AUG082019_01B6203 · EB-3其他劳工 · 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。

行政上诉办公室
非先例决定

事项：H-F-, INC. 日期：2019年8月8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

申请人是一家便利店和加油站，寻求雇用受益人为店员（夜班）。申请人请求将受益人归类为第三优先移民类别下的“ 其他工人 ”。《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(iii)。这一基于就业的“ EB-3 ”移民分类允许美国雇主为能够从事不需要两年以上培训或经验且非临时性或季节性的非技术劳动的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以两个理由拒绝了该申请，两个理由均基于审理主任的认定，即申请人在劳工证中故意虚假陈述了与受益人的亲属关系这一事实，而该事实对于所提供职位是否为向美国工人开放的善意工作机会这一问题具有实质性。审理主任指出，申请人未能解决涉及其所有人与受益人之间亲属关系的虚假陈述问题，是拒绝该申请的第一个理由。审理主任还基于故意虚假陈述的认定使劳工证无效，并进而以该申请未获得有效劳工证支持为额外理由拒绝了该申请。

在上诉中，申请人主张其并未在劳工证中关于其所有人与受益人之间关系的问题上故意虚假陈述任何事实，关于何种情况构成亲属关系没有具有约束力的法律权威，并且即使存在无意的虚假陈述，该陈述在任何情况下也不具有实质性，因为店员职位是向美国工人开放的善意工作机会。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、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。见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，劳工部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，并且雇用外国国民担任该职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。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。

二、分析

上诉中的问题是，申请人和受益人是否在劳工证中关于申请人的所有人/总裁与受益人之间的亲属关系故意虚假陈述了事实，如果是，该虚假陈述对于店员（夜班）职位在申请人发布广告时是否为向所有合格申请人开放的善意工作机会这一问题是否具有实质性。

8 C.F.R. § 204.5(a)(2)的规定指出，基于就业的移民分类申请，包括“ 其他工人 ”分类的申请，通常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被视为适当提交。见同上。

20 C.F.R. § 656.30(d)的相关部分规定，“ 签发后，劳工证可由DHS[国土安全部]……在根据[其]程序或由法院裁定存在涉及劳工证申请的欺诈或对重要事实的故意虚假陈述时，予以撤销。 ”与“ 签证或其他文件申请相关 ”作出的对重要事实的故意虚假陈述，是指“ 倾向于切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)。

在劳工证C部分（雇主信息）中，申请人对C.9处的以下问题回答了“ 否 ”：

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，或者所有人、股东、合伙人、公司高管或发起人与外国人之间是否存在亲属关系？

然而，在拒绝意向通知（NOID）中，审理主任引用了USCIS记录，表明受益人是申请人所有人/总裁的舅舅，这似乎与申请人在劳工证C.9处否认申请人与受益人之间存在亲属关系的回答相矛盾。审理主任指出，鉴于这一关于申请人与受益人之间亲属关系的虚假陈述，以及申请人（在劳工证和申请中均）表示其只有一名员工，认定店员职位是向任何美国工人开放的善意工作机会是不合理的。审理主任要求提交证据，以解决关于

H-F- Inc.事项

申请人所有人/总裁与受益人之间亲属关系的明显虚假陈述，并证明存在向美国工人开放的善意工作机会。

针对NOID，申请人提交了与店员职位招聘工作相关的文件。申请人还提交了一份律师备忘录，主张“ 亲属关系 ”一词在劳工证C.9处或劳工部法规中均未定义，以及一封申请人所有人/总裁的信函，称他“ 不认为 ”其与受益人的特定关系——通过受益人母亲的甥舅关系——根据巴基斯坦或伊斯兰传统属于“ 血亲或姻亲 ”的亲属关系。申请人还主张，其对劳工证C.9处问题的回答在任何情况下都不具有实质性，因为申请人的招聘工作未产生任何合格的店员职位申请人。

