JUL202022_01B6203 · EB-3其他劳工 · 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：19959953 日期：2022年7月20日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，其他工人移民申请

申请人自称是一家电子游戏发行公司，寻求雇用受益人为销售人员。其请求将受益人归类为第三优先移民类别下的非技术工人。移民与国籍法（该法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(iii)。该就业类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，以从事要求少于两年培训或经验的职位。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，指出记录未能证明申请人向受益人提出了真实的工作邀请，原因是受益人与申请人的一名所有者之间存在未披露的亲属关系。此外，审理主任似乎认定申请人在劳工证上故意虚假陈述了重大事实。在上诉中，申请人主张，与审理主任的认定相反，受益人与申请人所有者之间不存在亲属关系。因此，申请人主张其向受益人提出了真实的工作邀请，且未在劳工证上故意虚假陈述重大事实。

我们对本事项中的问题进行重新审查。Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其符合所请求福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。经重新审查，我们将本案发回审理主任进一步审议。

一、就业类移民

就业类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。1 见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。通过批准劳工证，劳工部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

1 申请的优先日期是劳工部接受劳工证处理的日期，本案中为2013年7月5日。见 8 C.F.R. § 204.5(d)。

雇用非公民担任该职位不会对同类受雇美国工人的工资和工作条件产生不利影响。见同上。其次，雇主凭经认证的劳工证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，非公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。

二、分析

审理主任讨论了申请人一名所有者与受益人之间未披露的亲属关系，并指出记录未能证明申请人向受益人提出了真实的工作邀请，或该职位明确对任何美国工人开放。劳工证雇主必须证明“ 该工作机会已经并明确对任何美国工人开放。 ”20 C.F.R. § 656.10(c)(8)。该证明“ 为招聘过程注入了真实工作机会的要求：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)（全体审理）；2 见 20 C.F.R. § 656.17(l)。3 申请人与受益人之间引发对工作机会真实性担忧的关系“ 不仅限于血缘；也可能是财务上的、通过婚姻的或通过友谊的。 ”Matter of Sunmart 374, 2000-INA-93, 2000 WL 707942, at 3 (BALCA 2000)；见 Matter of Chamdal Food Mart, 2000-INA-92 (BALCA 2000)。

在上诉中，申请人主张其与受益人之间不存在亲属关系。具体而言，申请人称其65%的股份由[已隐去]持有，其余35%由[已隐去]持有，二者均与受益人无血缘、婚姻或收养关系。申请人确实承认受益人与[已隐去]育有一名子女，且二人共同居住，但主张这不构成

2 BALCA 指劳工部的外籍劳工证上诉委员会。
3 20 C.F.R. § 656.17(l)的规定相关部分如下：
（l）外籍人士对工作机会的影响和控制。如果雇主是外籍人士拥有所有权利益的封闭持股公司或合伙企业，或者如果股东、公司高管、发起人或合伙人与外籍人士之间存在亲属关系，或者如果外籍人士是少数雇员之一，则雇主在审计时必须能够证明存在真实的工作机会，即该职位对所有美国工人开放，并且必须向认证官提供以下支持文件：
（1）公司章程、合伙协议、营业执照或类似文件的副本，以证明商业实体；
（2）公司/企业/商号的所有公司/公司高管和股东/合伙人名单，其头衔和在业务结构中的职位，以及彼此之间及与外籍受益人的关系描述；
（3）公司/企业/合伙企业的财务历史，包括对商业实体的总投资额以及每位高管、发起人/合伙人和外籍受益人的投资额；以及
（4）负责面试和雇用组织内职位申请人的企业官员姓名，以及对涉及劳工证申请职位的人事决定具有控制或影响的企业官员姓名。
（5）如果外籍人士是10名或以下雇员之一，雇主必须记录雇员与外籍人士之间的任何家庭关系。

劳工部指南所定义的亲属关系。申请人表示其未在劳工证C.9部分的问题中勾选“ 是 ”，是因为其合理认为其与受益人之间的关系不构成需要披露的亲属关系。因此，申请人主张劳工证不应以此为由受到质疑。

劳工部要求在劳工证C.9部分的问题中勾选“ 是 ”，以披露非公民与所有者、股东、合伙人、公司高管和发起人之间的任何亲属关系。劳工部指南指出，亲属关系包括通过血缘、婚姻或收养建立的任何关系，即使是远亲。例如，指南指出亲属关系包括任何程度的表亲、姑姨、叔伯、祖父母和孙子女，以及通过婚姻建立的关系，如姻亲和继家庭。劳工部，外国劳工证办公室，“ OFLC 常见问题与解答 ”，见 https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/faqsanswers.cfm（最后访问于2022年7月20日）。

