OCT292025_04B6203 · 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：31145224 日期：2025年10月29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）

申请人是一家房地产评估服务提供商，拟雇用受益人为评估师。该公司请求将其归类为就业类第三优先类别（EB-3）下的“ 技术工人 ”。参见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。美国企业可根据该子类别担保外籍人士获得永久居留权，从事要求至少两年培训或经验的工作。同上。

服务中心运营处（SCOPS）驳回了该申请。SCOPS认定，在随申请提交的美国劳工部（DOL）认证中，申请人隐瞒了其唯一公司高管与受益人之间的兄弟关系。在上诉中，该公司主张，在准备劳工证申请时，律师无意中勾错了选项。

申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。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，参见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定记录不支持该公司关于无意错误的说法。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

作为EB-3技术工人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：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；且外籍人士在该工作中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

DOL认证职位的要求及所请求的移民签证类别。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B), (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，或如符合资格，在美国境内调整身份。参见本法第245(a)条。

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。该局确保劳工证的事实真实——即，没有足够有能力、愿意、合格且可用的工人，其就业不会损害同样受雇的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。参见本法第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。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还可根据个案情况从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。参见本法第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)。“该条款将真实工作机会的要求注入招聘过程：不仅仅是测试就业市场。 ”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)的相同规定）。

在此，劳工证作为支持证据随表格I-140提交，因而并入申请。申请人在表格I-140申请第8部分签字，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，包括所需的劳工证，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，申请人证明其申请中包含和提交的所有信息“ 完整、真实、正确 ”，移民申请上的签名建立“ 强烈推定 ”，即签名者知道申请内容并同意。Matter of Gonzalez Jimenez, 29 I&N Dec. 129, 133 (BIA 2025)。

申请公司于2023年5月提交了此申请。申请包括由公司总裁和律师签署的劳工证，证明他们阅读并审查了认证申请，且据其所知真实正确。两天后，SCOPS发出补充证据请求（RFE），部分质疑该公司对劳工证申请中问题C.9的答复。具体而言，问题C.9询问：“ 雇主是否为外籍人士拥有所有权利益的封闭持股公司、合伙企业或独资企业，或者所有者、股东、公司高管、发起人或合伙人与外籍人士之间是否存在家庭关系？ ”（强调 added）。该公司勾选了“ 否 ” 框。

RFE指出，在2016年美国非移民签证申请中，受益人将与其同姓的申请人高管列为其“ 兄弟姐妹 ”。申请人的主要负责人与受益人之间的家庭关系建立推定，即所提供的工作对美国工人不可用。参见20 C.F.R. § 656.17(l)（要求劳工证雇主证明存在真实工作机会，如果企业的一名或多名高管与担保外籍人士有家庭关系）。因此，SCOPS询问，鉴于申请人的高管与受益人之间存在家庭关系的证据，该公司为何在劳工证问题C.9上回答“ 否 ”。

在RFE答复中，申请人承认其唯一公司高管与受益人是亲兄弟。在一份宣誓书中，律师证明他为该公司准备了劳工证申请。他将申请中对问题C.9的否定答复描述为“ 我的疏忽 ”。他表示，其律所准备的“ 绝大多数 ”劳工证申请中，雇主与其相应外籍工人之间没有家庭关系。律师称，对问题C.9的“ 否 ” 答复是“ 无意的疏忽 ”，并非试图误导或欺骗DOL或USCIS。

在收到申请人的RFE答复约两周后，SCOPS发出了驳回意向通知（NOID）。NOID部分要求提供额外证据，证明劳工证上隐瞒家庭关系是无意的。

申请人的NOID答复包括律师与公司高管之间的电子邮件副本。在2021年2月受益人移民程序开始时高管发给律师的信息以及后来2021年9月的信息中，高管将受益人描述为其“ 兄弟 ”。申请人主张，这些电子邮件表明其从未隐瞒两人之间的兄弟关系，且该公司对劳工证问题C.9的答复源于“ 真正的疏忽 ”。

