DEC122017_01B6203 · 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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 A-M- 公司案 日期：2017年12月12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

申请人是一家清洁服务提供商，寻求雇用受益人担任助理经理。其请求将受益人归类为第三优先移民类别下的技术工人。参见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。这一基于就业的“ EB-3 ”类别允许美国企业为至少具有两年培训或经验的外国国民担保合法永久居民身份。

在首次批准该申请后，德克萨斯服务中心审理主任撤销了其批准。审理主任使美国劳工部（DOL）随附的就业认证无效，认定申请公司故意隐瞒了一名共同股东作为受益人父亲的身份。审理主任因此得出结论，该申请缺乏有效的劳工认证。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并否认隐瞒了共同股东与受益人之间的关系。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、基于就业的移民程序

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，雇主向DOL提交劳工认证申请。参见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。DOL必须确定美国是否缺乏能够、愿意、合格且可用的工人来填补所提供的职位，以及雇用外国国民是否会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。同上。

如果DOL认证某外国国民可永久填补所提供的职位，雇主接下来必须将认证连同移民签证申请提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。参见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。如果USCIS批准申请，该外国国民最终可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内申请身份调整。参见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

关于 A-M- 公司案

然而，在受益人获得合法永久居留权之前的任何时间，USCIS可以“ 正当且充分的理由 ”撤销对申请的批准。该法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果截至撤销意向通知发出之日的记录，在未 rebutted 且未解释的情况下，本应导致申请被拒，USCIS适当发出撤销意向通知。Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。同样，如果截至决定之日的记录，包括申请人提交的任何反驳证据或论点，本应导致申请被拒，则正当且充分的理由支持撤销对申请的批准。同上，第451-52页。

二、劳工认证的无效

除非附有Schedule A指定申请或受益人符合短缺职业资格的证明文件，技术工人申请必须包括有效的个人劳工认证。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)。USCIS在签发认证后，如认定存在“ 涉及劳工认证的欺诈或对重大事实的故意虚假陈述 ”，可使认证无效。20 C.F.R. § 656.30(d)。如果在认定存在欺诈或对重大事实的故意虚假陈述后劳工认证被无效，则对申请的批准可被撤销，因为其不再有有效的劳工认证支持。

在此，审理主任以充分且正当的理由签发了撤销意向通知（NOIR），并告知申请人记录显示存在对重要事实的故意虚假陈述。对重要事实的故意虚假陈述要求明知其虚假而作出蓄意且自愿的虚假陈述。Xing Yang Yang v. Holder, 770 F.3d 294.303 (4th Cir. 2014)。欺诈还要求具有额外的欺骗意图。同上。虚假陈述具有重要性，如果它倾向于切断一条本可预见地揭示与移民福利资格相关事实的调查线索。Matter of D-R-, 27 I&N Dec. 105, 113 (BJA 2017)。申请人在劳工证申请表C.9部分回答“ 否 ”，该问题询问：“ 雇主是否为外国人拥有所有权权益的紧密持股公司、合伙企业或独资企业，或者所有者、股东、合伙人、公司高管、发起人与外国人之间是否存在家庭关系？ ”与申请人的回答相反，证据认定该公司的一名共同股东为受益人的父亲。申请人提交了其2011年——即劳工证申请提交当年——的联邦所得税申报表副本，其中列明了该公司当时的两名股东。2013年，受益人提交了调整身份的申请，其中包含一份G-325A表（履历信息）及其韩国户籍登记簿副本。这两份文件均认定申请人的一名股东为受益人的父亲。USCIS记录还显示，在2007年一份无关的申请中，该股东认定受益人为其儿子。因此，证据表明，在劳工证申请中，申请人隐瞒了股东与受益人之间的家庭关系。

该虚假陈述似乎是故意的。申请人理应知道其股东与受益人之间的家庭关系。参见 Matter of Silver Dragon Chinese Rest., 19 I&N Dec. 401, 404 (Comm'r 1986)（认定“ 公司的高管和负责人被推定知悉并了解其企业的组织和人员 ”）。

该虚假陈述也具有重大性。劳工认证雇主必须证明所提供的职位对美国工人明确可用。20 C.F.R. § 656.10(c)(8)。如果股东与外国国民之间存在家庭关系，雇主必须能够证明就业机会的真实性。20 C.F.R. § 656.17(l)。因此，申请人对该关系的隐瞒切断了一条本可预见地揭示与申请人劳工认证资格相关事实的查询线索。如果未 rebutted 或未解释，记录因此本应导致劳工认证无效和申请被拒。

在回应NOIR时，申请人并未否认股东与受益人之间的家庭关系。相反，其主张已在劳工认证申请中披露了该关系。申请人提交了一份其据称于2011年邮寄给DOL的申请表副本，显示对C.9部分的问题回答“ 是 ”。1 其还提供了其律师据称于2017年发送给DOL的一封信函副本，请求该机构确认申请人在申请表上披露了家庭关系。2

