MAR102022_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：19445649 日期：2022年3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

申请人是一家餐厅，拟雇用受益人担任厨师。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)。该就业类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具备所提供职位所需的最低经验。审理主任还认定申请人故意虚假陈述了受益人的经验，且该事实具有实质性。

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)。行政上诉办公室对本案问题进行重新审查（de novo）。参见 Matter of Christa'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

就业类移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补一个职位并雇用外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。参见本法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。劳工部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。

如果劳工部批准了该职位，雇主接下来必须将经认证的劳工申请连同移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。参见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS会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。参见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、受益人的合格经验

技术工人必须能够“ 从事技术劳动（要求至少2年培训或经验） ”。本法第203(b)(3)(A)(i)条。申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前具备劳工部认证的所提供职位的所有工作要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。1 在评估受益人的资格时，USCIS必须审查随附劳工证中的职位offer部分，以确定职位的最低要求。USCIS既不得忽视认证条款，也不得施加额外要求。参见，例如，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）。

随附的劳工证载明，所提供职位要求高中或同等外国学历文凭以及“ 在所提供职位中 ”24个月的经验。劳工证载明，申请人不接受替代职业的经验。所提供厨师职位的职责和所需技能表述为：“ 准备、调味、烹饪犹太洁食和亚洲菜肴，包括开胃菜、汤、沙拉、海鲜和肉类。协助餐厅经理进行新鲜食材和用品的请购。协助管理层和行政主厨规划菜单。 ”（强调 added）。

在劳工证上，申请人主张该工作机会所要求的最高教育水平为高中，并称受益人于2001年在以色列的I 完成了其烹饪教育。申请人还主张受益人在以色列获得了以下经验：

- 作为行政主厨，2016年8月5日至2018年2月3日，任职于l 作为 _
- 作为行政主厨，2015年7月24日至2016年7月24日，任职于 以及，
- 作为行政主厨，2011年7月10日至2015年7月22日，任职于 I

随申请提交的初始证据包括以下内容：

- 一份毕业确认证书，证明受益人于1996年毕业于以色列的 学校；
- 来自 酒店培训学校的信件，证明受益人于2004年1月25日至2004年9月14日期间就读，并完成了“ 糕点、烘焙和糖果课程 ”；2
- 一封日期为2018年2月11日、印有l !信头的信件，证明受益人自2017年1月1日至2018年2月3日受雇担任行政主厨，“ 包括亚洲风味菜肴和犹太洁食菜肴的烹饪管理 ”；

1 本申请的优先日期为2018年10月3日，即劳工部接受随附劳工证申请进行处理的日期。参见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

2 我们注意到，受益人1996年从l 学校毕业以及2004年完成烹饪课程，均不支持申请人在劳工证上关于受益人于2001年完成“ 烹饪教育 ”的主张。申请人必须在任何后续提交文件中解决这一不一致之处。

• 一封未注明日期、印有I I信头的信件，证明受益人自2011年7月至2015年7月受雇，“ 平均每天为1300人烹饪各种活动和犹太洁食，例如I I
I _和l I以色列 ”；以及，
• 一份未注明日期的证书，载明受益人为以色列厨师和烹饪协会会员。

两封经验证明信均未说明受益人的雇用为全职，且只有来自I !的信件描述了受益人烹饪亚洲菜肴的经验。此外，劳工证上所列以及来自 I的信件中所列的雇用，将受益人的职位名称描述为行政主厨，而非所提供职位的厨师。3

审理主任向申请人发送了一份证据请求（RFE），告知申请人受益人主张的雇用与其2013年11月提交的非移民签证申请不一致。在其先前的非移民签证申请中，受益人将其当前职业列为以色列 I的厨师，并在被问及是否曾受雇时回答“ 否 ”。审理主任还指出了关于受益人主张在_____受雇的其他不一致之处，指出劳工证所列的雇用开始日期为2016年8月5日，而信件所列开始日期为2017年1月1日。参见 Matter of Ho，19 I&N Dec. at 591（要求申请人通过独立、客观的证据解决不一致之处，以指向真相所在）。未解决的实质性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。同上。

在回应RFE时，申请人表示雇用证明信错误地列明了受益人的雇用日期，而受益人的非移民签证申请反而反映了正确信息。申请人解释称，其在准备劳工证时依赖了雇用信中的错误日期，并提供了载有修订雇用日期的修订信件。来自I I、日期为2020年1月27日的修订信件载明，受益人自2014年3月2日至2015年1月15日（约10个月）受雇担任行政主厨。修订信件的日期显示受益人的开始日期比最初提交的日期晚了近三年。该信件还载明自2015年5月1日至2015年5月7日（六天）在l 的额外雇用。来自l I（以l I名义经营）、未注明日期的修订信件载明，受益人自2016年5月8日至2016年7月24日（约2.5个月）以及自2016年8月17日至2018年2月3日（约17.5个月）受雇担任行政主厨。申请人还提交了薪资记录以及来自l I- 社会保险机构的受益人雇用历史记录，以支持

