JAN102020_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 U-C-, INC. 案 日期：2020年1月10日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家餐厅，寻求聘用受益人担任专长厨师，南印度菜。其请求将受益人归类为第三优先移民类别下的技术工人。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 ”移民分类允许美国雇主担保一名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。

该申请最初获批。内布拉斯加服务中心审理主任随后撤销了批准，理由是申请人在劳工证上未披露存在亲属关系，因此所提供职位更可能并非向美国工人开放的真正就业机会。在上诉中，申请人承认亲属关系，但主张劳工证上的错误既非故意也非重大，因为没有任何美国工人回应其专长厨师职位的招聘广告。

经重新审查，我们将撤回审理主任的决定，并将案件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。见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，劳工部证明能够、愿意、合格且可从事所提供职位的美国工人不足，并且聘用一名外国国民担任该职位不会对同类受雇的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。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。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准该申请，该外国国民可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

该法第205条，8 U.S.C. § 1155，规定“ [国土安全部部长]可以随时以其认为良好和充分的理由，撤销其根据第204条[授予移民身份的程序]批准的任何申请。 ”

关于 U-C-, Inc. 案

审理主任认识到申请被错误批准，若得到记录支持，可构成撤销的良好和充分理由。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。

8 C.F.R. § 205.2(a)的规定指出，“ [任何USCIS]获授权根据该法第204条批准申请的官员，可在通知申请人后撤销对该申请的批准……当撤销的必要性引起[USCIS]注意时。 ”根据8 C.F.R. § 205.2(a)撤销对申请的批准，只能通过向申请人发出撤销意向通知（NOIR）进行，并且必须给予申请人回应和提供反驳证据的机会。8 C.F.R. § 205.2(b)。

二、分析

本申请于2006年提交并最初获批。然而，2019年3月，审理主任发出了撤销意向通知（NOIR），称USCIS注意到受益人与申请人业主之间存在亲属关系（姻兄弟），而该关系未在随申请提交的劳工证上披露。审理主任指出，申请人对劳工证C.9部分的问题错误地回答了“ 否 ”，该问题询问雇主是否为受益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、发起人与受益人之间是否存在亲属关系。审理主任要求申请人提交一份声明解释该差异。审理主任还要求提交文件证据，包括申请人的招聘相关材料，以证明专长厨师职位过去和现在都是向所有美国工人开放的真正就业机会。

申请人针对NOIR作出回应，提交了其业主的宣誓书，称其对劳工证C.9部分的问题回答“ 否 ”是“ 未经仔细阅读和理解 ”，承认其与受益人是姻兄弟，但坚持认为专长厨师职位“ 仍然是真正的就业机会 ”，需要受益人的服务。申请人还提交了其于2005年8月和9月为专长厨师职位进行招聘的文件。据申请人称，该职位没有申请人。

在收到申请人对NOIR的回应后，审理主任撤销了此前对该申请的批准。审理主任注意到申请人承认劳工证C.9部分的问题被错误回答，因为申请人业主与受益人之间存在姻兄弟关系。审理主任随后讨论了Matter of Silver Dragon Chinese Restaurant, 19 I&N Dec. 401 (Comm'r 1986)案的裁决，在该案中，原移民与归化局指出，虽然受益人对申请企业拥有权益并不自动导致不合格，但如果该关系未在劳工证程序中披露，认证官可能无法充分审查

关于 U-C-, Inc. 案

所涉职位是否明确向合格美国工人开放，以及拒绝是否基于合法的与工作相关的理由。审理主任引用了20 C.F.R. § 656.30(d)的规定，该规定指出USCIS、国务院或法院可在认定劳工证申请存在欺诈或对重大事实的故意虚假陈述时使劳工证无效。然而，审理主任并未认定本案申请人在其劳工证申请中实施了欺诈或故意虚假陈述重大事实，也未使劳工证无效。相反，审理主任认定，由于亲属关系，“更可能的是，[专长厨师]职位未向任何美国工人开放，并且……不是真正的就业机会。”审理主任引用该法第205条和Matter of Ho案，得出结论认为记录中存在撤销申请批准的“良好和充分理由”。

