JUL092018_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

关于 A-S-O-A-, INC. 案 日期：2018年7月9日

关于行政上诉办公室决定的动议

申请：表格 I-140，外籍劳工移民申请

申请人是一家收养服务提供机构，寻求聘用受益人担任业务发展专员。其请求将受益人归类为第三优先移民类别中的技术工人。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 ”类别允许美国企业为具有至少两年培训或经验的外国国民担保合法永久居民身份。

在最初批准该申请后，德克萨斯服务中心审理主任撤销了该申请的批准。审理主任认定申请人故意隐瞒受益人在其中的所有权权益，从而使美国劳工部（DOL）随附的认证无效。审理主任还认定，截至该申请获批时，申请人未能证明：其支付所提供工资所需的相应能力；受益人具备所提供职位所需的最低经验；或该工作邀请的真实性。在上诉中，我们维持了审理主任对该申请批准的撤销以及对劳工认证的无效认定。见 Matter of A-S-O-A-, Inc., ID #266990（AAO 2017年10月27日）。

现本事项因申请人的复议动议而再次提交本办公室。与我们上诉裁定的认定相反，申请人主张其劳工认证不包含虚假陈述。其还重申了针对其他撤销理由的论点。

经审查，我们将驳回复议动议。

I. 复议动议

复议动议必须证明，基于当时的记录，我们先前的决定错误地适用了法律或政策。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。复议动议必须由相关的先例决定或已采纳的决定、成文法或法规条款，或美国公民及移民服务局（USCIS）或国土安全部的政策声明支持。我们可以批准满足这些要求并证明符合所请求移民福利资格的动议。

II. 劳工认证的无效认定

申请人主张，与我们上诉裁定的认定相反，随附的劳工认证不存在虚假陈述。见 20 C.F.R. § 656.30(d)（授权USCIS在认定存在“ 涉及劳工认证申请的欺诈或对重要事实的故意虚假陈述 ”后，使已签发的认证无效）。审理主任将无效认定建立在申请人涉嫌隐瞒受益人在其中的所有权权益之上。申请人指出，与DOL当前的认证申请表不同，申请人于2003年提交的表格并未询问受益人与公司的关系。申请人因此主张其申请未虚假陈述受益人在其中的所有权权益。

然而，与申请人的论点相反，我们的上诉决定是基于与审理主任不同的理由维持劳工认证的无效认定。我们同意申请人未虚假陈述受益人与该机构的关系。相反，我们认定申请人虚假陈述了所提供职位对美国工人的可获得性。

通过签署认证申请，申请人证明“ [t]该工作机会已经并明确向任何合格美国工人开放。 ”表格 ETA 750 第A部分第22(h)项；另见 20 C.F.R. § 656.20(c)(8)（2004年）（要求雇主如此证明）。1 我们认定若干因素表明该职位并非明确向美国工人开放，包括：受益人在申请人中的所有权权益；其作为公司高级职员和董事的身份；其被归入公司管理的参与；以及其属于一小群雇员中的成员。见 Matter of Modular Container Sys., Inc., 89-INA-228, 1991 WL 223955, *8（BALCA 1991年7月16日）（全体审判）（列出裁决者在确定工作机会真实性时必须考虑的因素）。因此，记录支持我们的认定，即申请人故意虚假陈述了所提供职位对美国工人的可获得性。

申请人进一步主张，USCIS无权基于工作机会的真实性使劳工认证无效。申请人主张，USCIS的无效认定权限仅限于欺诈或故意虚假陈述的情形。申请人称：

“ 雇主是否作出善意努力以测试劳动力市场的问题，属于DOL而非审理主任的管辖范围。在DOL未采取任何后续行动的情况下，已批准的劳工认证对于申请雇主是否充分测试了合格且愿意的美国工人劳动力市场具有决定性。 ”

1 由于申请人于2005年3月28日之前提交其劳工认证申请，先前的DOL法规管辖该认证。见 Final Labor Certification Rule for the Permanent Employment of Foreign Nationals in the United States, 69 Fed. Reg. 77326, 77326（2004年12月27日）（说明现行法规适用于2005年3月28日或之后提交的申请）。因此，我们引用截至2004年的DOL法规。

Matter of A-S-O-A-, Inc.