3 在劳工证上，劳工部为所提供职位分配的 Standard Occupational Classification（SOC）代码为 35-2014.00，职业名称为 cook。劳工部的职业代码是根据规范化职业标准分配的。所提供职位的职业分类由劳工部在劳工证过程中确定，适用的职业分类代码注明在劳工证表格上。O*NET 是劳工部目前使用的职业分类系统。O*NET 位于网上 http://online.onetcenter.org，被描述为“ 国家主要的职业信息来源，提供关于劳动者和职业的关键属性与特征的全面信息。 ”我们注意到，O*NET 在 35-1011.00 下为 chef 包含一个单独的条目和代码，其工作职责与 SOC 35-2014.00 下 cook 所列的职责不同。

这些修订后的雇佣日期。修订后的信件和额外证据未将受益人的雇佣身份认定为全职。

在审查申请人针对 RFE 的答复后，审理主任注意到受益人雇佣细节中的更多不一致之处。审理主任签发了拒绝意向通知（NOID），告知申请人其打算基于申请人声称受益人从 I
和 获得了合格经验，对其作出故意虚假陈述重大事实的认定。审理主任认定，两封修订后的信件均未包含对以下问题的解释：为何原始信件中使用了错误日期，以及为何修订后的日期差异如此之大。此外，他指出修订后信件中的日期未得到工资记录的支持，工资记录列出了两处l I和 I
I I的又一组不同雇佣日期。审理主任还注意到，所称前雇主的营业名称在劳工证、信件以及工资和社会保障记录中所列存在更多不一致之处。具体而言，审理主任注意到以下内容：

- 雇佣信和劳工证将受益人的雇主列为
，而工资和社会保障记录将营业名称列为
I .,,
- 劳工证将受益人与 I
doing business C=1 的雇佣关系列出，而雇佣信将 I I 为l I，工资和社会保障记录仅提及
I
- 劳工证将受益人与l 的雇佣关系列出，但
未提交来自该雇主的支持性雇佣信，且社会保障记录所列与_ 的雇佣日期（四 I
个月，从 2016 年 2 月 1 日至 2016 年 5 月 31 日）与劳工证上的日期（一年，从 2015 年 7 月 24 日至 2016 年 7 月 24 日）冲突。

因此，审理主任得出结论，记录缺乏关于受益人具备所提供职位或所请求签证分类的合格经验的充分可靠证据。

申请人针对 NOID 提交了答复。为澄清营业名称，申请人提供了证据，证明受益人的一些前雇主以虚构名称经营，并且是一个公司家族的一部分。申请人还提交了 日期为 2016 年 6 月的社交媒体页面副本，其中包含受益人准备食物的照片，以及受益人与l 和l I雇佣关系的额外工资记录。

审理主任得出结论，申请人未提交足够的独立客观证据以解决所有不一致之处并核实受益人的合格雇佣关系，也未证明受益人在 2018 年 10 月 3 日优先日期时已满足劳工证上所述的所有要求。审理主任还认定，申请人在劳工证上故意虚假陈述了受益人的合格雇佣关系，而这是重大事实。

在上诉中，申请人提交了律师的书面论证意见、受益人配偶详述其雇佣历史的陈述，以及此前已在记录中的证据。申请人主张，受益人在优先日期时已符合所提供职位的资格，拥有“超过 10 年的 Kosher 和亚洲风味烹饪经验”。申请人还主张，对受益人合格经验的任何虚假陈述均非明知或故意，且不具重大性，因为在呈现“任何虚假事实”时未获得任何利益。

如上所述，劳工证明确规定申请人不会接受相关职业的经验。“in the job offered”的经验是指“履行该工作机会的关键职责”的经验。Matter of Symbioun Techs., Inc., 2010-PER-01422, slip op. at 4 (BALCA Oct. 24, 2011)（引注省略）。如劳工证所述，一项关键工作职责是“[p]repare, season, cook Kosher and Asian dishes.”（强调为后加）。因此，所提供 cook 职位的经验必须包括准备 Kosher 和亚洲食物的关键工作职责。

为支持所称的合格经验，申请人必须提交受益人前雇主的信件。8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(A)。该信件必须载明雇主名称、职称和地址，以及“对……外籍人士经验的描述。”Id. 如果此类信件无法获得，USCIS 将考虑受益人经验的其他证据。8 C.F .R. § 204.5(g)(l)。

