OCT162017_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
非先例决定
行政上诉办公室

关于 MRCP-, INC. 案 日期：2017年10月16日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是人力资源派遣机构，寻求在美国雇用受益人担任会计师。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。见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。这一基于就业的移民类别允许美国雇主为外国国民担保合法永久居民身份，以从事要求至少两年培训或经验的职位。

该申请最初获得批准。随后，内布拉斯加服务中心审理主任撤销了该申请的批准，认定申请人通过未在随申请提交的劳工证中披露申请人的所有者与受益人之间的亲属关系，故意虚假陈述了一项重大事实，这引发了所提供职位是否对美国工人开放的问题。审理主任还指出记录中存在若干申请人未予解决的差异。

在上诉中，申请人称受益人是申请人所有者的侄子这一事实不构成必须在劳工证上披露的“ 亲属关系 ”。申请人称该职位对美国工人开放，并在上诉中提交了额外证据以解决审理主任指出的差异。

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）获得已批准的 ETA 表格 9089，即永久就业劳工证申请（劳工证）。1 见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，DOL 证明能够、愿意、合格且可胜任所提供职位的美国工人不足，且在该职位雇用外国国民不会对同类受雇的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。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提交移民签证申请

1 在诸如本案的案件中，劳工证提交之日称为“ 优先日期 ”。

（USCIS）。见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果 USCIS 批准该申请，外国国民在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内申请调整身份。见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

本法第205条，8 U.S.C. § 1155，规定“ 司法部长[现为国土安全部部长]可随时以其认为良好和充分的理由，撤销其根据第204条批准的任何申请的批准。 ”审理主任认识到该申请系错误批准，可构成撤销批准的充分良好理由。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。

二、分析

A. 对重大事实的故意虚假陈述

审理主任在认定申请人通过未披露其所有者与受益人之间的亲属关系而故意虚假陈述了一项重大事实，从而对所提供的是否存在向美国工人开放的真实善意就业机会（如 20 C.F.R. § 656.10(c)(8) 所要求）提出质疑后，撤销了该申请的批准。“ 在签证或其他文件申请中作出的 ”对重大事实的故意虚假陈述，是指“ 倾向于阻断与外国人资格相关的调查线索 ”的陈述。Matter of S- and B-C-, 9 I&N Dec. 436, 447 (BIA 1961)。

为评估是否存在真实善意的职位提供问题，劳工证 C.9 部分询问：“ 雇主是否为外国人拥有所有权权益的紧密持股公司……，或者所有者、股东、合伙人、公司高管、设立人与外国人之间是否存在亲属关系？ ”申请人对该问题勾选了“ 否 ”，表明受益人与所有者、股东、合伙人、公司高管或设立人之间不存在关系。然而，记录反映且申请人承认，受益人的叔叔是申请人的所有者和总裁，其婶婶是部分所有者。

在本案中，申请人本应在 C.9 行问题处勾选“ 是 ”，因为受益人与申请人的总裁和两名所有者存在亲属关系。20 C.F.R. § 656.17(l) 关于外国人对就业机会的影响和控制的劳工部法规明确规定，劳工证 C.9 行询问背后的意图是通过识别任何可能影响职位可获得性的关系（商业或亲属关系），确保就业机会对所有工人开放。2

2 20 C.F.R. § 656.17(l) 的 PERM 法规相关部分规定：

(l) 外国人对就业机会的影响和控制。如果雇主是外国人拥有所有权权益的紧密持股公司或合伙企业，或者如果股东、公司高管、设立人或合伙人与外国人之间存在亲属关系，或者如果外国人是少数雇员之一，则雇主在审计时必须能够证明存在真实善意的就业机会，即该职位对所有美国工人开放，并且必须向认证官提供

关于 MRCP-, Inc. 案

在上诉中，申请人主张其理解该问题不包含直系亲属以外的任何关系，并指出 DOL 发布的关于该主题的常见问题解答直到2014年才公布。在常见问题解答中，DOL 明确说明“ 亲属关系包括通过血亲、婚姻或收养建立的任何关系，即使关系疏远。……它还包括通过婚姻建立的关系，如姻亲和继亲家庭。 ”OFLC Frequently Asked Questions & Answers, Familial Relationships, 见 http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/faqsanswers.cfm（最后访问日期2017年10月10日）。申请人坚持认为，由于其在常见问题解答公布之前提交了劳工证，不能期望其知道“ 是 ”是 C.9 问题的正确答案。然而，在劳工证提交之前的若干裁决中，外国劳工证上诉委员会（BALCA）已指出，外国国民与其潜在雇主之间通过血亲或婚姻建立的亲属关系构成引发对就业机会真实善意担忧的亲属关系。见，例如，Matter of Sunmarl 37.f, 2000-INA-93, 2000 WL 707942 *3 (BALCA May 15, 2000)（指出雇主与外国国民之间的可疑关系“ 不仅限于血亲；也可能通过财务、婚姻或友谊建立 ”）；Matter of Topco USA, Inc., 93-INA-00516, 1996 WL 86214 *4 (BALCA Feb. 23, 1996)（仅基于“ 外国国民与其嫂子（雇主的officer和董事）之间的家庭关系 ”维持认证拒绝）；Matter of Altobelli's Fine Italian Cuisine, 90-INA-130, 1991 WL 239636 **3-4 (BALCA Oct. 16, 1991)（认定外国国民与其嫂子（雇主的公司秘书）的关系构成“ 家庭关系 ”）。3 因此，申请人本应对 C.9 问题回答“ 是 ”，因为该问题显然适用于申请人与受益人之间的关系。

