OCT012024_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：33950604 日期：2024年10月1日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-140，外籍工人移民申请（技术工人）

申请人是一家提供居家医疗护理服务的机构，拟雇用受益人担任个人护理员。该公司请求将其归类为基于就业的第三优先（EB-3）移民签证类别下的“ 技术工人 ”。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)。企业可在该类别下担保非公民获得美国永久居留权，以从事要求至少两年培训或经验的工作。同上。

德克萨斯服务中心审理主任驳回了申请以及申请人随后提出的合并重新开案和复议动议。审理主任认定，该公司未能证明受益人具备所提供职位所需的合格经验。审理主任还认定，申请人和受益人在美国劳工部（DOL）随附的认证中故意虚假陈述了其合格经验。在上诉中，该公司主张审理主任忽视了证据，并称虚假陈述的认定“ 毫无根据 ”。

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。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)，我们认定记录不支持虚假陈述的认定，但申请人未能证明受益人事先经验所要求的全职性质。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

作为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职位；且非公民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。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须确定非公民受益人是否符合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，或在符合条件的情况下在美国境内调整身份。见该法第245(a)条，8 U.S.C. § 1255(a)。

二、分析

A. 所需经验

申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前符合所提供职位的所有DOL认证要求。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2020年6月17日，即DOL受理劳工证申请进行处理的日期。见 8 C.F.R. § 204.5(d)（说明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中的职位提供部分，以确定职位的最低要求。USCIS既不得忽视认证条款，也不得施加未明示的要求。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）。

申请人的劳工证载明所提供个人护理员（PCA）职位的最低要求为美国高中文凭或其外国同等学历，以及至少36个月“ 在所提供职位中 ”的经验。劳工证还表明，该公司不接受替代职业的经验。

除非另有说明，劳工证上要求的经验指全职经验。见 Matter of Boodell & Domanskis, LLC, 2012-PER-01275, *3 (BALCA May 11, 2016)（仅因劳工证如此规定而接受兼职经验为合格经验）。因此，申请人必须证明，截至2020年6月17日，受益人在所提供职位中拥有至少36个月的全职经验。

在劳工证上，受益人声明，截至申请的优先日期，他在黎巴嫩获得了约71个月的全职合格经验。他表示，[已隐去]一家医疗公司自2014年7月至2020年6月雇用他担任PCA。他在劳工证上未列出任何其他经验。

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的名称、职称和地址，并描述受益人的经验。同上。“ 如果此类证据无法获得，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)。

申请人的初始提交缺乏受益人合格经验的证据。然而，在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提供了一封来自

总经理的信函。该信函符合 8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)，载明该公司自2014年7月起雇用受益人担任全职PCA，并描述了他的职责。该信函还载明，2017年12月，[已隐去]开始以全职独立承包商身份向其支付报酬，为公司销售骨科植入物。尽管劳工证遗漏了销售职位，但该信函表明，在受益人担任销售代表期间，他同时继续作为PCA全职为公司工作。

申请人还提交了寄给黎巴嫩国家社会保障基金（NSSF）的“ 雇用 ”和“ 离职 ”通知副本。该基金提供强制性保险，涵盖雇员及其受抚养人在雇员工作年限内的保障。见，例如，The Ctr. for Soc. Sci. Rsch. & Action，“ Social Protection in Lebanon: The National Social Security Fund, ”
https://civilsociety-centre.org/content/social-protection-lebanon-national-social-security-fund-nssf。雇主和雇员以及黎巴嫩政府均向该基金缴费。同上。

