AUG312017_03B6203 · EB-3技术工人 · 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。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

关于 H- LLP 案 日期：2017年8月31日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍劳工移民申请

申请人是一家会计和税务服务企业，寻求雇用受益人担任质量控制经理。申请人请求将受益人归类为第三优先移民类别下的技术工人。见《移民和国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1152(b)(3)(A)(i)。这一基于就业的移民类别允许美国雇主担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事需要至少两年培训或经验的职位。

德克萨斯服务中心审理主任否决了申请，并依据20 C.F.R. § 656.30(d)以欺诈或故意虚假陈述重大事实为由使 underlying 劳工证无效。审理主任认定申请人存在欺诈或虚假陈述，其依据是申请人在劳工证办理过程中未披露受益人与其中一名合伙人之间的家庭关系。

在上诉中，申请人主张其并未故意隐瞒受益人与其中一名合伙人之间的关系，并且所提供职位是真实的就业机会，这一点已由美国劳工部（DOL）在劳工证获批前对该职位进行的监督招聘所证明。

经对记录进行重新审查，我们将支持上诉。

就业机会必须存在、明确向美国工人开放，并以与提供给受益人同样有利的工资、条款和条件提供给美国工人。20 C.F.R. § § 656.3；656.10(c)(8)；656.17(f)(3)；另见 Matter of Silver Dragon Chinese Restaurant, 19 I&N Dec. 401, 405 (Comm'r 1986)。依据20 C.F.R. § § 656.10(c)(8)和656.3，申请人在被要求时有责任证明存在有效的雇佣关系，并且美国工人可以获得真实的就业机会。Matter of Amger Corp., 87-INA-545 1987 WL 341738, *2 (BALCA 1987)。如果受益人与申请人存在“ 血亲 ”关系，或该关系“ 可能是财务上的、通过婚姻形成的或通过友谊形成的 ”，则可能产生使真实工作要约无效的关系。见 Matter of Sunmart 374, 00-INA-93 (BALCA May 15, 2000)。

如果劳工证的受益人处于能够控制雇用决策的地位，或在申请人的业务中具有如此主导性的角色或与申请人的业务有如此密切的个人关系，以至于

关于 H- LLP 案

受益人不太可能被合格的美国申请人取代，则会产生雇主是否拥有真实就业机会的问题。Matter of Modular Container Sys., Inc., 89-INA-228, (BALCA July 16, 1991)。换言之，是否存在真实就业机会的问题取决于美国工人是否有真正的机会竞争该职位空缺。Hall v. McLaughlin, 864 F.2d 868, 875 (D.C. Cir. 1989)。

根据 Matter of Modular Container，职位是否明确向美国工人开放取决于对全部情况的评估。外籍劳工证上诉委员会（该委员会）的决定指出，可用于确定职位是否明确向美国工人开放的因素包括但不限于受益人是否：

- 处于能够控制或影响与所寻求劳工证职位有关的雇用决策的地位；
- 与公司董事、高级职员或雇员有亲属关系；
- 是公司的发起人或创始人；
- 在公司中拥有所有权权益；
- 参与公司管理；
- 是董事会成员；
- 是少数雇员之一；
- 其职位资格与申请中所述的专门或特殊工作职责和要求完全相同；以及
- 因其无处不在的存在和个人特质而与担保雇主如此不可分割，以至于雇主不太可能在没有该外籍人士的情况下继续经营。

在本案中，审理主任认定所提供职位不是真实的就业机会。他指出，尽管受益人是申请人其中一名合伙人的兄弟，但申请人在劳工证C.9部分的问题“ 雇主是否为该外籍人士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、公司高级职员或发起人与该外籍人士之间是否存在家庭关系？ ”中回答了“ 否 ”。审理主任得出结论认为，申请人在劳工证办理过程中未披露这一关系构成欺诈或故意虚假陈述重大事实，并据此使劳工证无效。20 C.F.R. § 656.30(d)。由于认定签证申请不再有有效劳工证支持，他否决了该申请，并依据该法第212(a)(6)(C)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(6)(C)(i)，作出欺诈或故意虚假陈述的认定。

在上诉中，申请人主张，受益人与其中一名合伙人的关系并不意味着所提供的质量控制经理职位不是真实的就业机会。申请人还坚持认为，其对劳工证C.9部分问题的错误回答是无意的，是其管理合伙人“ 记忆失误 ”的结果，该管理合伙人忘记了受益人的姐妹是其八名合伙人之一，因为她拥有公司不到百分之一的所有权。申请人进一步主张，本案中的家庭关系无关紧要

。

关于 H- LLP 案

因为工作要约的真实性已由DOL对劳工证的审计及其对该职位招聘的监督所确立。

在劳工证程序中隐瞒相关家庭关系可能构成欺诈或故意虚假陈述重大事实，并导致劳工证无效。然而，在审查本案所有事实并考虑 Matter of Modular Container 中的因素后，我们并不认为申请人对本案劳工证C.9部分的错误回答足以支持欺诈或重大虚假陈述的认定以及劳工证的无效。

基于这些理由，我们将撤销审理主任关于欺诈或故意虚假陈述的认定，以及其依据20 C.F.R. § 656.30(d)使劳工证无效的决定。

命令：上诉获支持。

进一步命令：ETA表格9089，ETA案件编号[已隐去]，予以恢复。

引用为 Matter of H- LLP, ID# 469946 (AAO Aug. 31, 2017)