JUL142022_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

案卷编号：11879078 日期：2022年7月14日

对德克萨斯服务中心决定的申诉

表格I-140，技术工人移民申请

申请人拟雇用受益人为行政助理。申请人请求将受益人归类为第三优先移民类别中的技术工人。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“ EB-3 ”类别允许美国企业基于要求至少两年培训或经验的职位offer为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，认定申请人未能证明受益人符合所提供职位的最低要求。审理主任还认定，记录显示申请人与受益人在提交随附劳工证之前存在商业关系，且申请人在未披露该关系方面故意虚假陈述了重大事实。因此，审理主任认定申请人无意按劳工证所列职位雇用受益人。

在本程序中，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。本法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375（AAO 2010）。行政上诉办公室（AAO）对本案问题进行重新审查（de novo）。见 Matter of Christo's Inc.，26 I&N Dec. 537, 537 n.2（AAO 2015）。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补一个职位而雇用外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。见本法第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、合格且可胜任该职位。同上。劳工证还表明雇用外国国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批准了该职位，雇主接下来必须将经认证的劳工申请连同移民签证申请提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS考虑受益人是否符合

经认证职位的要求以及所请求的移民签证分类。如果USCIS批准该申请，外国国民最终可以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。

二、受益人的资格

申请人请求将受益人归类为技术工人。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B)的规定指出，要符合技术工人分类资格：

……申请必须附有证据证明[受益人]符合个别劳工证的教育、培训或经验以及任何其他要求……该分类的最低要求是至少两年的培训或经验。

因此，要符合技术工人分类资格，受益人必须符合劳工证的所有具体要求，并具有至少两年的相关经验（或培训）。所有要求必须在申请的优先日期之前满足，本案中优先日期为2019年6月30日。1 见 Matter of Wing's Tea House，16 I&N Dec. 158, 159（代理区域专员1977）。

在本案中，劳工证第H部分（职位机会信息）对行政助理职位的要求规定如下：

4. 教育：要求的最低水平： 无
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. 要求多少个月？ 24
10. 替代职业的经验是否可接受？ 否
11. 工作职责：
执行日常文书和行政任务，例如使用计算机进行各种应用，如数据库管理，与现有和潜在客户、供应商及贸易监管机构沟通。与销售团队成员协商，准备和收集发票，并支付账单。
12. 该职位机会的要求对该职业而言是否正常？
否

在劳工证上：申请人主张受益人曾在巴西的[已隐去]（企业）担任行政助理，从1999年4月1日至2007年4月30日，履行以下工作职责：

执行日常文书和行政任务，与现有和潜在客户、供应商及贸易监管机构沟通。与销售团队成员协商，准备和收集发票，并支付账单。

1 申请的“ 优先日期 ”是向DOL提交基础劳工证的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)。申请人必须证明截至优先日期已满足申请的所有资格要求。

随申请提交的初始证据包括该雇主的一封信函，表明受益人曾担任全职行政助理，日期和工作职责与劳工证所列相同。劳工证上未列出其他工作经验。2

在申请初始提交后，审理主任发出了证据请求（RFE）。在RFE中，审理主任指出以下事项：

• 所提供行政助理职位的职责与受益人声称的先前工作的职责完全一致，但尚不清楚仅有两名员工的申请人是否有“销售团队”或涉及“贸易监管机构”。
• 劳工证第K部分指示申请人列出受益人在提交前三年内的就业历史，本案中即2019年6月30日之前，即使与所提供职位无关；此处，申请人仅列出了受益人1999年至2007年的就业。

审理主任要求申请人提供证据证明其意图按劳工证条款在所提供职位雇用受益人。3 审理主任还要求申请人提交独立、客观的证据，证明受益人具备所提供职位所需的两年经验。

为支持受益人声称的经验，申请人提交了受益人2002年、2003年、2005年和2007年的职业健康报告副本，其中列明其雇主为[已隐去]。4 在审查申请人对RFE的回复后，审理主任发出了[已隐去]意图否决通知（NOID）。在NOID中，审理主任通知申请人，记录不足以证明受益人具备所提供职位或技术工人分类的合格经验。审理主任再次指出，劳工证未列出受益人的任何其他工作经验，这与记录中的其他证据不一致，包括：

