JUN162025_01B6203 · 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：37434985 日期：2025年6月16日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（技术工人）

申请人是一家餐厅，拟聘用受益人担任食品服务经理。申请人请求将其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类别允许美国雇主担保外籍人士获得合法永久居民身份，以从事要求至少两年培训或经验的职位。

服务中心运营处（SCOPS）拒绝了该申请，认定记录未能证明受益人符合劳工证上所述拟提供职位的最低要求。现本事项依据8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案中的问题重新审查（de novo）。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

一、法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，雇主从劳工部获得批准的劳工证（ETA表格9089）。见本法第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、有能力、愿意、合格且可用的美国工人从事拟提供的职位，并且在该职位上雇用外国国民不会对同类受雇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（表格 I-140）。见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准该申请，受益人可以在国外申请移民签证，或者如果符合条件，在美国调整身份。见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

上诉中的争议问题是，受益人在优先日期（本案中为2022年8月23日）是否具备拟提供职位所要求的工作经验。[1]

本法第203(b)(2)(A)(i)条规定，移民签证可签发给能够从事技术劳动（要求至少两年培训或经验）且美国境内没有合格工人可用的合格移民。此外，8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B)规定，为符合技术工人分类资格，申请“必须附有证据证明外籍人士符合个别劳工证的教育、培训或经验以及任何其他要求”。

因此，为符合技术工人分类资格，受益人必须具有至少两年的相关经验（或培训），并且必须具备劳工证上所列拟提供职位所要求的全部教育、培训和经验。所有要求必须在申请的优先日期前满足。见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。

USCIS审查劳工证中的职位提供部分，以确定职位的最低要求。本办公室既不能忽视劳工证上的条款，也不能施加额外的、未明示的要求。见 Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定劳工部有权设定劳工证的内容）（原文强调）。

申请人的劳工证规定，拟提供的食品服务经理职位要求至少两年“在所提供职位中”的经验。申请人表示不接受替代职业的经验。除非劳工证另有规定，合格经验指全职经验。Matter of Boodell & Domanskis, LLC, 2012-PER-01275, *3 (BALCA May 11, 2016)（仅因劳工证如此规定而接受兼职经验为合格经验）。因此，申请人必须证明在申请的优先日期前，受益人具有至少两年的全职合格经验。

在劳工证申请中，受益人证明截至申请的优先日期，他已获得超过25个月的兼职经验。具体而言，他陈述自2012年5月20日至2014年7月1日在沙特阿拉伯的[已隐去]担任助理厨师经理，在此期间每周工作14小时。受益人在劳工证上未列出其他就业或合格经验。

为证明合格经验，申请人必须提交受益人前雇主的信函。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)。每封信函必须包括雇主名称、职称和地址，并描述受益人的经验。同上。

申请人提供了一封2023年5月由[已隐去]业主出具的经验信函。他部分陈述：“本人特此证明[受益人]曾在[已隐去]的餐厅工作，期间为

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)。

2012年5月至2014年7月期间，并在2015-2019年间的学校假期（夏季/冬季）工作。 ”

在2024年9月发出的补件通知（RFE）中，SCOPS告知申请人以下缺陷和可能的不利信息：
• 在劳工证K部分，受益人陈述他仅为[已隐去]兼职工作，并且他在L部分签署 “ 外籍人士声明 ”，在伪证处罚下声明此信息真实正确。
• 就劳工证而言，兼职就业仅相当于全职就业价值的一半。因此，记录未表明受益人具有所要求的24个月全职经验。
• 劳工证未表明受益人在2014年7月之后为[已隐去]工作，尽管未提供确切日期的经验信函表明他在该日期之后 “ 在学校假期 ” 为餐厅工作。
• 受益人此前向美国国务院（DOS）提交的非移民签证申请中包含的信息，与受益人在劳工证和经验信函中所陈述的就业历史不一致。具体而言，受益人于2014年4月和2019年6月向DOS提交了DS-160表格，两次均表明他是学生，并报告没有当前或以往就业。

SCOPS指示申请人提供证据证明受益人具有24个月在所提供职位中的全职合格经验。SCOPS建议此类证据应包括来自当前或前雇主的、符合8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)要求的经验信函。由于上述不一致之处，SCOPS还要求提供 “ 独立客观证据以增强受益人工作经验的可信度 ”，并指出此类证据可包括但不限于工资单、税务记录或其他就业记录。

申请人的RFE回复包括一封受益人的公证信函，其中声明他在向DOS申请学生签证时并非故意虚报就业历史。他解释说，他不具体记得填写签证申请的情况，并且由于英语水平有限，他 “ 可能误以为该问题是在问我是否曾在美国工作或打算在美国工作，对此答案本应是 ‘ 否 ’ 。 ” 受益人声称他实际上如记录所反映的那样 “ 在国外工作 ” 过。

申请人还提交了一封新的经验信函，由[已隐去]业主于2024年8月出具。他陈述受益人 “ 自2012年5月至2014年7月期间在[已隐去]的餐厅工作，并在2015年至2019年间的学校假期全职工作（夏季/冬季）。 ” 该信函提供了2015年至2019年间八段间歇性就业的具体日期，最后一段发生在2019年12月17日至2020年1月3日之间。

