SEP282022_02B6203 · 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

案由：19240911 日期：2022年9月28日

关于行政上诉办公室决定的动议

表格I-140，技术工人移民申请

申请人是一家加油站和杂货店，寻求雇用受益人担任经理。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。移民和国籍法（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 ”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。

德克萨斯服务中心审理主任最初批准了表格I-140，技术工人移民申请（表格I-140），但随后在通知后撤销了该申请的批准。审理主任认定，申请人未能证明受益人具备所提供职位所需的最低经验，也未能证明存在真实的职位offer。审理主任还认定，申请人和受益人就受益人的就业经历故意虚假陈述了一项重大事实。我们驳回了申请人对审理主任决定随后提出的上诉，并维持了审理主任的结论。现本事项因合并的重新开案动议和复议动议提交至本办公室。

在这些程序中，申请人有责任以优势证据标准证明其符合所请求福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。经审查，我们将驳回合并动议。

I. 动议要求

重新开案动议必须陈述新事实并有书面证据支持。8 C.F.R. § 103.5(a)(2)。复议动议必须陈述要求复议的理由，证明先前决定是基于对法律或美国公民及移民服务局（USCIS）政策的不正确适用，并证明该决定基于决定时程序记录中的证据是不正确的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。我们可以批准符合这些要求并证明符合所请求福利资格的动议。

II. 基于就业的移民

作为技术工人移民通常遵循三步程序。首先，为永久填补美国的职位而雇用外国工人，潜在雇主必须获得美国劳工部（DOL）的认证。见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。如果劳工部批准某一职位，雇主接下来必须将经认证的劳工申请连同移民签证申请提交给USCIS。该法第204条，8 U.S.C. § 1154。最后，如果USCIS批准移民申请，受益人可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内申请身份调整。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

在受益人获得合法永久居民身份之前的“任何时间”，USCIS可以因“良好和充分理由”撤销申请的批准。该法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果在发出通知时未解释且未反驳的记录本应导致申请被拒，USCIS可以发出撤销意向通知（NOIR）。Matter of Estime，19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。如果申请人对NOIR的答复未能克服所述的撤销理由，USCIS可以撤销申请的批准。同上，第451-52页。

III. 分析

动议中提交至本办公室的问题为：申请人是否（1）提交了新事实以支持重新开案，以及（2）基于决定时本办公室面前的记录，证明本办公室驳回其上诉的决定是基于对法律或USCIS政策的不正确适用。要在复议动议中取得成功，申请人必须具体说明在上诉中提出但在本办公室初始决定中被错误裁决或遗漏的事实和法律问题。

在本办公室先前的决定中，我们维持了审理主任对申请批准的撤销，因为：（1）申请人未能证明受益人符合所请求分类的最低经验要求或随附劳工证上所述的经验要求，如8 C.F.R. § 204.5(l)(3)所要求；（2）记录未能证明存在真实的职位offer；以及（3）记录中包含关于受益人声称的就业经历的未解决不一致之处，这支持了审理主任关于申请人和受益人在劳工证上故意虚假陈述此信息的认定。我们下文逐一处理申请人在动议中就这些问题提出的主张。

A. 受益人的经验

申请人向受益人提供了一份担任其加油站和便利店经理的职位。2004年2月18日提交给DOL的劳工证[1]表明，该职位要求所提供“经理”职位具备24个月的经验，无需培训或教育。劳工证表明受益人作为经理获得了以下经验：

在德克萨斯州，从2000年9月至2004年2月；• • _____ 在印度，从1997年5月至2000年8月。

[1] 申请的优先日期是DOL接受劳工证处理的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)。

随表格I-140提交的初始证据包括一封来自
I 日期为2004年6月8日的总裁信函。该信函称受益人从2000年11月至2004年5月受雇担任门店经理，这与劳工证上的就业日期不同。申请人的初始提交未包括支持受益人声称在l I就业的证据。

