AUG012022_01B6203 · EB-3专业人员 · 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

案由：21764783 日期：2022年8月1日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格 I-140，专业人员的移民申请

申请人，一家[已隐去]服务提供商，寻求聘用受益人担任经理、工程（软件工程师测试主管）。其请求将受益人归类为第三优先专业人员移民签证类别。参见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(ii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。该就业类移民分类允许美国雇主为拥有学士学位的专业人员担保，以获得合法永久居民身份。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请，认定所提供职位与经美国劳工部（DOL）认证的ETA表格9089（永久就业认证申请，即劳工证）上所列职位不同，因此该劳工证无效。在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见，主张受益人虽获晋升，但职位描述与劳工证上提供的描述基本相同。

我们对本事项中的问题进行重新审查。Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其符合所请求福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。经重新审查，我们将驳回本案。

I. 法律

作为专业人员的移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须向美国劳工部（DOL）申请认证，证明：(1) 没有足够多的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位；以及(2) 在该职位上雇用非公民不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。参见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。其次，雇主必须将经批准的劳工证连同移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。参见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。最后，如果USCIS批准申请，指定的非公民可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，可以在美国境内申请“身份调整”。参见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

II. 分析

除非附有Schedule A指定申请或受益人在短缺职业中资格的证明文件，专业人员的申请必须包含有效的个人劳工证。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)。劳工证仅在其上所述的特定工作机会、外国国民和预期就业地理区域内有效。20 C.F.R. § 656.30(c)(2)。如果工作机会在申请审理期间发生变化，随附劳工证的有效性可能失效。Matter of United Inv. Grp., 19 I&N Dec. 248, 249 (Comm'r 1984)。

为使工作要约保持DOL认证状态，“ 就业或预期就业的事实必须保持所述状态，且所规定和预期的特定雇主-雇员关系必须在当前事实和未来预期两方面均持续存在。 ”同上。USCIS必须评估申请，“ 以确保所提供的职位与DOL认证的职位相同或相似。 ”6 USCIS政策手册E.6(A)，https://www.uscis.gov/policymanual。

在此，随附的劳工证将所提供职位确定为软件工程师（测试主管），并列出了以下工作职责：

为互联网[已隐去]公司的计算机设计、实施和调试软件，包括算法和数据结构。通过提供所有生产应用系统质量保证策略的必要定义、开发和部署，处理产品测试和开发的所有阶段。确保实现QA部门的目标和目的，即履行承诺并协调整体质量保证日程。在整个产品周期中保持产品一致性，包括通过质量检查点和测试的设计、定义和构建阶段。制定和管理质量保证指标，以改善所有团队的绩效。与跨部门团队合作，实施持续的质量改进流程。直接监督QA团队、质量保证工程师和测试人员，包括准备和交付员工绩效评估及职业发展活动。监督约两至四名员工。

审理主任的书面补充证据请求（RFE）指出，申请以不同的职位名称——经理、工程（软件工程师测试主管）——来确定所提供职位，且未具体说明该职位的职责。因此，审理主任认定她无法确定申请人是否向受益人提供了DOL认证的职位。针对RFE，申请人提交了经理、工程的职位职责如下：

指导和辅导团队以速度和高质量成功实现远大目标；以行业最佳实践和新技术推动标准和设计模式的演进，以提高生产力、质量和系统性能；推动项目和系统架构讨论，以确定适合业务需求的质量解决方案；促进开发可维护且经过充分测试的代码；确保团队遵循编码标准、测试标准和工程卓越实践；为团队中的工程师提供持续的实时反馈，以促进其成长；与项目经理合作收集反馈并管理团队

实现目标的进展；与产品经理、合作伙伴和工程师清晰沟通，以消除较大项目中的模糊性；提供高层次的工程估算；负责跨组织边界（品牌、部门）与其他方协作。

针对RFE，申请人解释称，受益人因内部晋升而担任新职位，但表示“ 经理、工程职位与软件工程师测试职位的总体核心工作职责相同 ”，两者之间的微小差异在于他“ 因更高层级角色而拥有更多自主权 ”。申请人还提交了受益人主管的一封信，概述了劳工证上所列职位与所提供职位之间的相似之处。该主管表示，尽管获得晋升且职位名称不同，受益人在新职位的工作职责“ 在权限范围上仅涉及非常微小的差异 ”。