与劳工证和[已隐去]信函上的信息一致，NSSF雇用通知载明该公司于2014年7月雇用受益人。离职通知载明他于2020年6月从该公司辞职。申请人还提交了受益人在[已隐去]的工资单副本及其“ 商业模式 ”。月度工资单从2014年7月连续至2018年1月，并包括2018年和2019年的其他几个月。工资单显示，自2017年12月起，受益人每月收到两份工资单：一份作为PCA；另一份作为销售代表。工资单表明，截至受益人离开[已隐去]时，他作为PCA每月赚取200万黎巴嫩镑，目前约合22美元，作为销售代表每月赚取300万黎巴嫩镑，约合33美元。见XE Currency Converter, www.xe.com/currencyconverter/。销售代表工资单未显示从受益人工资中扣除任何税款或社会保障金。这支持[已隐去]关于其作为销售代表以独立承包商身份工作的陈述。商业模式文件载明，该公司同时提供医疗设备和居家护理服务。

在发出RFE约一年后，审理主任向申请人邮寄了驳回意向通知（NOID）。NOID指称受益人并非作为PCA为[已隐去]工作，而是作为销售代表。NOID指出，在2018年1月的美国访客签证申请中，受益人声明当时[已隐去]雇用他担任“ 高级销售代表 ”。NOID还引用了一个黎巴嫩商业网站。该网站称[已隐去]供应医疗设备和器械，但未表明其提供居家医疗护理服务。此外，尽管受益人在劳工证或其表格I-485（身份调整申请）上未列出任何其他合格经验，但其美国访客签证申请称，他此前曾在另一家黎巴嫩公司[已隐去]担任“ 医疗销售代表 ”，时间为2012年10月至2017年4月。1
NOID还质疑[已隐去]离职通知的真实性，该通知表明其由受益人和公司总经理于2020年6月17日签署。受益人最后一次进入美国是在2019年8月。因此，NOID认定受益人和其

1 NSSF雇用证明未将[已隐去]列为前雇主。但记录未表明受益人是否作为独立承包商为[已隐去]工作，以及该非雇员身份是否会阻止该公司在NSSF证明上列名。

前雇主在相隔数千英里的不同国家于同一天签署该通知是“ 不可能的 ”。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）。

申请人的NOID（意向拒绝通知）答复中包含受益人的一份陈述。他表示，在2012年至2020年间，他经常同时从事两份或更多工作，以赚取额外收入来供养其不断壮大的家庭。2 例如，2014年开始在I I担任PCA时，他说他还在业余时间担任I I的销售代表。他表示，2017年4月，在I I以高于I I的佣金率向他提供额外的销售代表工作后，他辞去了I I的工作，并于2017年12月作为独立承包商开始为 从事销售工作。如前所述，NSSF文件并未完全证实这一主张。

受益人表示，2019年8月进入美国后，他为I I“ 远程 ”工作。他说，COVID-19疫情开始后，他无法立即离开美国。此外，他说黎巴嫩银行系统后来开始崩溃，导致该国货币贬值。受益人表示，他于2020年6月17日签署了I I离职通知，并立即通过电子邮件发送给该公司在黎巴嫩的总经理。他说，I I需要将该文件交给NSSF，以终止受益人的保险福利以及公司为其向该基金缴款的义务。

申请人还提交了：来自I I、一家黎巴嫩医院和一名患者儿子的信件；以及额外的I I工资单。月度工资单显示，从2018年1月至2020年6月他从公司辞职，I I持续向受益人支付工资。因此，记录中包含从2014年7月至2020年6月受益人连续的I I工资单副本。3

__ I的信件称，该公司为术后康复患者和老年人提供居家护理服务。该公司的总经理表示，NOIR（意向撤销通知）所引用的黎巴嫩商业网站并未反映公司的全部服务，他将要求网站添加缺失的服务。4 医院表示，受益人从2010年4月至2014年开始为 工作期间，作为“ 自由职业 ”PCA每周工作近40小时。患者儿子的信件称，通过I I，受益人在2015年患者接受髋关节置换手术后为其提供了协助。