当DOL通过邮件收到劳工认证申请时，机构雇员将提交材料中的数据录入DOL的在线系统。参见，例如，Matter of Youth Soccer All., LLC, 2011-PER-01349, 2012 WL 4339020 *1 (BALCA Sept. 18, 2012)。在Youth Soccer案中，外国劳工认证上诉委员会（BALCA）撤销了认证拒绝，因为DOL错误地将邮寄申请中的信息遗漏在在线系统中。2012 WL 4339020 第*3页。邮寄申请上的日期与在线录入信息之间的差异是明确的，因为BALCA的记录包含两份表格：邮寄给DOL的那份；以及DOL创建的在线版本。同上。

在此，我们的记录包含DOL创建并认证的在线表格，但不包含申请人邮寄给该机构的表格。申请人未确立其据称邮寄申请副本的真实性。记录缺乏在指定日期邮寄和收到申请的文件证明，也缺乏申请人和律师关于提交材料的准备、签署、复印和提交的宣誓书。

此外，律师和申请人的代表在认证后签署了在线表格，在伪证处罚下证明其已审查该表格以及表格上数据的真实性和准确性。如果DOL错误地列出了申请人对认证表格上C.9部分的回答，记录未解释为何律师和公司代表签署了该表格，并将据称错误的劳工认证随移民申请提交。

1 DOL鼓励在线提交劳工认证申请，但也接受邮寄。如果邮寄，申请必须包含雇主、外国国民和申请准备人（如果不同于雇主）的原始签名。20 C.F.R. § 656.17(a)。
2 申请人表示，一旦DOL回复其信函，将通知USCIS。截至本决定，我们尚未收到申请人关于回复的任何通知。

关于 A-M- 公司案

在上诉中，申请人“ 承认 ”其劳工证上C.9项的答复本应在公司代表签署该已批准文件之前予以更正。但律师主张这属于“ 无意的疏忽 ”。然而，律师的主张并不构成解释申请人为何签署了一份不正确的劳工证的证据。参见Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534 n.2 (BIA 1988)（引用Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)）。律师的陈述必须以独立证据在记录中予以证实，此类证据可包括宣誓书和声明。因此，优势证据标准证明申请人在劳工证上故意隐瞒了股东与受益人之间的家庭关系。

申请人还主张该虚假陈述不具有实质性。其指出，雇主与外国国民之间的家庭关系并不自动排除真实工作机会的存在。参见，例如，Matter of Paris Bakery Corp., 88-INA-337, 1990 WL 1232931 (1990)（全体合议庭）（尽管该职位提供给雇主总裁/唯一股东的兄弟，仍认定存在真实工作机会）。在上诉中，申请人提交了其响应DOL审计的招聘证据，主张该审计确立了真实工作机会的存在。然而，没有任何迹象表明申请人在审计过程中寻求更正C.9部分所提供的错误信息，也没有任何迹象表明DOL以其他方式获知受益人与申请人之间的关系。倘若DOL获知该家庭关系，其本可能进一步分析申请人对劳工证程序的遵守情况，并更仔细地审查是否存在真实工作机会。

然而，若劳工证雇主的股东与外国国民存在亲属关系，该雇主必须能够证明所提供职位的真实性。20 C.F.R. § 656.17(l)。因此，该关系产生“ 该工作机会不真实的推定 ”。Matter of Transmark Real Estate, 2011-PER-00475, 2012 WL 2192303 *2 (BALCA June 8, 2012)。审理主任的NOIR为申请人提供了反驳该推定的机会。但申请人的答复并未确立该职位对美国工人明确可用。除股东与受益人之间的家庭关系外，记录表明受益人将作为一小群雇员的一部分任职。参见Matter of Modular Container Sys., Inc., 89-INA-228, 1991 WL 223955, *8 (BALCA 1991)（全体合议庭）（列出在确定工作机会真实性时需考虑的因素）。审理主任在NOIR中直接要求提供证据以确立该工作机会的真实性质，但申请人拒绝提供关于受益人是否有其他亲属投资或曾为公司工作、或哪些公司官员面试了申请人并就所提供职位作出聘用决定的证据。3 鉴于受益人的父亲在公司中担任所有者、董事和副总裁的职位，其似乎可能影响了正在作出的聘用决定。申请人的

3 申请人2011年之后的纳税申报表副本表明，受益人的父亲在2015年持有该公司49%的股份，且另一股东在2013年和2014年持有该公司的全部股份。在线公开记录还认定受益人的父亲自2012年至2016年为申请人的注册代理人，并在2015年和2016年担任该公司的副总裁和董事。参见Va. State Corp. Comm'n, Bus. Entity Search, at https://sccefile.scc.virginia.gov/Find/Business（最后访问于2017年11月27日）。

Matter of A-M- Co.

另一股东也与受益人及其父亲同姓，但记录并未确立他们之间是否存在家庭关系。因此，申请人未能履行其证明该工作机会真实性的举证责任。参见，例如，Matter of Orly Beauty Salon & Barber Shop, 2013-PER-02548 (BALCA Feb. 24, 2017)（尽管没有美国申请人，但雇主的 owner/president、owner/vice president 和 owner/partner 分别为该外国国民的姐妹、配偶和儿子，认定不存在真实工作机会）。

基于上述理由，记录证明申请人在劳工证上故意虚假陈述了一项实质性事实。

III. 结论

记录支持审理主任基于申请人故意虚假陈述实质性事实而撤销随附劳工证。因此，该申请缺乏有效的劳工证。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-M- Co., ID# 743577 (AAO Dec. 12, 2017)