OCT292025_02B6203 · 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：31497536 日期：2025年10月29日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（其他工人）

申请人是一家提供商业和住宅清洁服务的公司，拟雇用受益人担任清洁工。该公司请求将其归类为就业类第三优先（EB-3）移民签证类别下的“ 其他工人 ”。见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(iii)。该类别允许美国企业为外籍人士担保永久居留，以从事要求少于两年培训或经验的工作。见8 C.F.R. § 204.5(l)(2)（定义“ 其他工人 ”一词）。

服务中心运营处（SCOPS）驳回了该申请。SCOPS认定，申请人在随申请提交的美国劳工部（DOL）认证中隐瞒了其唯一股东与受益人之间的兄弟关系，从而虚假陈述了二者之间的关系。在上诉中，申请人主张其股东误解了劳工证申请上的一个问题。该公司还主张，由于没有美国工人申请该职位，该隐瞒行为无关紧要。

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 Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经行使重新审查的上诉审查权，见Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定记录支持审理主任的驳回决定。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

以其他工人——即非技术工人——身份移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须获得DOL认证，证明：能够、愿意、合格且可从事所提供职位的美国工人不足；且外籍人士在该职位上的永久就业不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。本法第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。本法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。除其他事项外，USCIS确定外籍受益人是否符合

经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，在美国境内申请“身份调整”。见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

USCIS必须裁定所请求的移民签证类别的资格。见该法第204(b)条。该机构确保劳工认证的事实真实——即，没有足够有能力、愿意、合格且可用的工人，其就业不会损害类似受雇美国工人的工资和工作条件。该法第204(b)条、第212(a)(5)(A)(i)条。当被要求时，申请人必须表明存在有效的雇佣关系，即，美国工人可获得真实善意的就业机会。20 C.F.R. § § 656.3, 626.20(c)(8)；另见 Matter of Amger Corp., 87-INA-545, 87-WL 341738, at *2 (BALCA 1987)（引用 Pasadena Typewriter & Adding Machine Co., Inc. v. Dep't of Labor, No. CV-83-5516-AAH(T), slip op. (C.D. Cal. Mar. 26, 1984)）；Bulk Farms, Inc. v. Martin, 963 F.2d 1286, 1288 (9th Cir. 1992)（引用该法的立法历史，H.R. Rep. No. 1365 82d Cong., 2d Sess.）。此外，家庭或财务关系或友谊可能使真实善意的就业机会无效。见 Matter of Sunmart 374, 00-INA-93, at *4 (BALCA May 15, 2000)。

在批准签证申请之前，USCIS必须核实申请的事实，包括随附劳工证的事实。见本法第203(b)(3)(C)、204(b)条；8 C.F.R. § § 204.5(a)(2), 204.5(k)(4)(i), (l)(3)(i)。对于附有劳工证的申请，USCIS对事实的调查必须包括与DOL的磋商。见同上。因此，当USCIS收到此类表格I-140外籍工人移民申请时，劳工证即作为与DOL的磋商。USCIS还可以逐案从DOL获取额外信息，以核实劳工证中的事实。因此，劳工证并不结论性地证明资格。相反，它是提交I-140申请的前提条件。USCIS只需批准那些包含真实事实的申请。见本法第203(b)(3)(C)、204(b)条；8 C.F.R. § § 204.5(a)(2), 204.5(k)(4)(i), (l)(3)(i)；另见Lockhart v. Napolitano, 573 F.3d 251, 254 (6th Cir. 2009)。申请涵盖其随附证据——包括劳工证。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

在劳工证上，雇主必须证明“[t]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)。“该条款将真实善意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 July 16, 1991)（全体审判）（指原20 C.F.R. § 656.20(c)(8)中相同的旧规定）。
在此，劳工证作为支持证据随表格I-140提交，因而被纳入申请。申请人签署了表格I-140申请的第8部分，声明“我证明[a]所有答复和信息均完整、真实、正确……”因此，申请人证明表格I-140及其基础证据，包括所要求的劳工证，均真实正确。如果USCIS不相信申请中陈述的事实，该机构可以拒绝该事实。本法第204(b)条；另见Anetekhai v. INS., 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)。在表格I-140外籍工人移民申请上，作为申请人

证明其申请中包含和提交的所有信息均“完整、真实、正确”，移民申请上的签名确立了签署人知晓申请内容并同意该内容的“强烈推定”。Matter of Gonzalez Jimenez, 29 I&N Dec. 129, 133 (BIA 2025)。

劳工证和I-140申请均载明雇主有四名员工。1

申请人劳工证申请上的问题C.9询问：“雇主是否为外籍人士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籍人士之间是否存在家庭关系？”申请人在标有“否”的方框内打勾。

然而，SCOPS的驳回意向通知（NOTD）指出，在2018年的美国访客签证申请中，受益人证明其与申请人的唯一股东存在兄弟关系。在该公司对NOID的答复中，企业承认其所有人与受益人是亲生兄弟。SCOPS认定申请事实虚假，因为申请人在劳工证上隐瞒了家庭关系，遂驳回了申请。

在上诉中，律师称，在提交劳工证申请时，他并未意识到申请人的股东与受益人之间的兄弟关系。他称，兄弟俩的姓氏在其祖国巴西很常见。他还称，在美国，申请人的股东将其姓氏“英语化”了。2

此外，律师主张申请人的所有人误解了劳工证上的问题C.9。律师称，股东“尽其所能”回答了该问题，“因为英语不是他的母语”。（原文强调）。律师还主张，问题C.9令人困惑，因为它包含两个他称应分开的询问：“雇主是否为外籍人士拥有所有权权益的封闭持股公司、合伙企业或独资企业？”；以及“所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人与外籍人士之间是否存在家庭关系？”3

