DEC012022_03B6203 · 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

案号：2 3 4 7 5199 日期：2022年12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

申请人是一家批发贸易公司，寻求聘用受益人担任产品数据分析师。其请求将受益人归类为第三优先移民类别下的专业人员。移民与国籍法（该法）第203(b)(3)(A)(ii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。这一基于就业的移民类别允许美国雇主为拥有学士学位的专业人员担保合法永久居民身份。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请，认定受益人在申请雇主处的工作经验不能满足所提供职位的工作经验要求。更具体地说，审理主任认定申请人在劳工证上就受益人在所提供职位上的经验提供了不正确的信息。

在这些程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将撤回审理主任的决定，并将该事项发回重审，以便按照以下分析作出新的决定。

一、法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补一个职位并聘用外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。DOL的批准表明没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可用来填补该职位。同上。劳工证还表明，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。同上。

如果DOL批准了某一职位，雇主接下来必须将经认证的劳工申请连同移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。该法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS考虑受益人是否符合经认证职位的要求以及所请求的移民签证类别。如果USCIS批准该申请，外国国民最终可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内调整身份。该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

在ETA表格9089的H部分，申请人表明产品数据分析师职位要求“运筹学或相关领域”的学士学位以及所提供职位12个月的工作经验。替代职业的工作经验不可接受。

ETA表格9089上的问题J.21询问：“[受益人]是否在[申请]雇主处获得了与所请求职位机会实质相当职位上的任何合格工作经验？”受益人回答“NA”（不适用），而非“是”或“否”。

在ETA表格9089的K部分，受益人表明他自2018年4月起在申请人处担任所提供职位，即产品数据分析师。受益人未列出任何其他工作经验。

审理主任要求申请人提交证据，以证明受益人在申请人于2019年12月提交ETA表格9089时符合该职位的最低工作经验要求。作为回应，申请人提交了税务和工资单文件，以证明受益人过去在该公司的就业情况。申请人陈述：

> [O]ur company .... allowed [the Beneficiary] to use his experience ... [at] our company from April 3, 2018 to Dec. 26, 2019. The reason is that it was infeasible for our company to train an [sic] US worker to qualify for the position.
>
> We fully explained to the Department of Labor through the audit response to the DOL about the infeasibility to train an US worker. ...
>
> If we employ an US worker who does not have any experience for the position of Product Data Analyst, he will be spending at least about three months to six months to learn by himself or herself the computerized logistics system which [the Beneficiaty] established.

审理主任否决了该申请，称：“受益人在[申请]组织处担任产品数据分析师职位所获得的工作经验不能用于满足劳工证上的工作经验要求。”

在上诉中，申请人主张，ETA表格9089上问题J.21的“NA”回答不应否定DOL所称的接受受益人在所提供职位上的过往经验。

通常，受益人不能依赖在为申请雇主工作期间在所提供职位上获得的经验。见20 C.F.R. § 656.17(i)(3)。雇主必须证明受益人在受雇时具备最低要求的经验。审理主任在否决申请时似乎依据了该法规，尽管审理主任未引用该法规。申请人主张，如果雇主能够证明培训一名工人使其符合该职位资格已不再可行，则其符合该规则的例外。20 C.F.R. § 656.17(i)(3)(ii)。

申请人主张，其已通过“ 审计答复 ”向DOL证明，本程序中的职位提供符合该例外。1

目前记录中不包含DOL的文件，以支持申请人关于DOL对ETA表格9089中与雇主工作经验相关的审计性质和调查的声称。因此，我们将该事项发回重审，以便审理主任能够具体请求该证据，并给予申请人机会佐证其主张。申请人负有满足所有资格要求的责任。

三、结论

必须完善记录，以证实申请人关于ETA表格9089审计的性质和调查的声称，从而确定受益人的经验是否可以被考虑，以及因此其是否符合8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)规定的劳工证工作经验要求。

命令：审理主任的决定被撤回。该事项发回重审，以便按照上述分析作出新的决定。

1 申请人未否认受益人的经验与所提供职位“ 实质相当 ”。见20 C.F.R. § 656.17(i)(5)(ii)。