任还认定申请人和/或受益人在提交本申请时实施了欺诈或故意虚假陈述，并据此使劳工证失效。20 C.F.R. § 656.30(d) 的规定如下：

(d) 劳工证的失效。在签发之后，劳工证可由 ETA 使用 Sec. 656.32 所述程序予以撤销。此外，在签发之后，劳工证可由 DHS 或国务院领事根据上述机构程序或由法院作出的关于涉及劳工证申请的欺诈或对重大事实的故意虚假陈述的认定而予以失效。若此类欺诈或故意虚假陈述的证据为 CO 或外国劳工证司司长所知悉，CO 或外国劳工证司司长（视情况而定）应书面通知 DHS 或国务院（视情况而定）。通知副本必须送交劳工部监察长办公室的地区或全国办公室（视情况而定）。

经审查记录，我们认定申请人和受益人在本案中故意虚假陈述了重大事实，因此将维持劳工证的失效。具体而言，上述关于受益人雇佣历史的差异使我们得出结论：为表明受益人受雇于 而提交的文件既不真实也不可信。

该法第 212(a)(6)(C) 条规定：

虚假陈述。——(i) 一般规定。——任何外国人，通过欺诈或故意虚假陈述重大事实，寻求取得（或已寻求取得或已取得）签证、其他文件或进入美国的许可或本法规定的其他利益，均不可入境。

正如移民上诉委员会所概述的，重大虚假陈述要求某人

(b)(6)

Matter ofT-F-S- Inc.

为取得其无权获得的移民利益而故意向政府官员作出重大虚假陈述。Matter of Kai Hing Hui, 15 T&N Dec. 288, 289-90 (BIA 1975)。"故意"一词指明知且有意，区别于意外、疏忽或诚实地相信事实并非如此。See Matter ofTijam, 22 I&N Dec. 408, 425 (BIA 1998); Matter of Healy and Goodchild, 17 I&N Dec. 22, 28 (BIA 1979)。要被认定为重大，虚假陈述必须是"倾向于切断与外国人资格相关的一条调查线索，且该线索很可能导致作出应将其排除的适当认定"的陈述。Matter ofNg, 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）被虚假陈述的事实是重大的。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。

我们首先处理我们对申请人作出的故意虚假陈述重大事实的认定。首先，申请人向USCIS提供了虚假文件，意图证明受益人在国外为 工作了4年，担任产品线经理。虚假陈述可以在口头面谈中、在书面申请或请愿书的表面上、或通过提交含有虚假信息的证据向政府官员作出。INS Genco Op. No. 91-39, 1991 WL 1185150 (April 30, 1991)。在此，提交虚假经历信函以支持请愿构成向政府官员作出的虚假陈述。我们还认定申请人故意作出了该虚假陈述。申请人在原始请愿中提交了虚假经历信函的副本，并且在被通知记录中存在矛盾事实后，仍继续故意提交同一信函。此外，该证据对受益人的资格具有重大性。要被认定为重大，必须证明虚假陈述可预见地能够影响决策机构的决定。Kungys v. US, 485 U.S. 759 (1988)。在签证请愿的语境中，如果虚假陈述切断了与资格标准相关的调查线索，且该调查很可能导致签证请愿被拒，则被虚假陈述的事实具有重大性。见 Np;, 17 I&N Dec. at 537。该等虚假陈述切断了关于受益人就业历史的潜在调查线索，而该就业历史与受益人的资格直接相关。见 8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(B)。

我们接下来处理受益人故意虚假陈述重大事实的问题。受益人在劳工证的第K部分证明其先前经历，确认所报告的经历真实且正确。然而，如上所述，我们认定这些主张不可信。此外，我们认定在劳工证上作出的陈述构成向政府官员作出的虚假陈述。我们还认定该虚假陈述是故意的。如前所述，受益人在劳工证上的主张与其先前在签证申请中报告的经历主张直接矛盾。最后，受益人的虚假陈述对受益人的资格具有重大性。该等虚假陈述切断了关于

受益人就业历史的潜在调查线索，而该就业历史与受益人的资格直接相关。见 8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(B)。

鉴于我们上文所述的矛盾证据和信息，我们认定申请人和受益人明知而提交含有虚假陈述的文件，试图在受益人根据美国移民法寻求福利的资格要素上误导USCIS。见 18 U.S.C. § § 1001, 1546。因此，我们特此维持对申请人和受益人故意虚假陈述重大事实的认定，并维持对基础劳工证的无效认定。该故意重大虚假陈述的认定应在今后任何涉及可入境性问题的程序中被考虑。

III. 结论

在签证请愿程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of T-F-S- Inc., ID# 76760 (AAO Feb. 23, 2017)