此外，在确定申请人是否提出了真实的工作邀请时，亲属关系仅是多个其他因素中需要考虑的一个因素。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雇用决定的地位；创立或创办了该公司；在该公司拥有所有权利益；参与公司管理；担任其董事会成员；是少数雇员之一；其资格与劳工证中所述的专门或特殊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。劳工部在 20 C.F.R. § 656.17(l)中采纳了 Modular Container 案的裁决。

只有在调查每起案件的事实以确保申请中所述事实（必然包括劳工证）真实之后，才能批准申请。该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。USCIS负责审查 I-140 表格，劳工证通过法规和条例纳入 I-140 表格。见该法第203(b)(3)(C)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(C)；8 C.F.R. § 204.5(a)(2)；8 C.F.R. § 103.2(b)(i)。USCIS只有在确定申请中所述事实（包括劳工证）真实且外籍工人符合所寻求福利的资格时，才需要批准就业类移民签证申请。该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。

在此，审理主任错误地认定申请人（Petitioner）的所有者与受益人（Beneficiary）之间存在亲属关系。此外，审理主任未考虑所称亲属关系之外的其他因素，以判断申请人是否作出了真实的（bona fide）工作邀请。参见 Modular Container, 1991 WL 223955 at 8-10。因此，我们将撤销该决定，并将此事项发回重审，以进一步审议申请人是否作出了真实的工作邀请。

此外，认定申请人或受益人故意虚假陈述重大事实需要具备以下要件：

- 申请人或受益人取得或试图取得美国移民法项下的利益；
- 申请人或受益人作出了虚假陈述；
- 该虚假陈述是故意作出的；
- 该虚假陈述是重大的；且
- 该虚假陈述是向美国政府官员作出的。

参见 8 USCIS Policy Manual J.2(B)，https://www.uscis.gov/policymanual。

如果虚假陈述是“ 在明知其虚假的情况下故意作出的 ”，则该陈述为故意的。Matter of S- and B-C-, 9 I&N Dec. 436, 445 (BIA 1960; A.G. 1961)；另参见 Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. 288, 289-90 (BIA 1975)（指出，与欺诈不同，认定故意并不要求“ 欺骗意图 ”）。要被认定为重大，虚假陈述必须是“ 倾向于阻断与外国人资格相关的调查线索，且该线索本很可能导致作出其应被排除的适当认定 ”的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536, 537 (BIA 1980)。

在决定中涉及故意虚假陈述的部分，审理主任再次指出劳工证（labor certification）C.9 部分询问受益人是否与申请人的所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人之间存在亲属关系。审理主任认定，由于[已隐去]在回答该问题时勾选了“ 否 ”，因此她虚假陈述了自身情况。然而，审理主任并未具体阐明[已隐去]对问题 C.9 的回答如何构成对重大事实的故意虚假陈述。这一点值得注意，因为 DOL 的说明并未明确表明受益人与[已隐去]——其孩子的父亲——之间的关系明确构成亲属关系。审理主任仅指出了记录中的某些不一致之处，但未充分分析申请人或受益人的行为如何构成对重大事实的故意虚假陈述。

此外，审理主任未明确表明该故意虚假陈述的认定是针对何人作出的。审理主任也未就决定中所列的不一致之处和问题向申请人发出通知，而这是给予申请人和受益人回应机会所必需的。4 如果 USCIS 依据申请人不知情的贬损性信息作出不利决定，则必须告知申请人并提供其反驳该信息的机会。8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(i)。

基于上述理由，我们将撤销审理主任的决定及关于故意虚假陈述重大事实的认定，并将此事项发回重审，以进一步审议工作邀请的真实性。审理主任可要求提供其认为相关的任何补充证据，并给予申请人

4 例如，在决定中，审理主任强调受益人与[已隐去]共用一个地址，并称这表明他们“ 维持着家庭同居关系 ”。同样，审理主任指出劳工证上提供的地址似乎并非有效地址，并进一步指出一封详细说明其声称的工作经验的信函存在拼写错误。审理主任表示，这“ 使[申请人]存在的真实性以及劳工证[和]经验信函上所提供信息的真实性受到质疑 ”。然而，审理主任未在补证通知（RFE）或拒绝意向通知中详述这些及其他不一致之处，而这是为申请人提供充分机会回应贬损性信息所必需的。

合理的时间进行回应。在收到所有证据后，审理主任将审查整个记录并作出新的决定。

命令：审理主任的决定被撤销。此事项发回重审，以按照上述分析进行进一步程序并作出新的决定。

5