DEC142022_02B5203 · 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

案号：23474869 日期：2022年12月14日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格 I-140，高等学位专业人士移民申请

申请人寻求根据第二优先移民类别——即拥有高等学位或同等学历的专业人士成员——雇用受益人担任高级软件工程师。移民和国籍法（该法）第203(b)(2)(A)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)(A)。

在最初批准该申请后，内布拉斯加服务中心审理主任撤销了该申请的批准，认定随附的美国劳工部（DOL）认证未描述所提供职位。

在本程序中，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。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。行政上诉办公室（AAO）对本案问题进行重新审查。参见 Matter of Christo's Inc.，26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将支持上诉。

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而雇用外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。参见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。DOL批准表明没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任某一职位。同上。劳工认证还表明，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。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，在美国调整身份。参见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

然而，在受益人获得合法永久居留权之前的任何时间，USCIS可以基于“ 正当且充分的理由 ”撤销申请的批准。该法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果

有记录支持，申请的错误批准可以成为撤销其批准的理由。Matter of Ho，19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。

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，专业人士的申请必须包括有效的个人劳工认证。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)。劳工认证仅对其上所述的特定工作机会、外国国民和预期就业地理区域有效。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，随附的劳工认证可能不再有效。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“ 原始劳工认证所涵盖的工作机会是否存在任何其他重大变化 ”。6 USCIS Policy Manual E.6(D)，https://www.uscis.gov/policy-manual。

在此，随附的劳工认证将所提供职位确定为“ Software Engineer III ”，并列出以下工作职责：

开发和实施软件，以促进桌面和移动资产的搜索、浏览和分类页面的愿景和设计。
以Java增强和维护Preso和Polaris搜索后端微服务软件。在运行于Java的Tomcat或Jetty平台上，在大规模可扩展、高性能、多租户系统中设计和实施搜索后端组件。
收集产品需求并设计、开发、测试和支持软件应用程序。通过参与软件设计评审、代码评审和技术讨论来维护整体代码库质量。为新软件功能和增强功能开发和编写单元测试及回归测试用例。将功能发布到生产环境并执行发布程序，以确保新功能可供最终用户使用。为日常生产或业务问题提供技术支持。

审理主任发出了书面撤销意向通知（NOIR），指出申请以不同的职位名称“ Senior Software Engineer ”确定所提供职位。申请人在提交申请时附上的支持信称，高级软件工程师是“ 从经认证的ETA Form 9089所列职位正常晋升的就业 ”，并列出了相同的工作职责。但审理主任表示，该信函“ 不足以证明I-140表格和ETA Form 9089所列职位名称差异的正当性 ”。

针对NOIR，申请人提交了一封公司官员的信函，表明自劳工认证签发以来，公司以正常的就业晋升程序提升了受益人，且工作职责没有重大变化。该官员提供了两个职位的工作职责对比以及每项职责所花时间的百分比。

审理主任认定，申请人不再向受益人提供劳工认证所述相同职位。审理主任计算得出，受益人花费90%的时间

从事相同工作职责。他得出结论，这表明这些职位“性质不同”，且该申请没有针对特定职位的劳工认证支持。在此，申请人证明所提供职位的工作职责与DOL认证的职责仅略有不同，因此，在本案所呈现的事实中，10%的差异并未导致该职位发生重大变化。与审理主任的决定相反，我们因此认定所提供职位工作职责的变化不具重大性。我们将因此支持上诉并恢复该申请的批准。

命令：上诉获支持。