最后，申请人提供了一封 “ 就业核实 ” 信函，署名人为[已隐去]的会计师。该信函称受益人受雇于该餐厅，月薪为8,000沙特里亚尔（SAR），以现金支付。该会计师简要解释了沙特阿拉伯的 “ 收入支付惯例 ”，指出小型

企业通常以现金支付员工薪酬，原因是“ 不存在个人所得税制度 ”，以及“ 通常不保留员工所得税记录或预扣文件 ”。

申请人针对补件通知的回复并未直接处理劳工证第K部分（受益人在该部分表明其于2014年7月1日之后未在[已隐去]工作）与经验证明信（其中称其于2015年至2019年间断性地为该企业工作，并且在2012年5月至2014年7月期间连续在该处工作）之间的不一致之处。

SCOPS认可了更新后的经验证明信，但强调该信未能充分区分受益人声称的兼职和全职工作。SCOPS进一步指出，申请人未按要求提供受益人就业的其他客观证据，例如工资单或收入报表。因此，该决定指出“ USCIS受劳工证所提供信息的约束，该信息表明受益人每周在[已隐去]受雇十四（14）小时。 ”

SCOPS表示，根据雇主2024年8月信函中详述的就业期间，受益人累计了1,055天的兼职工作。SCOPS观察到24个月的全职经验相当于730天的全职经验或1,460天的兼职经验，并强调记录并未证明受益人已在[已隐去]累计了所需经验。因此，SCOPS否决了该申请。

在上诉中，申请人承认先前提交的来自[已隐去]的就业证明信未能充分区分受益人的全职和兼职工作。申请人也承认这些信函中传达的信息与劳工证第K部分提供的信息之间存在不一致，受益人在第K部分声明其仅以兼职方式为该餐厅工作，且仅在2012年5月20日至2014年7月1日期间工作。

申请人将这些缺陷和遗漏归咎于前律师，声称其在此事中提供了无效协助。申请人提供证据表明其已向佛罗里达州律师协会对前律师提出正式投诉。申请人还提交了一份详细说明受益人就业历史的文件以及一封来自[已隐去]的更详细的经验证明信。申请人主张，凭借这些证据，其已证明受益人具备所需的24个月全职合格工作经验。

基于下文讨论的理由，申请人未能履行其举证责任，证明受益人在[已隐去]累计了相当于24个月的全职经验。

如前所述，申请人将劳工证中遗漏受益人声称的合格工作经验归咎于前律师。为支持该主张，申请人提交了一份自行准备的就业历史副本，据称受益人曾将该副本提供给前律师，用于准备2022年8月提交的劳工证中“ 外国人工作经验 ”部分。

然而，新提交的就业历史并未表明受益人在[已隐去]拥有24个月的全职工作。根据该文件，[已隐去]

受益人有一段在[已隐去]的就业经历，开始日期为2012年5月20日，结束日期为2014年7月1日。该文件称其在此期间每周工作小时数为“ 14小时，暑假期间35小时 ”。因此，其最多表明在这约25个月期间全职和兼职小时数的组合；其并未表明其还在2015年至2019年间断性地为该公司工作。

此外，受益人的就业历史显然不早于2023年准备。因此，申请人声称其在前律师准备劳工证（该劳工证于2022年8月提交给DOL）时将该文件提供给前律师的说法不可信。但即使前律师在填写劳工证第K部分时反映了受益人在此就业历史中据称提供给她的信息，劳工证也不会表明其已在[已隐去]累计了24个月的全职工作。

此外，记录显示受益人在劳工证第L部分签名，其在其中声明“ 在伪证处罚下保证第J和K部分真实正确 ”。申请人声称，其所有者或受益人在DOL认证劳工证之前均未意识到第K部分提供的据称不完整信息。申请人主张，前律师在被告知第K部分未充分准确说明受益人在[已隐去]获得的工作经验后，仍建议他们签署劳工证的雇主和外籍人声明。

无论任何遗漏工作经验的主张理由如何，申请人承认劳工证表面显示受益人未满足所提供职位或所请求技术工人分类的最低24个月经验要求。申请人请求我们考虑为支持上诉而提交的来自[已隐去]的最新经验证明信中包含的信息。

USCIS可以考虑受益人工作经验证据，即使该经验未在劳工证申请中陈述。但一般而言，劳工证中遗漏的据称合格经验的证据可信度较低。参见Matter of Leung, 16 I&N Dec. 12, 14 (Distr. Dir. 1976)，因其他理由被Matter of Lam, 16 I&N Dec. 432, 434 (BIA 1978)否决（不相信调整身份申请人在其劳工证申请中遗漏作为前雇主的业务处拥有合格经验的主张）。在此类情况下，仅凭就业证明信不足以佐证受益人的合格工作经验。