在上诉中，申请人主张审理主任错误适用了Matter of Silver Dragon案，因为该案涉及申请人故意虚假陈述与受益人之间现有的业务关系，而该关系对于是否存在向美国工人开放的真正就业机会这一问题具有重大意义；而在本案中，申请人声称其对劳工证C.9部分问题的错误回答是无意的且非重大的，因为其在网上和报纸上为专长厨师职位发布的广告未产生任何美国申请人。申请人重新提交了最初回应NOIR时提交的招聘材料副本，以及其于2005年8月和9月在餐厅内张贴的招聘广告副本。

我们将发回重审，以便审理主任处理以下几点。撤销决定未讨论申请人回应NOIR时提交的大部分证据，特别是被特别要求的招聘材料。这些材料与是否存在向美国工人开放的真正就业机会这一问题相关。由于这一疏漏，撤销决定未充分解释记录如何支持以下认定：专长厨师职位更可能并非向美国工人开放的真正就业机会。[1] 此外，该决定未就申请人在其劳工证申请中是否实施了欺诈或对重大事实的故意虚假陈述作出任何认定，特别是关于C.9部分的问题以及未披露亲属

1 当申请人被要求证明该职位明确向美国工人开放时，申请人负有证明存在真实善意职位机会的责任。见 Matter of Amger Corp., 87-INA-545 (BALCA 1987)；另见 8 U.S.C. § 1361；20 C.F.R. § 656.17(1)。在确定是否存在真实善意职位邀请时应审查的因素，规定于外籍劳工证上诉委员会在 Matter of Modular Container Systems, Inc. 89-INA-288 (BALCA 1991) 一案中的裁决。这些因素包括诸如受益人是否：(a) 处于能够控制或影响有关申请劳工证职位的雇用决定的位置；(b) 与公司董事、高级职员或雇员存在亲属关系；(c) 是公司的设立人或创始人；(d) 在公司中拥有所有权权益；(e) 参与公司管理；(f) 在董事会任职；(g) 是少数雇员之一；(h) 其职位资格与申请中所述专门或不同寻常的职位职责和要求完全相同；以及 (i) 因其具有说服力的存在和个人特质而与担保雇主如此不可分割，以致雇主在没有受益人的情况下不太可能继续经营。

Matter of U-C-, Inc.

申请人与受益人之间的关系。2 认定存在欺诈或对重要事实的故意虚假陈述，将构成根据 20 C.F.R. § 656.30(d) 使劳工证无效的理由。总之，审理主任未充分解释记录中的证据或证据缺失如何支持其关于存在“良好和充分理由”撤销申请批准认定的结论。

基于上述理由，我们将本案发回审理主任进一步审议并作出新决定。

命令：审理主任的决定被撤回。本案发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

引用为 Matter of U-C- Inc., ID# 6821061 (AAO Jan. 10, 2020)

2 认定欺诈要求确定外籍人士或申请人对重要事实作出虚假陈述，且明知其虚假并具有欺骗移民官员的意图。此外，该虚假陈述必须已被该官员相信并据以行事。见 Matter of G-G-, 7 T&N Dec. 161 (BIA 1956)。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要的虚假事实陈述，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要的。见 Matter of M-, 6 l&N Dec. 149 (BIA 1954)；Matter of Kai Hing Hui. 15 l&N Dec. 288, 289 (BIA 1975)。“故意”一词是指明知且有意，区别于意外、疏忽或诚实相信事实并非如此。见 Matter of Healy and Goodchild, 17 I&N Dec. 22, 28 (BIA 1979)。“重要”虚假陈述是指“倾向于切断与外籍人士资格相关的一条调查线索”的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536, 537 (BIA 1980)。