审理主任认定，受益人声称在I I担任PCA的合格经验证据不足。审理主任对患者儿子的信件赋予很小的证据价值，因为该信件表明受益人仅协助患者一个月。审理主任还指责申请人未提交来自I I的额外文件以确认受益人对患者的协助。此外，审理主任对医院信件赋予很小的证据权重，因为受益人未在劳工证上列出这一所谓的PCA经验。5

2 记录显示，受益人于2012年结婚，他和配偶于2013年和2015年各育有一子。
3 工资单显示，一旦受益人于2019年8月进入美国， I仅作为销售代表向其支付工资。由于他在美国，他推定无法作为PCA向黎巴嫩的客户提供直接协助。
4 该网站目前称，除销售医疗设备和器械外，I I还提供“ 老年人和残疾人的协助服务 ”以及“ 老年人或残疾人的居家医疗护理服务 ”。
5 NSSF证明也未明确列出受益人的医院经验。

在其随后的重新开案动议中，申请人提交了：来自 的另一封信；一份列有受益人在该公司工作期间据称服务过的36名I I客户及其护理日期的清单；以及他在该公司2014年7月至2017年6月的时间表副本。该信称，受益人通过“ 电子通信 ”将2020年6月17日的离职通知发送给I I。该公司的总经理表示：“ 该文件由[受益人]签署，并交付至我们办公室，由我签署并提交给国家社会保障基金。 ”

审理主任再次认定，受益人声称在I I担任PCA的合格经验证据不足。审理主任指责客户清单遗漏了受益人的职责。审理主任还指出，清单中受益人对客户的协助之间存在时间空白。例如，清单显示受益人从2016年2月13日至2016年3月1日护理一名患者，直到2016年8月才开始帮助下一名客户。

审理主任还认定时间表大部分难以辨认。尽管如此，审理主任表示，它们似乎表明受益人有时作为CPA每天工作不足八小时，每天仅提供四到五小时的护理。审理主任进一步质疑受益人据称将离职通知通过电子邮件发送给I I一事。审理主任指出，该公司最近的信件称该通知“ 交付至我们办公室 ”。审理主任将“ 交付至我们办公室 ”一语解释为受益人并未将签署的原件通知通过电子邮件发送给I I，而是通过快递或其他方式“ 交付 ”。审理主任表示，该通知交付至I I办公室表明，与文件日期相反，受益人和公司总经理并非在同一天签署该通知。

尽管审理主任有上述认定，优势证据表明I I从2014年7月至2019年8月受益人进入美国期间雇用其为PCA。该公司的工资单和时间表以及雇用和离职通知正是审理主任所要求的那类“ 独立、客观 ”证据。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人以独立、客观证据解决不一致之处）。

然而，申请人的独立和客观证据并未证明受益人拥有至少36个月的全职PCA工作经验。全职工作通常要求每周至少35个工作小时。DOL Field Memorandum No. 48-94 from Barbara Ann Farmer, Admin'r for Reg'l Mgmt., 2 (May 5, 1994)。由于一个月包含四周，申请人必须证明受益人每月至少工作140小时作为PCA。（4周×35小时）。

在上诉中，申请人提交了更清晰的I I时间表副本。它们显示受益人每月至少工作140小时：从2014年7月至2015年10月；从2016年9月至2016年10月；从2016年12月至2017年1月；以及2017年5月。因此，从2014年7月至2017年6月，受益人在36个月中仅有21个月从事全职工作。即使我们将该期间他工作的所有小时数相加，他平均每月约132小时（4,754小时除以36个月），低于全职工作的每月最低要求。

申请人也可以依赖受益人的兼职合格经验。但受益人的兼职经验等同于少于全职经验。受益人兼职

经验的价值取决于就业时长和每周工作小时数。例如，29.5个月的兼职、每周25小时经验相当于18.4个月的全职、每周40小时经验。Matter of 1 Grand Express, 2014-PER-00783, *4 (BALCA Jan. 26, 2018)（将每周25小时除以每周40小时得到0.625，然后乘以29.5个月，得到18.4375个月的全职等效经验）。

