JAN222020_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。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案卷编号：06548639 日期：2020年1月22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

申请人是一家零售企业，寻求聘用受益人担任会计师。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。移民与国籍法（本法）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最初批准了该申请，但随后撤销了批准。在其撤销决定中，审理主任认定ETA表格9089（劳工证申请）C.9节的问题未得到正确回答，因此申请人未能证明在提交申请时或作出决定时存在真实的职位邀请。审理主任还认定申请人和受益人在ETA表格9089 C.9节问题的回答中故意虚假陈述了一项重大事实，并使劳工证无效。

在上诉中，申请人讨论了“ 亲属 ”的定义，并主张申请人和受益人均未在ETA表格9089上就亲属关系故意虚假陈述重大事实。申请人请求我们推翻审理主任的决定。

经对案卷（包括上诉时提交的材料）进行重新审查，我们将撤回审理主任的撤销决定，恢复劳工证的有效性，并将案件发回重审，以进一步审议受益人是否具备满足劳工证要求并符合技术工人分类资格的所需经验。

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（ETA表格9089）。见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，劳工部证明没有足够的、有能力、愿意、合格且可用的美国工人填补所提供职位，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。见本法第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。见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准该申请，外国国民可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合条件，在美国境内调整身份。见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

本法第205条，8 U.S.C. § 1155，规定国土安全部部长可以“基于充分且正当的理由，撤销任何申请的批准。”根据法规，该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)。

20 C.F.R. § 656.30(d)的法规规定，在相关部分，“签发后，劳工证可由DHS[国土安全部]……在依据[其]程序或由法院裁定涉及劳工证申请的欺诈或故意虚假陈述重大事实时，予以无效。”缺乏所需劳工证的申请不被视为适当提交。见8 C.F.R. § 204.5(a)(2)。因此，其基础劳工证已被无效的申请不可批准。

二、分析

A. 故意虚假陈述重大事实及职位邀请的真实性

争议在于申请人和受益人是否在劳工证C.9节问题的回答中故意虚假陈述了一项事实，如果是，该虚假陈述对于会计师职位在申请人发布广告时及整个劳工证过程中是否为向所有合格申请人开放的真实就业机会这一问题是否具有重大性。

虚假陈述是与真实事实不符的陈述或表示。移民官员要认定故意且重大的虚假陈述事实，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) 该虚假陈述是故意作出的；(3) 被虚假陈述的事实具有重大性。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”一词意味着明知且有意，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)。“重大”虚假陈述是指“倾向于阻断与外国人资格相关的调查线索”的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536, 537 (BIA 1980)。

基于本案全部案卷，我们认定申请人和受益人均未满足上述虚假陈述、故意性和重大性三个要素的全部要求。因此，我们将撤回审理主任关于二者均在劳工证上故意虚假陈述重大事实的认定，以及随之作出的关于过去和现在均不存在真实职位邀请的认定。我们还将恢复劳工证的有效性，从而消除撤销申请批准的这一理由。

B. 受益人的经验

尽管审理主任在撤销程序中未涉及，但存在一个关于受益人经验的问题必须予以处理。要符合技术工人分类资格，受益人必须具有至少两年的培训或经验。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B)。受益人还必须满足劳工证的具体教育、培训、经验或其他要求。同上。所有要求必须在申请的优先日期前满足，[1] 本案中该日期为2014年8月14日。见Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。

本案劳工证规定，所提供会计师职位的最低经验要求为在所提供职位上36个月，且受益人通过自2005年6月1日至2008年6月30日在印度[已隐去]一家税务公司担任初级会计师满足了该要求。随申请提交了该税务公司核实受益人就业情况的信函。然而我们注意到，在2012年5月随受益人身份调整申请（表格I-485）提交的表格G-325A（履历信息）上，受益人在要求申请人列出过去五年就业情况的栏目中未列出在[已隐去]的任何就业。一份于2008年6月在印度结束的工作本应列在表格G-325A上，因为所要求就业信息的五年期间可追溯至2007年5月。

申请人有责任通过独立客观证据解决案卷中的任何不一致之处。试图解释或调和此类不一致的尝试，若无指向真相所在的充分证据，则不足以解决问题。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。对申请人证据任何方面产生的怀疑也会影响申请人其余证据的可靠性。见同上。

因此，我们将本案发回审理主任，以进一步审议受益人是否具备满足技术工人分类法定要求和劳工证要求的所需经验。

命令：审理主任撤销申请批准并使劳工证无效的决定被撤回。

进一步命令：本案发回重审，以进一步审议受益人的经验及其是否满足本法及劳工证的要求，从而使受益人符合技术工人分类资格。

[1] 申请的优先日期是基础劳工证提交给劳工部的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)。