NOV052025_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：35278865 日期：2025年11月5日

对服务中心运营处决定的上诉

表格I-140，外籍工人移民申请（技术工人）

申请人是一家清洁服务提供商，寻求聘用受益人担任助理经理。申请人请求将其归类为第三优先移民签证移民类别下的技术工人。参见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。这一就业为基础的移民类别允许美国雇主担保非公民获得合法永久居民身份，以从事要求至少两年培训或经验的职位。

服务中心运营处（SCOPS）最初于2012年7月批准了该申请，但于2017年5月12日经通知撤销了批准。我们驳回了申请人随后对撤销决定的上诉。在复议动议中，我们撤回了SCOPS的决定，并将事项发回重审，以进一步审查SCOPS撤销意向通知（NOIR）中未提出的其他潜在撤销理由。在发出新的NOIR并审查申请人的答复后，SCOPS撤销了申请的批准，认定记录未能证明受益人符合劳工证上所述提供职位的要求，以及申请人支付所提供工资的能力。SCOPS进一步认定，申请人通过隐瞒受益人与申请人所有者之间的亲属关系，故意虚假陈述了重大事实，强调该亲属关系使真实工作邀请是否存在受到质疑。1 现根据8 C.F.R. § 103.3，该事项提交至我们进行上诉审查。

在撤销程序中，申请人负有以优势证据标准证明符合所请求福利资格的责任。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 589 (BIA 1988)（讨论举证责任）；另参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)（讨论证明标准）。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律

作为技术工人的移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须获得美国劳工部（DOL）的认证，证明：没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可从事所提供的工作；且外籍人士的永久就业不会损害

1 此外，尽管未作为单独的拒绝理由处理，SCOPS对申请人是否有意在劳工证上所列工作地点聘用受益人提出了质疑。

类似职位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，雇主必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交经DOL批准的劳工证及移民签证申请。该法第204(a)(1)(F)条。除其他事项外，USCIS确定受益人是否符合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，受益人可在美国境外申请移民签证，或如果符合资格，可在美国境内调整身份。参见该法第245(a)条，8 U.S.C. § 1255(a)。

然而，在受益人获得合法永久居留权之前的任何时间，USCIS可基于"充分且正当理由"撤销申请的批准。该法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有记录支持，申请的错误批准可证明撤销的正当性。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应导致申请被拒，USCIS可适当发出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作出答复，或其NOIR答复未能克服所有被指控的撤销理由，USCIS可适当撤销申请的批准。Id. at 451-52。

II. 分析

A. 所提供职位要求的经验

申请人必须证明受益人在申请优先日期时符合DOL认证的所提供职位的所有要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。本申请的优先日期为2011年4月7日，即DOL接受劳工证申请进行处理的日期。参见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

在评估受益人的资格时，USCIS必须审查随附劳工证的工作邀请部分，以确定职位的最低要求。USCIS既不能忽视劳工证上的条款，也不能施加未说明的要求。参见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定"DOL拥有设定劳工证内容的权力"）（原文强调）。

申请人的劳工证规定所提供助理经理职位的最低要求为"在所提供职位中"两年经验。劳工证不允许任何替代职业的经验。该认证表明该职位既不要求教育也不要求培训。

在劳工证申请中，"在所提供职位中"一语是指履行申请上所述所提供职位关键职责的经验。2 参见，例如，Matter of Symbioun Techs., Inc., 2010-PER-01422, *3 (BALCA Oct. 24, 2011)。申请人的申请表明关键职责

2 在劳工证和表格I-140（外籍工人移民申请）上，申请人表明所提供职位属于DOL的标准职业分类（SOC）代码37-1011，"客房清洁和清洁工的一线主管"。参见美国劳工部劳工统计局，2010年标准职业分类系统，建筑和场地清洁与维护职业。https://www.bls.gov/soc/2010/2010_major_groups.htm#37-0000。

所提供职位为：监督和协调清洁员工的活动；培训新员工；订购和发放用品；维护设备库存；管理项目并确保其完成；安排工作量；确保设备维护和清洁标准；以及根据需要替代员工。申请人在劳工证上表明不会接受替代职业的经验。

作为合格经验的证明，申请人必须提交受益人前雇主的信函。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)。该信函必须包括雇主名称、职称和地址，并描述受益人的经验。Id. "如果此类证据不可获得，与非公民经验相关的其他文件……将被考虑。"8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。

在劳工证上，受益人证明其于2003年2月至2007年2月在韩国一家通信服务公司担任助理经理。申请人提交了该韩国公司的信函作为其声称经验的证明。这份日期为2010年8月16日的"就业证明"表明，该公司在声称的四年期间聘用受益人担任"部门主管（助理经理）"。该证明指出其与公司"起飞技术咨询团队负责监督业务"的"隶属关系"。