在撤销意向通知（NOIR）中，审理主任指出了申请人声称的就业经历中的不一致之处，因此认定记录缺乏关于受益人具备所提供职位经验的充分可靠证据。首先，审理主任认定j I（以I 名义经营）于2001年5月在德克萨斯州注册成立。劳工证表明受益人于2000年9月开始在那里工作，而来自I I（受益人的伯父/叔父）总裁的信函称受益人于2000年11月开始其工作。此外，审理主任强调，记录未包括支持受益人在印度_____声称就业的证据。NOIR为申请人提供了提交额外证据的机会，以证明受益人在优先日期时具备所提供职位所需的24个月经验。审理主任特别要求提供受益人先前就业的独立、客观证据，包括但不限于其2000年至2019年的工资和税务报表以及个人所得税申报表。

在答复NOIR时，申请人未处理记录中关于受益人在l I就业日期的不一致之处。相反，申请人声称，所提供的关于其在 就业的信息“ 未被用于证明受益人符合劳工证项下最低工作经验要求的目的 ”。申请人的答复还包括旨在证明受益人在印度声称的先前雇主持续存在的证据。然而，申请人未提交任何证据确认其从1997年5月至2000年8月作为 经理的就业，如劳工证所述。此外，申请人未提交受益人的任何所得税申报表或工资和税务报表。

审理主任撤销了申请的批准，认定申请人未提交独立客观证据以解决记录中的不一致之处，也未证明受益人具备所提供职位所需的24个月经验。

在上诉中，申请人未争辩受益人的就业日期在劳工证上被错误列明。申请人声称，记录仍证明其在l I作为经理获得了至少24个月的经验。申请人提供了I l于2001年5月注册成立的证据，并提交了l I2002年至2004年的联邦税务申报表，以证明其在该期间正在经营。然而，申请人未提交受益人的税务或工资记录以佐证其声称在l In的就业，也未提交来自该雇主的新信函。

申请人还在上诉中首次提供了一封关于受益人在 就业的就业信函。该信函来自l I
_ 的所有者，他称该企业原名_____。他称受益人从1997年5月至2020年8月受雇担任全职经理。最后，

申请人的上诉包括四名个人的宣誓书，他们称其在该期间为l!从事销售职位，且受益人是他们的经理。

在我们驳回上诉的决定中，我们处理了撤销时审理主任面前记录中已有的证据，并确认了新提交的证据。关于新证据，我们强调，申请人并未指出该证据此前无法获得，也未以其他方式解释为何未在回应NOIR时提交该证据，而审理主任在NOIR中曾特别要求提供关于受益人先前就业的证据。援引Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764, 766 (BIA 1988)，我们指出，在此情况下，我们无需考虑首次在上诉时提交的证据。尽管如此，我们解释说，即使我们考虑新证据，该证据也不足以证明受益人在优先日期时已具备所提供职位所需的24个月工作经验。此外，关于先前提交的证据，我们确认了申请人通过律师提出的主张，即劳工证上的就业日期列载有误。然而，我们强调，申请人未进一步解释该错误、说明受益人在l I工作的实际日期，也未提供任何客观证据以解决记录中的不一致之处。

在复议动议中，申请人反对我们援引Matter of Soriano，并主张I-290B表格（上诉或动议通知）的说明明确允许提交方提交新证据以支持上诉。申请人主张，上诉时提供的新证据并非为回应NOIR而提交，因为其回应期限有限，且其已提供了当时可获得的材料。申请人请求我们在完整审查记录的基础上，重新考虑我们此前关于受益人经验的裁定。申请人重新提交了此前在上诉时提供的证据，并提供了一封来自l I总裁的新信函，该信函称受益人自2001年5月至2004年5月在该处工作。

申请人进一步主张，我们错误地指出记录中证明受益人先前就业的证言证据不具有足够分量以满足申请人的举证责任。申请人强调，8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(A)规定要求提供雇主信函，且适用判例法规定可以提交前同事的信函。此外，申请人称，受益人在 I的就业已于20多年前结束，关于其在该处就业的独立、客观证据已无法获得。