就申请人主张律师无效协助而言，该公司未遵守适用要求。在移民语境中，此类主张必须包括：

- 一份说明申请人与律师之间法律代理协议的宣誓书；
- 证明律师已被告知相关指控并有机会作出回应的证据；以及
- 向纪律主管机关对该律师提出的投诉，或对未提出投诉的解释。

参见 Ferreira v. Barr, 939 F.3d 44, 46 (1st Cir. 2019)（认可 Matter of Lozada, 19 I&N Dec. 637 (BIA 1988), aff'd, 857 F.2d 10 (1st Cir. 1988)，"作为移民语境下无效律师协助主张方面的领先判例"）。由于申请人未满足这些要求，"律师在推进诉讼过程中作为或不作为时系申请人的代理人，申请人必须'承担律师错误的风险'。" Sanchez-Llamas v. Oregon, 548 U.S. 331, 357 n.6 (2006)（引注省略）。

此外，申请人的总裁和律师签署了劳工证，证明他们在申请提交前审阅了其内容，且据其所知该信息真实且正确。因此，公司必须反驳一项"强烈推定"，即其高管和律师知悉该证明的内容并予以同意。参见 Matter of Gonzalez Jimenez, 29 I&N Dec. 第 133 页。

申请人承认其对问题 C.9 的答复系虚假陈述。在回应 SCOPS 的补证通知（RFE）时，该公司表示："劳工证在关于外籍人士与申请公司高管之间亲属关系的 C.9 问题上错误地标注为'否'。我们承认并对此疏忽表示遗憾。"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亲属关系会产生该职位对美国工人不可获得的推定。参见 20 C.F.R. § 656.17(1)；另参见 20 C.F.R. § 656.10(c)(8)（要求劳工证雇主证明"[t]该职位机会已经并正在明确向任何美国工人开放"）。"[I]n 评估实质性时，检验标准是虚假陈述是否'具有影响'相关决定的'自然倾向'。"Toribio-Chavez v. Holder, 611 F.3d 57, 63 (1st Cir. 2010)（引注省略）；Matter of Mensah, 28 I&N Dec. 288, 293-94 (BIA 2021)（引注省略）。

在上诉中，申请人主张该虚假陈述并非故意，而是律师在准备申请时无意造成的疏忽。该公司声称其提交了"多份证据"表明 C.9 答复系无意为之，包括申请人总裁和律师的宣誓书，以及二人之间电子邮件往来的副本。该公司主张该证据"确凿证明"其没有意图误导 DOL 或 USCIS。

然而，申请人的证据不足以反驳本案中关于故意性的强烈推定。电子邮件副本显示，在劳工证申请提交之前，律师已知悉受益人与公司高管系兄弟关系。记录中缺乏充分的佐证证据，证明尽管存在该知悉，申请人和律师仍无意在证明中对问题 C.9 回答"否"。

此外，正如 SCOPS 所指出的，申请人未解释为何，如果公司总裁和律师在申请提交前审阅了劳工证的内容，他们未将有关亲属关系的所谓错误告知 USCIS。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以指向真相所在的独立、客观证据解决不一致之处）。

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。申请包括其所有支持性证据——包括劳工证。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。在此，并入 I-140 申请中的劳工证所陈述的所有事实均不真实。

III. 结论

申请人未能推翻一项强烈推定，即其知悉劳工证申请上的虚假陈述，并故意隐瞒其总裁与受益人之间的亲属关系。由于申请包含虚假的重大事实，我们将维持该申请的驳回。

裁定：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)。非法居留的外籍人士，或在其他方面不可入境或可被驱逐的外籍人士，可能收到 I-862 表格，即出庭通知，使其进入遣返程序。参见该法第 240 条，8 U.S.C. § 1229a。遣返程序可能导致外籍人士被驱逐出美国，并丧失获得美国签证或其他移民福利的资格。