AUG302023_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：28184207 日期：2023年8月30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）

申请人是一家零售和批发分销企业，寻求永久雇用受益人担任财务分析师。申请人请求将其归类为第三优先移民类别下的技术工人。见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。该类别允许潜在的美国雇主担保非公民获得合法永久居留权，以从事需要至少两年培训或经验的职位。同上。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人在随附于美国劳工部（DOL）的劳工证中隐瞒了其少数股东与受益人之间的配偶关系，并指出未披露此家庭关系使工作邀请的真实性受到质疑。审理主任还基于该未披露行为另行认定申请人故意虚假陈述了重大事实。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室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)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

I. 法律

作为技术工人移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须获得DOL认证，证明：(1) 没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位；以及 (2) 永久雇用非公民担任该职位不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。该法第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）提交经批准的劳工证及移民签证申请。该法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。除其他事项外，USCIS确定非公民受益人是否符合DOL认证职位的要求以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，

受益人可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，可以在美国申请"身份调整"。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

II. 未披露家庭关系

本办公室面临的第一个问题是，审理主任基于申请人未披露受益人与公司少数股东之间的家庭关系而否决申请是否适当。

如果"[申请]中陈述的事实真实"且受益人符合所请求的移民签证类别的资格，USCIS即批准申请。该法第204(b)条。申请包括其支持性证据——包括劳工证。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，如果随附劳工证上陈述的事实不真实，USCIS不能批准申请。

随附劳工证C.9部分向申请人提问："所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人与该外籍人士之间是否存在家庭关系？"准备劳工证的律师勾选了"否"。通过签署N部分的雇主声明，公司授权签署人对律师所作任何陈述的准确性承担全部责任。他还声明，在伪证处罚下，他审查了申请，且其中所含信息据其所知真实准确。

随本申请提供的初始证据包括申请有限责任公司2020年联邦纳税申报表的副本。随附于IRS表格1065（美国合伙企业收入申报表）的附表K-1显示，受益人的配偶为普通合伙人或LLC成员-经理，持有公司49%的所有权权益。1

在回应审理主任的NOID时，申请人承认该关系存在，并提供了一封由其运营经理出具的函件，该经理签署了劳工证和申请。他声称，准备劳工证的律师"完全知悉"受益人与公司少数股东之间的配偶关系，并指出该律师曾协助处理其他移民事务，且持有可追溯至2016年的公司纳税申报表和经营协议副本。运营经理表示，律师办公室在劳工证C.9问题上勾选"否"是错误，申请人未注意到该错误"是疏忽"。他坚称"没有隐藏该关系的意图。"

审理主任正确认定，劳工证虚假陈述了申请人所有者与受益人之间的家庭关系。因此，申请中陈述的事实不真实。见该法第204(b)条。如上所述，DOL必须认证"没有足够的工人能够、愿意、合格……且可胜任"所提供职位。该法第212(a)(5)(A)(i)(I)条。雇主所有者与被担保非公民之间的家庭关系产生一项推定，即所提供职位并非明确可供美国工人获得。

1 该股东姓名与申请人在表格I-140第7部分提供的信息相符，该部分要求提供受益人的配偶和子女信息，而附表K-1上股东的地址与受益人在表格I-140第1部分提供的美国邮寄地址相符。审理主任在拒绝意向通知（NOID）中指出了从申请人纳税申报表中获得的信息，并进一步告知，该配偶关系是通过"支持机构进行的单独调查"发现的。

见20 C.F.R. § 656.17(l)（要求劳工证雇主在雇主负责人与非公民之间存在家庭关系时证明工作机会的真实性）。因此，根据该法第204(b)条，审理主任基于劳工证C.9部分的虚假陈述否决申请是适当的。

审理主任进一步认定，由于最初未披露的家庭关系，申请人未能证明所提供职位可供美国工人获得。在上诉中，公司主张，尽管未披露家庭关系，工作机会是真实的。公司坚称，其在回应NOID时提交的招聘文件满足法律要求，且"在没有任何合格工人申请该职位的情况下，不存在对申请人审议施加任何影响的机会。"

