JAN132020_02B6203 · 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。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

关于MIRE-公司案 日期：2020年1月13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

申请人是一家电气服务提供商，拟雇用受益人担任办公室秘书。1 其请求将受益人按第三优先类别归类为技术工人。参见《移民与国籍法》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 ”类别允许美国企业为外国国民担保合法永久居民身份，以从事要求至少两年培训或工作经验的工作。

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。审理主任认定，申请人未能证明受益人具备所提供职位和所请求签证类别所需的最低经验。

在上诉中，申请人提交了额外证据。其主张，尽管受益人部分经验是在高中在读期间以及在美国长期访问期间获得的，但记录已证明其符合所提供职位和所请求类别的资格。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、基于就业的移民

作为技术工人移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补某一职位的外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。参见《移民与国籍法》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、愿意并

1 在线政府信息显示，伊利诺伊州官员于2018年解散了申请公司。参见伊利诺伊州州务卿，“ 公司/有限责任公司查询/良好存续证明 ”，https://www.ilsos.gov/corporatellc/CorporateLlcController（最后访问日期：2019年10月30日）。受益人寻求“ 转移 ”至另一雇主。参见《移民与国籍法》第204(j)条，8 C.F.R. § 1154(j)（允许某些有效I-140申请的受益人更换工作或雇主，无需为其提交新申请，前提是其新工作属于与其先前所提供职位相同或相似的职业类别）。

且可胜任所提供职位，并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批准某一职位，雇主接下来必须将劳工证与移民签证申请一并提交美国公民及移民服务局（USCIS）。参见《移民与国籍法》第204条。除其他事项外，USCIS确定受益人是否符合DOL认证职位的要求以及所请求的签证类别。如果USCIS批准申请，外国国民最终可向美国境外申请移民签证，或在符合条件时在美国境内调整身份。参见《移民与国籍法》第245条，8 U.S.C. § 1255。

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“正当且充分的理由”撤销申请的批准。《移民与国籍法》第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有记录支持，申请批准的错误性质即构成撤销的正当理由。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。

如果未经解释且未被反驳的记录本应导致申请被拒，USCIS可适当发出撤销意向通知（NOIR）。Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。如果申请人对NOIR的答复未能克服通知中所述的撤销理由，USCIS可适当撤销申请的批准。同上，第751-52页。

二、所需经验

如前所述，技术工人必须具有至少两年的培训或经验。《移民与国籍法》第203(b)(3)(A)(i)条。申请人还必须证明受益人在申请优先日之前已符合所提供职位的所有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)。2 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既不得忽视认证条款，也不得施加额外要求。参见，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，劳工证规定所提供办公室秘书职位的最低要求为美国高中文凭或外国同等学历，以及两年在所提供的职位或作为行政助理的经验。劳工证还规定该职位要求“能够用波兰语沟通”的能力。

在劳工证上，受益人证明截至申请优先日，她已获得相当于美国高中文凭的波兰学历，并在波兰拥有超过两年的全职合格经验。受益人陈述其于2007年4月至2009年5月在公共图书馆担任行政助理。

2 本申请的优先日为2015年5月5日，即DOL接受随附劳工证申请进行处理的日期。参见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日）。

关于MIRE-公司案

为支持受益人的资格，申请人提交了其高中文凭和最终成绩的副本，显示其于2008年4月毕业。申请人还提交了图书馆经理出具的就业证明副本，确认该机构于2007年4月至2009年5月雇用受益人担任行政助理。

然而，审理主任的NOIR指出，受益人声称在完成高中最后一年学业期间，于2007年9月至2008年4月获得了全职工作经验。NOIR指出，波兰学校的工作日通常为周一至周五上午约8:45至下午2:45。参见，例如，Polish Culture, http://culture.polishsite.us/articles/art374fr.htm（最后访问日期：2019年10月30日）。NOIR还指出，图书馆网站列明该机构的开放时间为周一至周五上午9点至下午5点，周六上午9点至下午2点。NOIR援引USCIS记录进一步指出，在受益人声称的25个月图书馆任职期间，她访问美国超过两个月——从2008年6月6日至2008年9月20日。因此，NOIR指称，与受益人在劳工证申请上的证明相反，她在波兰图书馆获得的全职合格经验不足所需的两年。

审理主任适当发出了NOIR。鉴于图书馆与受益人高中时间重叠，记录未解释她如何获得其声称的25个月全职合格经验。受益人访问美国超过两个月进一步削弱了其声称拥有所需合格经验的主张。同上。未解决的差异使受益人对所提供职位和所请求签证类别的资格产生疑问。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 第591页（要求申请人以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指向真相所在）。因此，未经解释且未被反驳的记录本应导致申请被拒。

