AUG092024_01B6203 · 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：32466167 日期：2024年8月9日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-140，外籍工人移民申请（技术工人）

申请人是一家定制横幅、贴纸及其他标识的设计和印刷商，拟雇用受益人为运营经理。该公司请求将其归类为职业移民第三优先（EB-3）移民签证类别下的“ 技术工人 ”。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)。企业可在该类别下担保非公民获得美国永久居留权，以从事需要至少两年培训或经验的工作。同上。

在最初批准该申请后，德克萨斯服务中心审理主任撤销了该申请的批准。审理主任认定，申请人未能证明其按所提供职位雇用受益人的必要意图，且该公司和受益人故意虚假陈述了一项重大事实。在上诉中，申请人主张审理主任存在以下错误：

- 以撤销申请意向通知（NOIR）中未包含的指控作为撤销依据；
- 未就撤销理由提供充分通知或反驳机会；
- 不当认定该公司雇用受益人的意图；以及
- 就所称故意虚假陈述提交的证据不足。

在撤销程序中，申请人负有以优势证据证明其符合所请求福利资格的责任。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 589 (BIA 1988)。经行使重新审查的上诉审查权，见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定NOIR不支持撤销该申请的批准，因此将撤回审理主任的决定。然而，由于记录中包含额外的负面信息，我们将发回重审，以签发新的NOIR并作出新的决定。

I. 法律

作为技术工人的移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须获得美国劳工部（DOL）的认证，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；且非公民在该职位上的永久

就业不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。

其次，雇主必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交经DOL批准的劳工证及移民签证申请。本法第204(a)(1)(F)条。除其他事项外，USCIS认定非公民受益人是否符合DOL认证职位的要求及所请求的移民签证类别。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(D), (4)。

最后，如果USCIS批准申请，受益人可在美国境外申请移民签证，或如符合资格，在美国境内调整身份。见本法第245(a)条，8 U.S.C. § 1255(a)。

在受益人获得永久居留权之前的“任何时间”，USCIS可因“正当且充分的理由”撤销申请的批准。本法第205条，8 U.S.C. § 1155。如有记录支持，申请的错误批准可构成撤销的正当理由。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 第590页。

如果在NOIR签发时，未经解释且未被反驳的记录本可支持拒绝申请，USCIS即适当签发NOIR。Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。如果申请人未及时回应NOIR，或企业的回应未能克服所述撤销理由，USCIS即适当撤销申请的批准。同上，第451-52页。

II. 分析

A. 按所提供职位雇用的意图

如果企业“希望并打算在美国境内雇用[非公民]”，则可提交移民签证申请。本法第204(a)(1)(F)条。申请人必须打算按照随附劳工证的条款和条件雇用受益人。见 Matter of Izdebska, 12 I&N Dec. 54, 55 (Reg'l Comm'r 1966)（确认拒绝申请，因为与随附劳工证的条款相反，申请人不打算以全职住家方式雇用受益人作为家庭工人）。

申请人的表格I-140，外籍工人移民申请，及随附劳工证表明该公司意图永久全职雇用受益人担任运营经理。劳工证表明，所提供职位要求“印刷行业管理或运营”两年经验，年薪为89,502美元。

审理主任的NOIR质疑申请人按所提供职位雇用受益人的意图。NOIR称：

受益人似乎不了解拟任职位的职责。此外，申请人在[劳工证于]2017年2月10日提交之前就与受益人熟识，大约10年前申请人在亚利桑那州将[一家]企业出售给受益人及其配偶时与受益人相识。

审理主任称：“受益人所称与申请人的雇佣关系并非真实的工作邀请，因此似乎仅为移民目的。”

移民局必须将NOIR建立在事实指控之上。Matter of Arias, 19 I&N Dec. 568, 570 (BIA 1988)。NOIR“必须包含具体陈述，不仅说明拟采取行动所依据的事实，还须说明支持证据。”Matter of Estime, 19 I&N Dec. 第451-52页。结论性、推测性、模棱两可或无关的观察不足以构成依据。Matter of Arias, 19 I&N Dec. 第570页。“具体、确凿的事实才有意义，而非无支持的推测和臆断。”同上，第570-71页。

审理主任的NOIR缺乏足够细节和支持证据的引述，不足以基于申请人所称缺乏按所提供职位雇用受益人的意图而撤销申请的批准。NOIR表明，关于受益人不了解职位职责的指控源于其在亚利桑那州凤凰城身份调整面谈时据称向USCIS官员所作的陈述。但NOIR未具体说明其任何证词。该通知未表明其是否例如陈述了与其他证据相冲突的工作职责、无法回答有关工作职责的问题，或两者兼有。

