# NOV042022_04B5203 · 普通EB-2 · 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：22628853 日期：2022年11月4日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，高级学位专业人士移民申请

申请人自述为一家制造/进出口企业，寻求根据第二优先移民类别，为拥有高级学位或同等学历的专业人士成员，雇用受益人为“ 产品营销总监 ”。移民和国籍法（该法）第203(b)(2)(A)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)(A)。这一基于就业的“ EB-2 ”移民类别允许美国雇主为拥有高级学位的专业人士担保，以获得合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任撤销了该申请的批准，认定记录未能证明申请人具有持续支付所提供工资的能力；以及存在真实的工作机会。1 审理主任对申请人作出了故意虚假陈述重大事实的认定。此事现因上诉而由本办公室审理。2

在这些程序中，申请人有责任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)。行政上诉办公室（AAO）对本案问题进行重新审查。见 Matter of Christo's Inc.，26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 基于就业的移民程序

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。3 见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。通过批准劳工证，DOL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，并且雇用一名

1 在受益人获得合法永久居民身份之前的任何时间，美国公民及移民服务局可因“ 良好和充分理由 ”撤销申请的批准。该法第205条，8 U.S.C. § 1155。申请的错误批准本身即可构成撤销的正当理由。Matter of Ho，19 I&N Dec. 582, 589 (BIA 1988)。
2 审理主任认定，根据USCIS政策备忘录PM-602-0152《关于在Matter of V-S-G- Inc.之后向AC21受益人发出I-140批准撤销通知及出庭资格指导》（2017年11月11日），http://www.uscis.gov/laws/policy-memoranda，受益人应被视为受影响方。
3 申请的优先日期是DOL接受劳工证处理的日期，本案中为2007年5月21日。见8 C.F.R. § 204.5(d)。

非公民担任该职位不会对类似就业的美国国内工人的工资和工作条件产生不利影响。见同上。其次，雇主向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请，并附上经认证的劳工证。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，申请获批后，非公民可在美国境外申请移民签证，或如符合资格，在美国境内调整身份为合法永久居民。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

该法第205条，8 U.S.C. § 1155，规定国土安全部部长可“ 因良好和充分理由，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)。USCIS必须在进行书面撤销通知之前，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)。在此，审理主任依据8 C.F.R. § 205.2的规定，向申请人和受益人提供了适当通知，并给予双方机会提交支持申请以及反对撤销意向通知（NOIR）中所列撤销理由的证据。

II. 支付所提供工资的能力

审理主任在撤销通知（NOR）中认定，申请人未能证明其自申请优先日期起持续具有支付所提供工资的能力。所提供工资为每小时29.34美元或每年61,027.20美元。

8 C.F.R. § 204.5(g)(2)的法规相关部分规定：

预期雇主支付工资的能力。任何由基于就业的移民申请或为其提交的、要求提供工作机会的申请，必须附有证据证明预期美国雇主具有支付所提供工资的能力。申请人必须在优先日期确立时证明该能力，并持续至受益人获得合法永久居民身份。该能力的证据应以年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本形式提供。

在确定申请人支付能力时，我们首先审查其是否自申请优先日期起每年向受益人支付了全额所提供工资。如果申请人未向受益人支付全额所提供工资，我们接下来审查其是否有足够的年度净收入或净流动资产来支付所提供工资与已支付工资（如有）之间的差额。如果申请人的净收入或净流动资产不足，我们还可考虑其支付所提供工资能力的其他证据。4

针对2016年NOIR，申请人提交了1120S表格，即S型公司美国所得税申报表，涵盖

4 联邦法院已支持我们确定申请人支付所提供工资能力的方法。见例如 River St. Donuts, LLC v. Napolitano, 558 F.3d 111, 118 (1st Cir. 2009)；Tongatapu Woodcraft Haw., Ltd. v. Feldman, 736 F.2d 1305, 1309 (9th Cir. 1984)；Estrada-Hernandez v. Holder, 108 F. Supp. 3d 936, 942-946 (S.D. Cal. 2015)；Rizvi v. Dep't of Homeland Sec., 37 F. Supp. 3d 870, 883-84 (S.D. Tex. 2014), aff'd, 627 Fed. App'x 292, 294-295 (5th Cir. 2015)。

2007、2008、2009和2010年度。5 根据这些税务申报，每年的薪金和工资支付总额均低于向受益人提供的现行工资。因此，记录未能根据其向受益人支付的工资证明申请人具有支付所提供工资的能力。此外，在回应NOIR时，申请人表示纳税申报表未显示有足够的净收入来支付向受益人提供的现行工资。相反，申请人称，尽管其没有足够的净收入来支付现行工资，但其确实拥有大量净资产，足以自2007年优先日期起至2010年申请人解散之日支付现行工资。

