AUG042022_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

案号：22457192 日期：2022年8月4日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-140，技术工人移民申请

申请人是一家美容用品公司，寻求雇佣受益人担任簿记员。它请求将受益人归类为第三优先移民类别下的技术工人。移民和国籍法（该法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(B)(3)(A)(i)。这种基于就业的“ EB-3 ”移民分类允许美国雇主担保外国国民获得合法永久居留权，从事需要至少两年培训或经验的工作岗位。

德克萨斯服务中心主任最初批准了申请，但随后在通知后撤销了批准，结论是记录未能证明申请人是出于善意向受益人提供真实工作机会，因为受益人与申请人其中一位所有者之间存在未披露的亲属关系。此外，主任认定申请人在劳工证上故意虚假陈述了重大事实。

在上诉中，申请人主张，与主任的认定相反，受益人与所有者之间不存在亲属关系。申请人声称，整体证据证明其向受益人提供了真实工作机会，且故意虚假陈述的认定缺乏依据。

我们对此事项中的问题进行重新审查。Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。申请人负有举证责任，以优势证据标准证明其有资格获得所请求的福利。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。经重新审查，我们将此案发回主任进一步考虑。

一、基于就业的移民

基于就业的移民通常遵循三步流程。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，DOL证明没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可从事所提供的工作岗位，并且雇佣外国国民从事该岗位不会对类似就业的美国工人的工资和

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，或者如果符合条件，在美国调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

该法第205条，8 U.S.C. § 1155，规定国土安全部部长可以“出于良好和充分理由，撤销任何申请的批准。”根据法规，此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)。USCIS必须在进行书面撤销通知之前，向申请人发出其意图撤销先前申请批准的通知，并提供提交反对证据的机会。见8 C.F.R. § 205.2(b)和(c)。撤销意向通知（NOIR）“只有在存在‘良好和充分理由’且通知不仅包括拟议行动所依据事实的具体陈述，还包括支持证据时，才适当发出。”Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。根据Matter of Estime，“在确定发出撤销意向通知的‘良好和充分理由’时，我们询问在通知发出时的记录证据，如果未经解释和反驳，是否会导致基于申请人未能履行其举证责任的否认。”Id.

二、分析

本案的争议点是主任是否适当撤销了申请的批准。基于下述理由，我们将撤回主任的决定，并将此事项发回进一步考虑并作出新决定。

A. 真实工作机会

在撤销决定中，主任讨论了申请人其中一位所有者与受益人之间未披露的亲属关系，并表示记录未能证明申请人向受益人提供了真实工作机会，或者该工作岗位明确向任何美国工人开放。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)。此证明“将真实工作机会的要求注入招聘过程：不仅仅是测试就业市场。”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(l)。1

主任关于存在“亲属关系”的认定是基于对受益人向美国国务院提交的非移民签证申请的审查，当时她

1 20 C.F.R. § 656.17(l)的相关部分规定：
(l) 外国人对工作机会的影响和控制。如果雇主是外国人拥有所有权利益的紧密控股公司或合伙企业，或者如果股东、公司高管、公司设立人、或合伙人与外国人之间存在亲属关系，或者如果外国人是少数员工之一，雇主在审计时必须能够证明存在真实工作机会，即工作向所有美国工人开放，并且必须向认证官提供以下支持文件：
(1) 公司章程、合伙协议、营业执照或类似文件的副本，以证明商业实体；
(2) 所有公司/企业高管和股东/合伙人的名单，及其在公司/企业结构中的职务和职位，以及彼此之间和与外国受益人关系的描述；
(3) 公司/企业/合伙企业的财务历史，包括对商业实体的总投资以及每位高管、设立人/合伙人和外国受益人的投资金额；以及
(4) 负责面试和招聘组织内职位申请人的企业官员姓名，以及对企业中涉及劳工证申请职位的招聘决定有控制或影响的官员姓名。
(5) 如果外国人是10名或更少的员工之一，雇主必须记录员工与外国人之间的任何家庭关系。

于2013年申请学生签证。主任指出，她已将申请人的所有者兼总裁[已隐去]列为她在美国的联系人。

在上诉中，申请人主张，其所有者与受益人之间现在和从来没有任何亲属关系，他们没有任何血亲或婚姻关系。主任审查的非移民签证申请将[已隐去]列为受益人的“ 朋友 ”。受益人在回应NOIR时提交的宣誓书中声明，她在签证申请中被强烈鼓励填写美国联系人，她个人不认识任何居住在美国的人，她提供了[已隐去]的名字，因为他与她母亲相识。她承认后来与他相识，并在美国期间偶尔保持联系。

申请人表示，它在劳工证C部分第9题关于亲属关系的问题上没有勾选“ 是 ”，因为其所有者与受益人之间的关系不属于需要披露的亲属关系。因此，它主张劳工证和工作机会的真实性不应因此受到质疑。

DOL要求在劳工证C部分第9题勾选“ 是 ”以披露非公民与所有者、股东、合伙人、公司高管和设立人之间的任何亲属关系。DOL指南指出，亲属关系包括通过血亲、婚姻或收养建立的任何关系，即使关系遥远。例如，指南表明亲属关系包括各种程度的表亲、姑姨、叔伯、祖父母和孙子女，以及通过婚姻建立的关系，如姻亲和继家庭。DOL，外国劳工证办公室，“ OFLC常见问题与解答 ”，见https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/faqsanswers.cfm）。