然而，与8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)的要求相反，提交的就业证明缺乏足够的"外籍人士经验描述"。另参见8 C.F.R. § 204.5(g)(1)（规定前雇主的经验信函"应包括所履行职责的具体描述"）。受益人前雇主的证明未按法规要求说明其工作职责，因此未能证明其在劳工证上所述所提供职位中的经验。此外，就业证明随附的英文翻译不符合8 C.F.R. § 103.2(b)(3)的要求。由于SCOPS未在NOIR或撤销通知中通知申请人这些证据缺陷，我们将事项发回SCOPS以发出新的NOIR。

针对SCOPS在发回重审后发出的NOIR，申请人重新提交了同一份2010年8月就业证明的副本及新的英文翻译。然而，它未提供与受益人在韩国雇主处声称经验相关的任何额外文件。

SCOPS撤销了申请的批准，部分原因是申请人未提供其前雇主的就业证明，该证明须包括"外籍人士经验描述"，如8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)所要求。SCOPS认定申请人未履行其责任，证明受益人符合劳工证上所列所提供职位的最低要求，因此认定其不符合技术工人分类的资格。

在上诉中，申请人声称其"随后提供了由雇主签署的更新经验信函……以包括受益人履行的具体职责"，以支持其代表受益人提交的第二份表格I-140，并指出USCIS批准了该申请。

为支持上诉，申请人提供了日期为2024年5月29日的"经验证明"副本及经认证的英文翻译。这份来自受益人声称的前韩国

韩国雇主称其于2003年2月至2007年2月期间担任“ 经理 ”一职，并将其职责概述如下：“ [海]外业务技术支持、服务启动项目规划与支持、现场员工技术培训与规划。 ”

我们认定，申请人未能证明受益人符合劳工部（DOL）就所提供助理经理职位所认证的要求。

在我方于2022年7月作出的发回重审决定中，以及在SCOPS于2024年4月5日发出的第二份NOIR中，申请人已被通知此前提交的雇佣证明存在缺陷。申请人不争辩其未针对该NOIR提交包含8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(A)所要求信息的雇佣证明；相反，其主张自己在较晚日期提交了来自受益人所称前雇主的新雇佣证明，且该证明系为支持另一份附有不同劳工证的移民申请而提交。

由于申请人在撤销通知发出前已被通知并获得合理机会提供该证据，我们不会在上诉阶段首次考虑该证据。See Matter of Furtado, 28 I&N Dec. 794, 801-02 (BIA 2024)（当申请人已被通知所需证据并获得合理机会提供该证据时，拒绝在上诉阶段考虑新证据）（citing Matter o_f Soriano, 19 I&N Dec. 764, 766 (BIA 1988)）；see also 8 C.F.R. § 103.2(b)(11)（要求所有被要求的证据须一次性一并提交）。

然而，即使我们考虑该新证据，韩国公司更新后的经历证明中所提供的职责简要描述也未表明受益人具有履行劳工证上所述所提供职位关键职责的经历。该证据未证明受益人在该韩国通信公司的职位会合理地归入劳工证上所列“ 客房清洁及保洁工的一线主管 ”的SOC代码。申请人未表示其会接受替代职业的经历。3 案卷记录，包括上诉阶段首次提供的新证据，均未证明受益人具有“ 在所提供职位中 ”的经历。

因此，基于上述理由，我们将维持SCOPS撤销该申请批准的决定。

B. 未披露亲属关系

我们面前的下一个问题是，SCOPS基于申请人未在随附劳工证上披露受益人与申请人股东之间的亲属关系而撤销批准是否适当。案卷记录显示，受益人的父亲和兄弟拥有该申请公司。在劳工证和I-140表上，申请人称其有20名员工。

3 申请人强调，USCIS批准了其后来代表受益人提交的一份移民申请，该申请包含同一份2024年5月来自受益人所称韩国雇主的经历证明。案卷记录反映，该后续申请附有另一份不同的劳工证，申请人在该劳工证H.10部分表示替代职业的经历可以接受。

根据其法定授权，USCIS必须审查由“意欲并打算雇用”外国工人的雇主根据要求劳工证的就业优先类别提交的申请的实质。See section 204(a)(l)(F) of the Act. 在批准签证申请之前，USCIS必须调查每个案件的事实，以确保申请中所述事实（必然包括劳工证）真实。See sections 203(b)(3)(C) and 204(b) of the Act; 8 C.F.R. § § 204.5(a)(2), 204.5(k)(4)(i) and (1)(3)(i).