作为确定申请人支付所提供工资能力的替代方法，USCIS可审查其净流动资产。净流动资产是申请人流动资产与流动负债之间的差额。6 公司的年末流动资产列于附表L第1至6行。其年末流动负债列于第16至18行。如果公司年末净流动资产总额加上向受益人支付的工资（如有）等于或大于所提供工资，则预期申请人能够使用这些净流动资产支付所提供工资。申请人的纳税申报表列明年末净流动资产/负债如下：

- 2007年为302,055美元；
- 2008年为744,745美元；
- 2009年为886,673美元；以及，
- 2010年为805,388美元。

因此，2007年至2010年各年度，申请人拥有足够的净流动资产来支付年度所提供工资与其向受益人支付金额之间的差额。因此，我们将撤回决定中的这一部分，因为申请人已证明其自申请优先日期起至2010年申请人解散之日持续具有支付所提供工资的能力。

III. 真实的工作机会

在NOR中，审理主任认定记录未能证明申请人向受益人提供了真实的工作机会。劳工证雇主必须证明“ [该工作机会已经并明确向任何美国工人开放] ”。20 C.F.R. § 656.10(c)(8)。该证明“ 将真实工作机会的要求注入招聘过程：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)（全体审判）；另见20 C.F.R. § 656.17(l)。7

5 申请人表示其于2010年解散，且受益人在其I-485待决超过180天后进行了转换。因此，申请人必须证明自2007年优先日期起至2010年申请人解散之日具有支付能力。
6 流动资产包括（在大多数情况下）寿命为一年或更短的项目，如现金、有价证券、存货和预付费用。Joel G. Siegel & Jae K. Shim, Barron's Dictionary of Accounting Terms 117 (3d ed. 2000)。流动负债是（在大多数情况下）一年内到期的债务，如应付账款、短期应付票据和应计费用（如税款和工资）。同上，第118页。
7 20 C.F.R. § 656.17(l)的法规相关部分规定：

随本申请提交的劳工证表明，申请人寻求雇佣受益人担任产品营销总监。I-140表格和劳工证均由申请人的所有者和总裁签署。审理主任引用了USCIS官员就本申请和受益人进行的电话访谈。审理主任指出，在该讨论中，申请人部分表示他不认识受益人，且从未代表受益人提交任何移民文件。尽管申请人声称他从未与移民官员进行过此电话交谈，但记录表明移民官员在通话开始时核实了他的个人信息。政府文件享有合规性推定。Matter of P-N-, 8 I&N Dec. 456, 458 (BIA 1959)。在上诉中，受益人声称这是一个无法解释的误会，因为他不记得在2014年与移民官员交谈过。审理主任在决定中讨论了该陈述，并解释了它如何未能克服审理主任的担忧。在上诉中，申请人未提供任何额外证据。当已证明的事实对两个不一致的推论给予同等支持时，作为法律问题，判决必须不利于承担举证责任的一方。Pennsylvania R. Co. v. Chamberlain, 288 U.S. 333, 338-39 (1933)。

审理主任还指出，该陈述与受益人在2014年3月就他的I-485身份调整申请在外地办事处接受面谈时所作的陈述相矛盾。在受益人面谈时，他表示他与[已隐去]保持联系，且申请人表示他持续有意雇佣受益人担任所提供的工作。在上诉中，受益人表示他的陈述“ 实际上与[已隐去]的宣誓陈述一致 ”，但未提供任何解释或证据来佐证这一主张。申请人必须用独立、客观的证据解决记录中的这一不一致，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。此外，受益人未解释申请人如何仍有意在2014年雇佣他担任所提供的工作，因为申请人早在四年前的2010年就已解散。

(I) 外国人对工作机会的影响和控制。如果雇主是外国人拥有所有权利益的紧密控股公司或合伙企业，或者如果股东、公司高管、公司创办人或合伙人与外国人之间存在家庭关系，或者如果外国人是少数员工之一，雇主在审计时必须能够证明存在真实的工作机会，即该工作对所有美国工人可用，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/商业的所有公司/公司高管和股东/合伙人名单，及其在商业结构中的头衔和职位，以及彼此之间和与外国受益人关系的描述；(3) 公司/公司/合伙企业的财务历史，包括对商业实体的总投资以及每位高管、创办人/合伙人和外国受益人的投资金额；以及(4) 商业中主要负责面试和雇佣组织内职位申请人的官员姓名，以及对涉及劳工证申请职位的雇佣决定有控制或影响的商业官员姓名。(5) 如果外国人是10名或更少员工之一，雇主必须记录员工与外国人之间的任何家庭关系。