在此，记录支持申请人的主张，即受益人与所有者之间不存在需要在劳工证C部分第9题回答“ 是 ”的亲属关系。虽然申请人的所有者和受益人确认他们在提交申请之前就已相识

真实工作机会，即工作向所有美国工人开放，并且必须向认证官提供以下支持文件：
(1) 公司章程、合伙协议、营业执照或类似文件的副本，以证明商业实体；
(2) 所有公司/企业高管和股东/合伙人的名单，及其在公司/企业结构中的职务和职位，以及彼此之间和与外国受益人关系的描述；
(3) 公司/企业/合伙企业的财务历史，包括对商业实体的总投资以及每位高管、设立人/合伙人和外国受益人的投资金额；以及
(4) 负责面试和招聘组织内职位申请人的企业官员姓名，以及对企业中涉及劳工证申请职位的招聘决定有控制或影响的官员姓名。
(5) 如果外国人是10名或更少的员工之一，雇主必须记录员工与外国人之间的任何家庭关系。

在申请中，审理主任没有适当依据认定他们之间存在需要在劳工证e.9部分披露的关系。

此外，在确定申请人是否提出了真实的工作邀请时，亲属关系仅是多个其他因素中需要考虑的一个因素。这些其他因素包括但不限于，非公民是否：处于能够控制或影响有关所提供职位的雇用决定的地位；注册成立或创办了该公司；在该公司拥有所有权权益；参与该公司的管理；担任其董事会成员；是少数员工群体中的一员；其资格与劳工证中所述的专门或特殊工作职责或要求相匹配；并且由于其无处不在的存在而与担保雇主如此不可分割，以至于雇主在没有该非公民的情况下不太可能继续运营。Modular Container, 1991 WL 223955 at 8-10。劳工部在20 C.F.R. § 656.17(1)中采纳了Modular Container案的裁决。

只有在调查每个案件的事实以确保申请中所述事实（必然包括劳工证）真实之后，才能批准申请。该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。USCIS负责审查I-140表格，劳工证通过法规和条例纳入I-140表格。参见该法第203(b)(3)(C)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(C)；8 C.F.R. § 204.5(a)(2)；8 C.F.R. § 103.2(b)(i)。USCIS只有在确定申请中所述事实（其中纳入了劳工证）真实，且外国工人符合所寻求福利的资格时，才需要批准基于就业的移民签证申请。该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。

在此，审理主任错误地认定申请人的所有人与受益人之间存在亲属关系。此外，审理主任没有考虑所称亲属关系之外的其他因素来确定申请人是否提出了真实的工作邀请。参见Modular Container, 1991 WL 223955 at 8-10。因此，我们将撤回该决定，并将此事发回重审，以进一步考虑申请人是否提出了真实的工作邀请。

B. 对重要事实的故意虚假陈述

对申请人或受益人作出对重要事实故意虚假陈述的认定需要以下要素：

- 申请人或受益人获得或寻求获得美国移民法下的福利；
- 申请人或受益人作出了虚假陈述；
- 该虚假陈述是故意作出的；
- 该虚假陈述是重要的；以及
- 该虚假陈述是向美国政府官员作出的。

参见8 USCIS Policy Manual J.2(B), https://www.uscis.gov/policy-manual。

如果虚假陈述是"在明知其虚假的情况下故意作出的"，则该虚假陈述是故意的。Matter of S- and B-C-, 9 I&N Dec. 436, 445 (BIA 1960; A.G. 1961)；另参见Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. 288, 289-90 (BIA 1975)（指出，与欺诈不同，故意认定不需要

"欺骗意图"）。要被认定为重要，虚假陈述必须是"倾向于切断与外国人资格相关的调查线索，并且很可能导致其被排除的适当裁定"的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536, 537 (BIA 1980)。

如上所述，审理主任在撤销通知中，在认定申请人通过在劳工证C.9部分勾选"否"而虚假陈述其与受益人的关系后，对申请人作出了对重要事实故意虚假陈述的正式认定。然而，审理主任没有具体阐明申请人对问题C.9的回答如何构成对重要事实的故意虚假陈述。如前所述，劳工部指示并未表明受益人与[已隐去]（似乎是家庭朋友或熟人关系）之间的关系是需要对劳工证C.9部分回答"是"的亲属关系。

因此，我们将撤回审理主任关于申请人故意虚假陈述重要事实的认定。

III. 结论

基于上述理由，我们将将此案发回重审，以进一步考虑申请人和受益人是否满足所有资格要求，包括但不限于工作邀请的真实性。审理主任如有必要可发出新的NOIR，并要求任何额外的相关证据，包括申请人持续支付所提供工资能力的证据，2并给予申请人合理的回应时间。在收到所有证据后，审理主任将审查整个记录并作出新的决定。

命令：审理主任的决定被撤回。此事发回重审，以进一步考虑并根据上述分析作出新的决定。

2 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)的条例要求提供申请人从优先日期（本案中为2019年9月12日）起持续至受益人获得合法永久居民身份期间支付所提供工资能力的证据。记录中仅包含申请人2019年联邦所得税申报表的副本。