FEB272017_03B6203 · EB-3专业人员 · 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。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室非先例决定

关于 S-F-G- 公司案 日期：2017年2月27日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：I-140 表格，外籍劳工移民申请

申请人是一家提供会计、财务规划和咨询服务的机构，拟雇用受益人为管理顾问。申请人请求将受益人归类为第三优先移民类别下的专业人员。参见《移民与国籍法》（该法）第 203(b)(3)(A)(ii) 条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。该类别允许美国企业为拥有学士学位的专业人员担保，以获得合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，记录未能证明所提供职位需要专业人员。该事项现因上诉而由本办公室审理。申请人主张该职位确实需要专业人员。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律与分析

A. 就业类移民程序

就业类移民通常是一个三步程序。首先，雇主必须从美国劳工部（DOL）获得经批准的 ETA 9089 表格，即永久就业劳工证申请（劳工证）。参见该法第 212(a)(5)(A)(i) 条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。其次，美国公民及移民服务局（USCIS）必须批准移民签证申请。参见该法第 204 条，8 U.S.C. § 1154。最后，外国国民必须在美国境外申请移民签证，或在符合条件的情况下在美国境内申请调整身份。参见该法第 245 条，8 U.S.C. § 1255。

在本案中，通过批准劳工证，DOL 证明没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供管理顾问职位。参见该法第 212(a)(5)(A)(i)(I) 条。DOL 还证明，雇用外国国民担任该职位不会对同类受雇美国工人的工资和工作条件产生不利影响。参见该法第 212(a)(5)(A)(i)(II) 条。

在签证申请程序中，USCIS 必须确定受益人是否满足 DOL 所证明的所提供职位的要求。USCIS 还必须确定申请人和

关于 S-F-G- 公司案

受益人是否符合所请求的移民类别。参见，例如，Tongatapu Woodcraft Haw. Ltd. v. Feldman, 736 F.2d 1305, 1309 (9th Cir. 1984)（认定移民局“ 自行裁定外国人是否有权获得[所请求的]优先地位 ”）。

B. 专业人员类别的劳工证要求

专业人员申请必须附有有效的个人劳工证、Schedule A 指定的申请，或受益人符合短缺职业资格的证明文件。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)。专业人员的劳工证“ 必须证明该职位要求最低学士学位。 ”同上。

在确定职位机会的要求时，我们必须审查随附劳工证的职位提供部分，以确定所提供职位的最低要求。我们既不得忽视劳工证的条款，也不得施加额外要求。参见 K.R.K. Irvine, Inc. v. Landon, 699 F.2d 1006, 1009 (9th Cir. 1983)；Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1012-13 (D.C. Cir. 1983)；Stewart Infra-Red Commissary of Mass., Inc. v. Coomey, 661 F.2d 1, 3 (1st Cir. 1981)。

在此，劳工证载明所提供管理顾问职位的主要要求为：美国工商管理或管理学士学位或外国同等学位，加上所提供职位 6 个月经验。劳工证 H.8 部分还载明，申请人将接受以副学士学位加 2 年经验形式的教育与经验替代组合。此外，劳工证 H.14 部分载明“ 任何适当的教育、培训或经验组合均可接受。 ”

劳工证的明文规定表明申请人接受“ 副学士 ”学位。因此，与 8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i) 相反，随附劳工证并未证明该职位要求最低学士学位。因此，该劳工证不支持所请求的专业人员类别。

申请人主张，我们应按照 H-1B 专业职业工人的非移民签证要求来解释专业人员的移民签证要求。要符合 H-1B 专业职业工人的资格，受益人可拥有等同于美国学士学位的教育、培训或工作经验组合。参见 8 C.F.R. § 214.2(h)(4)(iii)(D)(5)（允许以 3 年培训或经验替代每一缺失的大学学年）。申请人主张：“ 没有正当的法定或监管理由 ”在移民专业人员与 H-1B 专业职业工人的要求之间加以区分。