• 受益人2012年非移民签证申请将其当前就业列为其在[已隐去]的财务管理职位
• 巴西劳工数据库（CAGED）的检索结果显示受益人在[已隐去]的就业，从2000年4月26日至2012年9月21日，起始职位为信贷主管；以及

2 受益人在劳工证上签名，对第J部分（外国人信息）和第K部分（外国人工作经验）所提供信息的真实性和准确性承担责任。受益人在劳工证上的签名确立了强有力的推定，即其知悉劳工证申请的内容并同意该内容。见 Matter of A.J. Valdez，27 I&N Dec. 496, 502（BIA 2018）。
3 我们认识到审理主任提出了重要但略显推测性的关切。虽然就本签证申请而言尚未充分展开，但审理主任并不被禁止进一步询问、调查或为领事处理或身份调整程序拟定问题。
4 报告的英文翻译称所列职位为“行政助理”，但我们注意到2005年和2003年的葡萄牙文原始报告不包含职位名称字段，而2002年的报告在葡萄牙文中陈述了不同的职位。申请人必须以独立、客观的证据解决不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho，19 I&N Dec. 582, 591-92（BIA 1988）。

• 申请人前任代理人的陈述，声称受益人从2007年至2017年是其自己企业的所有者和管理者。

针对NOID，申请人提交了来自
的第二封信，称受益人自2000年4月26日至2012年11月26日期间以多种身份受雇，包括办公室助理、财务规划师和财务部门主管。该信还称，申请人的代表以英文准备了该信，未附葡萄牙文译文，并要求签名。申请人还提交了一封受益人的信，证明其在 的多个职位，如
其劳动记录所列。受益人表示：“ 我在那里工作到11月26日。 ”未提供年份。

申请人还提交了由巴西劳工部签发的受益人劳动记录，附有部分英文译文。劳动记录的翻译摘录表明，受益人自2000年4月26日至2012年11月26日受雇于 I，从事以下职业：

• 快递员，2000年4月26日至2002年1月1日
• 办公室助理，2002年1月1日至2008年5月1日
• 财务助理，2008年5月1日至2011年10月1日
• 财务部门主管，2011年10月1日至2012年11月26日

在NOID答复中，申请人的律师称，申请人的前代表在准备和提交劳工证及申请时犯了若干错误。他主张，受益人的劳动记录证明其担任办公室助理超过六年，该职位“ 可被视为与行政助理职位实质相似 ”。然而，申请人未提交任何描述受益人作为办公室助理职责的证据。律师的主张不构成证据。Matter ofObaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534n.2 (BIA l988)(citingMatterofRamirez-Sanchez, 17 I&NDec. 503, 506(BIA 1980))。律师的陈述必须以独立证据在记录中加以证实，独立证据可包括宣誓书和声明。

审理主任认定，申请人未提交独立客观证据以解决不一致之处并核实受益人的合格就业。审理主任指出，该信和劳动记录均未指明受益人的工作职责，也未将其任何职位描述为行政助理，而这是所提供职位所需的经验类型。他进一步指出，申请人未解释受益人在CAGED中列出的职业为信用主管与其劳动记录列出多个职位（均无信用主管头衔）之间的不一致。

在上诉中，申请人提交了记录中已有的相同证据，以及一份由申请人经理签署的宣誓书。申请人的经理声称，他不会写、读或说英语，他雇用了“ 一家专业移民协助企业 ”来协助他“ 为[受益人]办理绿卡流程 ”。他进一步声称，其前代表在劳工证上提供了“ 不正确信息 ”，包括受益人的受雇日期，

且未适当解释或告知他，包括在另一名律师提交劳工证时。5

随上诉提交的书面论证意见再次称，受益人在l I担任办公室助理的就业满足劳工证所要求的两年行政助理经验。然而，申请人再次未提供受益人作为办公室助理的职责描述，也未充分解决记录中的不一致之处。

