JAN102020_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

案号：7051197 日期：2020年1月10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

申请人寻求雇用受益人担任商店经理。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。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撤销了该申请的批准，认定申请人未能证明：(a) 受益人在优先日期时具备劳工证所要求的经验；(b) 工作邀请是真实的；以及 (c) 其自申请优先日期起持续具备支付所提供工资的能力。

在本程序中，申请人负有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。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、基于就业的移民程序

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。1 见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，劳工部证明没有足够的、有能力、愿意、合格且可用的美国工人从事所提供职位，并且雇用外国国民从事该职位不会对类似就业的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。见本法第212(a)(5)(A)(i)(I)-(II)条。其次，雇主向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准该申请，外国国民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。见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

1 申请的优先日期是劳工部接受劳工证处理的日期，本案中为2016年10月3日。见8 C.F.R. § 204.5(d)。

二、撤销申请的批准

在批准申请后，USCIS可以“ 在任何时候 ”以“ 正当和充分的理由 ”撤销该申请的批准。本法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有记录支持，审理主任认识到申请被错误批准可以构成撤销的理由。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。

如果发出通知时记录在未经解释或反驳的情况下本应导致申请被拒，则存在发出撤销意向通知（NOIR）的正当和充分理由。Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。同样，如果作出决定时的记录（包括申请人提供的任何解释或反驳证据）本应导致申请被拒，则撤销是适当的。Id. at 452。

三、受益人的经验

审理主任部分基于申请人未能证明受益人在优先日期时具备劳工证所要求的经验而撤销了申请的批准。

受益人必须在申请的优先日期时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)；Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。本案中，劳工证要求所提供职位具备两年经验。劳工证载明受益人基于以下经验符合所提供职位资格：自2006年7月1日起在德克萨斯州为申请人担任商店经理；2 自2005年7月1日至2006年6月30日在德克萨斯州的I \担任经理；3 以及自1999年1月1日至2001年1月31日在印度为I linl 担任商店经理。

有关合格经验的证据必须采用现任或前任雇主的信函形式，并且必须包括撰写人的姓名、地址和职务，以及对受益人履行职责的具体描述。见8 C.F.R. § 204.5(l)(3)。记录中包含一封2006年3月6日的经验信函，由I l（I I 的业主）出具，声明其自1999年1月1日至2001年1月31日雇用受益人担任商店经理。

在NOIR中，审理主任指出，受益人在其于2005年5月29日签署的表格G-325A（履历信息表）（2005年表格G-325）上未申报在美国或国外的任何工作经验。此外，审理主任指出，在受益人于2007年6月30日签署的表格G-325A（2007年表格G-325）上，她未申报国外的任何工作经验。她随身份调整申请提交了表格G-325A，并在其中证明每份申请所提供的信息

2 劳工证雇主不能依赖外国国民在其处获得的经验，除非该经验是在与所提供职位实质不同的工作中获得的，或者雇主证明培训美国工人从事所提供职位不切实际。20 C.F.R. § 656.17(i)(3)。为此目的，如果一份工作要求履行相同工作职责的时间少于50%，则该工作与所提供职位实质不同。20 C.F.R. § 656.17(i)(5)(ii)。在劳工证上，受益人证明其作为申请人商店经理的工作职责与所提供商店经理职位的职责实质相似。因此，记录不支持申请人使用受益人在其处获得的经验，也未证明其符合所提供职位的资格。
3 记录中不包含任何佐证该就业的证据。

是真实和正确的。审理主任指出，申请人必须用独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指明真相所在。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。

在回应NOIR时，申请人提交了受益人的宣誓书，声明她未在2007年表格G-325上列出其在l O I的就业，因为该表要求提供过去五年的就业情况，而其在I I的就业不在五年窗口内。她进一步声明，她无意中忽略了在2005年表格G-325上遗漏其所有经验，并且她“ 本应更加注意 ”她所签署的表格。申请人还提交了一份日期为2017年9月22日的I Id I宣誓书（宣誓书），证明受益人自1999年1月1日至2001年1月31日在l I担任商店经理。

审理主任撤销了申请的批准，认定记录不能证明受益人具备所提供职位所需的两年经验。他指出，申请人必须用独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指明真相所在，并认定申请人未能证明符合所请求福利的资格。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。4

在上诉中，申请人称“ G-325A上缺少就业经历不过是笔误。 ”申请人进一步称，受益人在2005年表格G-325上错误计算了其“ 过去5年的就业情况 ”，并且“ 认为l I的就业不在这一时间范围内 ”。申请人主张，2007年表格G-325上所谓的与I I的就业经历是不必要的，因为其不在所要求的五年窗口内。申请人还重新提交了受益人宣誓书和 宣誓书的副本。 I I

我们同意审理主任的意见，即申请人未能证明受益人具备所提供职位所需的经验。受益人签署并证明的两份表格G-325A与劳工证上提供的信息以及本案提交的证据相冲突。在2005年表格G-325A的一个部分中，该表指示受益人列出其过去五年的就业情况，而她填写了“ N/A ”，表明她没有相关就业。然而，该部分要求她列出自2000年5月30日起的所有就业情况，包括劳工证上列出的三位雇主。在随后的部分中，该表还指示她列出“ [l]ast occupation abroad if not shown above ”（如果未在上文显示，请列出国外最后职业），而她将该框留空。

在2007年表格G-325上，她列出了其在申请人处以及l I的就业情况，但她将要求列出其国外最后职业的框留空。虽然其所谓的与I I的就业不在五年时间范围内，但她未按指示在随后的部分列出其所谓的国外就业。这两份表格G-325A与劳工证、2006年来自l Ithel I宣誓书以及受益人宣誓书5相矛盾

4 申请人在USCTS指出申请中的缺陷和不一致之后才制作的证据，一般不会被认定为独立、客观的证据。关于受益人先前工作经历的独立、客观证据应当与该工作经历同期形成。
5 受益人的宣誓书并非独立、客观的证据，不能解决与受益人先前工作经历有关的记录中的不一致之处。

称其自1999年1月1日至2001年1月31日受雇于印度的~I---~I担任经理。

申请人未以独立、客观的证据解决有关受益人工作经历的不一致之处，例如工资单、薪资记录、人事记录和/或雇佣协议。对申请人证明的任何方面产生的疑问，都可能削弱为支持签证申请而提交的其余证据的可靠性和充分性。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。申请人未能以优势证据标准证明受益人在优先日期时已具备劳工证所要求的工作经历。

IV. 保留的问题

审理主任还部分撤销了该申请的批准，理由是该工作要约并非真实善意，且申请人未能证明其自申请优先日期起持续具备支付所提供工资的能力。6 但是，由于与受益人合格工作经历有关的问题在本案中具有决定性，我们无需处理其余两个问题，因此将其保留。

裁定：上诉被驳回。

6 尽管申请人在上诉中提及，审理主任并未就受益人作出对重大事实故意虚假陈述的认定。