SEP032020_04B6203 · EB-3其他劳工 · 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

案号：10792738 日期：2020年9月3日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家清洁业务公司，寻求雇佣受益人作为行政助理。它根据第三优先移民类别为受益人申请“其他工人”分类。移民和国籍法（该法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(iii)。这种基于就业的“EB-3”移民分类允许美国雇主为能够从事不需要两年以下培训或经验且非临时或季节性性质的非技术劳工的外国人担保合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心主任以申请人未能证明受益人具备满足劳工证条款所需经验并有资格获得所请求签证分类为由拒绝了申请。

在上诉中，申请人主张主任的决定是错误的，因为没有适当审查先前提交的证据。申请人提交了额外文件并主张记录中的证据证明受益人具备满足劳工证条款并有资格获得“其他工人”分类所需经验。

在签证申请程序中，申请人有责任证明所请求福利的资格。见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。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。见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。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，并且雇用外国人在该职位不会对类似就业的国内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批准申请，外国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。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(D)规定，“ 如果申请是针对非技术（其他）工人，必须附有证据证明外国人满足劳工证的任何教育、培训和经验及其他要求。 ”所有要求必须在申请的优先日期前满足，1 本案中优先日期为2019年6月27日。见Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。

本案劳工证在H部分（工作机会信息）中关于行政助理职位要求规定如下：

4. 教育：最低要求水平：无
5. 该工作是否需要培训？否
6. 是否需要所提供职位的工作经验？是
6-A. 多长时间？12个月
8. 是否接受教育和工作经验的替代组合？否
10. 是否接受替代职业的工作经验？否
11. 工作职责：

维护物理和电子文件或其他组织系统；
键盘操作并执行准确的数据录入；
操作办公设备，如计算机、复印机、传真机和扫描仪；
接听电话并传递信息；
维护并确保每日劳动力报告的准确性，并确保每日考勤表正确关联；
盘点设备和用品，并与供应商协调接收用品；
准备发票或预算请求；
执行主管分配的其他职责。

H.14部分未列出具体技能或其他要求。因此，符合所提供职位资格的唯一要求是12个月的行政助理经验。劳工证的J和K部分声称受益人在马萨诸塞州的___ _____~----,, inl IMassachusetts的行政助理职位中满足了这一经验要求，开始于“ 2015年4月7日 ”，结束于“ 2016年9月30日 ”。如劳工证所述，受益人在O的工作职责与本申请中所提供职位的职责完全相同。

申请人的初始证据包括一封来自o-c=]所有者/总裁的信，该信称受益人“ 从2015年7月4日至2016年9月30日 ”受雇为全职行政助理，并以与劳工证相同的语言描述了她的工作职责。

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)。

主任发出了拒绝意向通知（NOID），指出受益人受雇于e=]的起始日期（如劳工证所示，主任将其识别为“ 2015年4月7日 ”）与该信中所示该雇佣的起始日期（主任将其识别为“ 2015年7月4日 ”）不符。主任还指出，受益人最后抵达美国的日期（如劳工证所示）为2015年4月6日，这使受益人第二天即开始为e=]工作或在该企业有任何工作经验的说法受到质疑。申请人被建议提交独立、客观的文件证据以克服上述差异并核实受益人的就业历史。

在回应NOID时，申请人主张受益人在O所称雇佣的正确起始日期是2015年7月7日，劳工证和D信中起始日期不一致是劳工证中的笔误所致。据申请人称，劳工证由一名律师助理准备，该助理将雇佣起始日期的月和日从07/04颠倒为04/07。为支持这一主张，申请人提交了律师法律助理的一封信，该助理称他填写了本案的劳工证申请，并“ 意外颠倒了[受益人]开始为其前雇主工作的时间，II，并键入了2015年4月7日而非2015年7月4日。 ”该法律助理将其错误归因于“ 来自意大利 ”，那里表示日期的标准格式是日/月/年而非美国的月/日/年格式。[2]

申请人还提交了其他证据以回应NOID，包括一封来自D现任所有者的信，该信称他于2019年11月购买了该企业，并从前任所有者处确认受益人从2015年7月7日至2016年9月30日受雇为行政助理。据现任所有者称，没有可用的雇佣记录，因为受益人没有社会安全号码，受益人每月以公司支票支付，且无法提供这些支票的证据，因为与前所有权相关的所有银行账户均已关闭。申请人还提交了受益人的声明，受益人确认她于2015年4月6日进入美国，声称她从2015年7月7日至2016年9月30日作为全职行政助理为re=]工作，并提及她提交的五张II支票的复印件，从c=]支付给受益人，总额6,500美元，日期在2015年8月至12月之间并已兑现。据受益人CJ称，无法提供随后签发给她的任何支票的复印件，因为“ 它改变了所有权且银行账户已关闭 ”，且从未向受益人签发W-2表或1099表，因为她没有社会安全号码。

