APR152021_04B6203 · EB-3专业人员 · 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

案号：15757576 日期：2021年4月15日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，专业人员的移民申请

申请人是一家杂项零售商店，寻求雇用受益人担任市场研究分析师。申请人请求将受益人归类为第三优先移民类别下的专业人员。移民和国籍法（该法）第203(b)(3)(A)(ii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。这一基于就业的“ EB-3 ”移民分类允许美国雇主担保拥有学士学位的专业人员获得合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任以以下理由拒绝了该申请：(1) 申请人未能证明所提供的职位是向美国工人开放的真正就业机会，以及 (2) 申请人在劳工证上就其总裁与受益人之间的关系故意虚假陈述了重大事实。

在上诉中，申请人主张审理主任的决定在两项理由上均不正确。

经重新审查，我们将撤销审理主任的决定，并将案件发回重审以进一步考虑。

I. 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)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。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（表格 I-140）。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。

II. 程序背景与分析

本申请于2019年9月27日提交，附有劳工证，该劳工证于2019年1月25日提交给劳工部，并于2019年8月12日获劳工部批准。审理主任于2020年1月13日发出了拒绝意向通知（NOID）。在指出申请人对劳工证第1页C.9项复合问题的回答为“否”之后，该问题内容为：

雇主是否为外国人拥有所有权权益的封闭持股公司、合伙企业或独资企业，或者所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人与外国人之间是否存在家庭关系？
审理主任引用了 (1) USCIS记录，显示申请人的所有者[已隐去]是此前由[已隐去]拥有的企业[已隐去]提交的I-140申请中的受益人，以及 (2) 记录显示受益人在其于2015年8月提交的非移民签证申请中将[已隐去]列为其兄弟姐妹。据审理主任称，申请人本应向劳工部披露[已隐去]与受益人之间的关系。审理主任认为，未披露这一关系切断了关于所提供职位的潜在调查线索，该线索本可能影响劳工证的结果，并使人们对所提供职位是否为向美国工人开放的真正工作机会产生怀疑。审理主任还表示，其打算基于申请人和受益人在申请和/或劳工证上的签名（证明其内容的真实性和正确性），以及申请人对劳工证C.9项问题的“否”回答，对申请人和受益人作出故意虚假陈述重大事实的认定。

针对NOID，申请人的律师提交了一封信函，主张劳工证C.9项的问题回答“否”是正确的，因为受益人对申请实体没有所有权权益，该实体由[已隐去]100%拥有，并且申请人的所有者与受益人之间不存在“家庭关系”。该信函进一步指出，受益人在劳工证获批和本申请提交时是其自己企业的所有者/经营者，无权控制或影响所提供职位的雇用决定，也并非重要到申请人没有他就无法继续经营。提交的文件证实了[已隐去]对申请人的唯一所有权。

在2020年2月25日拒绝该申请时，审理主任表示申请人未能克服NOID中解释的拒绝理由。审理主任引用了申请人律师关于劳工证C.9项“否”回答的回应，内容如下：

所有者、股东、公司高管、发起人或合伙人与外国人之间不存在家庭关系。因此，“否”是ETA表格9089 C.9部分的正确和真实答案。ETA表格9089上没有要求披露受益人的兄弟代表担保公司所有者为该所有者提交移民申请这一事实的问题/要求。因此，申请人在ETA表格9089上不存在虚假陈述。

申请人[已隐去]由[已隐去]100%拥有，受益人与[已隐去]之间不存在家庭关系。

审理主任表示，律师的断言不构成证据，引用了Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534 (BIA 1988)和Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)，并重申其在NOID中的陈述，即“ 申请人[与]受益人之间未披露的关系切断了 ”劳工部的“ 潜在调查线索 ”，“ 该线索本可能影响劳工证的结果 ”。审理主任接着表示：

申请人[与]受益人之间的关系使人们对申请人是否在寻求雇用与其有关系的人时真诚地努力招聘美国工人产生怀疑。当受益人与申请人有“ 血缘 ”关系，或者关系“ 可能是财务上的、通过婚姻或通过友谊 ”时，可能会产生使真正工作机会无效的关系。Matter of Sunmart 374, 00-INA-93 (BALCA May 15, 2000)。

审理主任的结论如下：

看来申请人打算在劳工证条款之外雇用受益人。因此，证据不能表明申请人向受益人提供了真正的工作机会，也不能表明申请人希望并打算在所提供的职位上雇用受益人。

此外，审理主任认定，申请人通过对前述C.9项问题回答“ 否 ”，在劳工证上故意虚假陈述了重大事实。审理主任表示：

USCIS和DOS记录显示，[已隐去]（申请雇主的所有者）与受益人[已隐去]有关系。通过在ETA表格9089上声称其与受益人之间不存在关系，申请人故意作出了虚假陈述，且该陈述对受益人是否有资格获得所请求的福利具有重大意义。

虽然认定申请人在劳工证上故意虚假陈述了重大事实，但未对受益人作出此类认定。

申请人律师的上诉书面论证意见主张，审理主任的决定有缺陷，因为在确定是否存在真正的工作机会时，它没有适当考虑全部情况，包括Modular Container Systems, Inc. 1989-INA-228 (BALCA July 16, 1991) (en banc)中列出的因素，该案已纳入20 C.F.R. § 656.71(l)的规定中。尽管

审理主任的决定中包含了Modular Container的九项因素[1]和20 C.F.R. § 656.17(l)[2]的文本，但它们并非审理主任分析的重点。申请人的上诉书面论证意见涉及了Modular Container的全部九项因素，并主张只有一项适用于受益人（第7项，因为他将是少数员工之一）。申请人的律师重申了其在回应NOID时先前的论点，即对劳工证C.9项问题的“否”回答是正确的，因为受益人既对申请人没有所有权权益，也与其所有者没有“家庭关系”。

