JUN192018_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 K- CORP. 案 日期：2018年6月19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

申请人是一家零售餐厅，寻求雇用受益人担任餐厅经理。其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（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，以在要求至少两年培训或经验的职位上工作。

该申请最初获得批准。德克萨斯服务中心审理主任随后撤销了批准，认定申请人未充分解释有关受益人就业历史的证据不一致之处，且未证明受益人满足劳工证的最低经验要求。

在上诉中，申请人主张其先前提交的文件以优势证据证明受益人满足了劳工证的两年经验要求。

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。首先，雇主从美国劳工部（DOL）获得批准的劳工证（ETA表格9089，永久就业证明申请）。见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，DOL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，且雇用外国国民担任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。见该法第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。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准该申请，外国国民可以在美国境外申请移民签证，或在符合条件时在美国境内调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

\

.

关于 K- Corp. 案

该法第205条，8 U.S.C. § 1155，规定国土安全部部长可以“ 基于充分且正当的理由，撤销任何申请的批准。 ”根据法规，该撤销权限被授予任何有权批准移民签证申请的USCIS官员，“ 当撤销的必要性引起[USCIS]注意时。 ”8 C.F.R. § 205.2(a)。USCIS必须在进行书面撤销通知之前，向申请人发出其意图撤销先前申请批准的通知，并给予提交反对证据的机会。见8 C.F.R. § 205.2(b)和(c)。

二、分析

A. 劳工证的最低要求

该申请附有一份劳工证，要求所提供职位——餐厅经理——具备两年经验方可符合资格。受益人必须在申请优先日期时满足劳工证的所有教育、培训、经验和其他要求。[1] 见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。劳工证列出了受益人的一份先前工作，称她自2000年1月2日至2002年1月15日受雇于韩国 的 担任餐厅经理。申请中提交了该餐厅总裁的一封信，证明受益人如劳工证所述受雇。

该申请于2011年3月最初获得批准，但审理主任于2016年12月发出了意图撤销通知（NOIR），援引受益人于2003年4月签署的一份非移民签证申请，该申请称她在 的 担任文员，且未列出任何其他先前就业。审理主任指出，这与劳工证上主张的就业相矛盾。在收到申请人对NOIR的回应后，审理主任发出了撤销申请批准的决定。在其决定中，审理主任讨论了为回应NOIR而提交的三份证据——包括受益人描述其在 餐厅的所谓工作以及其移民签证申请情况的陈述，以及韩国一位家庭朋友和 所有者的陈述——证明受益人在该餐厅工作。然而，审理主任认定这些陈述与受益人非移民签证申请中提供的信息不一致，且没有税务或工资记录等客观证据支持。审理主任得出结论，申请人未证明受益人具备劳工证所要求的两年合格餐厅经理就业经验。

在上诉中，申请人主张审理主任未适当考虑记录中的证据，且来自 的最初就业核实信连同为回应NOIR提交的三份

[1] 申请的“ 优先日期 ”是基础劳工证提交给DOL的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)。本案的优先日期是2009年2月18日。

.

关于 K- Corp. 案

陈述证明受益人满足了劳工证的两年经验要求。我们不同意。

如前所述，随申请提交的来自 总裁的最初信件称，受益人自2000年1月至2002年1月受雇为该餐厅经理。为回应NOIR，申请人提交了来自 总裁的另一封信，称受益人的就业实际上始于1999年春季担任柜台员工，并于2000年1月晋升为餐厅经理，以及一位家庭朋友的信，该信同样称受益人在此期间受雇于 。来自 总裁的信称，受益人请求 “ 因经济问题允许她在白天为另一份工作工作 ”，家庭朋友的信称受益人 “ 即使在餐厅工作期间也尽可能做兼职。 ” 然而，两封信均未指明受益人的任何其他雇主。在受益人自己回应NOIR的陈述中，她声称她在晚上和周末为 餐厅工作，这腾出了工作日从事其他工作，例如她在 担任的文员职位。 [2] 受益人对未在2003年4月非移民签证申请中列出在 就业的解释是，该表格由签证申请服务提供者准备，该提供者未包含受益人的完整就业历史。然而，正如审理主任在NOIR中指出的，受益人的签名确实出现在提交给国务院的非移民签证申请上，且该申请未列出任何在 的就业，尽管有一个问题特别要求提供受益人最近两位雇主的姓名。此外，受益人对非移民签证申请中询问 “ 本申请是否由他人代表您准备？ ” 的问题回答了 “ 否 ”。因此，非移民签证申请与受益人的陈述相矛盾。

此外，正如审理主任在撤销决定中指出的，申请人在回应NOIR时未提交任何文件证据来佐证受益人所谓的受雇于，例如税务记录、工资记录或其他就业相关材料。该证据缺陷在上诉中未得到补救。申请人也未提交韩国国家税务局（NTSK）——韩国所有就业均须向其报告的政府机构——2000年、2001年或2002年的任何收入证明，或国家养老金服务局（NPS）的国家养老金覆盖声明。因此，申请人未提交任何客观、独立的证据证明受益人声称的受雇于，而这是解决记录中证据不一致所必需的。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。 [3] 因此，申请人未克服审理主任的撤销理由。

[2] 受益人未说明她何时开始为 工作、每周工作多少小时，或她的就业何时结束。记录显示受益人于2005年2月持F-1学生签证来到美国。

[3] Matter of Ho 规定，申请人有责任通过独立客观证据解决记录中的任何不一致之处，试图解释或调和此类不一致的尝试，若无指向真相所在的合格证据，则不足以解决问题，且对申请人证据任何方面产生的怀疑也反映在申请人其余证据的可靠性上。见同上。

关于 K- Corp. 案

B. 技术工人分类资格

请求技术工人分类的申请“ 必须附有证据证明[受益人]符合个人劳工证的教育、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。 ”8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(B)。如本决定所述，记录中的证据不能证明受益人具有至少两年担任餐厅经理的经验。因此，她不符合技术工人分类的资格。基于这一原因，申请同样不能获批。

III. 结论

申请人未能证明受益人具有至少两年的合格就业经历，而这是满足劳工证经验要求并符合技术工人分类资格所必需的。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of K-Corp., 10# 1549485 (AAO June 19, 2018)