在审理移民福利请求时，USCIS 经常审查来自非专业人士和公认专家的宣誓书、证明和信件。要具有证明力，文件通常必须提供：（1）宣誓人与受影响方的关系性质（如有）；（2）宣誓人知识的基础；以及（3）基于宣誓人个人知识对所主张事实的具体——而非仅结论性的——陈述。Matter of Chin, 14 I&N Dec. 150, 152 (BIA 1972)；另见 8 C.F .R. § 103 .2(b)(2)(i)（要求由“与申请无关且对事件和情况有直接个人知识的人”提供宣誓书以替代无法获得的所需证据）；Matter of Kwan, 14 I&N Dec. 175, 176-77 (BIA 1972)；Iyamba v. INS, 244 F.3d 606,608 (8th Cir. 2001)；Dabaase v. INS, 627 F.2d 117, 119 (8th Cir. 1980)。申请人可以提交包含传闻或带有偏见信息的信件或宣誓书，但这些因素将影响在行政程序中给予该证据的权重。见 Matter of D-R-, 25 I&N Dec. 445, 461 (BIA 2011)（引注省略）。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证明性证据。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。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个记录的背景下审查——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，记录包括来自两名前雇主的四封信件、多份工资记录，以及来自某政府机构的雇佣历史记录，以试图支持受益人拥有 24 个月合格经验的主张。尽管工资和雇佣历史记录构成受益人雇佣日期的独立、客观证据，但这些记录并未证明受益人在这些职位中的工作职责。此外，我们注意到社会保障记录中的日期与修订后雇佣信中所称日期不一致，且社会保障记录显示某些时期存在重叠雇佣，令人怀疑受益人与每个雇主的雇佣是否为全职。这些信件也均未说明雇佣是全职还是兼职。因此，我们必须审视全部

证据，以确定申请人是否已证明受益人满足所提供职位的最低要求。

修订后的雇佣信以及工资和雇佣历史记录印证了受益人关于在l I处就业的主张，尽管这些文件中列出的雇佣日期不一致，且这一问题仍未解决。此外，记录中没有任何证据表明受益人在l I处的就业是全职的。因此，我们无法确定其在该雇主处的总就业时长。另外，来自l I的信函不支持受益人关于在所提供职位方面具备经验的主张，因为两封信均未描述其烹饪亚洲菜肴的经验。
尽管来自l I的雇佣信描述了受益人烹饪亚洲菜肴的经验，但工资和雇佣历史记录并未解决受益人雇佣日期上的不一致，也未证明其就业为全职。工资和雇佣历史记录载明受益人的雇佣期间为2016年5月8日至2018年2月3日（若为全职经验，约21个月）。然而，来自 l的修订雇佣信载明两段雇佣期间，分别为2016年5月8日至2016年7月24日，以及2016年8月17日至2018年2月3日（若为全职经验，约20个月17天）。4 申请人必须通过独立的、客观的证据指出真相所在，以解决不一致之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591。尽管存在不一致，记录中没有任何文件表明受益人在I I处全职受雇至少24个月，而这是受益人唯一主张具备烹饪亚洲菜肴经验的雇佣经历。5

申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的举证责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Sldrball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。由于记录中的不一致之处未得到解决，申请人未能以独立的、客观的证据证明受益人具备劳工证所要求的24个月“ 在所提供职位 ”方面的经验，具体为“ prepar[ing], season[ing], cook[ing] Kosher and Asian dishes ”。因此，基于此理由，上诉被驳回。

III. 对重大事实的故意虚假陈述

要认定对事实的故意且重大的虚假陈述，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。See 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、疏忽或真诚相信事实并非如此。See 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

4 上诉时提交的受益人配偶的陈述列出的在__处的雇佣日期与修订雇佣信相同，这些日期仍与工资和雇佣历史记录不一致。
5 我们进一步注意到，雇佣历史记录反映受益人在2016年5月曾受雇于另一家餐厅，并在2016年8月又受雇于另一家餐厅。这种重叠的雇佣关系使申请人的主张产生疑问，即其在这些月份内在l 处全职受雇（如劳工证所列，每周70小时）。

与外国人资格相关的调查线索。”Matter of Ng, 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。See Matter of M-, 6 I&N Dec. 149 (BIA 1954); Matter ofL-L-, 9 I&N Dec. 324 (BIA 1961); Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. at 288。

在此，审理主任认定申请人在劳工证上故意虚假陈述了受益人的合格经验，并且申请人在签署劳工证时对为支持申请而提交的任何证据的真实性和准确性承担责任。

如上所述，申请人在劳工证上为受益人主张的经验列出了错误的雇佣日期。这些错误日期对于其是否符合所提供职位的资格具有重大性。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在本案中故意虚假陈述了重大事实。因此，我们将撤销审理主任对申请人故意虚假陈述的认定。

IV. 结论

记录不支持审理主任对申请人故意虚假陈述的认定，该认定予以撤销。然而，基于上述理由，我们认定记录中包含与受益人主张的雇佣历史有关的不一致之处，且申请人未能履行解决这些不一致之处的举证责任。申请人未能证明受益人符合所提供职位或所请求签证分类的最低要求。

命令：上诉被驳回。