DEC022024_01B5203 · 普通EB-2 · 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

案卷编号：35052747 日期：2024年12月2日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（高等学位）

申请人是一家纸浆和造纸公司，拟聘用受益人担任软件开发者。该公司请求将其归类为就业类第二优先（EB-2）移民签证类别中持有“ 高等学位 ”的专业人士成员。参见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(2)(A)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)(A)。企业可在该类别下担保非公民获得美国永久居留权，以从事要求至少硕士学位或学士学位加五年渐进式工作经验的工作。参见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（定义“ 高等学位 ”一词）。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人未能证明受益人具备所提供职位所需的合格经验。在上诉中，该公司主张，审理主任忽视了美国劳工部（DOL）随附认证中该职位的替代经验要求。

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，劳工认证的明文语言支持审理主任对该职位要求的解释。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

作为高等学位专业人士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籍工人，潜在雇主必须首先获得DOL认证，证明：没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位；且非公民从事该工作不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。参见本法第212(a)(5)(D)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(D)。

如果DOL批准某一职位，雇主必须接下来将经认证的劳工申请连同移民签证申请一并提交至美国公民及移民服务局（USCIS）。参见本法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。除其他事项外，USCIS判定受益人是否

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(k)(3)(i), (4)(i)。

最后，如果USCIS批准申请，非公民可在美国境外申请移民签证，或如符合资格，在美国境内申请“身份调整”。参见本法第245(a)条，8 U.S.C. § 1255(a)。

二、分析

申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前具备所提供职位的所有DOL认证职位要求。参见 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2023年2月21日，即DOL受理申请人劳工认证申请进行处理的日期。参见 8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

在评估受益人的资格时，USCIS必须审查随附劳工认证中的职位提供部分，以确定该职位的最低要求。USCIS既不得忽视认证条款，也不得施加未明示的要求。参见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定“DOL拥有设定劳工认证内容的权力”）（原文强调）。

申请人的劳工认证载明，所提供软件开发者职位的主要教育要求为美国计算机科学、信息系统、技术与工程和运营管理或相关领域的学士学位或外国同等学位。该认证载明该职位的主要经验要求为在所提供职位中或作为数据分析师（实习生）、计算机系统分析师、信息安全工程师或相关职业至少五年的经验。

该劳工认证还载明，申请人接受教育与经验的替代组合：硕士学位及至少三年经验。此外，该认证第H.14部分——“特定技能和其他要求”——全文载明：

5年Cyberark经验，包括：

Powershell
Cyberark的文档编制、开发和实施
日常任务的自动化
在Windows和Linux环境中管理特权账户
数据库凭据管理
Splunk、Rapid7、Digital Command Centre、CA SDM、BluePrism、UIPath、Azure、Radius、Secure ID、Sailpoint、Radiant Logic、Stealthbits、Active Directory、Microsoft Suite、SQL Developer和FireEye。

必须每季度有一周处于24/7待命状态。

申请人主张，受益人基于其硕士学位加三年经验的替代要求符合所提供职位的资格。受益人的教育资格不存在争议。

基于劳工认证第H.14部分中的五年经验要求，审理主任将该所提供职位解释为要求至少五年具备第H.14部分所列职责和技术的经验。由于申请人仅证明受益人具备略多于三年的此类经验，审理主任认定受益人不符合所提供职位的资格。1

在上诉中，申请人将其起草劳工认证第H.14部分描述为“ 拙劣 ”。但该公司称，第H.14部分的五年经验要求指的是该职位的主要五年经验要求。该公司主张，该职位的替代三年经验标准也要求具备第H.14部分所列职责和技术的经验。然而，该公司称，第H.14部分“ 并未重复替代[经验]要求的语言，而是推定USCIS将在适用时适用替代要求。 ”

申请人主张，劳工认证第H.14部分是用于附加职位信息（包括经验要求的详细解释）的“ 兜底 ”空间。该公司主张，其在第H.14部分中的语言并不“ 推翻 ”第H.8部分中的替代经验要求，称：“ USCIS不应忽视劳工认证的条款，并基于申请人在H.14处的注释施加额外要求。[该局]应使用在H.14处添加的语言来更好地解释申请的其余部分。 ”

然而，审理主任并未忽视申请人劳工认证的条款。相反，与Madany一致，审理主任“ 完全按照潜在雇主填写的内容审查经认证的职位提供。 ”Rosedale Linden Park Co. v. Smith, 595 F. Supp. 829, 833 (D.D.C. 1984)（强调）。劳工认证第H.14部分载明了具备某些职责和技术的五年经验要求。第H.14部分的明文语言中没有任何内容将该要求与该职位的主要或替代经验标准相联系。

申请人提供了职位招聘材料和其他劳工认证文件的副本。该公司称，该证据支持其主张的意图，即接受硕士学位加上具备第H.14部分所列职责和技术的三年经验。

如果劳工认证第H.14部分中的职位要求存在歧义，我们可以考虑申请人起草该语言时意图的其他证据。但同样，USCIS必须“ 完全按照潜在雇主填写的内容审查经认证的职位提供。 ”参见 Rosedale Linden Park, 595 F. Supp. at 833（强调）。第H.14部分的明文语言并未将其经验要求与该职位的主要或替代经验标准相联系。因此，不存在歧义，

1 受益人还主张在申请优先日期之前拥有超过两年与申请人共事的经验。但该公司并未主张其依赖受益人与该公司共事所获得的经验，且DOL法规通常禁止此类依赖。参见 20 C.F.R. § 656.17(i)(3)(i), (ii)（规定例外情形：非公民在与所提供职位实质不同的工作中获得此类经验，或雇主能证明培训美国工人从事所提供职位不切实际）。

且我们不能考虑额外证据。即使我们考虑申请人的证据，该证据也不足以支持该公司的解释。

申请人还主张，DOL对劳工认证的批准表明该局同意该公司对职位要求的解释以及受益人对该职位的资格。然而，移民局对作出优先类别认定（包括受益人的资格）负有主要权力。本法第204(b)(1)条；Madany, 696 F.2d at 1012-13。因此，DOL的劳工认证批准并不阻止USCIS判定受益人对所提供职位的资格。正如一家联邦法院所认定：

[US]CIS在判定[非公民]是否符合劳工认证要求方面具有独立作用，且当这些要求的明文语言不支持申请人所主张的意图时，该局按书面要求适用并不构成错误。

SnapNames.com, Inc. v. Chertoff, No. CV 06-65-MO, 2006 WL 3491005, *7 (D. Or. Nov. 30, 2006)。

劳工证的平实语言不支持申请人所主张的经验要求。因此，我们将维持对申请的否决。

裁定：上诉被驳回。