APR252017_01B6203 · 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 S-C-T-, LLC 案 日期：2017年4月25日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家商业建筑公司，拟雇用受益人担任主管。其请求将受益人归类为第三优先移民类别下的技术工人。参见《移民与国籍法》（本法）第 203(b)(3)(A)(i) 条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。该基于就业的移民类别允许美国雇主担保一名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以涉及劳工证的欺诈或对重大事实的故意虚假陈述为由驳回了申请。审理主任认定，申请人在劳工证办理过程中未向劳工部（DOL）披露雇主与受益人之间存在亲属关系这一事实，并认定该主管职位并非向所有合格申请人开放的善意真实就业机会。审理主任判定，若所有事实均已呈现，DOL 本不会批准劳工证申请，因此使该劳工证无效。审理主任随后以申请未附有所需劳工证为由驳回了申请。

在上诉中，申请人主张在劳工证办理过程中未实施欺诈或对重大事实的故意虚假陈述，劳工证应予重新生效，受益人符合所提供职位的劳工证要求，且其应获批技术工人分类。

经重新审查，本上诉被驳回。

一、法律

A. 基于就业的移民

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，雇主必须从 DOL 获得批准的劳工证。1 参见本法第 212(a)(5)(A)(i) 条，

1 在诸如本案的案件中，劳工证提交之日称为“ 优先日期 ”。参见 8 C.F.R. § 204.5(d)。

关于 S-C-T-, LLC 案

8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。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，并且在该职位雇用外国国民不会对同类受雇美国工人的工资和工作条件产生不利影响。参见本法第 212(a)(5)(A)(i)(I)-(II) 条。其次，雇主可向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。参见本法第 204 条，8 U.S.C. § 1154。第三，若 USCIS 批准申请，该外国国民可在美国境外申请移民签证，或在符合条件时在美国境内调整身份。参见本法第 245 条，8 U.S.C. § 1255。

B. 劳工证的无效

8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i) 的规定要求，每份技术工人分类申请“必须附有劳工部出具的个别劳工证”。缺少所需个别劳工证的申请不视为正确提交。参见 8 C.F.R. § 204.5(a)(2)。

20 C.F.R. § 656.30(d) 的规定在相关部分指出，“签发后，劳工证可经 DHS [国土安全部]……依据[其]程序或由法院作出的、涉及劳工证申请的欺诈或对重大事实的故意虚假陈述的认定，而被无效。”

“在签证或其他文件申请中作出的”对重大事实的故意虚假陈述，是指“倾向于阻断与外国人资格相关的调查线索”的陈述。Matter of S- and B-C-, 9 I&N Dec. 436, 447 (BIA 1961)。

二、分析

A. 劳工证的有效性

申请人的表格 I-140，外籍工人移民申请，附有 ETA 表格 9089，永久就业认证申请（劳工证），该申请已提交给 DOL 并由 DOL 认证。在劳工证 C.9 部分提出了以下问题：

雇主是否为该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该外国人之间是否存在亲属关系？

申请人对该问题回答“否”。

申请人必须证明自优先日期起，申请的所有资格要求均已满足。

。

关于 S-C-T-, LLC 案

审理主任发出了补件通知（RFE），要求提交“ 受益人未与申请人存在亲属关系的可信证据 ”，或者，若受益人与申请人之间确实存在亲属关系，则提交“ 在提交[劳工证申请]时已向[DOL]披露此信息的可信证据 ”。针对 RFE，申请人提交了其唯一所有者 （当时为其总经理，现为其管理成员）的宣誓书，该宣誓书承认受益人是其表亲。 在宣誓书中未表明，在提交劳工证申请时或劳工证办理过程中的任何时间，关于受益人与其本人之间亲属关系的此信息已向 DOL 披露。

审理主任认定申请人故意虚假陈述了重大事实，使劳工证无效，并驳回了申请。审理主任指出，申请人负有证明存在向美国工人开放的善意真实就业机会的责任，并认定没有证据表明申请人在劳工证办理过程中的任何时间向 DOL 披露了雇主与受益人之间存在亲属关系这一事实。“ 此类披露可能导致[DOL]更仔细地审查该工作机会， ”审理主任表示，“ 并可能影响劳工证程序的结果。 ”审理主任判定，本程序中涉及的主管职位并非向所有合格申请人开放，且若所有事实均已呈现给 DOL，劳工证申请本不会获批。

