FEB052019_01B5203 · 普通EB-2 · 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 B-P- 公司案 日期：2019年2月5日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家涂料和涂层制造商，寻求聘用受益人担任 SAP 业务系统经理。申请人请求将受益人归类为根据第二优先移民类别持有高级学位的专业人士成员。移民与国籍法（该法）第 203(b)(2) 条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)。这一就业为基础的移民类别允许美国雇主为持有高级学位的专业人士担保，以获得合法永久居民身份。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人在优先日期时具备劳工证所要求的经验和特殊技能。在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人在优先日期时具备劳工证所要求的经验和特殊技能。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、就业为基础的移民程序

就业为基础的移民通常遵循三步程序。首先，雇主从美国劳工部（DOL）获得批准的劳工证。1 见该法第 212(a)(5)(A)(i) 条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，DOL 证明没有足够的、有能力、愿意、合格且可用的美国工人填补所提供职位，并且雇用外籍国民担任该职位不会对类似就业的国内工人的工资和工作条件产生不利影响。见该法第 212(a)(5)(A)(i)(I)-(II) 条。其次，雇主向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。见该法第 204 条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果 USCIS 批准该申请，外籍国民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。见该法第 245 条，8 U.S.C. § 1255。

1 申请的优先日期是 DOL 接受劳工证进行处理的日期，在本案中为2018年2月21日。见 8 C.F.R. § 204.5(d)。

。

关于 B-P- 公司案

二、受益人的经验和特殊技能

审理主任认定，申请人未能证明截至优先日期，受益人具备劳工证对所提供职位所要求的经验和特殊技能。

受益人必须在申请的优先日期前满足劳工证上所列所提供职位的所有要求。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)、(12)；Matter of Wing's Tea House，16 I&N Dec. 158，159（代理区域专员 1977）。所提供职位 SAP 业务系统经理的要求是计算机科学、商业或相关领域的学士学位，以及84个月的供应链管理渐进式经验。第 H.14 部分列出了所提供职位所需的众多特殊技能。

劳工证载明受益人具有以下经验：

- 自2015年5月4日至劳工证签署之日，在申请人处担任 SAP 业务系统经理；2
- 自2013年2月4日至2014年12月16日，在_____加拿大担任高级流程改进经理；3
- 自2012年5月22日至2012年11月19日，在_____加拿大担任 SAP 运营总监；
- 自2009年9月1日至2012年5月18日，在_____加拿大担任供应链架构经理；
- 自2007年3月19日至2009年8月14日，在---------~-~马萨诸塞州担任解决方案架构师；
- 自2005年5月17日至2007年3月3日，在_____新泽西州担任顾问；
- 自2004年10月1日至2005年4月29日，在 新泽西州担任高级顾问；
- 自2004年5月17日至2004年7月28日，在 新泽西州担任顾问；以及
- 自2003年1月25日至2004年4月30日，在 新泽西州担任助理顾问。

2 劳工证雇主不能依赖外籍国民在其处获得的经验，除非该经验是在与所提供职位实质不同的工作中获得的，或者雇主证明培训美国工人担任所提供职位不切实际，20 C.F.R. § 656.17(i)(3)。为此目的，如果一份工作要求履行相同工作职责的时间少于50%，则该工作与所提供职位实质不同。20 C.F.R. § 656.17(i)(5)(ii)。在劳工证第 J.21 部分，受益人证明她未在申请人处以实质相当的工作获得合格经验。由于所提供职位与其在申请人处所列职位相同，记录不支持申请人使用受益人在其处获得的经验。

· ' _ 曾名为 记录证明该实体名称于2013年7月变更。在本决定中，我们将该实体称为

。

关于 B-P- 公司案 ·

与合格经验有关的证据必须采用现任或前任雇主的信函形式，并且必须包括撰写人的姓名、地址和职务，以及对受益人履行职责的具体描述。8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。如果此类证据不可获得，USCIS 可以考虑与受益人经验有关的其他文件。同上。

随申请一并提交的，申请人提交了受益人前雇主的函件，包括：

· 2017年2月8日来自 加拿大的信函，证明受益人自2013年2月4日至2014年12月16日的雇佣；4
· 2017年11月28日来自 -~-- 预测副总监的电子邮件，收件人为受益人，描述受益人自2013年2月至2014年9月在 担任高级流程改进经理的职责；5
· 2017年2月10日来自 人力资源部 致受益人的电子邮件，称她 “ 无法在先前提供给 ” 受益人的 “ 任一信函上添加[工作]描述 ”，因为受益人的前任经理不再为 工作；
· 来自 与 加拿大 的信函，证明受益人自2012年5月22日至2012年11月19日担任信息系统总监的雇佣；6
· 2017年2月8日来自 _ 加拿大 的信函，证明 7 。
受益人自2009年9月1日至2012年5月18日的雇佣；
· 2017年12月2日来自 参与和数字解决方案总监的电子邮件，收件人为受益人，详述受益人自2009年9月1日至2012年5月18日在 担任供应链架构经理的职责；
· 来自 人力资源经理 在 马萨诸塞州 的信函，证明受益人自2007年3月19日至2009年8月14日的雇佣；8
· 2017年12月3日来自 致受益人的电子邮件，描述受益人自2007年3月19日至2009年8月14日在 担任高级项目负责人和供应链解决方案架构师的职责；9
· 来自 与 宾夕法尼亚州 的信函，证明受益人自2005年5月17日至2006年3月3日担任顾问的雇佣；10