此外，在上诉中，受益人引用了前律师提交的一封信，该信确认申请人聘请律师为产品营销总监职位寻求劳工证。受益人表示，这封信表明存在真实的工作邀请和申请人对受益人的了解。然而，前律师的信并未说明劳工证是为代表受益人的I-140申请准备的。

在NOR中，审理主任还概述了代表受益人提交的I-140表格招聘过程中的几个差异。在上诉中，受益人表示“ USCIS不再对本案中进行的招聘提出异议。该事项已由申请人在回应最后的NOIR时充分解决。 ”然而，这一陈述不准确，因为审理主任的决定概述了招聘过程中的几个问题，且受益人未提供任何证据来克服这些担忧。再次，申请人必须用独立、客观的证据解决记录中的这些不一致，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

总之，申请人未证明工作邀请是真实的。

IV. 故意虚假陈述重大事实

审理主任对申请人和受益人作出了故意虚假陈述重大事实的认定，并使劳工证无效。法案第212(a)(6)(C)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(6)(C)(i)，规定“ 一般而言——任何外国人，通过欺诈或故意虚假陈述重大事实，寻求（或已寻求获取，或已获取）签证、其他文件或进入美国或法案提供的其他福利，均不可入境。 ”

虚假陈述是与真实事实不符的断言或表现。移民官员要认定故意和重大事实虚假陈述，必须确定：(1) 申请人或受益人向美国政府授权官员作出虚假陈述，(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大的。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 ”一词意味着明知和有意，区别于意外、疏忽或诚实相信事实相反。见 Matter of Healy and Goodchild, 17 I&N Dec. 22, 28 (BIA 1979)。“ 重大 ”虚假陈述是“ 倾向于关闭与外国人资格相关的调查线 ”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大事实寻求移民福利的外国人无资格获得签证或进入美国。见法案第212(a)(6)(C)(i)条。如果虚假陈述是“ 在知道其虚假性的情况下故意作出的 ”，则为故意。Matter of S- and B-C-, 9 I&N Dec. 436, 445 (BIA 1960; A.G. 1961)；另见 Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. 288, 289-90 (BIA 1975)（指出，与欺诈不同，故意认定不需要“ 欺骗意图 ”）。要被视为重大，虚假陈述必须是“ 倾向于关闭与外国人资格相关的调查线，且很可能导致正确决定将其排除 ”的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536, 537 (BIA 1980)。

如上详述，审理主任在NOR中基于以下内容对申请人和受益人作出了故意虚假陈述重大事实的正式认定：USCIS官员与申请人的总裁兼I-140表格签署人之间的电话通话，其中他

表示他不认识受益人，且从未代表他提交任何移民文件；受益人在外地办事处的面谈中表示申请人与[已隐去]保持联系，并确认他将雇佣他担任所提供的工作；劳工证招聘过程中的虚假陈述；以及关于申请人雇佣的总人数的虚假陈述。

在上诉中，受益人仅关注USCIS官员与[已隐去]之间的电话通话，他主张这不是故意虚假陈述，而是混淆，因为电话是在申请人解散四年后打的，且[已隐去]误解了通话性质。此外，受益人表示，由于申请人解散，且[已隐去]更改了地址和号码，USCIS可能“错误识别”了申请人。然而，在上诉中，受益人未提交任何证据来佐证这一主张。

由于在上诉中受益人未讨论审理主任提出的其他问题，我们视为故意虚假陈述问题已被放弃。见，例如，Matter of M-A-S-, 24 I&N Dec. 762, 767 n.2 (BIA 2009)。因此，我们维持审理主任对申请人和受益人故意虚假陈述重大事实的认定。

V. 结论

我们认定，审理主任撤销该申请的批准是适当的，因为记录不能证明该工作邀请是真实的，且申请人未能推翻审理主任关于申请人对重大事实存在故意虚假陈述的认定。该申请中的事实不真实，不符合该法第204(b)条的要求，且申请人并非真实意图按照劳工证中规定的条款和条件雇用受益人，不符合该法第204(a)(1)(F)条的要求。我们进一步认定，审理主任认定申请人和受益人在劳工证上故意虚假陈述重大事实是适当的。基于这些理由，上诉被驳回，每一项均被视为本决定独立且替代性的依据。

证明所寻求移民福利资格的责任在于申请人或申请人。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。在此，该责任未得到满足。

命令：上诉被驳回。