经审查记录，我们认定申请人未提供充分证据证明劳工证上所列职位与提供给受益人的职位相同或相似。例如，劳工证上所列的职位描述表明，受益人将管理两至四名质量保证工程师和测试人员。然而，所提供职位的描述虽称受益人将“ 指导和辅导 ”一个软件工程师“ 团队 ”，但未说明他将监督多少名员工或其具体职位名称。受益人将监督的员工人数是重要信息，有助于了解其日常职责，因为如果他监督两名员工还是二十名员工，其职责可能会有很大变化。

此外，申请人称，尽管两个职位的职责相同，但所提供职位“ 因更高层级角色而拥有更多自主权 ”。然而，申请人未提供关于该自主权性质的充分信息，使我们无法了解受益人的真实职责。例如，增加的自主权可能意味着受益人有权在无需上级批准的情况下做出最终决定，而其先前职位可能要求上级批准。若无关于增加自主权的更多信息和细节，则无法确定劳工证上的职位与所提供职位是否相同或相似。此外，申请人未提供每项职责所花时间的细分，以便我们评估受益人是否将继续在两个职位的核心职责上花费相同的时间。

此外，判定劳工证对于所提供职位是否仍然有效，需要考虑其他因素。劳工证程序要求雇主通过为所提供职位刊登广告并征集美国工人申请来测试劳动力市场。参见 20 C.F.R. § 656.17(e)（规定职位机会“ 提交前招聘 ”的要求）。劳工部（DOL）“ 根据……[美国]是否存在一名有能力、愿意、合格且可到岗任职于该职位机会所在地的工人，作出批准或拒绝劳工证的决定。 ”20 C.F.R. § 656.24(b)(2)。因此，“ 该劳动力市场测试的结果至关重要。 ”参见，例如，Zodiac Solutions, 2015-PER-00179, slip op. at *3（BALCA 2019年2月22日）。据此，劳工部有具体的广告要求。例如，报纸或专业期刊上为所提供职位刊登的广告必须“ [不]包含比提供给外籍人士的待遇更不利的工资或雇佣条款和条件。 ”20 C.F.R. § 656.17(f)(7)。

在回应补证通知（RFE）时，申请人表示由于受益人的在岗晋升，其工资已增加。劳工证载明所提供职位的拟议工资为每年116,272美元至130,644美元。申请书写明申请人将向受益人支付“ 每年至少116,272美元 ”。但申请人未明确说明受益人将实际获得多少。因此，举例而言，如果申请人的报纸广告写明所提供职位年薪为116,272美元至130,644美元，而公司现在提供的工作起薪高于每年130,644美元，则劳工证将不再有效。申请人将因刊登的工资比提供给受益人的待遇更不利而违反劳工部规定。参见 20 C.F.R. § 656.17(f)(7)。申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。参见该法第291条；8 U.S.C. § 1361。

在补证通知中，审理主任要求提供（除其他材料外）受益人的表格W-2（工资与税务申报表）、表格1099-MISC（杂项收入）以及工资单。在回应补证通知时，申请人提交了这些财务文件，并表示受益人的工资高于其劳工证上所列的现行工资标准。

为回应补证通知而提交的受益人最近一期工资单涵盖2021年11月1日至14日开始的工资期，显示受益人在该年度截至该日的税前工资总额为217,908.57美元。申请人还提交了其2020年表格1040（美国个人所得税申报表），显示其工资为230,025美元。受益人的收入似乎比劳工证上所列工资高出约100,000美元。鉴于劳工证所刊登的工资远低于为所提供职位提供的工资，该劳工证对于申请人拟雇用受益人的职位不再有效。

III. 结论

基于上述理由，我们维持审理主任拒绝该申请的决定。由于申请人未能证明劳工证有效，我们将驳回上诉。

命令：上诉被驳回。