经审查，申请人未能证明我们此前关于该问题的裁定是基于对法律或USCIS政策的不正确适用，也未能证明该裁定基于作出决定时我们面前的证据是不正确的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。此外，新提交的证据（来自I I的信函）并不能推翻我们关于受益人经验的不利裁定的依据。

申请人主张，我们不当忽视了首次在上诉时提交的证据，并因此错误地认定记录不能证明受益人具备所提供职位至少24个月的经验。然而，我们在决定中解释了为何上诉时提交的新证据不足以克服记录中的缺陷和未解决的不一致之处。

具体而言，关于受益人声称在l 的就业，劳工证显示其于2000年9月开始在该公司工作，而2004年6月来自l I总裁的信函以及受益人于2009年签署的G-325A表格（履历信息）均显示其于2000年11月开始在该公司工作。申请人承认l I直至2001年5月才注册成立，且未尝试在回应NOIR时解决这些不一致的日期。此外，上诉时提交的证据也未尝试解决这些不一致的日期。相反，上诉时提交的新证据仅佐证了 于2001年注册成立，以及其在2002年至2004年间开展业务 I I。

在我们作出决定时，关于受益人在 _

I I就业的唯一证据是2004年6月来自公司总裁（受益人的叔叔）的信函，该信函提供的就业日期不准确。申请人正确指出，法规要求提交描述受益人先前经验的雇主信函。然而，申请人仍负有以优势证据满足所请求分类资格要求的举证责任；提交前雇主的信函并不自动满足该举证责任。“ 优势证据 ”标准要求证据证明该主张“ 可能为真 ”，其中“ 真实性 ”的判定基于每个个案的事实情况。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)（引用Matter of E-M-, 20 I&N Dec. 77, 79-80 (Comm'r 1989)）。在依据优势证据标准裁决申请时，USCIS必须审查每一项证据的相关性、证明力和可信度，既单独审查也在全部证据的整体背景下审查，以确定待证事实是否可能为真。Id.

在如本案这样，前雇主的信函包含未解决的不一致之处时，审理主任要求提供额外的独立、客观证据（除信函之外）以指明真相所在是合理的。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。申请人被要求提供工资单、税表或其他关于受益人在l I就业的客观证据。申请人未回应该要求，而是选择仅依赖该雇主的一封信函，而该信函包含不准确的日期。虽然动议时提交的新雇主信函表明受益人于2021年5月开始在 I工作，但仅凭该信函不足以解决上述不一致之处，也不足以佐证受益人在 I具备24个月的经验。雇主和受益人均未解释其先前关于他于2020年11月开始在 工作（早于公司注册成立）的陈述。

申请人还主张，受益人无需依赖其在 的经验来满足劳工证上所述的要求，因为其在1997年至2000年间作为 I的雇员获得了超过24I I个月的所提供职位经验。申请人坚持认为，我们本应接受上诉时提交的新证据（就业信函和前同事的宣誓书）作为受益人合格经验的证据，并主张我们不当排除了这些文件。

然而，我们在决定中特别处理了该证据，并解释了为何该证据不足以佐证受益人在所提供职位具备24个月合格经验。如我们在决定中所指出的，雇主信函和同事宣誓书均未包含对

受益人工作职责的描述；它们仅将其职位名称确定为“经理”。法规规定，技术工人的任何经验要求必须由包含受益人经验描述的雇主信函支持。8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(A)。此外，该信函来自，且未附证据证明 和 I I 实际上是同一企业，也未附证据证明签署该信函的人在受益人声称的就业期间是该_____ __的所有人或高管。

基于上述理由，申请人未能在动议中证明我们此前的裁定是基于对法律或USCIS政策的适用，也未能证明该裁定基于作出决定时我们面前的证据是不正确的。此外，申请人未提交新的证据，使我们有正当理由推翻我们关于该问题的决定。记录不能证明受益人满足劳工证上所述的经验要求或所请求分类的经验要求。

