MAR292017_05B5203 · 普通EB-2 · 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

案由 C-C- LLC 日期：2017年3月29日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍劳工移民申请

申请人是一家巴西牛排馆，拟聘用受益人担任业务发展与营销总监。申请人请求将受益人归类为第二优先移民类别下持有高级学位的专业人士。参见《移民与国籍法》第203(b)(2)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)。该就业类移民类别允许美国雇主为持有高级学位的专业人士担保，以获得合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任以认定存在欺诈或对重大事实的故意虚假陈述为由驳回了申请，并同时使作为依据的劳工证无效。审理主任认定，记录中的证据未能证明受益人具备劳工证所要求的、针对所提供职位的24个月合格工作经验，且申请人和受益人故意虚假陈述了受益人先前的工作经历。

申请人提起上诉，我们最初予以驳回。我们随后基于依职权动议重新开启本程序。[1] 经审查，我们将撤销针对申请人和受益人的欺诈或对重大事实故意虚假陈述的认定，并撤销劳工证的无效处理。但是，我们将维持关于申请人未能证明受益人具备所提供职位合格经验的认定，因此，上诉将被驳回。

一、法律与分析

经审查全部记录，包括相关就业文件以及申请人针对审理主任的拒绝意向通知所作的答复和在上诉中提交的书面论证意见，我们认定申请人和受益人并未就受益人的先前工作经历故意虚假陈述重大事实。因此，我们将撤销

[1] 我们依据8 C.F.R. § 103.5(a)(5)(ii)赋予的权限，基于依职权动议签发了重新开启通知。我们告知申请人可在33天内提交补充书面论证意见，此后将根据记录中的证据作出新决定。在该期限内，我们收到一封来自佛罗里达州 管理成员的信函，称申请人不同意欺诈或对重大事实故意虚假陈述的认定，但不会采取进一步行动。

。

案由 C-C- LLC

审理主任最初作出、并经本办公室维持的欺诈或故意虚假陈述认定，并撤销劳工证的无效处理。

但是，我们不会撤销审理主任作出、并经本办公室维持的关于申请人未能证明受益人具备劳工证所要求的、针对所提供职位的24个月合格经验的认定。

申请人必须证明受益人在申请优先日之时已具备劳工证上载明的全部教育、培训和经验。参见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)；Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Reg'l Comm'r 1971)。申请的优先日为劳工部收到作为依据的劳工证申请以供处理的日期，在本案中为2013年8月29日。参见8 C.F.R. § 204.5(d)。本案劳工证要求具备24个月的营销管理经验，方有资格担任所提供之业务发展与营销总监职位。

8 C.F.R. § 204.5(g)(1)的规定确立了以下证据要求：

有关合格经验或培训的证据应采用现任或前任雇主或培训人出具的函件形式，并应包含出具人的姓名、地址和职务，以及对受益人履行之职责或所接受培训的具体描述。

在本案中，记录包括两封来自 管理成员、日期为2012年12月20日的信函，证明受益人曾于2003年至2008年在担任三个不同职位，并于2010年至2012年在 担任三个不同职位。其中一封信的相关部分内容如下：

本函确认， 曾受雇于 ，自2008年1月至8月在我们 餐厅地点担任全职总经理，自2006年11月至2007年12月在我们弗吉尼亚餐厅地点担任全职总经理，并自2003年9月至2006年10月在我们 餐厅地点担任全职运营经理 /Gaucho。在其于 担任总经理并于其后在 任职的22个月期间，他负责这些新餐厅的营销管理。他与公司范围的营销经理密切合作，推广这些特定地点，并且他

[2] 申请人称， 是首家 的五位原始合伙人之一，该店于2003年在 开业，但在公司重组后已不再经营。 [3] 该信函解释称， 成立于2007年，由首家于2003年在 开业的 的五位原始合伙人中的两位拥有。

。

案由 C-C- LLC

监督其特定地点的销售和营销人员。他的营销工作为新地点的成功作出了贡献。

另一封信的相关部分内容如下：

本函确认，我们公司 目前聘用 担任我们 总部的销售与营销总监。 自2011年10月18日起担任该全职职位。

在此之前， 也曾受雇于 ，但在我们 餐厅地点工作，自2011年4月19日至2011年10月17日担任全职公司/营销经理，并自2010年6月28日至2010年12月13日担任兼职公司/营销管理培训生。

这两封信均不符合8 C.F.R. § 204.5(g)(1)关于提供受益人"所履行职责的具体描述"的实质要求。其中一封信称，受益人在 担任"总经理"的22个月期间"负责营销管理"。但该信仅对其任务作了模糊描述——例如与公司范围的营销经理合作开展推广活动并监督销售和营销人员——而未详细描述其履行的具体职责。至于另一封信，其关于受益人在 工作情况的资料更少。该信虽称其曾担任兼职公司/营销管理培训生、全职公司/营销经理和全职销售与营销总监等职位，但未描述受益人履行的任何具体职责。

此外，正如我们先前决定中详细讨论的那样，受益人2003年至2006年间的过往工作经历曾以多种相互矛盾的方式被描述。较早的申请将该工作称为"切肉服务员"或"巴西风味厨师"，并描述了实际动手备餐的职责，而较晚的申请和受益人的I-485表（身份调整申请）则将该工作称为"总经理"或"餐厅经理"或"运营经理"，或称为以管理职责为主的gaucho/经理组合。此外，受益人2003年至2006年的W-2表对所主张的职位描述和受益人履行的职责提出了疑问。[4] 虽然申请人主张，2003年至2006年在 的工作起初为gaucho，后演变为运营经理，但申请人未能充分克服上述不一致之处，以证明受益人于2003年至2006年获得了合格经验。

[4] W-2表将"小费"列为所赚工资的一部分，表明受益人主要受雇为"Gaucho"，该职位类似于服务员，而非运营经理。

。

案由 C-C- LLC

因此，记录中的证据未能证明受益人具备劳工证所要求的、针对所提供职位的24个月营销管理经验。据此，该申请不能获批。

二、结论

审理主任最初作出、并经本办公室维持的关于申请人和受益人欺诈或对重大事实故意虚假陈述的认定将被撤销。劳工证的有效性将恢复。但是，该申请仍将被驳回，因为申请人未能证明受益人具备有资格担任所提供职位所需的经验。

命令：上诉被驳回。

进一步命令：ETA 9089表，案件编号，予以恢复。

引用为 Matter of C-C- LLC, ID# 157837 (AAO Mar. 29, 2017)