然而，申请人未提交任何日期在2017年6月之后的受益人I I时间表。6 因此，记录未表明该日期之后他作为PCA为 I工作了多少小时。此外，时间表显示，从2015年11月开始，他作为PCA为公司工作的小时数不再像以前那样规律。时间表和客户清单表明，在某些月份，他根本没有从事任何PCA工作。因此，当前记录未能证明2017年6月之后，他作为PCA工作的小时数更有可能等同于所需的36个月全职经验。

基于上述理由，申请人未能证明受益人以所需的全职基础具备所提供工作的经验。因此，我们将基于此理由维持请愿的拒绝。

B. 所称的故意虚假陈述

审理主任关于申请人和受益人在劳工证上故意虚假陈述其合格经验的认定不构成请愿拒绝的理由。然而，该认定可能导致受益人不被允许进入美国。见Act第212(a)(6)(C)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(6)(C)(i)。因此，我们将对此进行审查。

如果虚假陈述是“ 在明知其虚假的情况下故意作出的 ”，则构成故意。Matter of Valdez, 27 I&N Dec. 496, 498 (BIA 2018)（引文省略）。当虚假陈述具有“ 影响或能够影响其针对的决策机构决定的自然倾向 ”时，即具有实质性。Id. 由于对非公民及其请愿雇主可能产生严重consequences，我们必须“ 严格审查 ”虚假陈述认定的事实基础。Matter of Y-G-, 20 I&N Dec. 794, 797 (BIA 1994)。

记录不支持审理主任的认定，即申请人故意在劳工证上虚假陈述受益人的合格经验。公司总裁可信地陈述，在向受益人提供该职位之前，他审查了受益人的资格——包括代表受益人出具的来自I I的雇佣核实信——并相信受益人在所提供职位上至少有36个月的全职经验。证据并不表明，在提交劳工证或申请时，公司有理由知道受益人作为PCA为I I工作是以少于全职的方式工作以达到三年所需全职雇佣。因此，我们将撤回审理主任的相反认定。

受益人陈述，他在2018年提交美国访客签证申请时无意虚假陈述任何重要事实。然而，问题在于他在完成劳工

6 在上诉中，申请人称“ 黎巴嫩多年来一直存在持续的政治危机。 ”然而，该公司并未主张在黎巴嫩无法获得额外的I 工时表。

证时的意图，该劳工证于2021年完成，其中声明他自2014年7月至2020年6月作为PCA为ll全职工作。I I工时表并不能证明该工作的全职性质。然而，记录表明I I在该期间雇用他为PCA，并且——在某些日、周和月——他工作了许多超过全职的小时。受益人可能真诚地相信他作为PCA为 工作了足够的小时数以构成全职雇佣。此外，工时表并未涵盖客户名单上列出的所有客户。因此，一些工时表可能缺失。因此，我们认定记录不足以支持受益人故意虚假陈述其合格经验。

记录不支持申请人和受益人故意在劳工证上虚假陈述其合格经验。因此，我们将撤回审理主任的相反认定。

C. 所需教育

尽管审理主任未予处理，申请人并未证明受益人所提供职位的合格教育。如前所述，劳工证声明所提供的PCA职位要求美国高中文凭或其外国同等学历。受益人在劳工证上证明他拥有学士学位。但技术工人申请必须包括证明受益人满足随附劳工证所有职位要求的文件证据。8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(B)。记录缺乏证明受益人满足该职位教育要求的文件证据。

审理主任未就该证据缺陷通知申请人。因此，在本事项的任何未来提交中，公司必须提供文件证明受益人满足所提供职位的教育要求。

III. 结论

申请人未证明受益人所提供职位的合格经验。然而，记录不支持审理主任的认定，即申请人和受益人故意在随附劳工证上虚假陈述其经验。

命令：上诉被驳回。