JAN102023_01B6203 · 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：23118469 日期：2023年1月10日

对德克萨斯服务中心决定的申诉

表格 I-140，技术工人移民申请

申请人是一家干洗和洗衣服务企业，寻求雇用受益人担任改衣裁缝。其请求将受益人归类为第三优先移民分类下的技术工人。移民和国籍法（该法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。这一就业为基础的移民分类允许美国雇主担保非公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最初批准了表格 I-140，技术工人移民申请，但随后在通知后撤销了批准，认定没有向美国工人开放的善意工作机会。此外，审理主任认定申请人通过在劳工证上未披露申请人的所有者与受益人之间的关系，故意虚假陈述了重大事实。此事现因申诉而由我们审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。我们对本事项中的问题进行重新审查。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将撤回审理主任的决定，并将此事发回，以按照以下分析作出新决定。

I. 法律

就业为基础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）。见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。通过批准劳工证，DOL证明没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位，并且雇用外国国民担任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。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）。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准申请，受益人可以在国外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国调整身份。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“ 基于良好和充分理由，撤销任何申请的批准。 ”根据法规，这一撤销权被授予任何有权批准移民签证申请的USCIS官员，“ 当撤销的必要性引起[USCIS]注意时。 ”8 C.F.R. § 205.2(a)。USCIS必须在进行书面撤销通知之前，向申请人发出其意图撤销先前申请批准的通知，并提供提交反对证据的机会。见8 C.F.R. § 205.2(b)和(c)。

移民上诉委员会已认定，“ 当发出通知时记录中的证据，如果未予解释和反驳，将基于申请人未能履行其举证责任而 warrant 拒绝签证申请时，撤销签证申请意向通知即因‘ 良好和充分理由 ’而适当发出。 ”Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)（引用 Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450 (BIA 1987)）。审理主任本身意识到申请被错误批准，即为发出撤销移民申请意向通知的良好和充分理由。同上。

II. 分析

审理主任最初于2018年2月批准了申请，然后于2022年4月基于以下理由撤销了申请的批准，每项均被确定为撤销的独立理由：

- 申请人未证明存在善意工作机会；以及
- 申请人虚假陈述了与受益人和其所有者之间家庭关系有关的重大事实。

本案的争议在于审理主任是否基于所述理由适当撤销了申请的批准。基于以下讨论的理由，我们将撤回审理主任的决定，并将此事发回进一步考虑并作出新决定。

A. 善意工作机会

在撤销决定中，审理主任讨论了申请人的一名所有者与受益人之间未披露的家庭关系，并表示记录未证明申请人向受益人提供了善意工作机会，或该职位明确向任何美国工人开放。劳工证雇主必须证明“ [t]该工作机会已经并明确向任何美国工人开放。 ”20 C.F.R. § 656.10(c)(8)。这一证明“ 将善意工作机会的要求注入招聘过程：而不仅仅是对就业市场的测试。 ”Matter of Modular Container Sys., Inc., 89-INA-228, 1991 WL 223955, at 7 (BALCA 1991)（全体审判）；见20 C.F.R. § 656.17(1)。

为评估是否存在善意工作机会问题，劳工证C.9部分询问：“ 雇主是否为外国人拥有所有权利益的紧密控股公司……，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？ ”申请人对该问题勾选“ 否 ”，证明受益人没有公司所有权利益，且受益人与公司所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人之间不存在家庭关系。

在撤销意向通知（NOIR）中，审理主任确认申请人在劳工证第C.9部分回答了“ 否 ”。审理主任告知，USCIS达拉斯德州外地办事处（包括实地访问及对受益人及其配偶的访谈）的进一步调查“ 发现了在劳工证过程中未向美国DOL披露的家庭关系。 ”审理主任明确指出，所涉家庭关系是受益人的配偶与申请人的唯一所有者之间的关系，并指出他们是I[已隐去]的共有人和管理成员，该公司于2011年在德克萨斯州成立。尽管审理主任将该关系描述为“ 家庭 ”关系，NOIR还引用了Matter of Sunmart 374, 2000-INA-93 (BALCA May 15, 2000)，并指出“ 使善意工作机会无效的关系可能产生于受益人与申请人有血缘关系，或者关系可能是财务上的、通过婚姻或通过友谊。 ”

在回应NOIR时，申请人坚持其对劳工证第C.9部分如实回答了“ 否 ”，指出受益人或其配偶从未在申请公司拥有任何所有权利益，或与申请人的所有者有任何家庭关系。申请人强调，审理主任错误地关注了另一商业实体I[已隐去]的所有权。申请人不争辩其所有者与受益人的配偶共同拥有该企业。然而，其强调这一商业关系，以及受益人认识申请人的所有者这一事实，并不要求对劳工证第C.9部分回答“ 是 ”。最后，申请人指出，其“ 在为难以填补的职位进行招聘时与受益人的配偶已有商业关系，这一事实并不否定工作机会的善意。 ”申请人提供了受益人的IRS表格W-2，工资和税务报表副本，作为其2018年至2021年持续受雇于该公司的证据。

审理主任撤销了申请的批准，强调申请人“ 未能提供职位张贴通知、印刷广告、互联网招聘广告、招聘报告、工作申请或面试工人的副本 ”以回应NOIR。1 审理主任确认申请人关于受益人没有申请公司所有权利益且与其唯一所有者没有家庭关系的主张。然而，审理主任认定仍存在受益人或其配偶与申请人所有者之间现有关系的证据，再次提及另一实体的所有权，I[已隐去]。审理主任在撤销通知中还继续将该关系描述为“ 家庭 ”关系。