然而，律师的论点并不能解决虚假陈述问题。律师和申请人的所有人均签署了劳工证，证明其内容“真实正确”。股东还证明其阅读并审查了申请，并“对本人代理人或律师所作任何陈述的准确性承担全部责任”。通过签署劳工证，申请人的所有人确立了其知晓申请内容并同意该内容的“强烈推定”。见Matter of Gonzalez Jimenez, 29 I&N Dec. at 133。签署人“不得故意避免阅读申请或要求解释或翻译，以试图规避该推定。”Matter of Valdez, 27 I&N Dec. 496, 499 (BIA 2018)。因此，律师关于申请人的股东不懂英语或不理解

1 申请人2019年联邦所得税申报表载明，其仅向所有者支付了30,915美元的高管薪酬，未列明支付任何其他工资、薪水或报酬。
2 记录显示，申请人的所有者与受益人姓氏拼写相同。但受益人将该姓氏分为两部分。
3 律师指出，在劳工部（DOL）自2023年6月1日起生效的修订版劳工证申请表上，该机构将原C.9题拆分为两个问题。参见DOL，“Forms,”ETA-9089, www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/forms。

C.9题并不免除股东的责任。Id. at 500（“ 鉴于移民文件的性质和重要性……可以合理预期[签署人]将采取措施核实其所签署文件的准确性，并在必要时取得翻译。 ”）

此外，律师未经证实的断言并非证明申请人的所有者误解了劳工证上C.9题的证据。参见，例如，Matter of S-M-, 22 I&N Dec. 49, 51 (BIA 1998)（“ [书面论证意见]、动议或上诉通知中的陈述不是证据，因此不具有任何证据权重 ”）。此外，“ 公司的管理人员和负责人被推定知悉并了解其企业的组织和人员配置。 ”Matter of Silver Dragon Chinese Rest., 19 I&N Dec. 401, 404 (Comm'r 1986)。

申请人还对虚假陈述的实质性提出异议。“ [I]n评估实质性时，检验标准是虚假陈述是否‘ 具有影响[]决定的自然倾向’。 ”Toribio-Chavez v. Holder, 611 F.3d 57, 63 (1st Cir. 2010)（引文省略）；Matter of Mensah, 28 I&N Dec. 288, 293-94 (BIA 2021)（引文省略）（指出实质性信息具有“ 影响裁决者官方决定的自然倾向 ”或“ 倾向于切断一条……可预见会披露其他[相关]事实的询问线索 ”）。申请人指出其提交了证据，显示在劳工证程序期间没有美国工人申请所提供的职位。该公司主张，由于该职位缺乏合格的美国工人，申请人的所有者与受益人之间的家庭关系本不会导致劳工证申请被拒。

但某一劳工证申请职位缺乏美国申请人，并不保证会认定该职位对美国工人可用。由于申请人的所有者与被担保外国人存在家庭关系，该公司在收到要求时须“ 证明存在真实的就业机会 ”。20 C.F.R. § 656.17(l)。外国劳工证上诉委员会（BALCA）已裁定，尽管某一提供职位缺乏美国申请人，雇主仍未证明该职位对美国工人可用。例如，Matter of Orly Beauty Salon & Barbershop, 2013-PER-02548, at *8 (BALCA Feb. 24, 2017)。因此，正如SCOPS所认定，尽管所提供的职位缺乏美国申请人，申请人在劳工证申请表上对C.9题作出回应时披露家庭关系仍可能影响DOL对该申请的决定。因此，申请人在劳工证上隐瞒家庭关系具有实质性。

如果虚假陈述是明知其虚假而故意作出的，则属于故意。Matter of Mensah, 28 I&N Dec. at 293（引文省略）。当信息具有影响裁决者官方决定的自然倾向，或倾向于切断一条……可预见会披露其他[相关]事实的询问线索时，该信息即具有实质性。Id. at 293-94。

在其NOID答复中，申请人承认其对劳工证上C.9题的回应属于虚假陈述。该虚假陈述是故意的，因为该企业未能推翻其知悉劳工证申请内容并予以同意的强烈推定。该虚假陈述具有实质性，因为申请人的主要负责人与受益人之间的家庭关系会产生该职位对美国工人不可用的推定。参见20 C.F.R. § 656.17(l)；另参见20 C.F.R. § 656.10(c)(8)（要求劳工证雇主证明“ [t]该就业机会已经并正在对任何美国工人明确开放 ”）。

如上所述，如果受益人符合所请求的移民签证类别资格，且“ 申请中陈述的事实真实 ”，USCIS即批准申请。该法第204(b)条。申请包括随其提交的任何证据。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。在此，申请人未能证明本申请中陈述的所有事实均真实，因此，USCIS不能批准该申请。

III. 结论

记录支持审理主任的认定，即申请人在随附的劳工证上隐瞒了其所有者与受益人之间的兄弟关系。因此，我们将维持对该申请的拒绝。

命令：上诉被驳回。

通知：这是本事项的最终决定。提交动议不会推迟决定的生效。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(iv)。非法居留的外国人，或 otherwise 不可入境或可被驱逐的外国人，可能收到I-862表格（出庭通知），使其进入驱逐程序。参见该法第240条，8 U.S.C. § 1229a。驱逐程序可能导致外国人被驱逐出美国，并丧失获得美国签证或其他移民福利的资格。