在此，劳工证申请中提供的信息对受益人声称的2014年7月1日之后获得的工作经验产生怀疑。申请人关于前律师在准备该申请时存在疏忽的主张已予以注意，但并未得到记录的充分支持，因为上诉中提交的证据表明受益人在前律师向DOL提交劳工证之后才告知其2015年至2019年间在[已隐去]的据称间歇性就业。

2 就业历史包括受益人作为美国大学研究生助理的就业信息，开始日期为2023年1月11日。

此外，正如SCOPS在补件通知中指出的，受益人的就业历史还存在其他不一致之处。受益人在分别于2014年4月和2019年6月提交给DOS的两份非移民签证申请中在伪证处罚下声明其当时未受雇且从未受雇。虽然受益人提供声明称其不记得填写过签证申请，且必定误解了关于当前和先前就业的问题，但其声明本身同样不足以解决这一不一致。

相反，申请人必须用独立的、客观的证据解决记录中的这些不一致，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。SCOPS在告知申请人记录中的不一致后，曾特别建议其应提供“独立的客观证据以增强受益人工作经验的可信度”，例如受益人的税务记录、就业记录、工资单或其他证据。

上诉中的证据包括一封来自[已隐去]的更详细信函，用以核实[已隐去]据称受益人在2012年至2020年间在该企业全职和兼职就业的期间。申请人坚持认为这一新证据足以证明受益人累计了“总经验等于733天，超过24个月全职就业的730天门槛”。然而，这封新信函与回应补件通知时提交的经验证明信一样，没有佐证证据支持。

如前所述，记录中包含一封据称来自[已隐去]会计师的信函，其中称受益人是以现金支付报酬，且由于沙特阿拉伯没有个人所得税义务，公司无需保存任何税务或预扣文件。然而，这一解释并不能说明为何受益人或雇主均未提供任何独立的、客观的证据来佐证受益人声称的2012年至2020年间在该企业的间歇性就业。在上诉中提供的新经验证明信中，企业主提供了九年期间13个声称的全职和兼职间歇性就业期间的确切日期，尽管会计师声明没有受益人的就业记录可查。如果公司未保存任何与受益人就业相关的人事、财务或其他记录，不清楚业主如何能如此具体地做到这一点。

“优势证据”标准要求证据表明该主张“很可能为真”，其中对“真实性”的认定是基于每个个案的事实情况作出的。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)（引用 Matter of E-M-, 20 I&N Dec. 77, 79-80 (Comm'r 1989)）。真实性的认定不能仅凭证据的数量，而应依据其质量。因此，在依据优势证据标准审理该申请时，USCIS必须审查每一项证据的相关性、证明力和可信度，既单独审查，也在全部证据的整体背景下审查，以认定待证明的事实是否很可能为真。Id.

尽管我们已结合申请人关于其前任律师提供无效协助的主张，考虑了上诉时提交的新证据，但受益人据称的前雇主出具的新雇佣核实信，其本身不具有足够的证明力，不足以克服

记录中的不一致之处，也不足以克服SCOPS的拒绝理由。基于上述全部理由，申请人未能以优势证据标准证明受益人具备所提供职位所需的合格经验。因此，上诉被驳回。

最后，虽然这不构成单独的拒绝理由，但我们注意到记录显示申请人未披露与受益人之间的亲属关系。

劳工证C.9部分询问申请人：“ 所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人与该外籍人士之间是否存在亲属关系？ ”准备该劳工证的律师勾选了“ 否 ”一栏。通过在N部分签署雇主声明，该公司的授权签署人对律师所作任何陈述的准确性承担全部责任。她还声明，在伪证处罚下，她已审阅该申请，且其中所含信息据其所知真实准确。

在2024年7月10日签发的RFE中，SCOPS讨论了受益人于2014年4月6日向DOS提交的DS-160表（在线非移民签证申请）。在该签证申请中，当被要求提供美国联系人姓名时，受益人将其美国联系人识别为I I，并称其为他的亲属。 女士在记录中被识别为申请人的所有者，为支持申请而提交的公司纳税申报表显示她与l 结婚。因此，看来 和 IAs I I I
I I是同一人，且申请人的所有者是受益人的亲属。

基于此信息，我们认定该劳工证虚假陈述了申请人所有者与受益人之间的家庭关系，且申请书上陈述的事实不真实。参见该法第204(b)条。3 尽管我们并非以此为由驳回上诉，但申请人在任何未来程序中都需要解决此问题。

III. 结论

申请人未能证明受益人在优先日期时已满足所提供职位的最低所述经验要求。因此，上诉被驳回，申请维持拒绝。

裁定：上诉被驳回。

3 如上所述，DOL必须证明对于所提供职位“ 没有足够的有能力、愿意、合格……且可用的 ”工人。该法第212(a)(5)(A)(i)(I)条。雇主所有者与受担保外籍人士之间的家庭关系会产生一项推定，即所提供职位并非明确可供美国工人获得。参见20 C.F.R. § 656.17(l)（要求劳工证雇主在雇主主要负责人与外籍人士之间存在家庭关系时证明工作机会的真实性）。