MAY262023_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：23040417 日期：2023年5月26日

对德克萨斯服务中心决定的申诉

表格 I-140，其他工人移民申请

申请人是一家金融服务提供商，寻求永久雇用受益人担任办公室文员。该公司请求将其归类为第三优先移民签证类别下的“ 其他工人 ”。见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(iii)。该类别允许潜在的美国雇主担保非公民获得合法永久居留权，以从事要求少于两年培训或经验的工作。同上。

在最初批准该申请后，德克萨斯服务中心的审理主任撤销了该申请的批准。审理主任认定，在随附的美国劳工部（DOL）证明中，申请人隐瞒了其主要负责人与受益人之间的兄弟关系。在上诉中，申请人主张，尽管存在该关系，该职位仍对美国工人开放，且公司对待受益人的方式与该公司同时为同一职业的另一职位担保的另一名非公民相同。

在这些撤销程序中，申请人负有以优势证据证明其符合所请求福利资格的责任。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 589 (BIA 1988)。经行使重新审查的上诉审查权，见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定，由于该申请就一项涉及法定劳工证要求的事实作出虚假陈述，审理主任正确地撤销了该申请的批准。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

作为“ 其他工人 ”移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须获得DOL证明：(1) 没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位；以及 (2) 永久雇用非公民担任该职位不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。

其次，雇主必须向USCIS提交经批准的劳工证及移民签证申请。该法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。除其他事项外，USCIS

确定非公民受益人是否符合DOL认证职位的要求以及所请求的移民签证类别。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(D), (4)。

最后，如果USCIS批准申请，受益人可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国申请“ 身份调整 ”。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

然而，在受益人获得合法永久居留权之前的“ 任何时间 ”，USCIS可以基于“ 正当理由 ”撤销申请的批准。该法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有充分证据支持，申请批准的错误性质证明撤销是正当的。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。

如果未经反驳且未解释的记录本可证明拒绝该申请是正当的，USCIS应适当发出撤销意向通知（NOIR）。Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。如果申请人未对适当发出的NOIR作出回应，或其NOIR回应未能克服所有被指控的撤销理由，该机构应适当撤销申请的批准。同上，第451-52页。

二、分析

如果“ 其中陈述的事实真实 ”且受益人符合所请求的移民签证类别，USCIS应批准申请。该法第204(b)条。申请包括其支持证据——包括劳工证。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，如果随附劳工证上陈述的事实不真实，USCIS不能批准申请。

随附劳工证申请表的E.9部分询问申请人：“ 所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人与该外国人之间是否存在家庭关系？ ”该有限责任公司勾选了标有“ 否 ”的方框。

在后来就其身份调整申请与USCIS官员的面谈中，受益人披露其亲生弟弟是申请人的主要负责人/唯一所有者。在回应审理主任的NOIR时，公司承认该关系的存在。准备劳工证申请的前律师表示，他知道该家庭关系。但他说他没有仔细阅读申请表的E.9部分，因此没有意识到该部分询问了关于该关系的问题。

审理主任正确地认定，劳工证虚假陈述了申请人的主要负责人与受益人之间的家庭关系。因此，申请中陈述的事实不真实。见该法第204(b)条。如上所述，DOL必须证明“ 没有足够的工人能够、愿意、合格……且可胜任 ”所提供职位。该法第212(a)(5)(A)(i)(I)条。雇主的主要负责人与受担保非公民之间的家庭关系产生一项推定，即所提供职位并非明确可供美国工人获得。见20 C.F.R. § 656.17(l)（要求劳工证雇主在雇主的主要负责人与该外国人之间存在家庭关系时证明工作机会的真实性）。因此，根据该法第204(b)条，审理主任基于劳工证E.9部分的虚假陈述正确地撤销了申请的批准。

审理主任进一步认定，由于最初未披露的家庭关系，申请人未能证明所提供职位可供美国工人获得。在上诉中，公司主张，尽管隐瞒了该关系，该工作机会是真实的。

然而，USCIS无权确定工作机会的真实性。国会授权DOL——而非USCIS——确定所提供职位是否可供美国工人获得。见该法第212(a)(5)(A)(i)(I)条。“ [D]由法规赋予一个机构的裁定通常不受姐妹实体的横向审查，除非国会授权如此。 ”Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1012 (D.C. Cir. 1983)。因此，DOL——而非USCIS——必须确定申请人工作机会的真实性。审理主任的认定和申请人关于工作机会真实性的论点超出了这些程序的范围。如果申请人寻求根据真实事实确定所提供职位是否可供美国工人获得，该公司必须联系DOL。见 Matter of Gen. Elec. Co., 2011-PER-01818, *3 (BALCA Apr. 15, 2014)（指出DOL有裁量权追溯修改经批准的劳工证申请的内容以允许更正错误）（引文省略）。

申请人主张，在劳工证程序期间，“ 真实的工作邀请[已]通过DOL对雇主招聘流程的审计而受到检验。 ”但DOL并未根据真实、相关的事实确定该职位是否可供美国工人获得。申请人的NOIR回应包括DOL向该公司发送的审计通知副本。该通知要求提供文件证明申请人遵守DOL关于为所提供职位招聘美国工人的规定。但该通知并未质疑公司的主要负责人与受益人之间的关系。因此，记录表明DOL不知道20 C.F.R. § 656.17(l)适用于申请人的申请，也不知道被隐瞒的家庭关系对工作机会真实性的潜在影响。因此，记录不支持DOL对所提供职位是否可供美国工人获得作出适当的法定裁定。

三、结论

该申请就一项涉及法定劳工证要求的事实作出虚假陈述。因此，审理主任正确地撤销了该申请的批准。

命令：上诉被驳回。