B. 真实的工作机会

劳工证雇主必须证明“[t]该工作机会已经并明确向任何美国工人开放。”20 C.F.R. § 656.10(c)(8)。该证明“为招聘过程注入了真实工作机会的要求：而不仅仅是对就业市场的测试。”Matter of Modular Container Sys., Inc., 89-INA-228, 1991 WL 223955, at 7 (BALCA 1991) (en banc)；见20 C.F.R. § 656.17(1)。

在NOIR中，审理主任强调，受益人与申请人的若干管理人员之间存在亲属关系，此类关系令人怀疑是否存在真实的职位邀请、受益人是否打算为申请人工作，以及申请人是否打算在所提供的职位上聘用受益人。审理主任要求提供在提交劳工证申请之前为该职位进行招聘的证据。审理主任还特别要求申请人提供一份声明，以表明存在真实的职位邀请，该声明须由授权官员出具、使用正式信笺抬头、列明申请人的名称和地址、日期以及签署人的姓名和职务。

申请人对NOIR的答复包括其招聘工作的副本、公司章程和商业登记文件、其2004年利润表和未经审计的资产负债表，以及其2006年、2017年和2018年部分季度的联邦季度纳税申报表。申请人还主张其目前已在所提供的职位上聘用受益人，并提供了六张从其经营账户开具给受益人的支票副本，律师将其认定为受益人的工资单。

在撤销决定中，审理主任认定申请人的证据不足以证明存在真实的就业机会，并强调该决定"并非仅基于亲属关系"。我们维持了审理主任的裁定，指出在NOIR发出时的记录并未证明存在真实的职位邀请，且申请人未针对NOIR提交所有被要求的证据。我们特别指出，申请人未就受益人在招聘决定中的控制或影响力程度，或Matter of Modular Container中规定的其他因素，作出回应或提供额外证据予以证明。

Systems, Inc.一案中的其他因素。此外，尽管我们认可申请人提交了若干"工资单"作为其已在所提供的职位上聘用受益人的证据，但我们指出，所提交的手写工资支票并未附有受益人已兑现或存入这些支票的证据，也未附有实际支付工资的证据，例如国税局W-2表（工资与税务报表），或列明受益人为申请人雇员之一的季度工资报告或纳税申报表。

在动议中，申请人主张，受益人与该公司所有人之间的亲属关系不应导致认定申请人不打算在所提供的职位上聘用受益人。申请人还主张，缺少所要求的雇主声明不应导致得出不存在真实就业机会的结论。申请人坚持认为，其提供了显示其已聘用受益人的工资单、其正在经营的证据，以及其完成了劳工证所需招聘工作的证据。申请人坚持认为，先前提交的证据因此足以表明该职位对任何合格的美国工人开放，且公司打算在该职位上聘用受益人。然而，审理主任在NOIR中明确要求申请人提供一封信函，解释了要求提供该信函的理由，并要求其包含有助于进行Modular Container Systems一案所述分析的具体信息。尽管申请人对是否需要此类信函提出质疑，但我们指出，审理主任已告知申请人，未能充分回应NOIR可能导致I-140批准的撤销。申请人未能证明我们在认定其未履行反驳NOIR所述认定的举证责任时，如何错误适用了法律或USCIS政策。

在动议中，申请人提交了一封由其总裁兼共同所有人签署的新信函，该信函确认申请人打算按照劳工证中规定的条款和条件永久聘用受益人，并声明对其工作职责的审查表明其不控制聘用和解雇程序。申请人表示："[这]是真实的职位邀请，而且一直是真实的，因为在其合法永久居民申请待决期间，我们一直将[受益人]列入我们的工资单。"申请人一直强调其已聘用受益人，以支持其拥有真实就业机会的主张。然而，如前所述，其未以具有证明力的证据充分佐证该雇佣关系，例如已兑现的工资支票、工资和税务报表，或列明受益人为公司雇员的联邦或州纳税申报表。因此，仅凭新信函不足以推翻我们先前的裁定，即审理主任基于该理由撤销批准是适当的。