在上诉中，申请人主张审理主任的推理有误。申请人声称，鉴于该问题措辞含糊且为析取性质，其在劳工证 C.9 部分回答“ 否 ”并非不正确。申请人还声称，其未向 DOL 披露 与受益人之间的亲属关系，在劳工证办理过程中不构成对重大事实的虚假陈述，因为申请人无法找到任何合格美国工人担任所提供职位。申请人主张，该主管职位过去和现在都是向美国工人开放的善意真实就业机会。

我们未被申请人关于在逻辑上不可能正确且完整地回答劳工证 C.9 部分问题的主张所说服。虽然该问题确实冗长，但很容易分为两个不同部分：

(1) 雇主是否为该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该外国人之间是否存在亲属关系？

虽然“ 否 ”显然是第 (1) 部分的正确答案，但“ 是 ”同样显然是第 (2) 部分的正确答案。申请人指出，ETA 表格 9089 未对“ 亲属关系 ”作出定义，并声称其律师未将该术语广义解释为包括表亲关系，从而为回答“ 否 ”提供理由。我们未被说服。申请人承认

。

关于 S-C-T-, LLC 案

与受益人是表亲，我们认定该关系构成 C.9 部分问题第 (2) 部分所设想的“ 所有者……与该外国人之间的亲属关系 ”。

由于对该两部分问题中一部分的正确答案为“ 是 ”，对整个问题的正确答案也应为“ 是 ”。申请人主张，在 C.9 部分回答“ 是 ”会使 DOL 不清楚申请人是确认问题的第一部分还是第二部分，或两者兼有。虽然此观点正确，但并不重要，因为无论哪种方式，DOL 都会注意到申请人与受益人之间存在某种密切关系，DOL 可自行决定进一步调查，以确定是否存在向美国工人开放的善意真实就业机会。如 Matter of Sunmart 374, 00-INA-93 (BALCA May 15, 2000) 所述，使善意真实工作机会无效的关系可能产生于受益人与申请人之间的“ 血亲 ”关系，也可能“ 是财务上的、通过婚姻的或通过友谊的 ”关系。

申请人声称，ETA 9089 表格上没有位置就 C.9 的两个部分分别提供答案。虽然从技术上讲这是正确的，但这个问题本可以通过在“ 是 ”和“ 否 ”方框旁作简单标注，或通过向劳工证附一份补充说明，解释对该两部分问题的分别答案，而轻易得到补救。

基于上述分析，我们认定，申请人对劳工证 C.9 处问题的“ 否 ”回答是对事实的故意虚假陈述，因为该回答否认了 与受益人之间的亲属关系。我们还认定，该虚假陈述对于该主管职位是否为向美国工人开放的真正善意（bona fide）就业机会这一问题具有实质性，因为，尽管申请人称仅收到一名不合格个人的申请，但如果劳工部（DOL）被适当告知 与受益人之间的亲属关系，其仍可能更仔细地审查劳工证材料。

当申请人被要求证明该职位明确向美国工人开放时，申请人负有证明存在真正善意就业机会的责任。参见 Matter of Amger Corp., 87-INA-545 (BALCA 1987)；另参见 8 U.S.C. § 1361。在确定是否存在真正善意的职位邀请时需审查的因素，载于外籍劳工证上诉委员会（BALCA）在 Matter of Modular Container Systems, Inc. 89-INA-288 (BALCA 1991) 中的裁决。这些因素包括诸如以下各项：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雇用决定的地位；(b) 与公司董事、高级职员或雇员有亲属关系；(c) 是公司的设立人或创始人；(d) 在公司中拥有所有权权益；(e) 参与公司管理；(f) 在董事会中任职；(g) 是少数雇员之一；(h) 其职位资格与申请中所述的专业化或不同寻常的职位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离，以致雇主在没有受益人的情况下不太可能继续经营。

.

Matter of S-C-T-, LLC

在上述因素中，有两项在本案中当然适用。受益人与申请人的唯一所有者和管理成员有亲属关系，并且是少数雇员之一（根据劳工证和申请，该人数为六人）。如果劳工部（DOL）被告知申请人的所有者和管理成员与受益人之间的亲属关系，并且考虑到申请人雇员人数很少，劳工部可能已决定更深入地调查所提供的主管职位是否为向美国工人开放的真正善意就业机会。因此，通过隐瞒有关亲属关系的信息，申请人可能已切断了劳工部一条与受益人是否有资格被归类为技术工人相关的调查线索。

因此，我们认定，申请人未能推翻审理主任的认定，即申请人故意虚假陈述了涉及劳工证程序的实质性事实。因此，我们将不会恢复劳工证的有效性，也不会推翻审理主任因缺乏有效劳工证而拒绝申请的决定，以及关于申请人未证明存在真正善意就业机会的认定。