关于申请人总裁与受益人据称此前的会面，NOIR解释称，总裁据报大约10年前将一家企业出售给受益人。但该通知未指明任何支持该事实指控的证据，也未充分解释该指控的相关性。见 Matter of Estime, 19 I&N Dec. 第451-52页（要求NOIR“包含具体陈述，不仅说明拟采取行动所依据的事实，还须说明支持证据”）。

此外，审理主任部分因劳工证程序中所述职位申请人数量的指称差异而撤销申请的批准。申请人总裁据报告诉USCIS官员有10人申请该职位，而该公司劳工证招聘材料的副本表明该职位没有吸引任何申请人。然而，NOIR未提及申请人数量方面的指称不一致。因此，该决定不当引用了所称差异。见 Matter of Arias, 19 I&N Dec. 第570页（“[T]撤销只能基于，且申请人只有义务回应，[NOIR]中的那些……事实指控。”）此外，记录未解释所提供职位的申请人数与申请撤销之间的关系。

NOIR未充分指控事实并描述本可支持基于申请人所称无意按所提供职位雇用受益人而拒绝申请的证据。因此，我们将撤回基于该理由对申请批准的撤销。同上，第452页（称如果NOIR“基于无支持的陈述或未说明的推定，或申请人不知情且未被告知负面证据”，移民局不能维持撤销）。

B. 虚假陈述

NOIR指控申请人和受益人在回答该公司劳工证申请C.9问题时虚假陈述了一项重大事实。该问题问：“雇主是否为[非公民]拥有所有权利益的封闭持股公司、合伙企业或独资企业，或者所有者、股东、合伙人、公司高管或设立人与[非公民]之间是否存在家庭关系？”申请人勾选了表明

“否”的方框。NOIR称，“申请人对C.9回答‘否’，尽管申请人在提交劳工证之前就非常了解受益人。”

然而，正如申请人所主张的，问题C.9并未询问公司负责人是否认识受益人。相反，该问题询问的是受益人是否在该企业拥有所有权权益或与其负责人存在家庭关系。NOIR并未主张任何证据表明受益人拥有申请人的部分所有权或与其负责人存在亲属关系。参见Alfaro v. US. Att'y Gen., 862 F.3d 1261, 1264 (11th Cir. 2017)（指出故意虚假陈述要求“对重要事实作出明知其虚假的虚假陈述”）（引文省略）。因此，NOIR的指控不足以基于公司被指控的虚假陈述而支持否决申请。

基于上述理由，我们将撤回审理主任的决定。

C. 发回重审

本上诉推翻了申请获批的撤销。但记录中包含额外的不利信息，这些信息可能基于申请人有意在所提供的职位上雇用受益人的证据不足而支持否决申请。

记录中包含受益人在2018年10月调整身份面谈时陈述的详情。据报告，他向USCIS官员描述其拟议职责为“广告产品、监控销售和调整价格”。当被问及履行劳工证上列出的其他职责如“招聘和培训员工”及“评估员工绩效”时，据报告他表示：“我不知道那个。我不确定。”此外，在2020年7月与USCIS官员的电话面谈中，申请人的总裁据报告对受益人的拟议职责作了不同描述，称他将“操作印刷机械和质量检验”。关于受益人拟议职责的相互矛盾的描述和不确定性，使人们对公司有意在劳工证上所列的提供职位上雇用他产生了怀疑。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人以独立的、客观的证据解决不一致之处，指向真相所在）。

此外，在调整身份面谈时，受益人为韩国出生和公民身份，他表示自己不会说英语。申请人提交了其在2022年第二季度雇用27人的证据。1 因此，受益人有限的英语口语能力使人们对其履行所提供职位职责的能力产生了怀疑，这些职责包括：“[管]理公司的印刷生产活动；”“[指]导销售推广和广告；”“[指]导人事职能；”以及“[监]督客户关系。”参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人解决证据不一致之处）。

综合来看，这些额外的不利信息——未经解释且未被反驳——对申请人有意在所提供的职位上雇用受益人构成了足够的怀疑，足以支持否决申请。因此，我们将发回重审，以签发包含额外不利信息的新NOIR。

1 劳工证未表明所提供的职位需要韩语或任何其他外语知识。

如记录支持，新NOIR可包含任何其他潜在的撤销理由。但新通知必须详细说明所有潜在的撤销理由，并给予公司合理的回应机会。在收到及时回应后，审理主任应审查整个记录并作出新决定。

III. 结论

NOIR不支持撤销理由。但额外的不利证据可能基于申请人缺乏在所提供的职位上雇用受益人的意图而支持否决申请。

命令：审理主任的决定被撤回。本事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。