该书面论证意见还称，申请人的前代表在答复审理主任的RFE时确实指出，受益人“ 还从其自2007年至2017年为外国公司……提供的工作中获得了业务行政经验。 ”然而，申请人未提交任何支持该主张的证据。记录中未包含受益人与其业务相关的职责和责任描述，也未解释该经验如何符合行政助理经验。此外，受益人在其公司的任何职责或责任均未列于劳工证上，未在CAGED中得到确认，也未由先前的签证申请得到确认。

申请人未提交受益人作为行政助理的合格经验的额外证据。申请人也未提交证据以解决审理主任指出的不一致之处，这些不一致超出了劳工证上所列不正确的受雇日期。申请人必须以独立、客观的证据解决不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92 (BIA 1988)。未解决的重要不一致可能导致我们重新评估为支持所请求移民福利而提交的其他证据的可靠性和充分性。Id.

受益人声称至少拥有两年行政助理经验，既在其自己的业务中，也在l I。最终，为确定申请人是否以优势证据标准确立了所请求福利的资格，USCIS必须审查每一项证据——无论是单独审查还是在整份记录的背景下审查——以判断其相关性、证明价值和可信度。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369,376 (AAO 2010)。在此，记录中未包含任何关于受益人在其自己业务中工作职责的描述。关于受益人在l I工作职责的唯一描述

5 委员会在 Matter of Lozada, 19 I&N Dec. 637, 639 (BIA 1988), aff'dd, 857 F.2d IO (I st Cir. 1988) 中的决定，规定了主张无效协助索赔的以下门槛文件要求：

• 申请人的书面宣誓书，证明相关事实。宣誓书应详细描述与前律师的协议、前律师实际采取的具体行动以及前律师就其行动所作的任何陈述。在上诉中，申请人提交了一份由其经理签署的宣誓书，证明相关事实。
• 申请人通知前律师无效协助指控并给予其回应机会的证据。前律师的任何回应应随索赔一并提交。
• 如果申请人主张案件处理违反了前律师的道德或法律责任，则需提供证据证明申请人已向适当的纪律机构提出投诉，或解释申请人为何未提出投诉。

申请人未提交证据证明Lozada的要求已得到满足。

见于劳工证和第一封就业信中，申请人主张这两份文件均由其前代表以英文准备，且未适当翻译或解释。基于受益人的劳动记录、其非移民签证申请和CAGED数据库中的信息不一致，需要进一步的独立证据但未提供。6 因此，记录缺乏关于受益人具备所提供职位或所请求签证类别的合格经验的充分可靠证据。申请人有责任确立所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。

申请人未以独立、客观的证据确立受益人具备劳工证所要求的所提供职位24个月经验。因此，我们将基于此理由驳回上诉。

III. 所提供职位与对重要事实的故意虚假陈述

根据授予移民身份的法律框架，任何希望并打算雇用根据该法有权获得移民分类的外国人的美国雇主均可提交分类申请。该法第204(a)(l)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(l)(F)；见 8 C.F.R § 204.5 (c)。此类申请必须附有DOL的劳工证。见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)；另见 8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(i)。申请人必须打算按照所附劳工证的条款和条件雇用受益人。见 Matter of Jzdebska, 12 I&N Dec. 54, 55 (Reg'l Comm'r 1966)（确认拒绝，因为与所附劳工证相反，申请人不打算按照劳工证的条款雇用受益人）；另见 Matter of Sunoco Energy Dev. Co., 17 I&N Dec. 283, 284 (Reg'l Comm'r 1979)（根据 20 C.F.R. § 656.30(c)(2) 确认申请被拒，因为劳工证未在预期就业地理区域内保持有效）。由于提交劳工证为任何随后基于该劳工证的移民申请确立了优先日期，申请人必须证明该工作邀请在优先日期时是现实的，并且在此后每一年直至受益人获得合法永久居留权期间始终保持现实。见 Matter of Great Wall, 16 I&N Dec. 142 (Acting Reg'l Comm 'r 1977)。