审理主任的决定存在根本性缺陷，因为它错误地解释了劳工证C.9项复合问题的内容，从而错误地解释了申请人对此的回答。劳工证C.9项有两个不同的问题：

1. 雇主是否为外国人拥有所有权权益的封闭持股公司、合伙企业或独资企业？

2. 所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人与外国人之间是否存在家庭关系？

问题1的答案显然是“否”，因为受益人对于申请人没有任何所有权权益，而申请人由~ I全资拥有。

问题2的答案似乎也是“否”，因为没有证据表明受益人与申请人的所有者~I___ __之间存在任何亲属关系。审理主任重点关注受益人的兄弟] I拥有一家企业D
~-~I，该企业代表l I提交了I-140表格申请。因此，申请人的所有者O I与受益人在提交本申请时很可能已经相识。然而，亲属关系存在于受益人与I I之间，而非受益人与~ 之间。审理主任未援引任何证明受益人与申请人所有者之间存在亲属关系的书面证据，且申请人律师主张不存在此类关系。3 如前所述，审理主任对申请人律师在

1 这些因素包括受益人是否：(1) 处于能够控制或影响有关申请劳工证职位的雇用决定的位置；(2) 与公司董事、高管或员工存在亲属关系；(3) 是公司的设立人或创始人；(4) 在公司拥有所有权权益；(5) 参与公司管理；(6) 是董事会成员；(7) 是少数员工之一；(8) 其职位资格与申请中所述的专门或特殊职位职责和要求完全相同；以及 (9) 因其普遍存在和个人特质而与担保雇主密不可分，以致雇主在缺少该外籍人士的情况下不太可能继续经营。同上。

2 该法规规定如下：外籍人士对就业机会的影响和控制。如果雇主是外籍人士拥有所有权权益的封闭持股公司或合伙企业，或者如果股东、公司高管、设立人或合伙人与外籍人士之间存在亲属关系，或者如果外籍人士是少数员工之一，则雇主在审计时必须能够证明存在真实的就业机会，即该职位对所有美国工人开放，并且必须向认证官提供以下支持性文件：[所列五类]……同上。

3 在对NOID的答复和上诉书面论证意见中，申请人律师表示受益人与申请人所有者之间不存在“熟悉”关系。看来律师意指两者之间不存在“家庭”关系，

在对NOID的答复中，申请人所有者与受益人不存在亲属关系，理由是律师的断言不构成证据。

简言之，审理主任未查明申请人与受益人之间存在任何在劳工证上被不当隐瞒的关系。劳工证C.9项要求披露申请人与受益人之间的任何所有权或亲属关系。它不要求披露其他类型的关系，尽管这些关系可能成为DOL在劳工证过程中进一步调查的对象。虽然审理主任的决定还指出，如果受益人通过“血缘”与申请人存在亲属关系，或者关系“可能是财务上的、通过婚姻的或通过友谊的”，则可能产生使真实就业机会无效的关系，并援引Matter of Sunmart 374, 00-INA-93 (BALCA May 15, 2000)，但审理主任未适当分析申请人所有者与受益人之间基于财务联系、友谊或其他联系的关系是否损害了所提供职位作为向美国工人开放的就业机会的真实性。申请人在ETA表格9089上证明该职位已经并明确向美国工人开放。

基于上述理由，我们将撤销审理主任关于申请人未根据其C.9答复证明所提供职位是向美国工人开放的真实就业机会的裁定，并将案件发回重审，以根据上述讨论进一步审议该问题。

同样，我们将撤销审理主任关于申请人在劳工证上故意虚假陈述重大事实的认定，因为该认定完全建立在申请人故意对C.9项问题提供虚假答案这一错误结论之上。

虚假陈述是与真实事实不符的断言或表示。移民官要认定存在故意且重大的事实虚假陈述，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“倾向于切断与外籍人士资格相关的调查线索”的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536,537 (BIA 1980)。

据审理主任称，USCIS和非移民签证记录显示，申请人的所有者，与受益人“存在亲属关系”。然而，审理主任所讨论的记录并未I I确认该两人之间存在任何亲属关系，且申请人否认该两人之间存在任何家庭关系。审理主任关于申请人通过“在[劳工证]上声称其与[B]受益人之间不存在关系”而“故意作出虚假陈述”的说法显然不正确，因为申请人并未断言“不存在

两者之间的关系，因为没有主张称申请人的所有者与受益人在提交本申请之前互不相识。

关系 ”存在于! I与受益人之间。相反，其在C.9项中声明受益人对于申请人没有所有权权益，且与其所有者没有亲属关系，这并不排除其他类型的关系，例如友谊、财务联系或仅仅是彼此相识。

因此，审理主任关于申请人在劳工证上故意虚假陈述重大事实的认定，不能由其对于申请人在C.9项问题答复的分析所支持。该问题也将发回重审以进一步审议。

III. 结论

根据上述分析，我们将撤销审理主任的决定，并将案件发回重审，以进一步审议所提供职位是否为向美国工人开放的真实就业机会、申请人是否在劳工证上故意虚假陈述重大事实，以及审理主任可能认为相关的任何其他问题。审理主任可酌情要求申请人提供额外证据。在收到申请人的答复后，或答复期届满后，审理主任应作出新决定。

命令：审理主任的决定被撤销。本案发回重审，以按照上述分析进行进一步程序并作出新决定。