C. 对重大事实的故意虚假陈述

移民官员要在签证申请程序中认定存在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

2 这些因素包括受益人是否 (a) 处于能够控制或影响有关寻求劳工证的职位的招聘决定的地位；(b) 与公司董事、管理人员或雇员存在亲属关系；(c) 是公司的设立人或创始人；(d) 在公司中拥有所有权权益；(3) 参与公司管理；(t) 是董事会成员；(g) 是少数雇员之一；(h) 其职位资格与申请中所述的特殊或不寻常的工作职责和要求完全相同；以及 (i) 因其具有说服力的存在和个人特质而与担保雇主如此不可分割，以致雇主在没有受益人的情况下不太可能继续经营。Modular Container, 1991 WL 223955, at *8-10。

虚假陈述的事实是重大的。See Matter of M-, 6 I&N Dec. 149 (BIA 1954); Matter of L-L-, 9 I&N Dec. 324 (BIA 1961); Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. 288 (BIA 1975)。

在撤销申请批准时，审理主任认定申请人和受益人故意虚假陈述了受益人在劳工证上的合格就业经历。该裁定基于受益人在[已隐去]的受雇日期方面未解决的差异。我们维持了审理主任的裁定，指出申请人未解决记录中关于受益人在[已隐去]工作经历的不一致之处，也未提供证据支持其关于该不一致系无意错误所致的主张。我们得出结论，有实质性证据支持审理主任的裁定，即申请人和受益人故意虚假陈述了其工作经历。

在动议中，申请人重复其先前的说法，即受益人在[已隐去]的受雇日期方面的任何不一致之处既非重大也非故意；然而，我们在先前的决定中已处理了这些主张。申请人坚持认为，"现实情况是，受益人符合其第一任雇主[已隐去]的要求。"然而，申请人在对撤销决定提出上诉之前，一直未试图记录受益人与该雇主的雇佣关系，当时其提交了一封来自[已隐去]所有人的信函。3 申请人关于受益人在[已隐去]的雇佣经历对其合格经历的评估不具重大性的主张仍然缺乏说服力。

申请人还将劳工证上提供的受雇日期归咎于"申请人前律师所犯的错误"。然而，申请人未解释为何受益人（在其G-325A表，即履历信息表上）和前雇主（在2020年6月的一封信函中）也都列明了此后被确认不准确的受雇日期。如上所述，记录中不包含受益人受雇于[已隐去]的独立、客观证据，而在动议中提交的来自该雇主的新信函不足以推翻记录中的不一致之处。

最后，申请人未援引任何相关权威，即主张"USCIS负有以明确、不含糊且令人信服的证据证明存在重大虚假陈述的责任。"如上所述，申请人负有证明其符合所寻求福利资格的责任。该法第291条。在USCIS如此处一样通知申请人其打算作出重大事实故意虚假陈述认定的案件中，该举证责任并不转移给政府。

申请人未提交新证据以支持推翻我们先前关于该问题的裁定，也未证明我们关于其故意虚假陈述重大事实的裁定是基于对法律或USCIS政策的错误适用，且该裁定系基于我们在决定时面前的记录作出的。

3 如上所述，为佐证受益人在[已隐去]的雇佣关系而提交的信函不符合8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(A)所规定的工作经历信函要求，且即使作为I-140表的初始证据提交，也无法证明受益人在所提供职位上具有24个月的工作经历。

IV. 结论

基于上述理由，申请人未能就重新开案或复议本院驳回其上诉的决定说明正当理由。因此，上述动议将被驳回。

命令：重新开案动议被驳回。

进一步命令：复议动议被驳回。