对于申请人关于NOIR错误关注I[已隐去]所有权的论点，审理主任表示，USCIS于2021年8月对该企业进行了实地访问，发现受益人在那里工作，而不是在申请人的地点。审理主任表示，受益人告知移民官员，在实地访问当天其配偶“ 在‘ 她的 ’另一个地点工作 ”，并明确他是在申请人的地址工作。审理主任得出结论，证据未显示申请人向受益人提供了善意工作机会，或意图雇用她担任所提供职位。审理主任未确认或讨论申请人持续雇用受益人的证据。

记录显示，NOIR仅包含一项一般性请求，要求提供“ 证明存在真实善意工作邀请的证据 ”以及“ 证明申请人未如本通知所述对重大事实作出虚假陈述的证据 ”。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地认定受益人与申请人之间存在家庭关系，并坚持认为受益人对应聘公司不享有任何所有权权益，且与其唯一所有人之间不存在任何血亲或婚姻关系。此外，申请人强调，即使USCIS适用Matter of Sunmart并认定申请人与受益人之间几乎任何类型的既有关系均具有相关性，在申请人于申请劳工证期间遵守DOL规定的情况下，该等关系也不会自动使工作机会的真实善意性质归于无效。申请人提交了与其招聘工作相关的文件以支持上诉。

DOL要求在劳工证第C.9栏披露非公民与所有人、股东、合伙人、公司高管及发起人之间的任何家庭关系。正如申请人在上诉中所强调的，DOL就此问题发布的公开指南指出，家庭关系包括通过血亲、婚姻或收养建立的任何关系，即使关系疏远。例如，该指南表明，家庭关系包括任何辈分的表亲、姑姨、叔伯、祖父母和外祖父母以及孙子女和外孙子女，还包括通过婚姻建立的关系，如姻亲和继家庭关系。参见DOL，外国劳工证办公室，“ OFLC常见问题与解答 ”，网址：https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/faqsanswers.cfm）。

记录不支持审理主任关于申请人与所有人之间存在家庭关系、从而需要在劳工证第C.9栏回答“ 是 ”的认定。记录亦未表明受益人对申请人享有任何所有权权益。虽然记录表明申请人的所有人与受益人在提交劳工证申请之前已经相识，但审理主任未提供适当依据以认定二人之间存在需要在Form ETA 9089第C.9栏披露的关系。

此外，即使记录确立了家庭关系，在判断申请人是否作出真实善意工作邀请时，该关系也仅是需在众多其他因素中予以考虑的一项因素。这些其他因素包括但不限于非公民是否：处于能够控制或影响所提供职位招聘决定的位置；注册成立或创办了该公司；在该公司中享有所有权权益；参与公司管理；担任其董事会成员；属于少数员工群体之一；其资格与劳工证中所述的专业性或非常规工作职责或要求相匹配；以及因其无处不在的存在而与担保雇主如此不可分割，以至于雇主在没有该非公民的情况下不太可能继续经营。Modular Container, 1991 WL 223955 at 8-10。DOL在20 C.F.R. § 656.17(1)中采纳了Modular Container案的裁决。

在此，审理主任作出了申请人的所有人与受益人之间存在家庭关系的结论性认定，该认定缺乏记录支持。此外，审理主任未充分处理申请人对NOIR的答复，也未考虑所称家庭关系之外的其他因素以判断申请人是否作出真实善意工作邀请。参见Modular Container, 1991 WL 223955 at 8-10。我们不会在此作为第一审就工作邀请的真实善意作出总体情况认定，因为这属于审理主任的职权范围。

此外，记录显示审理主任在撤销通知中提出了NOIR中未予处理的潜在不利信息，具体为有关USCIS于2021年8月进行的实地走访以及受益人和其配偶就该调查所作陈述的详细信息。

参见8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(i)。该决定还表明，审理主任部分基于申请人未提交NOIR中并未明确要求的招聘工作证据而撤销了批准。撤销只能以撤销意向通知中的指控为依据，且申请人仅有义务对该等指控作出回应。Matter of Arias, 19 I&N Dec. 568 (BIA 1988)。如前所述，申请人已提交其招聘工作的证据以支持上诉，且记录中包含受益人持续受雇于该公司的证据，而审理主任尚未予以考虑。

基于上述理由，我们将撤回该决定，并将此事项发回以进一步审议申请人是否作出了真实善意的工作邀请。

B. 对重大事实的故意虚假陈述

虚假陈述是与真实事实不符的断言或表示。移民官若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) 该虚假陈述系故意作出；且(3) 被虚假陈述的事实具有重大性。参见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 ”一词指明知且有意，区别于意外、疏忽或诚实地相信事实并非如此。参见Matter of Healy and Goodchild, 17 I&N Dec. 22, 28 (BIA 1979)。“ 重大 ”虚假陈述是指“ 倾向于切断与外籍人士资格相关的调查线索 ”的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536, 537 (BIA 1980)。

如上文详述，审理主任在认定申请人通过在劳工证第C.9栏勾选“ 否 ”而虚假陈述其与受益人的关系后，作出了对重大事实故意虚假陈述的正式认定。然而，审理主任未具体阐明申请人对第C.9栏的答复如何构成对重大事实的故意虚假陈述。如前所述，DOL说明并未表明受益人与申请人所有人（其似乎与受益人的配偶存在业务关系）之间的关系属于需要在劳工证第C.9栏回答“ 是 ”的家庭关系。

因此，我们将撤回审理主任关于申请人在劳工证上故意虚假陈述重大事实的认定。

III. 结论

基于上述理由，我们将将此案发回以进一步审议申请人和受益人是否满足所有资格要求，包括但不限于工作邀请的真实善意性质。在进一步审议本决定所涉问题后，审理主任可依据适用规定发布新的NOIR，或依据记录中的主张和证据处理该案。

命令：本事项发回，审理主任的决定予以撤回。本事项发回，以作出与上述分析一致的新决定。