在此，申请人隐瞒受益人与申请人总裁及所有者之间的亲属关系构成故意虚假陈述。我们还认定，该虚假陈述对当前申请以及该职位是否

以下支持性文件：
(1) 公司章程、合伙协议、营业执照或类似证明企业实体成立的文件副本；
(2) 公司/企业所有高管和股东/合伙人的名单、其在企业结构中的头衔和职位，以及彼此之间及与外籍受益人之间关系的说明；
(3) 公司/企业/合伙的财务历史，包括对企业实体的投资总额以及每位高管、发起人/合伙人和外籍受益人的投资金额；以及
(4) 负责面试和招聘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招聘决定具有控制或影响力的企业官员姓名。
(5) 如果外籍人士是10名或以下员工之一，雇主必须记录员工与外籍人士之间的任何家庭关系。
3 虽然我们不受BALCA决定的约束，但在审议职业移民签证程序中出现的问题时，我们仍可注意此类决定中的推理。

Matter of MRCP-, Inc.

一个向美国工人开放的真实善意就业机会。事实的重要性根据若真相已知时对最终决定的影响来确定。Bazzi v. Holder, 746 F.3d 640, 645-646 (6th Cir. 2013)（引注省略）。申请人对受益人与其公司总裁及申请人两名所有者之间关系的虚假陈述，切断了关于该工作真实善意性质及其是否符合所寻求福利资格的调查线索。劳工证雇主必须证明“该就业机会已经并明确向任何美国工人开放。”20 C.F.R. § 656.10(c)(8)。“该条款将真实善意就业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, *7 (BALCA July 16, 1991)（全体审判）（提及原20 C.F.R. § 656.20(c)(8)中的相同规定）。USCIS可以拒绝附有违反DOL规定的劳工证的申请。参见Sunoco Energy Development Company, 17 I&N Dec. 283, 284 (Reg'l Comm'r 1979)（确认申请被拒，因所附劳工证对预期就业地理区域无效）。

在确定就业机会的真实善意时，审理人员必须考虑多种因素，包括但不限于，外籍人士是否：处于能够控制或影响有关所提供职位的招聘决定的地位；与公司董事、高管或员工有亲属关系；注册成立或创立了公司；在其中拥有所有权权益；参与公司管理；担任其董事会成员；是少数员工之一；以及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。参见Modular Container, 1991 WL 223955 at *8；另参见20 C.F.R. § 656.17(l)（描述证明真实善意就业机会存在所需的文件）。

审理人员还必须考虑外籍人士的普遍存在和个人特质是否可能导致申请人在外籍人士缺席时停止运营，以及雇主是否遵守规定并 otherwise 善意行事。参见Modular Container, 1991 WL 223955 at *8。受益人的家庭关系或在少数员工群体中的就业是确定就业机会真实善意的重要因素。参见20 C.F.R. § 656.17(l)(5)。

在本案中，受益人与申请人总裁和所有者的家庭关系，结合受益人仅为两名员工之一的事实，表明申请人未在本事项中确立真实善意的就业机会。如果DOL被告知受益人与申请人总裁和所有者之间的家庭关系，DOL可能决定更深入地调查所提供职位是否为向美国工人开放的真实善意就业机会。因此，通过隐瞒有关家庭关系的信息，申请人切断了DOL与受益人资格相关的调查线索。

基于上述，我们认定审理主任正确判定申请人通过未披露其总裁与

。

Matter of MRCP-, Inc.

所有者与受益人之间的家庭关系，故意虚假陈述了重大事实。在此基础上，审理主任适当认定存在充分和足够的理由撤销申请批准。

B. 其他撤销理由

审理主任还指出了记录中的若干差异，并认定申请人未提供足够证据证明申请人的支付能力或证明受益人具备所需的教育和经验。审理主任进一步认定申请人故意在I-140表格（外籍工人移民申请）上虚假陈述受益人的移民申请历史。在上诉中，申请人已提交证据证明其更有可能拥有支付能力，并证明受益人具备所需经验。我们也确信申请人在I-140表格上的遗漏虽不正确，但并非对重大事实的故意虚假陈述。然而，记录未证明受益人拥有所需的教育。

劳工证在H部分规定要求副学士学位。J部分规定受益人通过拥有来自 的副学士学位（1993年完成）满足该要求。记录包含一份学士学位文凭和成绩证书，似乎由巴基斯坦的 签发给受益人。审理主任指出，该文凭似乎被篡改，因为若干日期在打印数字上有手写内容。

在上诉中，申请人称手写修改由大学作出，且手写学生教育证书的部分内容在巴基斯坦是常见做法。申请人已提交经巴基斯坦高等教育委员会盖章认证的受益人学位和成绩证书副本。然而，学位认证副本上注明的注册号与成绩证书上注明的号码不同，且学位日期为1992年但注明最终考试于1993年举行。教育文件中的不一致使证据的真实性产生疑问。申请人未解决或克服这些差异以证明受益人具备所需教育。因此，我们也基于此理由维持撤销申请批准。

III. 结论

记录显示申请人故意虚假陈述了重大事实，且未证明受益人具备所需教育。因此，审理主任适当撤销了申请批准。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of MRCP-, Inc., ID# 703233 (AAO Oct. 16, 2017)