申请人上诉书面论证意见（引用USCIS《裁决者现场手册》第22.2(b)(3)(E)章，https://www.uscis.gov/sites/default/files/ocomm/ilink/0-0-0-6423.html（说明“ [a]已批准的劳工认证意味着申请雇主作出了善意努力以测试劳动力市场，并向DOL证明没有合格、有能力且可用的美国工人担任该职位 ”））。

我们同意，使劳工认证无效需要认定存在欺诈或故意虚假陈述。但DOL对USCIS的无效认定权力授权并不包含进一步限制。相反，DOL法规广泛授权USCIS在认定存在“ 涉及劳工认证申请 ”的欺诈或故意虚假陈述后使认证无效。20 C.F.R. § 656.30(d)；另见 Castaneda-Gonzalez v. INS, 564 F.2d 417, 430（D.C. Cir. 1977）（认定该法规“ 明确将使劳工证书无效的权力授予移民局，但将该权力限于涉及重要事实的欺诈或故意虚假陈述的案件 ”）。因此，我们认定USCIS有权基于涉及职位对美国工人可获得性的欺诈或故意虚假陈述而使该认证无效。

我们也承认，《裁决者现场手册》将劳工认证描述为反映雇主测试劳动力市场的善意努力。然而，该手册并不禁止USCIS在认定雇主欺诈性或故意虚假陈述职位对美国工人的可获得性后使认证无效。见USCIS《裁决者现场手册》第22.2(b)(11)(A)章，https://www.uscis.gov/sites/default/files/ocomm/ilink/0-0-0-6423.html（说明USCIS“ 如发现欺诈或故意虚假陈述，可使劳工认证无效 ”）。因此，我们的认定与该手册一致。

申请人试图将其案件事实与 Matter of Silver Dragon Chinese Restaurant, 19 I&N Dec. 401（Comm'r 1986）中的事实区分开来，该案维持了劳工认证的无效认定。申请人指出，在 Silver Dragon 案中，雇主的认证虚假陈述其总裁为外国国民在所提供职位中的主管，而事实上该外国国民是公司总裁。Matter of Silver Dragon, 19 I&N Dec. 第404页。在此，申请人主张其“ 未作出此类虚假陈述 ”。申请人还指出，其向DOL提供了公司章程副本，其中确认受益人为其唯一公司董事。

与 Silver Dragon 案中的雇主不同，申请人并未在劳工认证上明知地虚假陈述受益人的公司角色。2 然而，如前所述，记录表明申请人在认证上明知地虚假陈述了工作机会的真实性。在两案中，劳工认证均包含对重要事实的故意虚假陈述。进一步的事实差异无关紧要。

2 在劳工认证上，申请人称其“ 董事 ”将在所提供职位中监督受益人。尽管受益人是公司的公司董事，申请人已证明劳工认证上的主管指的是其运营总监。

，。

Matter of A-S-O-A-, Inc.

正如我们在上诉裁决中所述，申请人（Petitioner）在劳工证程序中向DOL提交了其公司章程副本，作为公司存在的证明。其中一页以昵称指称受益人（Beneficiary），将其列为该公司的唯一董事。然而，公司章程并未将受益人列为公司的所有者。此外，申请人在致DOL的说明信中，未说明受益人与公司的关联，也未在章程中突出其姓名。因此，记录不能证明申请人曾试图通知DOL受益人与公司的关系，或该机构知悉该关系。我们因此认定，申请人向DOL提交公司章程并不能弥补其在劳工证上的故意虚假陈述。

基于上述理由，申请人未能证明USCIS错误地使劳工证无效。我们因此将维持基于劳工证无效而撤销申请批准的决定。

III. 所提供职位的最低经验要求

申请人还主张，我们忽视了受益人具备所提供职位所需两年经验的证据。参见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)（裁定申请人必须证明受益人在申请优先日之前已具备DOL认证的所有职位要求）。

