JUN242022_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：18142729 日期：2022年6月24日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-140，技术工人移民申请

申请人是一家钻石珠宝批发企业，拟雇用受益人担任“ 钻石销售代表 ”。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留权，以从事需要至少两年培训或经验的职位。

该申请最初获得批准。然而，德克萨斯服务中心审理主任随后撤销了批准，理由是：(1) 不存在向美国工人开放的真正善意职位邀请，因为受益人与申请人的所有者和总裁之间的亲属关系未在劳工证上披露；以及 (2) 申请人和受益人通过未披露申请人总裁与受益人之间的亲属关系，故意虚假陈述了一项重要事实，从而违反了申请人在劳工证和申请书上关于其内容真实且正确的声明，并使受益人根据本法第212(a)(6)(C)(i)条不具备获得签证或入境美国的资格。

在上诉中，申请人承认申请人与受益人之间的亲属关系，但主张所提供职位仍然是向美国工人开放的真正善意职位邀请，且劳工证上关于申请人与受益人之间亲属关系不存在对重要事实的故意虚假陈述。

行政上诉办公室（AAO）对本案问题进行重新审查（de novo）。见 Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。受益人有责任以优势证据标准证明其符合所请求福利的资格。见本法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。经重新审查，我们将驳回上诉。

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)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，并且雇用外国国民担任该职位不会对同类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（表格I-140）。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，或者如果符合资格，可以在美国调整身份。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“基于良好和充分的理由，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)。在发出书面撤销通知之前，USCIS必须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)。

二、分析

本申请于2008年4月1日提交给USCIS，附有于2007年12月14日提交给劳工部并于2008年1月31日认证的劳工证。该申请于2008年12月4日获得批准。然而，审理主任于2020年5月5日发出了意图撤销（NOIR）批准的通知，指出申请人在劳工证C.9部分对复合问题的回答“否”不正确，该问题内容为：

雇主是否为外国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、公司高管或发起人与外国人之间是否存在亲属关系？

审理主任提到USCIS官员进行的一次面谈，受益人在面谈中表示申请人的总裁是他的姐夫。审理主任指出，未在劳工证上承认这一亲属关系可能影响了劳工证程序的结果，因为其阻止了劳工部对职位邀请进行更仔细的审查，以确定其是否真正是向美国工人开放的善意就业机会。审理主任还指出，在劳工证上否认亲属关系似乎构成对重要事实的故意虚假陈述，且此类认定将使申请人和受益人不具备获得本程序中寻求的移民福利的资格。在回应NOIR时，申请人主张，虽然其总裁是受益人的姐夫，但该总裁在申请人中不拥有所有权权益，申请人完全由一家总部位于阿联酋迪拜的公司所有，该公司由另外两名个人拥有。申请人提交了文件，证明该人为其总裁，但并非公司的所有者或共同所有者。根据申请人的说法，这些证据表明所提供职位是真正的善意职位邀请，且关于申请人与受益人之间亲属关系不存在对任何重要事实的虚假陈述。

在2021年1月26日发布的撤销决定中，审理主任不同意申请人对回应NOIR时提交文件的解读，并表示这些文件显示该人不仅是申请人的总裁，而且是其唯一所有者。审理主任还引用了佛罗里达州州务卿的商业登记档案，该档案据称显示截至2020年8月27日，申请人由该人100%拥有。审理主任得出结论，由于未在劳工证上披露申请人所有者/总裁与受益人之间的亲属关系，申请人未能证明所提供职位是向美国工人开放的真正善意职位邀请。此外，审理主任认定，通过在劳工证上否认其亲属关系，申请人和受益人故意虚假陈述了一项重要事实，从而违反了申请人在劳工证和申请书上关于其内容真实且正确的声明，并使受益人根据本法第212(a)(6)(C)(i)条不具备获得签证或入境美国的资格。

在上诉中，申请人对审理主任对佛罗里达州州务卿商业登记档案的解读提出异议，并提交了2021年2月21日的一条记录，该记录确认该人为申请人的总裁，但未提供关于谁拥有申请人的信息。我们查阅了同一网站并确认，该网站确认该人为申请人的总裁，且不包含关于申请人所有权的信息。见 ownersearch.sunbiz.org/inquiry/CorporationSearch（最后访问于2022年6月14日）。因此，我们同意申请人的说法，即该人是其总裁，但不是其所有者。

然而，该事实并不改变审理主任的认定，即申请人在劳工证C.9部分对问题的回答“否”构成对重要事实的故意虚假陈述，因为该问题的第二部分问：“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亲属关系？”该人是申请人的总裁，因此是与受益人有亲属关系的公司高管。因此，C.9部分问题的正确答案是“是”。

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要的虚假陈述事实，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；以及 (3) 被虚假陈述的事实是重要的。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)。“重要”虚假陈述是指“倾向于切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)。任何通过欺诈或故意虚假陈述重要事实寻求移民福利的外国人，均不具备获得签证或入境美国的资格。见本法第212(a)(6)(C)(i)条。

根据审理主任的决定，我们认定申请人在劳工证上作出了虚假陈述，否认其总裁与受益人之间存在亲属关系；该虚假陈述系故意作出；且该虚假陈述的事实对于所提供职位是否为向美国工人开放的善意真实就业机会这一问题是重要的，正如申请人在劳工证第N.8节所证明的那样。

只有在调查每宗案件的事实以确保申请书中陈述的事实（必然包括劳工证）真实之后，申请才可获批。该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。USCIS负责审查I-140表，且劳工证通过法规和规章被纳入I-140表。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仅在确定申请书中陈述的事实（其中纳入了劳工证）真实且外籍工人符合所寻求福利的资格时，才被要求批准基于就业的移民签证申请。该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。

基于上述分析，我们得出结论：申请人无权获得本程序中寻求的移民福利，因为随申请提交的劳工证中陈述的所有事实并非真实。具体而言，申请人在劳工证第C.9节故意虚假陈述了一项重要事实，否认申请人与受益人之间存在任何亲属关系，而事实上申请人的一名公司高管——其总裁——是受益人的姐夫/内兄/内弟（brother-in-law）。因此，根据该法第204(b)条的规定，我们将驳回上诉。

裁定：上诉被驳回。