4 该信函称，截至其最后一天雇佣，她担任高级流程改进经理职位。该信函未详述其具体职责。 ·
5 该电子邮件称受益人曾为___工作，地点在
6 该信函未详述受益人的具体职责。
7 该信函称，截至其最后一天雇佣，她担任经理、供应链架构职位。 ·
该信函未详述其具体职责。
8 该信函未详述受益人的具体职责。
9 该电子邮件从 个人电子邮件地址发送，并称受益人在其受雇于 期间向 汇报。 ·
'0 该信函未详述受益人的具体职责。

。

，关于 B-P- 公司案

• 来自 ___ 与 新泽西州 的信函，证明
受益人自2004年10月至2005年4月担任高级顾问的雇佣；
• 来自 --,--- 与 新泽西州 的信函，证明
受益人自2004年5月17日至2004年7月28日担任顾问的雇佣；11 以及
• 来自 与 __ __ __ 新
泽西州 的信函，证明受益人自2003年1月25日起在印度、并自2004年2月19日至2004年4月30日在美国的雇佣。12

在补件通知（RFE）中，审理主任要求提供额外证据，证明受益人在优先日时已具备劳工证所要求的工作经验和特殊技能。具体而言，审理主任告知申请人，受益人前雇主出具的函件不足以证明其具备所提供职位的资格。审理主任表示，申请人可提交证据以克服RFE中指出的缺陷。13
在其对RFE的答复中，申请人提交了一封由[已隐去]预测副总监于2018年7月26日发送给受益人的电子邮件，描述了受益人自2013年2月至2014年9月期间在[已隐去]担任高级流程改进经理的职责和特殊技能。申请人还提交了一封日期为2018年7月26日、由[已隐去]发送给受益人的电子邮件，描述了受益人自2007年3月19日至2009年8月14日期间在[已隐去]担任高级项目负责人和供应链解决方案架构师的职责和特殊技能。

在其决定中，审理主任认定记录未能证明受益人具备劳工证所要求的84个月工作经验。在上诉中，申请人称受益人基于其在以下雇主处的任职已证明具备89个月供应链管理经验：[已隐去]、[已隐去]和[已隐去]。我们将在下文逐一分析各雇主。

A. [已隐去]（2013年2月4日至2014年12月16日）

审理主任认定，来自[已隐去]的函件及随附的2017年来自[已隐去]的电子邮件未包含全部所需经验。他还表示，在答复RFE时，申请人未提供直接来自[已隐去]的证据。

申请人在上诉中承认，来自[已隐去]的函件不符合监管要求，因为该函件未包含职位描述。申请人在上诉中主张，其无法获得充分的函件，因为[已隐去]拒绝出具包含职位描述的函件。申请人称，来自[已隐去]的电子邮件应被接受为受益人经验的证据，

11 该函件未详细说明受益人的具体职责。
12 该函件未详细说明受益人的具体职责。
13 审理主任还要求提供关于受益人学历及申请人支付所提供工资能力的额外证据。

。

Matter of B-P- Corp.

因为依据8 C.F.R. § 204.5(g)(1)，来自[已隐去]的符合监管要求的函件无法获得。我们同意。申请人已证明来自[已隐去]的充分函件无法获得。来自[已隐去]的电子邮件证明受益人自2013年2月至2014年12月期间在[已隐去]获得了符合资格的经验。来自[已隐去]的电子邮件还证明受益人获得了劳工证第H.14部分所要求的特殊技能。

B. [已隐去]（2009年9月1日至2012年5月18日）

申请人在上诉中承认，来自[已隐去]的函件不符合监管要求，因为该函件未包含职位描述。申请人称，来自[已隐去]的电子邮件应被接受为受益人经验的证据，因为依据8 C.F.R. § 204.5(g)(1)，来自[已隐去]的符合监管要求的函件无法获得。尽管申请人已证明来自[已隐去]的充分函件无法获得，但来自[已隐去]的电子邮件未说明其如何获得关于受益人在[已隐去]经验的知识。该电子邮件未表明[已隐去]曾在[已隐去]与受益人共事。因此，来自[已隐去]的电子邮件未能证明受益人自2009年9月1日至2012年5月18日期间在[已隐去]获得了符合资格的经验。

C.