主任拒绝了申请，结论是申请人提交的文件不足以解决NOID中讨论的差异并证明受益人至少具备12个月合格经验。

2 尽管法律助理声称他错误地遵循了意大利的日/月/年格式填写受益人在1的开始日期，但我们注意到他在劳工证中输入的所有其他日期似乎遵循美国的月/日/年格式。

在上诉中，申请人重申其主张，即受益人据称在~处就业的起始日期不一致是由于劳工证中的笔误所致，并且无论如何该错误都是无关紧要的，因为即使受益人的起始日期是7月4日而非2015年4月7日，她截至2016年9月30日雇佣结束时也已获得超过12个月的合格经验。虽然如果记录能够证明受益人确实作为行政助理受雇于该企业直至2016年9月30日，那么受益人在该处就业的起始日期——无论是2015年4月7日还是7月4日——确实无关紧要，但我们同意审理主任的意见，即申请人提交的证据（在上诉中未作补充）不能证明受益人曾如此受雇。由c=]的前所有人提交的、声称曾雇佣受益人的信函，没有任何主要证据支持，例如工资单、税务记录或其他官方文件，尽管审理主任在NOID中要求提供此类证据。此外，受益人随后提交的作为其由O支付报酬证据的复印件支票上的签名与所有人的签名不符。申请人未指明支票的签署人，也未解释为何签署人不是所有人。此外，虽然前两张支票的备注栏有手写标注提及“ 7月付款 ”和“ 佣金+工资 ”，3但其他三张支票上没有此类标注以表明其用途。即使我们接受这些支票作为受益人在2015年以某种形式为~工作的可信证据，五个月工作的总付款6,500美元远低于所提供的工资率4，以至于产生了如审理主任在其决定中指出的问题，即受益人是否为全职受雇。如果受益人不是全职受雇，其合格经验将按在O处声称的15个月经验的某一比例计算。5最后，虽然~的前任和现任所有人声称公司在2019年11月所有权转让之前的银行账户已关闭，但他们未解释为何不能从银行获取2015年和2016年的旧对账单，以核实2016年是否向受益人支付了额外的月度款项。

申请人有责任通过独立客观的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，若无指向真相所在的合格证据，则不足以解决问题。参见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。参见同上。

3 我们注意到，行政助理收到“ 佣金 ”是不寻常的，这进一步使所声称就业的真实性受到怀疑。
4 由于行政助理职位所提供的工资为每年33,654美元，按所提供的工资率计算五个月的薪酬应为14,025美元。
5 虽然我们认定兼职就业可以计入满足劳工证经验要求，但我们仅将兼职就业按全职就业的相应比例计算。参见例如非先例决定Matter of G-D- Corp., ID# 835847 (AAO May 3, 2018)和Matter of T-R-S-, ID# 1108577 (AAO Aug. 1, 2018)，其借鉴了外国人劳工证上诉委员会（BALCA）的判例法。虽然BALCA决定对AAO不具有约束力，但其在某些问题上具有指导意义，并可在我们裁决特定案件时提供指引。

基于上述所有理由，我们认定记录中的证据不能证明受益人作为全职行政助理受雇于 至少12个月，而这正是满足劳工证经验要求所必需的。

在上诉中，申请人主张受益人还在巴西作为行政助理受雇超过四年，提交了一些支持性文件，并声称即使我们不考虑在D处的就业，该就业也满足劳工证的经验要求。申请人辩称，该证据此前未提交给USCIS是因为认为受益人在于c=J处的经验证据已足够。新证据包括一封来自位于巴西inl I的,_____ __.的,_____ ____,人力资源经理的信函，日期为2020年3月19日，称受益人自2008年6月2日至2012年11月29日在财务部门担任全职行政助理。上诉中还提交了受益人的巴西工作许可证和社会保障手册的副本，以及一份巴西雇佣合同第12页的副本，该合同标明I I为雇主，职位为行政助理，雇佣日期为2008年6月2日至2012年11月29日，但未标明雇员身份。此外，还提交了三封来自巴西个人的措辞完全相同的信函，这些人声称曾是受益人在I I的同事。

当申请人在程序早期已有机会提交此类证据时，AAO无需接受在上诉中首次提供的证据。参见Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764 (BIA 1988)。虽然申请人将其未在本程序早期披露在I 处的工作的原因归结为认为鉴于受益人近期在c=]处的工作该证据不必要，但我们注意到劳工证K部分明确指示申请人“ 列出任何使外籍人士符合[行政助理]职位机会资格的其他经验 ”。未在劳工证中列出受益人据称在 处的工作6削弱了所主张工作经验的可信度。参见Matter of Leung, 16 I&N Dec. 2530 (BIA 1976)。

即使我们批准申请人考虑新工作主张及支持性证据的请求——我们并不批准——该证据也不足以证明受益人在l I处获得了任何合格经验。虽然来自l !的信函表面上符合8 C.F.R. § 204.5(g)(1)的监管要求，该条规定“ [与]合格经验[相关的]证据……应采用现任或前任雇主信函的形式……并应包括撰写人的姓名、地址和职务，以及对受益人履行职责的具体描述 ”，但该信函对受益人在l l处工作职责的描述与劳工证中使用的语言以及来自 的信函如此高度吻合，以至于使人们对就业核实的真实性产生疑问。关于据称在 处就业的唯一主要证据是一页雇佣合同，其中未提及受益人为雇员。来自据称是受益人在I I处同事的三封信函证明价值甚微，因为它们措辞完全相同，表明并非单独撰写，且不符合8 C.F.R. § 204.5(g)(1)关于就业核实信函应由受益人雇主而非其同事撰写的要求。

6 申请人也有机会在回应NOID时提交受益人据称在,__!_ _.I处经验的证据，但未提交。

基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人作为全职行政助理受雇于l 至少12个月，而这正是满足劳工证经验要求所必需的。

III. 结论

申请人未能证明受益人在优先日期之前作为行政助理拥有至少12个月的合格经验，而这正是劳工证所要求的。因此，受益人不符合劳工证的经验要求，也不符合“ 其他工人 ”类别的资格。基于上述理由，上诉将被驳回，每一项理由均被视为本决定的独立且替代性依据。

命令：上诉被驳回。