然而，USCIS无权确定工作机会的真实性。国会授权DOL——而非USCIS——确定所提供职位是否可供美国工人获得。见该法第212(a)(5)(A)(i)(I)条。"[法律]赋予一个机构的裁定权通常不受姐妹实体的横向审查，除非国会另有授权。"Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1012 (D.C. Cir. 1983)。因此，DOL——而非USCIS——必须确定申请人工作机会的真实性。审理主任的结论和申请人关于工作机会真实性的论点超出了本程序的范围。如果申请人寻求基于真实事实确定所提供职位是否可供美国工人获得，公司必须联系DOL。见Matter of Gen. Elec. Co., 2011-PER-01818, *3 (BALCA Apr. 15, 2014)（指出DOL有裁量权追溯修改已批准劳工证申请的内容以允许更正错误）（引文省略）。

由于申请虚假陈述了涉及法定劳工证要求的事实，其被适当否决。因此，本办公室将驳回上诉。

III. 故意虚假陈述重大事实

剩余问题是，审理主任认定申请人通过隐瞒受益人与公司所有者之间的家庭关系而故意虚假陈述重大事实是否适当。在上诉中，申请人坚称，劳工证C.9部分虚假的"否"回答既非重大也非故意作出。

移民官员认定故意且重大的事实虚假陈述，必须确定：(1) 申请人或受益人在获取或寻求获取美国移民法下利益时向美国政府授权官员作出虚假陈述；(2) 该虚假陈述是故意作出的；以及 (3) 被虚假陈述的事实是重大的。见Matter of M-, 6 I&N Dec. 149 (BIA 1954)；Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. 288, 289 (BIA 1975)。如果虚假陈述是"在知悉其虚假性的情况下故意作出"，则为故意。Matter of Valdez, 27 I&N Dec. 596, 598 (BIA 2018)（引文省略）。如果虚假陈述具有"影响或能够影响其所针对的决策机构决定的自然倾向"，则为重大。同上。

在上诉中，申请人主张，准备劳工证的人员误将C.9栏标记为“否”，其未注意到该错误属于“疏忽”，且并无隐瞒该关系的意图。案卷中不包含该人员的陈述以佐证申请人关于“否”的回答系无意错误的说法。无论如何，如前所述，申请人的授权代表通过在劳工证N栏签署雇主声明，对任何由该人员作出的陈述的准确性承担全部责任，并在伪证处罚下声明其已阅读并审阅了申请，且据其所知，其中所载信息真实准确。申请人的签名“确立了强有力的推定”，即其知悉并同意其内容。见Valdez，27 I&N Dec. at 499。

申请人还签署了Form I-140，在伪证处罚下证明该申请及随其提交的证据真实且正确。见该法第287(b)条，8 U.S.C. § 1357(b)；另见8 C.F.R. § 103.2(a)(2)。申请人对为支持该申请而提交的任何证据的真实性和准确性承担法律责任。基于申请人在劳工证和Form I-140上的声明，我们同意审理主任的认定，即该虚假陈述系故意作出。

申请人进一步主张该虚假陈述并非实质性的，解释称“披露亲属关系不会改变结果”，因为在招聘过程中没有该职位的申请人。申请人主张，审理主任错误地推定其未披露亲属关系“对招聘产生了负面影响”，并主张“该指控没有事实或法律依据”。具体而言，其声称，基于其招聘努力未获回应，DOL本会根据真实事实认证其申请。

然而，实质性虚假陈述也包括“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)。本案中披露亲属关系本会要求DOL根据20 C.F.R. § 656.17(l)审查工作邀请的真实善意性质，该调查超出了仅审查申请雇主招聘努力结果的范围。

在此，DOL没有机会根据真实、相关的事实确定该职位对美国工人的可用性。案卷表明，DOL不知道20 C.F.R. § 656.17(l)适用于申请人的提交，也不知道被隐瞒的家庭关系对工作机会真实善意性质的潜在影响。申请人未能证实其主张，即DOL批准其劳工证申请是唯一可能的结果，因此其在申请C.9栏的虚假陈述并非实质性。申请人的虚假陈述实际上切断了DOL对工作邀请真实善意性质的调查。

申请人在上诉中的主张不能推翻审理主任的结论，即其故意虚假陈述了与受益人和公司所有者之间亲属关系相关的实质性事实。

N. 结论

基于上述理由，我们维持审理主任拒绝该申请的决定。出于上述理由，上诉将被驳回，每一项理由均被视为该决定的独立且替代性依据。

命令：上诉被驳回。

5