在其决定中，审理主任认定来自[已隐去]的2009年函件“ 未说明受益人是全职还是兼职工作 ”。审理主任还指出，来自[已隐去]的电子邮件并非“ 直接来自[已隐去] ”。申请人在上诉中承认，来自[已隐去]的函件不符合监管要求，因为该函件未包含职位描述。申请人主张，其无法获得充分的函件，因为[已隐去]已不存在。申请人提交了一篇文章，表明[已隐去]于2011年被[已隐去]收购，并称来自[已隐去]的电子邮件应被接受为受益人经验的证据，因为依据8 C.F.R. § 204.5(g)(1)，来自[已隐去]的符合监管要求的函件无法获得。我们不同意。

申请人未证明无法从[已隐去]获得充分的函件。关于[已隐去]被[已隐去]收购的文章称，新实体名称为[已隐去]，并保留了数名高级[已隐去]高管。该收购很可能包含了[已隐去]的资产、负债和员工记录。申请人未证明其曾向[已隐去]请求出具函件，且该公司不能或不会出具函件。此外，申请人、[已隐去]与文章中提及的实体[已隐去]是否为同一实体并不明确。因此，我们不会接受来自[已隐去]的电子邮件以替代来自[已隐去]的函件，该函件应包含撰写人的姓名、地址和职务，以及对受益人履行职责的具体描述。来自[已隐去]的电子邮件未能证明受益人自2007年3月19日至2009年8月14日期间在[已隐去]获得了符合资格的经验。

。

Matter of B-P- Corp.

D.

在其决定中，审理主任指出，来自[已隐去]的函件“ 未包含受益人获得的具体职责、具体技能或其他要求 ”。在上诉中，申请人主张该函件符合8 C.F.R. § 204.5(g)(1)的监管要求。我们同意。该函件包含对受益人职责的描述，并证明其自2004年10月至2005年4月期间在[已隐去]的符合资格的任职。

申请人已证明受益人具备不足三年的符合资格经验（自2013年2月至2014年12月在[已隐去]的经验，以及自2004年10月至2005年4月在[已隐去]的经验），少于劳工证所要求的84个月符合资格经验。

在其决定中，审理主任还认定受益人不具备劳工证第H.14部分所要求的全部特殊技能。全部记录证明受益人具备劳工证第H.14部分所要求的特殊技能。我们将撤销审理主任决定中的这一部分。

总之，记录证明受益人具备劳工证第H.14部分所要求的特殊技能。然而，记录未能证明受益人具备劳工证就所提供职位所要求的84个月供应链管理经验。因此，申请人未能证明受益人符合所提供职位的资格。

III. 支付所提供工资的能力

尽管审理主任未予处理，但申请人未能证明其自2018年申请优先日起持续具备支付所提供工资的能力。所提供工资为每年167,003美元。

8 C.F.R. § 204.5(g)(2)的相关规定如下：

预期雇主支付工资的能力。任何由就业类移民或为其提交且要求提供就业机会的申请，必须附有证据证明预期美国雇主具备支付所提供工资的能力。申请人必须在优先日确立时证明该能力，并持续至受益人获得合法永久居留权。该能力的证据应采用年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本形式。在预期美国雇主雇用100名或以上工人的情况下，审理主任可接受该组织财务官员的声明，以证明预期雇主支付所提供工资的能力。

Matter of B-P- Corp.

在确定申请人支付能力时，我们首先审查其是否自申请优先日起每年向受益人支付了全额所提供工资。如果申请人未向受益人支付全额所提供工资，我们接下来审查其是否拥有足够的年度净收入或净流动资产来支付所提供工资与已支付工资（如有）之间的差额。如果申请人的净收入或净流动资产不足，我们还可考虑其支付所提供工资能力的其他证据。14

申请人提交了工资支票副本，证明其雇用受益人并在2018年6月8日之前向受益人支付了92,194.62美元的总工资。申请人必须证明其有能力支付年度承诺工资与其在2018年向受益人支付金额之间的差额。记录中不包含申请人2018年的年度报告、联邦纳税申报表或经审计的财务报表，也不包含财务主管的声明以证明其支付承诺工资的能力。15 • 在任何未来的程序中，申请人必须证明其自2018年优先日期起持续有能力支付承诺工资。

IV. 结论

申请人未能证明受益人在优先日期时具备劳工证所要求的经验。

裁定：上诉被驳回：

引用为 Matter of B-P- Corp., ID# 2480360 (AAO Feb. 5, 2019)

14 联邦法院已支持我们确定申请人支付承诺工资能力的方法。参见，例如，Rizvi v. Dep't of Homeland Sec., 37 F. Supp. 3d 870, 883-84 (S.D; Tex. 2014), aff'd, 627 Fed. App'x 292, 294-295 (5th Cir. 2015)。
15 在申请和劳工证上，申请人表示其雇用了超过100名工人。

...,