在NOIR答复中，申请人提交了受益人的宣誓书面陈述。受益人陈述其于2007年4月至2009年5月为图书馆履行行政助理职责。然而，与其在劳工证申请上的证明相反，她将其在图书馆的职位名称确定为“ 实习生 ”，而非“ 行政助理 ”。她陈述，由于图书馆距其学校仅约10分钟路程，且她每天课程结束后立即前往图书馆，因此她能够在高中最后一年同时工作和学习。受益人还陈述，她为图书馆的工作不限于其对外营业时间。她进一步陈述，当她于2008年夏季访问美国时，图书馆批准其“ 休假/请假 ”。由于她是在许多波兰居民休假的期间访问美国，她陈述当时图书馆不忙，她的缺席未中断其运营。受益人还陈述，在美国期间，她在线为图书馆的项目工作。

在上诉中，申请人提交了图书馆的另一份就业证明。3 该证明称，2007年4月至2009年5月，受益人“ 以行政助理的角色提供协助 ”。该证明称，图书馆“ 经常得到附近高中学生和毕业生的协助 ”，且他们“ 在[图书馆]正常营业时间之外工作 ”

3 新证明与先前证明的签署人相同。然而，与先前证明不同，新证明将签署人确定为图书馆馆长，而非其经理。

小时。”然而，新证明未说明受益人在该25个月期间是否全职为该图书馆工作。新证明也未详细说明她在2008年夏季访问美国期间是否继续为该图书馆工作或继续从该图书馆领取报酬。

申请人主张，受益人访问美国的“无薪时间”“不中断[她][由该图书馆的]雇佣，因为[她的]雇佣在此期间并未终止。”然而，即使该图书馆未终止受益人的雇佣，申请人也未证明她在2008年6月8日至2008年9月20日期间身处波兰境外并在美国期间获得了全职、符合要求的经验。劳工证载明，所提供职位要求“所提供职位”或行政助理方面至少两年的经验。“所提供职位”的经验指“履行该工作机会的关键职责”的经验。参见，例如，Matter of Symbioun Techs., Inc., 2010-PER-01422, slip op. at *4 (BALCA Oct. 24, 2011)（引注省略）。4 因此，作为行政助理的经验指履行行政助理职业职责的经验。记录缺乏独立、客观的证据证明在超过两个月期间——从2008年6月6日至2008年9月20日——受益人履行了所主张的行政助理符合要求的职责。该图书馆可能未在2007年4月至2009年5月期间终止受益人的雇佣。但是，与所提供职位和所请求签证类别的要求相反，记录未证明她至少两年履行了全职、符合要求的职责。

申请人还援引了BALCA裁决。参见Matter of B&B Residential Facility, 2001-INA-00146 (BALCA July 16, 2002)；Matter of Ms. Lendy Muller, 1998-INA-00237 (BALCA Sept. 17, 1999)。然而，这些案件几乎不能支持申请人关于受益人满足所提供职位和所请求类别经验要求的主张。B&B裁定，符合要求的雇佣经验可包括无薪经验，或未向政府劳工或税务当局报告的经验。B&B, 2001-INA-00146, slip op. at *4。然而，与B&B不同，申请人并未主张受益人无薪或“私下”为该图书馆工作，审理主任也未以此为由撤销申请批准。在Muller案中，一名外国国民无法从其声称的前雇主处获得所请求的信函，而DOL认定来自所称前雇主邻居的信函不足以证明该外国国民对所提供职位的符合要求的经验。1998-INA-00237, slip op. at *3。然而，本案记录未表明申请人提交受益人的前雇主信函存在任何障碍，因为申请人事实上提交了两封此类信函。因此，本案事实使其与申请人所援引的BALCA裁决相区别。

申请人主张，其提交的符合要求的经验证据比B&B中的劳工证雇主更强。B&B中的雇主未提交任何雇佣信函以支持该外国国民符合要求的经验。申请人提交的两封信函

4 外国劳工证上诉委员会（BALCA）的裁决在涉及相同问题的matters中不约束USCIS。参见8 C.F.R. § 103.10(b)（规定国土安全部雇员必须遵循移民上诉委员会和美国司法部长的先例裁决）。然而，USCIS可将BALCA裁决视为具有说服力的权威。

Matter of MIRE-，Inc.

将构成比B&B雇主所提供的更强的符合要求的经验证据，然而，如前所述，申请人的证据不够强，不足以使其以优势证据标准履行证明资格的举证责任。该图书馆的信函未确认所主张的受益人雇佣的全职性质。此外，这些信函未证明受益人在2008年访问美国期间继续为该图书馆工作。因此，记录未证明受益人拥有至少两年全职、符合要求的经验。

III. 结论

基于上述理由，上诉记录未证明受益人拥有所提供职位和所请求签证类别所需的最低雇佣经验。因此，我们将维持申请的撤销。如同申请程序，撤销程序中的申请人负有证明所请求福利资格的举证责任。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 589（引注省略）。本案申请人未履行该举证责任。

命令：上诉被驳回。

引用为Matter of MIRE-，Inc.，ID# 6461321 (AAO Jan. 13, 2020)