在其决定中，审理主任指出，劳工证C.9处问题的完整文本明确表明，劳工部试图确定申请人与受益人之间是否存在任何可能影响向美国工人提供工作机会的利益或关系。鉴于受益人是申请人总裁/所有人的舅舅，审理主任认定申请人声称其不认为所有人/总裁与受益人就C.9问题的目的而言处于“ 亲属关系 ”中的说法不可信。审理主任指出，对C.9处问题回答“ 否 ”切断了劳工部可能希望进行的调查线索，以确定美国工人是否被公平地考虑担任该职位。审理主任得出结论，申请人未解决关于申请人所有人/总裁与受益人之间亲属关系的虚假陈述问题，这构成根据Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369 (AAO 2010)拒绝该申请的理由。审理主任还因对重要事实的故意虚假陈述而使劳工证无效，这构成拒绝该申请的第二个理由，因为该申请未附有有效劳工证。

在上诉中，申请人重申其并未故意虚假陈述重要事实。然而，基于下述理由，我们认定记录支持审理主任的认定。虚假陈述是与真实事实不符的陈述或表示。移民官员要认定存在故意且重要的虚假陈述，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) 被虚假陈述的事实具有实质性。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、无意或诚实地相信事实并非如此。见Matter of Healy and Goodchild, 17 I&N Dec. 22, 28 (BIA 1979)。“ 实质性 ”虚假陈述是指“ 倾向于切断与外国人资格相关的调查线索 ”的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536, 537 (BIA 1980)。

我们认定本案中所有三个因素均满足。第一，申请人在劳工证申请C.9处向劳工部作出了虚假陈述，未能

承认申请人所有者/总裁与其叔叔（即受益人）之间存在“ 亲属关系 ”。在上诉中，申请人重申其主张，即其不认为其所有者/总裁在劳工证C.9问题的语境下与受益人存在“ 亲属关系 ”。申请人再次提及巴基斯坦的文化和宗教传统，其中亲属关系以父系而非母系为基础看待，并声称由于申请人的所有者与受益人之间的血缘联系是通过女性建立的，因此不认为在两者之间确立了亲属关系。无论申请人关于巴基斯坦“ 亲属关系 ”的主张有何道理，我们认为它们在本程序中无关紧要。劳工证C.9处的问题必须从起草该问题以及申请人代表受益人寻求移民福利所在国的视角来看待。我们不相信申请人在整个程序中由美国法律顾问协助，却未能意识到劳工证C.9问题语境下的“ 亲属关系 ”一词会涵盖申请人所有者/总裁与受益人之间这样的近亲关系——叔侄——通过作为受益人姐妹和申请人所有者母亲的的血亲相联系。

申请人主张，关于“ 亲属关系 ”的定义不存在有约束力的法律权威，且审理主任依赖非约束性指导意见是不当的。虽然审理主任在其决定中确实讨论了“ 亲属关系 ”的某些非约束性解释，但审理主任在其决定中并非主要依赖此类指导意见，而是主要依赖C.9问题本身的措辞。从整体上看待该问题，审理主任得出结论认为，劳工部试图尽可能广泛地撒网，以确定申请人与受益人之间是否存在任何可能影响向美国工人提供所提供职位的关系。审理主任还引用了劳工部在其网站常见问题（FAQs）部分对“ 雇主在回答C.9问题时应在何时勾选‘ 是 ’？ ”这一问题的回答。劳工部回答的第一句指出，“ [a]亲属关系包括由血缘、婚姻或收养建立的任何关系，即使关系遥远。 ”劳工部的这一解释当然涵盖了本案中申请人所有者/总裁与受益人之间的关系。1 我们同意审理主任的看法，即申请人所有者/总裁没有意识到他与受益人之间的叔侄关系会被视为劳工证C.9下的“ 亲属关系 ”，这“ 简直不可信 ”。

第二，我们认定该虚假陈述是申请人故意作出的，且没有令人信服的理由使人相信申请人所有者/总裁与受益人之间的叔侄关系不构成劳工证C.9问题所设想的“ 亲属关系 ”。尽管申请人声称审理主任认定申请人故意虚假陈述重大事实是不合理的，因为申请人没有欺骗意图，但申请人在表格上签字，证明所提供信息的真实性。

1 根据劳工部关于劳工证申请C.9问题的解释，外国劳工证上诉委员会（BALCA）认定，若受益人通过“ 血缘 ”与申请人相关，或关系“ 可能是财务性的、通过婚姻或通过友谊 ”建立，则可能产生使真实善意职位邀请无效的关系。Matter of Sunmart, 374.00-INA-93 (BALCA May 15, 2000)。

Matter of H-F- Inc.