我们不同意。该法及其立法历史表明，移民专业人员必须拥有学士学位，不得将教育资历或将教育与经验相结合。针对移民签证法规禁止以经验替代

关于 S-F-G- 公司案

教育的投诉，前移民归化局（INS）审查了《1990年移民法》。前 INS 认定，“ 该法及其立法历史均明确表明，为符合第三类别下的专业人员资格，或为符合第二类别下等同于高级学位的经验资格，外国人必须至少拥有学士学位。 ”56 Fed. Reg. 60897, 60900（1991年11月29日）；另见 SnapNames.com v. Chertoff, No. CV 06-65-MO, 2006 WL 3491005, **10-11 (D. Or. Nov. 30, 2006)（认定 USCIS 正确得出结论：专业人员或高级学位专业人员类别要求单一等同于学士学位的学位）。因此，与申请人的主张相反，专业人员移民申请必须表明所提供职位要求至少单一来源的学士学位。

申请人还主张 DOL 政策支持将受益人归类为专业人员。申请人援引 DOL 一名官员 1993 年 3 月的信函称，该机构将劳工证上的 “ 或同等 ” 一语解释为包括基于经验或教育与经验组合的学位同等性。然而，申请人所主张的 DOL 政策似乎已不再适用。在 1994 年的一份备忘录中，DOL 一名官员指出，雇主不应在劳工证申请上写明 “ 或同等 ” 以指基于经验或教育与经验组合的学位同等性。该备忘录指出：“ 当可接受同等学位或替代工作经验时，雇主必须在[劳工证]上以及招聘的所有阶段具体说明究竟什么将被视为同等或替代，以符合该职位资格。 ”来自 DOL 就业与培训管理局代理区域管理员 Anna C. Hall 的备忘录，“ ‘ 同等学位 ’ 的解释 ”，第 2 页（1994年6月13日）。

此外，即使申请人所主张的 DOL 政策适用，问题也不在于受益人是否满足劳工证上载明的要求。相反，问题在于劳工证是否要求拥有学士学位的专业工人。在劳工证上，申请人明确表示接受副学士学位加 2 年经验，以替代学士学位加 6 个月经验。因此，劳工证并未证明所提供职位要求最低学士学位。

申请人还称，其副学士学位加 2 年经验的替代要求与其学士学位加 6 个月经验的主要要求 “ 实质等同 ”。申请人援引 20 C.F.R. § 656.17(h)(4)(i) 的 DOL 法规，该法规规定 “ 替代经验要求必须与职位机会的主要要求实质等同 ”。然而，申请人表面上遵守 20 C.F.R. § 656.17(h)(4)(i) 并不改变其接受低于学士学位的工人担任所提供职位。就劳工证目的而言，申请人的主要要求和替代要求可能实质等同；但它们并未证明所提供职位要求至少学士学位。

基于上述理由，劳工证并未证明学士学位是所提供职位的最低教育要求。因此，劳工证并不

支持所请求的专业人员类别。因此，我们将维持审理主任的决定并驳回上诉。

C. 申请人支付所提供工资的能力

尽管审理主任未予处理，记录亦未能证明申请人有能力支付所提供的工资。申请人必须证明其自申请优先日起持续有能力支付所提供的工资，直至受益人获得合法永久居留。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的初始证据必须包括年度报告、联邦所得税申报表或经审计财务报表的副本。同上。

在本案中，劳工证载明所提供管理顾问职位的提供工资为每年51,022美元。申请的优先日为2014年6月24日。该日期为劳工部接受劳工证申请进行处理的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)（说明如何确定申请的优先日）。

记录缺乏自申请优先日起申请人有能力支付提供工资的初始、必需证据。申请人提交了涵盖2014年前11个月的财务报表副本。但是，与法规相反，记录未表明该财务报表经过审计。见8 C.F.R. § 204.5(g)(2)（规定支付能力的证据“应以年度报告副本、联邦税申报表或经审计财务报表的形式提交”）。因此，该财务报表不构成申请人支付能力的必需证据。

记录缺乏法规要求的申请人有能力支付提供工资的证据。基于这一额外理由，我们将驳回上诉。

II. 结论

劳工证未证明所提供职位要求最低学士学位。因此，劳工证不支持所请求的专业人员分类。此外，记录未证明申请人自申请优先日起持续有能力支付提供工资。

在签证申请程序中，申请人承担证明符合所请求福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。在此，申请人未满足该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-F-G- Inc., ID# 145512 (AAO Feb. 27, 2017)