AUG232021_02B6203 · EB-3其他劳工 · 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：17833335 日期：2021年8月23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

申请人是一家武术和自卫学校，寻求雇用受益人担任运营经理。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以下理由拒绝了该申请：(1) 记录中包含关于受益人的工作经历的不一致证据，因此未能证明受益人具备满足随申请提交的劳工证条款所需的经验，以及(2) 受益人和/或申请人在劳工证上故意虚假陈述重大事实，否认受益人与申请人之间的亲属关系，并提交了伪造的受益人就业经历证据。

在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见和补充文件。申请人主张，记录中的证据确认受益人满足了劳工证的经验要求，且申请人未在劳工证上就受益人的就业经历或申请人与受益人之间的亲属关系虚假陈述任何事实。行政上诉办公室对本案中的问题进行重新审查。参见 Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。

经重新审查，我们将撤销审理主任的决定。我们将发回重审，以进一步考虑并作出新决定。

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（ETA表格9089）。参见该法第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美国工人能够、愿意、合格且可用来从事所提供

职位，并且雇用外国国民从事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。参见该法第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）。参见该法第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，或者如果符合条件，在美国调整身份。参见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、程序历史和分析

本案的申请于2020年1月提交，请求将受益人归类为“ 其他工人 ”。随附的劳工证规定，所提供职位需要两个月商业管理、人力资源或相关领域的经验，并声称受益人通过在巴西一家名为~-----~的公司工作而超过了该要求，最初于2011年1月至2012年12月担任人力资源助理，然后于2003年1月至2015年8月担任人力资源经理。1 初始证据包括一封日期为2019年12月16日的“ 就业验证 ”信函，使用~ 的抬头纸并由~ 账户经理签署，该信函声明受益人于2011年1月至2015年8月全职受雇，最初担任人力资源助理，后于2013年1月晋升为人力资源经理，并描述了她在后一职位中的职责。

审理主任发出了一份证据请求（RFE），其中指出“ 就业验证 ”信函不是受益人经验的可接受证据，因为缺少雇主的地址。2 此外，审理主任引用了USCIS记录，表明受益人在2011年和2015年提交的非移民签证申请中声称了不同的就业经历——在巴西~ 11 ~作为心理学学生和心理学家。审理主任要求提交独立、客观的证据以克服受益人就业经历中的差异。特别是，审理主任要求提交受益人与前雇主的所有雇佣协议、2011-2015年度的收入报表和经认证的所得税申报表，以及任何其他相关文件，包括符合8 C.F.R. § 204.5(g)(1)监管要求的就业验证信函。

在回应RFE时，申请人提交了补充文件，涵盖了审理主任的所有具体要求，但巴西所得税申报表除外。此外，申请人提交了受益人父亲的声明，其中表明他和受益人共同拥有~-----~，各持有50%的权益，并将该业务描述为“ 从事与小型水坝和电网的建设和维护相关的工程服务 ”。父亲的声明表明受益人从2011年1月起为~ 工作

1 8 C.F.R. § 204.5(l)(ii)(D)的规定指出，“ [如]果申请是针对非技术（其他）工人的，必须附有证据证明[受益人]满足劳工证的任何教育、培训和经验及其他要求。 ”
2 8 C.F.R. § 204.5(g)(1)的规定在相关部分指出，“ [有]关合格经验的证据……应采用现任或前任雇主的信函形式……并应包括撰写人的姓名、地址和职务，以及对受益人履行职责的具体描述…… ”

至2015年8月，最初担任人力资源助理，后来担任人力资源经理，并描述了受益人作为人力资源助理和人力资源经理所履行的职责。申请人还提交了受益人的宣誓书，其中提供了与其父亲关于她与~ 关联的相同信息，并声称她在从事心理学家职业生涯的同时为该公司工作。受益人声称，她没有在2011年和2015年的非移民签证申请中列出她在~ 的工作，因为她认为她只应列出她的专业活动，并且她没有在2019年的劳工证申请中列出她的专业活动，因为该申请只要求列出过去三年的工作或所提供职位的其他合格经验，这两者均不适用于受益人在心理学领域的活动。

