NOV182019_02B6203 · 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 H-K-A-K-, LLC 案 日期：2019年11月18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

申请人是一家餐厅，寻求雇用受益人担任主厨。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，以从事需要至少两年培训或经验的职位。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人未能解决有关受益人就业历史的证据差异，因此未能证明受益人拥有两年主厨经验，而这是满足劳工证条款和符合技术工人分类资格所必需的。审理主任还认定，申请人和受益人故意虚假陈述了有关受益人就业历史的重要事实。

在上诉中，申请人主张审理主任的认定有误，且记录中的证据，包括为支持上诉而提交的补充文件，证明受益人拥有劳工证所要求及技术工人分类所需的两年合格经验。申请人还主张，在本程序中不存在对任何重要事实的故意虚假陈述。

经重新审查，我们将驳回上诉，但撤销审理主任关于申请人和受益人故意虚假陈述重要事实的认定。

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）。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，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填补所提供的职位，并且雇用外国国民担任该职位不会对同类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

关于 H-K-A-K-, LLC 案

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，或者如果符合资格，在美国境内调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

A. 受益人的经验

要符合技术工人分类资格，受益人必须拥有至少两年的培训或经验。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B)。受益人还必须满足劳工证的具体教育、培训、经验或其他要求。同上。所有要求必须在申请的优先日期之前满足，[1] 本案中该日期为2016年5月24日。见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。本案的争议问题是受益人是否拥有两年合格经验，以满足劳工证的要求并符合技术工人分类资格。

随申请人表格 I-140（外籍劳工移民申请，I-140申请）提交的劳工证规定，所提供主厨职位的最低经验要求为在所提供职位上36个月，且经验必须为亚洲食品制备和烹饪，并了解亚洲调味料。根据劳工证，受益人通过在委内瑞拉一家餐厅担任行政主厨满足了该要求，自2011年1月10日开始，且在2016年5月劳工证提交时仍在持续。该餐厅的工作是劳工证上列出的受益人唯一就业经历。作为该工作经验的证据，申请人于2017年1月随I-140申请提交了一封日期为2016年5月24日的信函，发信人自称为该餐厅的所有者，称受益人自2011年1月起受雇为该餐厅的全职行政主厨，并表示她推出了“ 新派中式融合菜单 ”，以体现其对亚洲菜肴的重视。

审理主任于2018年5月发出了拒绝意向通知（NOID），援引受益人于2013年2月提交的非移民签证（NIV）申请（表格 DS-160），该申请在本I-140申请及相关劳工证之前提交，其中她将另一家企业——[已隐去]——列为其主要雇主，并称其受雇担任该公司总裁。审理主任指出，NIV申请上的就业信息与劳工证上的信息冲突，也与受益人于2017年1月提交的身份调整申请（表格 I-485）所附表格 G-325A（履历信息）上的就业信息冲突。在表格 G-325A 上，受益人表示其过去五年内唯一的工作是担任[已隐去]餐厅的

[1] 申请的优先日期是基础劳工证提交给劳工部的日期。见 8 C.F.R. § 204.5(d)。

关于 H-K-A-K-, LLC 案

行政主厨。申请人被告知，除非提交文件以解决这些证据冲突并证明受益人的合格经验，否则劳工证可能因欺诈或故意虚假陈述重要事实而被认定无效，申请也可能被否决。

针对NOID，申请人提交了以下材料：

• 一封西班牙语信函及英文翻译，使用[已隐去]的信笺抬头，日期为2018年5月30日，由[已隐去]签署，其自称为人力资源经理，称受益人自2011年1月20日起受雇为“ 厨师经理 ”。该信函附有两份2015年11月薪酬期的收入报表文件。
• 受益人丈夫[已隐去]于2018年5月30日出具的宣誓书，称其与受益人自2012年10月10日起共同拥有[已隐去]，且受益人在担任该公司总裁/共同所有人的同时，还在[已隐去]餐厅担任主厨。
• [已隐去]2012年和2013年的商业和行业登记记录副本，西班牙语附英文翻译。

在否决申请时，审理主任认定，针对NOID提交的文件未能解决本程序中的劳工证与先前提交的NIV申请之间关于受益人就业历史的证据差异。审理主任指出，受益人于2013年2月在伪证处罚下签署了其NIV申请，这距其据称于2011年1月开始为[已隐去]工作已超过两年，而NIV申请中未声称有任何此类就业。审理主任得出结论，申请人和受益人在本程序中声称受益人受雇于[已隐去]餐厅担任行政主厨，构成对重要事实的故意虚假陈述，并以申请人未能证明受益人符合该法下的技术工人分类资格为由否决了申请。

在上诉中，申请人提交了补充证据，主张申请人和受益人均未实施对重要事实的故意虚假陈述，并主张全部证据表明受益人满足劳工证的经验要求，从而符合技术工人分类资格。补充证据包括：
• [已隐去]向受益人支付2011年1月至2013年12月各薪酬期的部分收入报表文件。
• 受益人丈夫[已隐去]的西班牙语声明及英文翻译，使用[已隐去]的信笺抬头，位于[已隐去]州，日期为2015年10月1日，称其为该公司总裁，受益人自2009年10月起担任总经理，领取月薪。