此外，该法要求USCIS裁定所请求的签证类别的资格。见该法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。某些类别要求劳工证以确立资格。见该法第203(b)(3)(C)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(C)；8 C.F.R. § 204.5(a)(2)；8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(i)。该法第204(b)条允许只有在调查每宗案件的事实以确保申请中陈述的事实（必然包括劳工证）真实之后，才能批准申请。该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。对于要求劳工证的申请，USCIS对事实的调查必须包括与DOL的协商。同上。因此，劳工证并非资格的决定性证据。相反，它是具备提交Form I-140资格的先行条件。USCIS负责审查Form I-140，而劳工证依法律和法规被纳入Form I-140。见该法第203(b)(3)(C)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(C)；8 C.F.R. § 204.5(a)(2)；8 C.F.R. § 103.2(b)(i)。USCIS只有在确定申请中陈述的事实（其中纳入了劳工证）真实且该外国劳工符合所寻求福利的资格时，才被要求批准基于就业的移民签证申请。该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。

6 当提交以解决记录中的不一致或差异时，可考虑信件或宣誓书之外的有证明力的证据。Matter of Ho，19 I&N Dec. 第591-92页。

和法规。见该法第203(b)(3)(C)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(C)；8 C.F.R. § 204.5(a)(2)；8 C.F.R. § 103.2(b)(i)。USCIS只有在确定申请中陈述的事实（其中纳入了劳工证）真实且该外国劳工符合所寻求福利的资格时，才被要求批准基于就业的移民签证申请。该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。

在随附的劳工证和申请上，申请人陈述其是一家拥有两名员工的商业管理咨询服务公司。申请人在劳工证问题C.9处勾选了“ 否 ”，该问题为：“ 雇主是否为该外国人拥有所有权权益的紧密持股公司、合伙企业或独资企业，或者所有者、股东、公司高管、设立人或合伙人与该外国人之间是否存在家庭关系？ ”7

在此，审理主任在NOID中指出记录中的若干因素，令人怀疑申请人是否打算雇用受益人作为行政助理。在审查并考虑申请人对NOID的回应后，审理主任还认定申请人和受益人就受益人的经历及他们之间的业务关系作出了虚假陈述。然而，从审理主任的决定中并不清楚是否作出了故意重大虚假陈述的认定，如果作出了，该认定是针对申请人、受益人还是两者。

要认定故意且重大的事实虚假陈述，移民官员必须确定：(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 Kai Hing Hui，15 I&N Dec. 288，289（BIA 1975）。“ 故意 ”一词指明知且有意，区别于意外、疏忽或诚实相信事实并非如此。见 Matter of Healy and Goodchild，17 I&N Dec. 22，28（BIA 1979）。“ 重大 ”虚假陈述是指“ 倾向于切断与外国人资格相关的调查线索 ”的陈述。Matter of Ng，17 I&N Dec. 536，537（BIA 1980）。

尽管我们同意审理主任的观点，即申请人在劳工证上的签名是在伪证罪处罚下对其中内容真实且正确的证明，但我们不认为申请人和受益人在本案中故意虚假陈述了重大事实。因此，我们将撤回审理主任决定中与虚假陈述和无效相关的部分。

VI. 支付能力

因为我们认定申请人未能证明受益人符合所提供职位或所请求签证类别的最低要求，我们无需全面处理记录中显现的其他问题。尽管如此，我们将简要指出另一项不合格理由，以告知申请人在未来程序中应处理该问题。

7 劳工证雇主必须证明“ [t]该工作机会已经并明确向任何美国工人开放。 ”20 C.F.R. § 626.10(c)(8)；另见 20 C.F.R. § 626.17(1)。

尽管审理主任未讨论，记录中不包含法规要求的证据，证明申请人有能力支付所提供年薪$37,066，自2019年6月30日优先日起并持续至受益人获得合法永久居留。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)的法规要求“ [t]该能力的证据应以年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本形式提交。 ”

记录中不包含法规规定的证据，证明申请人有能力支付2019年及以后的工资。没有这一法规要求的证据，我们无法肯定地认定申请人自优先日起具有持续的支付所提供工资的能力。这必须在任何未来提交中予以处理。

VII. 结论

记录不支持审理主任关于故意虚假陈述的认定，该认定被撤回。然而，基于上述理由，我们认定记录中包含关于受益人声称的就业历史未解决的不一致，且申请人未能证明受益人符合所提供职位或所请求签证类别的最低要求。

命令：上诉被驳回。