申请人承认受益人声称的合格经验存在差异。例如，在劳工证上，受益人声明其于2000年8月开始为其拥有的一家美国公司全职工作，而一封公司信函表明其于1999年10月开始。然而，申请人指出，USCIS自身的调查表明该公司成立于1999年10月，暗示受益人于该月开始。申请人还指出，其提交了另一封前公司官员的信函，详述受益人的职责，以及其1999年至2003年的所得税申报表副本，表明该公司雇用了其。

然而，记录缺乏可靠证据证明另一封信函的签署人曾在该公司工作。申请人提供了一张据称是其工作照片的副本。但是，在未对照片的日期、地点和主体进行认证的情况下，记录不能可靠地证明该公司在所需期间雇用了该签署人。此外，受益人的大多数税表副本表明该公司雇用了其。3 但税表将受益人的职业列为“ 投资者 ”，暗示其并未在1999年至2003年期间全职从事所提供职位。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人通过独立的、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指向真相所在）。

3 受益人2002年和2003年的税表未表明谁支付其工资。

基于上述理由，截至批准时的记录未能证明受益人在申请优先日之前已具备所提供职位至少两年的全职经验。我们因此将基于此理由维持撤销申请批准的决定。

IV. 支付所提供工资的能力

申请人进一步主张，我们忽视了其支付所提供工资能力的证据。参见 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)（要求申请人证明其从申请优先日起直至受益人获得合法永久居留权期间持续具备支付所提供工资的能力）。申请人指出，其提供了2003年和2004年联邦所得税申报表副本，主张这些证明其在该等年份的支付能力。

然而，在这些申请撤销程序中，申请人必须证明其从申请优先日2003年3月1日起直至2007年2月2日批准期间具备支付能力。参见 Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)（指出如果记录“ 本可支持拒绝 ”，则撤销申请批准是适当的）。尽管申请人提交了2003年和2004年税表副本，但未提交2005年和2006年支付能力所需的证据。参见 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)（规定支付能力的证据“ 应以年度报告、联邦税表或经审计财务报表的副本形式提交 ”）。因此，记录不能证明申请人在所需期间持续具备支付能力。

此外，申请人的税表不可靠。其2004年IRS Form 1120（美国公司所得税申报表）第27行列明总扣除额为$137,977。然而，第13至26行的各项扣除合计为$272,618。由于总扣除额不正确，第28行的净收入金额也可能不正确。记录未解释申请人是计算错误总扣除额，还是从表格中遗漏了部分扣除额。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 591（要求申请人解决记录中的不一致之处）。

此外，申请人于2005年11月签署了其2003年和2004年税表。公司税表一般应在次年4月15日到期，或在申请自动六个月延期后于次年10月15日到期。参见 Internal Revenue Serv., Instructions to Form 1120, https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/i1120.pdf; Instructions to Form 7004, https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/i7004.pdf。与审理主任在撤销意向通知中的要求相反，申请人未解释其税表逾期提交的原因。未解释的日期使税表的真实性和准确性受到质疑。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（指出对申请人证明的任何部分产生怀疑可能导致重新评估记录中剩余证据的充分性和可靠性）。

基于上述理由，截至申请批准时的记录未能证明申请人从申请优先日起持续具备支付所提供工资的能力。我们因此将基于此理由维持撤销申请批准的决定。

V. 结论

申请人的动议未能证明我们在维持撤销批准和使劳工证无效时错误适用了法律或政策。因此，申请人未表明有正当理由复议我们先前的决定。4

命令：复议动议被驳回。

引用为 Matter of A-S-O-A-, Inc., ID# 1183253 (AAO July 9, 2018)

4 在动议中，申请人还质疑先前一项认定，即申请人无意在所提供职位雇用受益人。由于所讨论的其他资格理由在本案中具有决定性，我们无需就此问题作出认定。