AUG092023_02B5203 · NIW · 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：27740624 日期：2023年8月9日

关于行政上诉办公室决定的动议

表格I-140，外籍工人移民申请（国家利益豁免）

申请人是一名人力资源专家，寻求以持有高级学位的专业人士身份获得第二优先就业类（EB-2）移民分类。参见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(2)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)。申请人还寻求对此EB-2移民分类所附的工作邀请要求给予国家利益豁免。参见该法第203(b)(2)(B)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)(B)(i)。美国公民及移民服务局（USCIS）在符合国家利益的情况下，可酌情批准此项对所需工作邀请以及因此对劳工证的豁免。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明其符合持有高级学位的专业人士资格。我们驳回了其后的上诉。现本事项因复议动议而提交至本办公室。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经审查，我们将驳回该动议。

复议动议必须证明本办公室先前的决定是基于对法律或政策的错误适用，且根据决定作出时案卷中的证据该决定是错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。本办公室对动议的审查仅限于审查本办公室最新的决定。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(ii)。本办公室可批准满足上述要求并证明符合所请求福利资格的动议。

在动议中，申请人对本办公室驳回上诉提出异议，该驳回系基于认定申请人未证明其符合EB-2分类的资格。为支持该动议，申请人提交了一份书面论证意见及此前已纳入案卷的文件。申请人主张，本办公室对为证明其在取得相当于心理学学士学位的外国同等学历后、在人力资源领域拥有至少五年就业经验而提交的证据所作的解释有误。

为确立国家利益豁免的资格，申请人必须首先证明其符合 underlying EB-2签证分类的资格，即作为高级学位专业人士或科学、艺术或商业领域具有特殊能力的人士。该法第203(b)(2)(B)(i)条。

高级学位是指任何美国学术或专业学位，或高于学士学位的外国同等学位。美国学士学位或外国同等学位加上该专业领域五年逐步提升的经验，等同于硕士学位。8 C.F.R. § 204.5(k)(2)。

为证明其学士学位后的就业经验，申请人提交了前雇主的信函以及一位在其受雇于[已隐去]担任人力资源总监期间与其共事的商业熟人的信函。在后一封信函中，作者称其是[已隐去]的所有者兼首席执行官，该公司在申请人受雇于[已隐去]期间是[已隐去]的主要供应商。该作者提供如下内容：

作为[已隐去]的所有者兼首席执行官，我有幸在2012年至2016年[申请人]担任[已隐去]人力资源总监期间与其共事并合作。[申请人]在管理和招聘[已隐去]外部劳动力（包括供应链专业人员和自由职业者）、增进管理层与供应商之间的沟通以及建立与供应商的长期关系方面发挥了根本性作用。

[申请人]与我共同合作，以了解我必须交付的产品、我们在合同项下的相互义务、产品规格、订单结算以及监督交付和付款。

在驳回申请人的上诉时，本办公室首先指出，由于该信函并非来自前雇主，其证明价值有所降低。参见8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。本办公室认定，该信函对申请人工作职责的描述与案卷中人力资源专家的其他描述不符。例如，该职位的O*Net Online报告所列职责包括解释和说明人力资源规则和政策、雇用员工、编制与休假、晋升及其他事件相关的雇佣记录，以及处理员工关切。本办公室指出，申请人的简历将其受雇于[已隐去]期间的全部职责列明如下：“ 计划、指导或协调组织的人力资源活动和员工。 ”由于[已隐去]信函中描述的职责与案卷其他部分的描述存在显著差异，本办公室认定申请人未能证明其在受雇于[已隐去]期间从事的是人力资源岗位。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)（申请人必须以独立、客观的证据解决案卷中的不一致之处，以指明真相所在）。

本办公室解释称，[已隐去]信函非但未能支持申请人关于其受雇于人力资源岗位的主张，反而“ 表明尽管使用了人力资源总监的头衔，申请人在该公司的角色所包含的职责与人力资源职能无关 ”。因此，案卷中缺乏充分证据证明其在人力资源领域拥有至少五年学士学位后的经验。本办公室认定，申请人未能证明其符合作为持有高级学位的专业人士的EB-2分类资格。

在动议中，申请人主张本办公室过度依赖O*Net对人力资源专家的描述，而忽视了申请人关于其受雇于[已隐去]的个人陈述，该陈述提供如下内容：

在该职位上，我与高层管理人员合作，了解公司目标并制定与人员配置、招聘和留住员工相关的战略，确保符合公司的业务目标；计划、领导、制定和协调培训及举措，以激励销售团队提升公司业绩，并充当管理层与员工之间的纽带，保证所有雇佣关系顺利运行以实现公司的组织目标。我总共监督15名……员工。我还负责管理公司内部的人力资源和业务流程，协助管理层提供人力资源建议以实现销售目标、财务控制、物流、奖金和员工表彰销售奖项……在我任职于[已隐去]期间，我很快如此深入地参与代表公司的业务和管理决策，以至于我决定攻读战略管理研究生课程……这帮助我从整合的战略视角理解现代管理概念，将方法、技术和工具应用于竞争市场中的组织。

除申请人本人的描述外，案卷中没有来自对申请人在受雇于[已隐去]期间履行人力资源领域工作职责有直接了解之来源的任何文件。那位曾作为[已隐去]供应商工作的信函作者所描述的职责似乎涉及一个密切参与企业本身交易的协调角色，而非管理公司员工相关的内部事务。本办公室指出，该作者对申请人职责的了解似乎仅限于其本人与申请人的职业往来；该信函不仅未提及任何与人力资源相关的职责，而且其来源并不了解申请人在[已隐去]的日常工作经历。申请人本人的个人陈述称，她在[已隐去]“很快如此深入地参与业务和管理决策”，以至于她攻读了商业管理方面的进一步教育；这表明她在[已隐去]的角色并非专注于人力资源专业，而是以另一种方式参与经营企业本身。尽管申请人在动议中主张，其作为人力资源总监的角色所涵盖的范围应远不止O*Net报告所描述的专业人员角色，但这一解释并不能解决案卷中关于其在[已隐去]的角色实际包含哪些内容的不一致之处。案卷未能证明申请人在受雇于[已隐去]期间履行了人力资源领域的职责。因此，她在该公司的时间不能计入该专业的学士学位后经验。申请人未能充分证明其通过取得学士学位及在人力资源领域至少五年的经验而持有高级学位。

关于复议动议，申请人未能证明我方先前的决定是基于作出决定时对法律或政策的错误适用。因此，该动议将被驳回。8 C.F.R. § 103.5(a)(4)。

裁定：复议动议被驳回。

4