USCIS仅需批准那些经认定申请及劳工证中所述事实真实的申请。如果USCIS不相信申请中所述某一事实为真，USCIS可拒绝该事实。Section 204(b) of the Act, 8 U.S.C. § l 154(b); see also Anetekhai v. I.NS., 876 F.2d 1218, 1220 (5th Cir.1989); Lu-Ann Bakery Shop, Inc. v. Nelson, 705 F. Supp. 7, 10 (D.D.C.1988); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001).

根据8 C.F.R. § 103.2(b)(1)，劳工证被并入I-140申请，该条规定“任何与福利请求相关提交的证据均并入该请求并被视为其一部分”。在劳工证上，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)。“该条款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 ofModular Container Sys., Inc., 89-INA-228, 1991 WL 223955, *7 (BALCA July 16, 1991) (en bane)（指原20 C.F.R. § 656.20(c)(8)中的相同规定）。使真实工作要约无效的关系可能产生于受益人在申请人中拥有所有权权益，或与申请人的所有者或高管有“血亲”关系，也可能“是财务上的、通过婚姻的或通过友谊的”。See Matter ofSummart 374, 00-INA-93 (BALCA May 15, 2000). 虽然此类关系不会导致自动取消资格，但如果外籍受益人与申请企业的真实关系在劳工证程序中不明显，则会导致认证官未能更仔细地审查该职位是否明确向合格美国工人开放，以及美国工人是否仅因合法的与工作相关的原因而被拒绝。See Matter of Silver Dragon Chinese Restaurant, 19 I&N Dec. 401 (Comm. 1986),

在本案中，劳工证与I-140表一并作为支持证据提交，因此被并入提交给USCIS的I-140材料中。申请人还签署了I-140表第8部分，其中部分内容称：“我证明，在美利坚合众国法律规定的伪证罪处罚下，本申请及随其提交的证据均真实且正确。”因此，申请人证明I-140表及其基础证据（包括所要求的劳工证）真实且正确。

I-140表上的证明以及劳工证作为支持移民申请的证据被并入，使得劳工证上的任何错误陈述或虚假陈述对I-140裁决具有实质性。因此，如果随附劳工证上所述事实不真实，USCIS不能批准申请。

案卷中劳工证C.9部分询问申请人：“所有者、股东、合伙人、公司高管或设立人与该外籍人之间是否存在亲属关系？”对该问题的回答勾选为“否”。通过签署N部分的雇主声明，公司授权签署人对公司或其律师所作任何陈述的准确性承担全部责任。

其还声明在伪证罪处罚下，其已审阅该申请，且其中所含信息据其所知真实准确。

然而，自2017年回应SCOPS第一份NOIR以来，申请人一直主张其确实在邮寄给DOL的劳工证申请中披露了亲属关系。申请人提交了一份其声称于2011年邮寄给DOL的劳工证表副本，该表在C.9部分勾选“是”。4 其还提供了其律师声称于2017年发送给DOL的2017年3月信函副本，要求DOL确认申请人在申请表上披露了家庭关系。

当DOL通过邮寄收到劳工证申请时，机构雇员会将申请中的数据录入DOL的在线系统。See, e.g., Matter ofYouth Soccer All., LLC, 2011-PER-01349, 2012 WL 4339020 *1 (BALCA Sept. 18, 2012). 在Youth Soccer案中，外国劳工证上诉委员会（BALCA）撤销了一项认证拒绝，因为DOL错误地从在线系统中遗漏了邮寄申请中的信息。2012 WL 4339020 at *3. 邮寄申请上的日期与在线录入信息之间的差异是明确的，因为BALCA的案卷包含两份表格：邮寄给DOL的表格和DOL创建的在线版本。Id.

在此，我方案卷包含DOL创建并认证的在线表格，但不包含申请人声称邮寄给该机构的表格。申请人未证明其所称邮寄申请副本的真实性。在2017年3月回应SCOPS的NOIR时，申请人称一旦DOL回复其询问信，其将通知USCIS。迄今为止，申请人未提供任何证据表明就此事与DOL有进一步通信。此外，案卷缺乏关于申请在指定日期邮寄和接收的书面证据，或其他证据，例如申请人和律师关于申请的准备、签署、复印和提交的宣誓书。

此外，律师和申请人的代表在在线表格认证之后签署了该表格，并在伪证罪处罚下证明他们已审阅该表格以及表格中数据的真实性和准确性。通过签署劳工证，申请人的授权签署人创设了一个“强有力的推定”，即其知悉申请的内容并同意该内容。参见 Matter of Gonzalez Jimenez, 29 I&N Dec. 第133页。申请人此前已承认其存在过错，即未能在签署劳工证并将其提交给USCIS之前尝试更正其对劳工证C.9部分的答复。然而，申请人坚持认为——正如其在针对NOIR的答复中所做的那样——其未能注意到或更正对C.9部分的答复仅系疏忽，而非对真实事实的故意隐瞒。