B. 受益人资格

除上述拒绝理由外，我们还认定，申请人未能证明受益人具有劳工证条款所要求的两年的主管合格经验，以及有资格被归类为技术工人。申请人必须证明受益人在申请的优先日（即 underlying 劳工证被劳工部（DOL）接收处理的日期）已具备劳工证上规定的所有教育、培训和经验。参见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg. Comm. 1977)。在本案中，优先日为 2015 年 8 月 10 日。

劳工证表明，所提供职位要求具有 24 个月担任所提供主管职位的经验，并且其他职业的经验不可接受。在劳工证的 H.11 栏中，主管的职位职责描述如下：

监督、协调、检查和安排建筑工人的活动。审查图纸、计划并指导下属。指导和监控分解花岗岩与稳定剂的挖掘和混合，并压实路基。进行和监控含水量测试，以决定混合的体积百分比。估算和订购材料。估算完成工作所需的工人数量。将监督一个 4 人班组。

劳工证声称，受益人于 2011 年 10 月至 2015 年 1 月期间在阿拉伯联合酋长国（UAE）一家名为 的公司工作期间获得了所需经验。作为其初始证据的一部分，申请人提交了一封来自 总经理的信函，该信函称受益人自 2011 年 10 月 21 日至 2015 年 1 月 15 日在该公司担任项目经理，并描述其工作职责如下：

Matter of S-C-T-, LLC

成功带领 5 名建筑工人组成的班组。他审查图纸和计划，并为众多客户执行交钥匙工程。[受益人]是选择、混合和安装分解花岗岩的专家。他审查、协调和检查活动时间表和工作范围。监控挖掘和含量测试，以决定混合的体积百分比。

负责根据表面纹理的质量和性质选择正确的分解花岗岩，并使用正确的稳定剂和压实路基。添加正确的试剂以实现最低维护。

我们向申请人发送了一份意图拒绝通知和证据请求（NOID 和 RFE），其中指出：“ 鉴于 apparent 业务范围——家具和设备贸易——我们质疑为何受益人的工作职责会在建筑领域。关于‘ UAE Contracts and Business Locations ’ 的互联网摘录（附于本 NOID）确认，''的业务活动是办公家具贸易。 ” 我们要求提交具体文件以核实 的业务活动以及受益人在该公司工作的性质，包括：

- 来自 的近期年度报告
- 描述 业务活动的其他公司出版物或文件；
- 描述 业务活动的商业和贸易期刊；
- 由 在受益人据称的 2011 年 10 月至 2015 年 1 月受雇期间签发的、并标明其职位名称和工作职责的信函、雇员记录或其他官方文件。

针对 NOID 和 RFE，申请人提交了 2011 年和 2014 年签发的许可证文件，其中将 的业务活动描述为“ 进口 ” 和“ 办公家具贸易 ”。申请人还提交了两封来自 阿联酋其他公司官员的信函，他们称其公司在 2011-2014 年间与 合作开展了各种“ 项目 ”，并且受益人担任 Modulo 的项目经理，监督一个建筑工人团队。此外，申请人提交了一份日期为 2014 年 12 月的 '' 未经审计的资产负债表，以及一家身份不明公司 2014 年的商业记录。

这些文件均未解决 官方业务范围与受益人据称为该公司所做工作之间的根本证据冲突。虽然文件将 的业务分别认定为进口、办公家具和设备贸易，但申请人声称受益人为该公司所做的工作是建筑项目经理。申请人未以独立、客观的证据解决记录中的这一差异，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

鉴于记录中存在相互矛盾的证据，我们认定，申请人未能证明受益人具有劳工证条款所要求的两年建筑项目主管经验，以符合

所提供职位的资格。由于缺乏所需的两年的合格经验，我们还认定受益人没有资格获得技术工人分类。基于这些理由，申请同样不可批准。

III. 结论

申请人未能推翻审理主任的认定，即申请人故意虚假陈述了涉及劳工证程序的实质性事实，并且不存在向所有合格申请人开放的真正善意就业机会。因此，我们将不会推翻审理主任关于使劳工证无效以及因缺乏有效劳工证而拒绝申请的决定。此外，我们认定，申请人未能证明受益人具有劳工证条款所要求以及受益人请求的技术工人分类所需的两年合格经验。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-C-T-, LLC, ID# 10739 (AAO Apr. 25, 2017)