SEP222020_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

案号：11244283 日期：2020年9月22日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格 I-140，技术工人移民申请

申请人寻求雇用受益人担任行政助理。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)。这一基于就业的“ EB-3 ”类别允许美国企业基于一份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。

在申请初次获批后，内布拉斯加服务中心审理主任撤销了该申请的批准。审理主任认定，申请人未提供受益人具备所提供职位所需合格经验的客观证据。

在本程序中，申请人负有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。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、基于就业的移民

基于就业的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。见本法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。DOL批准意味着没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任某一职位。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DOL批准某一职位，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）。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，在美国调整身份。见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

本法第205条，8 U.S.C. § 1155规定，国土安全部部长可以“ 基于良好和充分理由，撤销任何申请的批准。 ”根据法规，该撤销权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)。在发出书面撤销通知之前，USCIS必须向申请人发出其拟撤销先前申请批准的通知，并给予其提交反对证据的机会。见8 C.F.R. § 205.2(b)和(c)。拟撤销通知（NOIR）“只有在存在‘良好和充分理由’且该通知不仅包含对拟采取行动所依据事实的具体陈述，还包含支持性证据的具体陈述时，才是适当发出的。”Matter of Estime，19 I&N Dec. 450, 451（BIA 1987）。根据Matter of Estime，“在确定发出拟撤销通知何为‘良好和充分理由’时，我们询问在通知发出时的记录证据，如果未经解释且未被反驳，是否本会基于申请人未能履行其举证责任而支持否决。”同上。

二、受益人的经验

随附的劳工证于2016年7月18日提交。劳工证载明，所提供职位要求高中或外国同等学历，以及24个月所提供行政助理职位的经验，不接受替代经验。所提供职位的职责和所需技能载明如下：

接收、分析和解释来函以确定优先次序和重要性，并相应分发。接听电话并提供一般信息，记录留言并将电话转接给员工。分发内部备忘录和通讯。发送外发邮件和信函。接待访客和客户，处理其一般询问并将其引导至适当的员工。建立、维护和操作电子及纸质档案系统，以组织、归档、存储和检索文件、记录、信函和报告。参加会议，记录会议纪要并分发会议记录。为员工提供办公室支持与协助，包括复印、文件格式排版和校对；收集、下单并跟踪办公用品和材料的订单。

在劳工证上，申请人主张受益人于2004年在罗马尼亚完成高中学业，并主张她于2011年5月30日至2013年6月7日期间在罗马尼亚的[已隐去]获得了助理经理经验。随申请提交的初始证据包括来自该雇主的一封信函，表明受益人于2011年5月至2013年6月受雇担任经理助理。

在申请获批后，审理主任向申请人发出NOIR，称经进一步审查，该申请系错误批准。审理主任认定，受益人所主张的就业与其2013年5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“学生”，并在被问及是否曾受雇时回答“否”。

审理主任指出，在受益人于USCIS外地办事处面谈期间，还提出了有关受益人所主张就业的其他不一致之处。在该面谈中，受益人提供了两份不一致的陈述：

1. 她于2011年至2013年5月期间在[已隐去]工作，周一至周五，上午7:30至下午4:00。
2. 她自2012年10月至2013年6月为全日制学生，同时在此期间于周一至周四下午2:00至5:00为[已隐去]工作。

审理主任指出，来自[已隐去]的信函未说明其就业为全职，并认定受益人不可能在[已隐去]累积满24个月的经验，因为她不可能在同一期间既全职受雇又同时上学。

针对NOIR，申请人提交了受益人的一份陈述，澄清其就业和工作时间安排。受益人主张，其雇主和大学均允许她灵活安排工作时间。她主张，她在全日制上学期间继续每周工作40小时，因为她能够根据需要调整时间表，并在晚间和周末补足工时。受益人还称，[已隐去]已不再营业，她无法获得额外信函以核实其经验。

审理主任认定，申请人未提交独立客观证据以解决不一致之处并核实受益人的合格就业，遂撤销了该申请的批准。

在上诉中，申请人提交了受益人的前主管[已隐去]的一封信函，证明其于2011年5月至2013年6月全职受雇，以及其在上学期间工作时间安排的灵活性。申请人还提交了受益人的第二份陈述，解释其在USCIS面谈期间因近期生育子女而情绪不稳。

审理主任基于良好和充分理由发出了NOIR。受益人在其先前非移民签证申请中的先前就业信息和学生身份主张，与劳工证及经验信函中所列就业相矛盾。受益人在其USCIS面谈期间的陈述就其所称就业的全职性质提出了额外差异。申请人必须以独立、客观的证据解决不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho，19 I&N Dec. 582, 591-92（BIA 1988）。未解决的重要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。因此，记录缺乏足够可靠的证据，以证明受益人具备所提供职位或所请求签证分类的合格经验。

在上诉中，申请人的律师称“ 记录中充满了证据表明受益人确实同时全职工作和上学 ”，但这些证据被“ 故意忽视 ”。我们不同意。

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、证词和信函。要具有证明力，文件通常必须提供：(1) 宣誓人与受影响一方的关系性质（如有）；(2)

宣誓陈述人的知悉；以及(3)基于宣誓陈述人个人知悉对所主张事实作出具体的——而非仅仅结论性的——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"对事件和情况有直接个人知悉的、非申请当事方的人"就以代替无法提供的所需证据出具宣誓书）；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)。申请人可以提交含有传闻或带有偏见信息的信件或宣誓书，但此类因素将影响在行政程序中对该证据所赋予的权重。见Matter of D-R-, 25 I&N Dec. 445, 461 (BIA 2011)（引注省略）。当为解决记录中的不一致或差异而提交时，可以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，为判定申请人是否已以优势证据确立对所请求福利的资格，USCIS必须就相关性、证明价值和可信度，对每一项证据——既单独审查，也在整个记录的背景下审查。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

在此，申请人仅依赖其前雇主的证言证据来证明受益人声称的工作经历，而未提供独立的、客观的证据支持该证言。基于受益人面谈陈述中的不一致，以及其非移民申请中相互冲突的信息，需要进一步的独立证据。记录中不包括受益人的所得税或工资记录以佐证其声称的就业，也不包括记录所涉期间其声称课时数的学校记录。申请人也未主张这些记录因任何原因无法提供。申请人负有确立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 Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。

由于记录中的不一致尚未得到解决，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、在所提供职位上所需的24个月经历。审理主任据此撤销该申请的批准是适当的。

裁定：上诉被驳回。