SCOPS正确认定，该劳工证未能披露申请人所有者与受益人之间的家庭关系，因此错误陈述了与法定劳工证要求相关的一项事实。根据该法第204(b)条，SCOPS适当撤销了对该申请的批准，因为劳工证C.9部分所提供的信息不真实。

4 劳工部鼓励在线提交劳工证申请，但也接受通过邮寄方式提交。若通过邮寄，申请必须包含雇主、外籍人士以及申请准备人（若与雇主不同）的原始签名。20 C.F.R. § 656.17(a)。

C. 对重要事实的故意虚假陈述

我们将处理的剩余问题是，SCOPS是否正确认定申请人通过隐瞒受益人与公司所有者之间的家庭关系而故意虚假陈述了重要事实。在上诉中，申请人坚持认为，劳工证C.9部分的虚假“否”答复既非重要，也非故意作出。

移民官员若要认定存在故意且重要的虚假事实陈述，必须确定：(1) 申请人或受益人在为获取或寻求获取美国移民法项下利益的过程中，向美国政府授权官员作出了虚假陈述；(2) 该虚假陈述系故意作出；以及 (3) 被虚假陈述的事实具有重要性。参见 Matter of M-, 6 I&N Dec. 149 (BIA 1954)；Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. 288, 289 (BIA 1975)。若虚假陈述系“在知悉其虚假性的情况下故意作出”，则属故意。Matter of Valdez, 27 I&N Dec. 596, 598 (BIA 2018)（引注省略）。若虚假陈述具有“影响或能够影响其针对的决策机构之决定的自然倾向”，则该虚假陈述具有重要性。同上。

申请人将其在劳工证C.9部分的虚假“否”答复归因于据称在劳工部雇员将其邮寄申请中的数据录入劳工部在线系统时发生的错误。申请人未能证明所提交的邮寄申请“文件副本”的真实性。无论如何，如前所述，申请人的授权代表通过签署劳工证N部分的雇主声明，对劳工证信息的准确性承担全部责任，并在伪证罪处罚下声明其已阅读并审阅了该申请，且据其所知，其中所含信息真实且准确。申请人的签名“确立了一个强有力的推定”，即其知悉并同意该表格的内容。参见 Valdez, 27 I&N Dec. 第499页。

申请人还签署了I-140表格，在伪证罪处罚下证明该申请及随其提交的证据真实且正确。参见该法第287(b)条，8 U.S.C. § 1357(b)；另参见 8 C.F.R. § 103.2(a)(2)。申请人对为支持该申请而提交的任何证据（包括劳工证）的真实性和准确性承担法律责任。基于申请人在劳工证和I-140表格上的声明，我们同意SCOPS关于该虚假陈述系故意作出的认定。

申请人进一步坚持认为该虚假陈述不具有重要性，并解释称披露家庭关系不会改变结果，因为在招聘过程中申请该职位的人员均因合法的、与工作相关的原因而被拒绝。申请人强调，劳工部在进行了招聘审计后于2011年12月认证了其申请。

然而，重要虚假陈述也是指“倾向于切断与外籍人士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)。在本案中披露家庭关系将要求劳工部根据 20 C.F.R. § 656.17(l) 审查该工作邀请的真实善意性质，而该审查超出了仅审查申请雇主招聘努力结果的范围。

在此，劳工部没有机会根据真实、相关的事实确定该职位对美国工人的可用性。记录表明，劳工部不知道 20 C.F.R. § 656.17(l) 适用于申请人的提交，也不知道被隐瞒的家庭关系对工作机会真实善意性质的潜在影响。申请人未能证实其主张，即劳工部批准其劳工证申请是唯一可能的结果，因此其在申请C.9部分的虚假陈述不具有重要性。申请人的虚假陈述实际上切断了劳工部对该工作邀请真实善意性质的调查。

申请人在上诉中的主张未能推翻SCOPS的结论，即其故意虚假陈述了与受益人和公司所有者之间家庭关系相关的重要事实。

D. 保留问题

由于申请人未能确立所寻求的移民签证类别的资格，我们无需触及、因而保留SCOPS的以下结论：申请人未证明所提供职位对美国工人的可用性、其支付所提供工资的能力，以及其意图在劳工证所列工作地点雇用受益人。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（per curiam）（裁定机构无需对最终决定不必要的问题作出“ 纯粹咨询性的认定 ”）。

III. 结论

基于上述理由，我们维持SCOPS撤销该申请批准的决定。上诉将基于上述理由被驳回，每一项理由均被视为本决定的独立且替代性依据。

命令：上诉被驳回。