申请人的所有者/总裁在申请书上签字，建立了强有力的推定，即他知悉其内容并予以接受。See Matter of A. J Valdez, 27 I&N Dec. 496, 502 (BIA 2018)。

第三，我们认定该事实的虚假陈述是重大的，因为它切断了劳工部在知悉申请人所有者/总裁与受益人之间叔侄关系的情况下可能追查的一条调查线索，以确定该店员职位是否为向美国工人开放的真实善意职位邀请。在上诉中，申请人称，即使申请人所有者/总裁与受益人之间存在亲属关系，也不构成重大虚假陈述，因为它没有影响招聘过程，因此没有损害向美国工人提供就业机会的真实善意。然而，招聘过程的效力并非确定亲属关系虚假陈述在劳工证程序中是否重大时唯一需要考虑的因素。如本决定前文所述，与“ 签证或其他文件申请相关 ”作出的重大事实的故意虚假陈述，是指“ 倾向于切断与外国人资格相关的调查线索 ”的陈述。Matter of S- and B-C-。虽然申请人称其招聘过程没有为店员职位产生任何合格申请人，但其未能承认申请人所有者/总裁与受益人之间的密切关系为“ 亲属关系 ”，切断了劳工部在知悉该关系的情况下可能追查的一条调查线索，以确定该店员职位是否为向美国工人开放的真实善意职位邀请。

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实善意就业机会的责任。See Matter of Amger Corp., 87-INA-545 (BALCA 1987); see also 8 U.S.C. § 1361; 20 C.F.R. § 656.17(1)。确定是否存在真实善意职位邀请时需要审查的因素载于外国劳工证上诉委员会在Matter of Modular Container Systems, Inc. 89-INA-288 (BALCA 1991)中的决定。这些因素包括诸如受益人是否（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、高管或员工有亲属关系；（c）是公司的设立人或创始人；（d）在公司拥有所有权权益；（e）参与公司管理；（f）在董事会中；（g）是少数员工之一；（h）具备与申请中所述专业或特殊工作职责和要求相同的工作资格；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，以至于雇主在没有受益人的情况下不太可能继续运营。

在上述因素中，至少有两项适用于本案。受益人与申请人所有者/总裁关系密切，并且是或将是少数员工之一。受益人的亲属关系或在少数员工群体中的就业是确定就业机会真实善意的重要因素。See 20 C.F.R. § 656.17(1)(5)。如果劳工部获悉申请人所有者/总裁与受益人之间的亲属关系，并考虑到申请人员工名册规模小，劳工部可能决定更深入地调查所提供店员职位（夜班）是否为向所有合格申请人开放的真实善意就业机会。因此，通过隐瞒有关亲属关系的信息，

Matter of H-F- Inc.

申请人切断了劳工部一条与受益人根据该法申请“ 其他工人 ”类别的资格相关的调查线索。

基于上述分析，我们认定，申请人在劳工证C.9问题上回答“ 否 ”，故意虚假陈述了有关其所有者/总裁与受益人之间亲属关系的重大事实，且未能证明所提供店员职位（夜班）是向美国工人开放的真实善意职位邀请。

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其所有者/总裁与受益人之间的亲属关系，且该虚假陈述的事实对于所提供职位是否为向美国工人开放的真实善意职位邀请这一问题具有重大性。申请人也未能推翻审理主任使劳工证无效的理由。因此，我们不会改变审理主任因故意虚假陈述重大事实和缺乏有效劳工证而拒绝申请的决定。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of H-F-Inc., ID# 4699729 (AAO Aug. 8, 2019)

G