DEC182024_01B2203 · EB-1A · 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：33564231 日期：2024年12月18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（杰出能力）

申请人（一家公司的CEO/经理/企业家）寻求被归类为商业领域具有杰出能力的个人。移民与国籍法（本法）第203(b)(1)(A)条，8 U.S.C. § 1153(b)(1)(A)。这一第一优先类别使移民签证可提供给那些能够通过持续的国家或国际声誉证明其杰出能力、且其成就已通过大量文件在其领域内获得认可的人。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未显示申请人满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)-(x)中至少三项证据标准。审理主任认定，虽然申请人提供了证据显示其在8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(viii)项下担任领导或关键角色，但她未能在任何其他标准下确立资格。此外，审理主任认定申请人未证明其来美国是为了继续在其杰出能力领域工作。8 C.F.R. § 204.5(h)(5)。

本事项现依据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本事项中的问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

一、法律

如果个人在科学、艺术、教育、商业或体育领域具有杰出能力，该能力已通过持续的国家或国际声誉得到证明，且其成就已通过大量文件在其领域内获得认可；该个人寻求进入美国以继续在杰出能力领域工作；且其进入美国将前瞻性地实质性惠及美国，则该个人有资格获得杰出能力类别。本法第203(b)(1)(A)条。

“杰出能力”一词仅指那些“已上升至其努力领域最顶尖的少数比例”的个人。8 C.F.R. § 204.5(h)(2)。实施条例8 C.F.R. § 204.5(h)(3)规定了多部分分析。首先，申请人可以证明一次性成就（即一项重大的、国际公认的奖项）。如果该申请人未提交此证据，则其必须提供满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)-(x)所列十项类别中至少三项的文件（包括奖项、特定媒体上的发表材料、学术文章等项目）。8 C.F.R. § 204.5(h)(4)的条例允许申请人在能够证明8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)-(x)的标准不 readily 适用于该个人职业时提交可比材料。

当申请人满足这些初步证据要求后，本办公室随后考虑所提供材料的整体情况，在最终实质审查中进行评估，并判断记录是否显示持续的国家或国际声誉，以及是否证明该个人属于其努力领域最顶尖的少数比例。参见 Kazarian v. USCIS, 596 F.3d 1115 (9th Cir. 2010)（讨论两步审查，即先对文件进行计数，然后在满足所需标准数量的情况下，结合最终实质审查进行考量）；另参见 Visinscaia v. Beers, 4 F. Supp. 3d 126, 131-32 (D.D.C. 2013)；Rijal v. USCIS, 772 F. Supp. 2d 1339 (W.D. Wash. 2011)。

二、分析

经对记录的全面审查，[脚注1]本办公室认定申请人未能推翻审理主任的否决。在上诉中，申请人表示她将继续在其杰出能力领域工作，并主张她满足三项初步证据标准：作为评委参与评审、担任领导或关键角色、以及相对于领域内其他人获得高薪。8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(iv)、(viii)和(ix)。由于上诉未涉及审理主任关于8 C.F.R. § 204.5(h)(3)项下任何其他标准的结论，本办公室认为这些问题已被放弃。参见，例如，Matter of O-R-E-, 28 I&N Dec. 330, 336 n.5 (BIA 2021)（引用 Matter of R-A-M-, 25 I&N Dec. 657, 658 n.2 (BIA 2012)）。

为确立8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(ix)标准的资格，申请人应表明某人的薪资或报酬相对于该领域其他工作人员显著较高。参见 generally 6 USCIS Policy Manual F.2(B)(1), https://www.uscis.gov/policy-manual。相关证据可包括纳税申报表、工资单或其他个人报酬证据，以及该人所在领域的比较性工资调查。同上。在评估某人的工资与调查工资之间的比较是否准确时，本办公室考虑调查对相关职业的描述、所测量的工资率、调查地点以及调查的有效性等因素。同上。

为确立该标准的资格，申请人提交了证据，包括巴西[已隐去]护士的薪资信息、巴西全国健康服务管理人员和技术负责护士的薪资信息，以及说明其在

1 虽然本决定未列出申请人提交的所有文件，但本办公室已审查并考虑了每一份文件。

巴西和犹他州职位的工资的雇佣核实信函。[脚注2]审理主任认定，申请人未提供其领域内可比工作人员的薪资文件，因此未证明其报酬相对于此类工作人员显著较高。

在上诉中，申请人承认其提供薪资信息的职位包括管理职责，因此与普通护理职位不可比，但主张她仍为该标准提供了审理主任所忽视的具有证明力的证据。经审查，所提供的工资证据不足以确立资格，理由如下。

来自[已隐去]的申请人雇主2016年至2018年的信函称，其作为健康服务管理人员的“ 最近报酬 ”为R$ 16,748.15。[脚注3]在上诉中，申请人引用巴西护理法规主张该职位为技术负责护士，并称其基础证据证明她从[已隐去]获得了显著较高的薪资。记录包括一份来自glassdoor.com的打印件，显示截至2024年1月，巴西技术负责护士的月平均工资为R$ 3,000至R$ 5,000。然而，该打印件还说明该统计数据仅基于20份提交的工资。参见 generally 6 USCIS Policy Manual, supra, at F.2(B)(1)（指出“ 用户提供的薪资数据……可能不是有效的比较，例如，如果报告薪资的用户太少 ”）。此外，该打印件未区分巴西不同地区、员工经验水平或雇主类型。因此，无论[已隐去]职位是否与技术负责护士可比，glassdoor.com的薪资调查均不足以提供有效的比较基准并证明申请人的报酬显著较高。

来自_____的申请人雇主2013年至2015年的信函称，她受雇为负责初级卫生保健/初级卫生/家庭卫生/公共卫生的护士，其月报酬为R$ 9,825.09。申请人在上诉中称该职位为健康服务管理人员。记录包括一份来自salario.com的打印件，显示巴西健康服务管理人员在2023年1月的平均工资为R$ 7,123.75。首先，本办公室注意到所提供的调查针对的是申请人离开[已隐去]职位八年后受雇的工作人员，这限制了其作为比较基准的可行性。其次，该调查未区分不同地理区域、雇主类型或工人经验水平。因此，它未确立与申请人具体可比的工作人员的工资。同上。最后，虽然本办公室承认申请人的报酬高于调查中显示的平均工资，但该调查未提供工资范围、百分位数或其他手段来确立这一差异是否足够显著以符合该标准。因此，申请人未能通过证明其相对于领域内其他人获得高薪或其他显著较高报酬来确立8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(viii)项下的资格。

2 由于申请人未在上诉中涉及其犹他州工资，本办公室认为此问题已被放弃，不再进一步处理。参见，例如，Matter of O-R-E-, 28 I&N Dec. at 336 n.5。
3 本办公室注意到，该信函未说明此报酬是一个月工作的报酬还是按其他基础计算。

我们将保留关于申请人是否符合8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(iv)所规定的评审标准的问题，因为裁定该标准最多只能确立两项标准的资格，少于所要求的三项。8 C.F.R. § 204.5(h)(3)。因此，我们无需触及该问题或她是否将继续在其专业领域工作的问题，并将予以保留。参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（指出机构无需对最终决定不必要的问题作出“纯咨询性认定”）。

III. 结论

申请人未提供所要求的初始证据，即一次性成就或符合8 C.F.R. § 204.5(h)(3)十项标准中至少三项的文件。申请将继续被驳回。

裁定：上诉被驳回。