DEC042018_01B6203 · EB-3技术工人 · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 S-C-A-R- 案 日期：2018年12月4日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍劳工移民申请

申请人是一家建筑服务提供商，寻求雇用受益人为行政助理。申请人请求将其归类为第三优先移民类别中的技术工人。移民与国籍法（本法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。这一基于就业的“ EB-3 ”类别允许美国企业担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事需要至少两年培训或经验的工作。

在最初批准申请后，内布拉斯加服务中心审理主任撤销了申请的批准。审理主任认定，截至批准时，申请人未能证明受益人具备所提供职位所需的最低经验。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了受益人经验的证据，且其学历资格也使其符合该职位要求。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、基于就业的移民

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雇用外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。DOL批准表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，且雇用外国国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批准了所提供职位，雇主接下来必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交劳工证和移民签证申请。见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS确定受益人是否符合DOL认证的职位工作要求。如果USCIS批准申请，外国国民最终可以在美国境外申请移民签证，或如果符合资格，在美国境内调整身份。见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

关于 S-C-A-R- 案

然而，在受益人获得合法永久居民身份之前的任何时间，USCIS可因“ 正当和充分理由 ”撤销申请的批准。本法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有记录支持，申请批准的错误性质可证明撤销的正当性。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。

如果截至撤销意向通知（NOIR）发出时，未经反驳且未解释的记录本应导致申请被拒，USCIS可发出撤销意向通知。Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。同样，如果申请人的答复未能克服NOIR中所述理由，USCIS可撤销申请的批准。同上，第452页。

二、所提供职位所需的经验

申请人必须证明受益人在申请优先日期之前具备所提供职位的所有DOL认证工作要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。[1] 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既不能忽视认证条款，也不能施加额外要求。见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定“ DOL有权设定劳工证的内容 ”）（原文强调）。

在此，劳工证规定所提供行政助理职位的最低要求为美国高中文凭或同等外国学历，加上两年“ 所提供职位 ”的经验。劳工证规定申请人不会接受替代职业的经验。受益人的教育资格不存在争议。

在劳工证上，受益人证明截至申请优先日期，她获得了超过两年的合格经验。她陈述称，她于2002年3月至2004年6月在波兰一家建筑企业担任行政助理。

根据8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)，申请人提交了所称前雇主所有者的一封信函，以支持受益人的经验。该信函陈述她于2002年3月至2004年6月在该波兰企业“ 办公室/行政部门 ”任职，并列出了她的工作职责。然而，审理主任的NOIR告知申请人，该企业所有者告诉美国国务院（DOS）驻波兰官员，受益人是他的侄女，且她“ 从未正式为他工作过 ”。

审理主任以“ 正当和充分理由 ”发出了NOIR。所有者向DOS官员的陈述对受益人声称的就业经历提出了质疑。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 第591页（要求申请人通过指向真相所在的独立、客观证据来解决不一致之处）。

[1] 本申请的优先日期为2014年5月14日，即DOL接受随附劳工证申请进行处理的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

此外，所有者所述的与受益人的家庭关系表明他对其有偏袒，降低了该信函的可靠性。

在NOIR答复中，申请人提交了波兰企业所有者的更新书面声明。该声明确认了先前信函中详述的企业对受益人的雇用。但所有者表示，他告诉DOS官员受益人无报酬为企业工作。他将其职位描述为“ 实习，实际上应用在大学获得的知识 ”。所有者表示，在受益人的全职工作期间，她周末在大学学习行政管理。所有者未提及他与受益人的关系。但申请人的上诉书面论证意见将其描述为她的“ 叔叔 ”。

正如申请人所主张的，无报酬工作可构成合格经验。见，例如，Matter of B&B Residential Facility, 2001-INA-00146, 2002 WL 1586297 *3 (BALCA July 16, 2002)。[2] 在此，申请人主张审理主任忽视了确认受益人声称经验的所有者书面声明。然而，与申请人的主张相反，所有者与受益人明显的家庭关系对该声明的可靠性提出了质疑。此外，劳工证将企业地址确定为其公寓。结合他与受益人的家庭关系，该地址的住宅性质对企业是否存在提出了质疑。记录缺乏关于企业运营以及受益人在声称期间为其全职工作的独立、客观证据。

此外，记录未能证明受益人具备“ 所提供职位 ”的经验。劳工证明确规定申请人不会接受相关职业的经验。“ 所提供职位 ”的经验是指“ 履行工作机会关键职责 ”的经验。Matter of Symbion Techs., Inc., 2010-PER-01422, 2011 WL 5126284 *2 (BALCA Oct. 24, 2011)（引注省略）。与所提供职位的职责一致，所有者信函表明受益人“ 协调办公室服务 ”。但该信函未陈述她履行了所提供职位的大部分工作职责。省略的工作职责包括：“ 人事与记录控制；”“ 进行研究；”“ 编制统计报告；”“ 处理信息请求；”“ 安排会议；”“ 创建新系统/修订既定程序；”以及“ 审阅并回复函件。”因此，记录未能证明受益人具备“ 所提供职位 ”的经验。

即使受益人缺乏所需经验，申请人主张我们应考虑其学历资格。申请人提交证据表明，截至申请优先日期，受益人获得了波兰行政管理硕士学位。申请人指出，就技术工人分类而言，“ 相关高等教育可视为培训。”8 C.F.R. § 204.5(l)(2)（定义“ 技术工人 ”一词）。

[2] 虽然我们不受BALCA决定的约束，但在考虑基于就业的移民签证程序中出现的问题时，我们仍可注意此类决定中的推理。

关于 S-C-A-R- 案

然而，受益人是否符合所请求的技术工人分类资格并非争议所在。相反，审理主任认定记录不足以证明她符合劳工证上所述所提供职位的资格。该职位要求两年所提供职位的经验，且不允许以培训或高等教育满足最低要求。因此，与申请人的主张相反，受益人的大学教育不能满足所提供职位的经验要求。

三、结论

上诉记录未能证明受益人具备所提供职位所需的最低经验。因此，我们将维持审理主任的决定。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-C-A-R-, ID# 1940178 (AAO Dec. 4, 2018)