审理主任随后拒绝了该申请。在确认申请人回应RFE提交的材料后，审理主任指出，申请人未在劳工证上表明~ 是一家家族企业，受益人在其中持有50%的权益。审理主任还指出，“ 看起来受益人的工资单是伪造的 ”，依据是某些表格上的一些明显计算错误。审理主任未详细讨论任何其他证据，即得出结论认为，回应RFE提交的文件不足以证明受益人满足劳工证上的经验要求，也不足以解决RFE中讨论的证据不一致问题。审理主任随后认定，申请人和受益人在劳工证上故意虚假陈述重大事实，涉及两个方面：(1) 通过提交“ 伪造的 ”工资单作为受益人据称在2011-2015年期间与~ 就业的证据，3 以及(2) 通过在劳工证C.9节的复合问题中回答“ 否 ”来否认申请人与受益人之间的任何亲属关系——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亲属关系？——因为“ USCIS研究 ”表明受益人的姐夫_____持有申请人的“ 首席大师/执行官 ”职位。

在上诉中，申请人指出，审理主任认定申请人和受益人通过未披露受益人与_____之间的亲属关系而在劳工证C.9节虚假陈述重大事实，违反了程序要求，因为在审理主任作出决定之前，申请人未在RFE中获得关于这一不利信息的通知和答复机会。8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(i) —— 向申请人或请求人披露的不利信息 —— 规定：

3 虚假陈述是与真实事实不符的断言或表示。移民官员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) 被虚假陈述的事实具有重大性。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 ”一词是指明知且有意，区别于意外、疏忽或真诚相信事实并非如此。见 Matter of Healy and Goodchild, 17 I&N Dec. 22, 28 (BIA 1979)。“ 重大 ”虚假陈述是指“ 倾向于切断与外国人资格相关的一条调查线索 ”的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536, 53 7 (BIA 1980)。任何通过欺诈或故意虚假陈述重大事实寻求移民利益的外国人，均无资格获得签证或入境美国。见该法第 212(a)(6)(C)(i) 条。

如果决定将对申请人或申请人不利，并且基于[USCIS]考虑过的、申请人或申请人不知情的贬损信息，则应在作出决定之前告知其这一事实，并给予其机会反驳该信息并提交为其自身利益的信息，但[本程序中不适用的三段]另有规定的除外。申请人或申请人提交的任何解释、反驳或信息均应纳入审理记录。

申请人否认其在 C.9 劳工证问题上的“ 否 ”回答不正确，并提交书面证据支持这一主张。由于审理主任本应给予申请人在决定前提交这些材料的机会，审理主任关于申请人通过否认其与受益人之间的任何亲属关系而故意虚假陈述重大事实的认定不当，将予撤回。

我们还注意到，上诉时提交的证据，包括申请人的公司文件以及~-------~的宣誓书，虽然确认受益人与[] I I 是姻亲兄弟，但并未佐证审理主任引用的“ USCIS 调查 ”所称~ I 是“ 首席大师/高管 ”或在申请人处担任任何其他官方职务。事实上，上诉时提交的公司文件将 I I 列为申请人的唯一所有人、公司高管和发起人。这一信息似乎确认申请人在劳工证 C.9 部分的“ 否 ”回答是正确的，因为没有证据表明受益人在申请人中拥有所有权权益，也没有证据表明受益人与申请人的任何所有人、高管或发起人之间存在任何亲属关系。关于受益人据称在~ I 申请人处的经验，申请人对审理主任决定中讨论的明显工资单差异提供了一些解释，以及一些旨在澄清数字的额外文件。申请人抱怨审理主任“ 完全忽视 ”了其应 RFE 提交的其他与就业相关的文件。此外，申请人主张，审理主任将劳工证上未披露受益人据称的经验是在她与其父亲共同拥有的家族企业中获得的作为拒绝申请的理由之一，属于错误。正如申请人正确指出的，法律和 ETA Form 9089 本身均不要求披露这一具体事实。

III. 结论

基于上述理由，我们认定审理主任的决定缺乏充分依据。因此，我们将本案发回审理主任进一步考虑。审理主任可酌情发出另一份证据请求或拒绝意向通知。在申请人对此类请求或通知作出回应后，或回应期限届满后，审理主任应作出新决定。

命令：审理主任的决定予以撤回。本案发回重审，以进一步考虑并根据上述分析作出新决定。