关于 H-K-A-K-, LLC 案

- 一份2008年4月的销售契据副本，受益人以该契据购买了[已隐去]餐厅所在物业。
- [已隐去]餐厅的照片。

申请人主张，受益人劳工在2013-2015年期间可以同时在两家餐厅工作——~ 2 她与丈夫共同拥有的餐厅，以及~----~她受雇担任行政主厨的餐厅。这些年份与本程序中申请人提交的证据不符。如果我们接受文件真实性主张，即受益人于2009年开始在[已隐去]担任总经理，她与丈夫于2012年成为共同所有人，且她截至2018年可能仍在该处担任总裁和共同所有人，那么她在O[已隐去]担任行政主厨的并行雇佣将贯穿她声称在该处工作的整个期间，即2011年1月至2016年8月（G-325A表格上注明的结束日期）。申请人未将其书面证据与受益人主张的并行雇佣年份相协调。我们还注意到，[已隐去]人力资源经理出具的2018年雇佣核实信未提及受益人的雇佣何时结束（如果曾结束的话）。记录中这些持续存在的不一致使人们对申请人证据的整体真实性产生怀疑。

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。试图解释或调和此类不一致，若无指向真相所在的适格证据，则不足以解决问题。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。对申请人证据任何方面的怀疑也会影响申请人其余证据的可靠性。见同上。

在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求福利资格的举证责任。Matter of Brantigan, 11 I&N Dec. 493 (BIA 1966)。为满足此举证责任，申请人必须以优势证据证明其及受益人符合该福利的资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。"优势证据"标准要求证据表明申请人的主张"很可能是真实的"，其中"真实性"的判定基于每个个案的事实情况。同上（引用 Matter of E-M-, 20 I&N Dec. 77, 79-80 (Comm'r 1989)）。在评估证据时，真相的判定不仅依据证据的数量，还依据其质量。同上。因此，在依据优势证据标准裁决申请时，USCIS必须审查每项证据的相关性、证明价值和可信度，既单独审查也在全部证据的整体背景下审查，以判定待证事实是否很可能是真实的。
关于受益人声称在[已隐去]的雇佣——本上诉的关键所在——申请人提交的证据包括两封信函，一封由餐厅所有人出具，另一封由其人力资源经理出具，均主张受益人受雇担任行政主厨超过五年，但两封信均未注明雇佣的结束日期。受益人受雇于[已隐去]的唯一佐证是据称日期为2011年1月至2015年11月的收入报表。然而，这些收入报表似乎并非原始文件。它们没有证据表明是在其声称涵盖的2011、2012、2013和2015年各薪酬期间同期出具的。简言之，收入报表缺乏关键的真实性标识。
2 上诉状中将[已隐去]称为餐厅，这是本程序中唯一一次具体指明该企业的性质。

Matter of H-K-A-K-, LLC

一封由餐厅所有人出具，另一封由其人力资源经理出具，均主张受益人受雇担任行政主厨超过五年，但两封信均未注明雇佣的结束日期。受益人受雇于[已隐去]的唯一佐证是据称日期为2011年1月至2015年11月的收入报表。然而，这些收入报表似乎并非原始文件。它们没有证据表明是在其声称涵盖的2011、2012、2013和2015年各薪酬期间同期出具的。简言之，收入报表缺乏关键的真实性标识。

记录中缺乏受益人在2011至2016年期间据称受雇于[已隐去]餐厅担任行政主厨的任何同期文件。未提交申请人或受益人在那些年份的任何税务记录，也未提交2011-2016年间可核实向受益人出具的 any 工资单。也未提交2011-2016年间的任何其他雇佣记录或与雇佣相关的通信。此外，如前所述，申请人未解决有关受益人在[已隐去]餐厅担任总经理所声称的重叠但实质上不同的经历方面的矛盾证据。所声称的与[已隐去]和[已隐去]两处的并行雇佣进一步使人怀疑受益人实际上能有多少时间在[已隐去]餐厅担任行政主厨，而这是唯一能使受益人符合所提供职位资格的经历类型。

基于上述所有理由，我们认定申请人未能证明受益人获得了在[已隐去]餐厅担任行政主厨的所声称的合格经历。因此，我们将以记录未能证明受益人符合该法项下劳工证或技术工人分类的经历要求为由，驳回上诉。

B. 未认定故意虚假陈述重大事实

尽管我们认定证据不足以证明受益人的合格经历，但我们认为记录不支持审理主任关于申请人或受益人故意虚假陈述重大事实的认定。虚假陈述是与真实事实不符的陈述或表示。移民官要认定故意且重大的虚假陈述事实，必须确定：(1) 申请人或受益人向美国政府授权官员作出虚假陈述，(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"一词意味着明知且有意，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)。

审理主任在其决定中称，申请人和受益人提交的关于受益人据称受雇于[已隐去]餐厅担任行政主厨的陈述和书面证据构成故意虚假陈述重大事实。

然而，审理主任未分析申请人为回应NOID而提供的陈述和文件，也未按照上述判例法中讨论的因素，论述所注明的差异如何足以认定故意重大虚假陈述。因此，我们将撤销审理主任关于申请人和受益人就受益人雇佣历史故意虚假陈述重大事实的认定。但我们撤销审理主任的认定不应被视为我们认定随申请提交的证据可信。如上所述，我们发现了使人们对先前声称的雇佣和受益人资格产生怀疑的差异。

III. 结论

申请人未能证明受益人在2016年5月24日优先日期之前具有任何合格雇佣。因此，记录未能证明受益人符合劳工证三年经历要求或该法项下技术工人分类两年经历要求。基于上述理由，上诉将被驳回，每项理由均被视为独立且替代性的裁决依据。在签证申请程序中，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。申请人未满足该举证责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of H-K-A-K-, LLC, ID# 6245917 (AAO Nov. 18, 2019)