JUL022021_01B6203 · EB-3专业人员 · 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

案卷编号：17760564 日期：2021年7月2日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格I-140，专业人员的移民申请

申请人是一家金融服务提供商，拟聘用受益人担任高级分析师。该公司请求将其归类为第三优先移民类别中的专业人员。参见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(3)(A)(ii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人未能证明受益人具备所提供职位所需的技术技能或金融执照。

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。参见本法第291条，8 U.S.C. § 1361（讨论举证责任）；另参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)（讨论证明标准）。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、基于就业的移民

作为专业人员的移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须向美国劳工部（DOL）申请认证，证明：(1) 没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位；以及(2) 聘用非公民担任该职位不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。参见本法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。

其次，雇主必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交经批准的劳工证及移民签证申请。参见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS确定非公民受益人是否符合经认证职位的要求及所请求的移民签证类别。8 C.F.R. § 204.5(l)。

最后，如果USCIS批准申请，指定的非公民可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，可以在美国境内申请“身份调整”。参见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、所需的技术技能

申请人必须证明受益人在申请优先日期之前具备劳工部认证的所提供职位的全部工作要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。本申请的优先日期为2019年8月20日，即劳工部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期）。

在评估受益人对所提供职位的资格时，USCIS必须审查随附劳工证中的职位提供部分，以确定该职位的最低要求。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)。

随附劳工证规定，所提供高级分析师职位的最低要求为：金融、经济学或“生物制药[学]”专业的美国学士学位或外国同等学位，加上“所提供职位”的两年的就业经验。1 此外，认证第H.14部分“特定技能或其他要求”规定，该职位要求：“理解金融、数学和会计技术；出色的研究技能；熟练使用Excel和数据库；[以及]在FINRA注册的Series 7、63、86和87执照。”2

审理主任认定，申请人未能证明受益人具备所需的“熟练使用Excel和数据库”能力。审理主任认定，申请人为受益人提交的经验证明信或大学成绩单中“没有任何一份”提及“Excel”或“数据库”。

然而，申请人高级人力资源（HR）总监的一封信函指出，受益人“拥有使用众多计算机程序和数据库的经验”。颁发受益人学士学位的印度大学出具的成绩单副本印证了高级人力资源总监的陈述。成绩单显示受益人于2008年完成了“数据库管理系统”课程和“数据库管理实验”。因此，优势证据表明受益人在申请2019年优先日期之前已具备数据库方面的熟练能力。因此，我们将撤回审理主任的相反认定。

然而，我们同意申请人未能证明受益人具备所需的Excel（一种电子表格软件应用程序）熟练能力。公司高级人力资源总监的信函将受益人描述为“熟练使用Microsoft Office”，该软件套件包含Excel。然而，与劳工证第H.14部分中的职位要求相反，该信函并未具体说明受益人对Excel的熟练程度。该信函也未说明受益人在何处、何时或如何

1 在提交上诉前不久，申请人变更了名称。然而，公司网站上的一份新闻稿表明，名称变更并未伴随新实体的设立或结构性公司变更的实施。USCIS记录还表明，申请人以新名称使用的联邦雇主识别号与表格I-140及随附劳工证上所列的相同。因此，劳工证似乎仍然有效。参见8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)（一般要求专业人员申请包含有效的个人劳工证）；另参见20 C.F.R. § 656.30(c)(2)（规定劳工证仅对“特定职位机会”、非公民及劳工证上所述预期就业地理区域有效）。

2 记录表明FINRA代表金融业监管局，一家监管美国经纪公司和交易所市场的公司。参见FINRA, https://www.finra.org/#/（最后访问日期2021年6月28日）。Series 7、63、86和87是金融经纪人和研究分析师的执照。同上。

获得了所谓的Microsoft Office熟练能力，或高级人力资源总监对其Microsoft Office技能了解的依据。由于缺乏佐证证据，该信函不能证明受益人具备所需的Excel熟练能力。

受益人简历的副本也陈述了其Excel经验。然而，简历未说明其在何处、何时或如何获得所谓的经验。此外，作为受益人本人制作的文件，简历不构成其资格的独立、客观证据。因此，与高级人力资源总监的信函一样，受益人的简历不能可靠地证明其声称的Excel熟练能力。

在回应审理主任的补充证据请求（RFE）时，申请人提交了其自身及受益人的所谓前雇主出具的额外信函。然而，这些信函均未说明受益人对Excel的熟练程度。

在上诉中，申请人主张受益人的大学成绩单副本显示其完成了要求熟练使用Excel的课程。除数据库管理课程外，申请人还援引受益人完成的本科课程“ 计算机系统与编程基础 ”、“ 生物统计学 ”和“ 数据结构与算法 ”，以及研究生课程“ 财务会计 ”和“ 卫生领域数据分析 ”。然而，成绩单并未具体说明这些课程要求熟练使用Excel。

申请人进一步主张，在其于2018年开始聘用受益人之前，受益人在之前的职位中使用了Excel。公司提交了研究报告副本，据称其中嵌入了受益人为一位前雇主工作期间准备的Excel电子表格。申请人还提交了颁发受益人硕士学位的美国大学一名管理人员的信函。该信函援引受益人所谓的前导师/教授的信息，指出受益人具有“ 丰富的 ”Excel经验。

然而，审理主任的RFE通知申请人需要提供受益人Excel技能的额外证据，并为公司提供了合理的回应机会。因此，我们拒绝在上诉中考虑研究报告或管理人员的信函。参见Matter of M-A-S-, 24 I&N Dec. 762, 767 n.2 (BIA 2009)。

申请人已证明受益人具备数据库方面的熟练能力，但未证明其具备Excel方面的熟练能力。因此，我们将维持申请的否决。

三、所需执照

RFE指出，申请人已证明受益人持有所需的Series 7、63、86和87执照。但该决定推翻了这一认定，指出受益人执照期间存在2018年的空档。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)（要求受益人在申请优先日期时符合资格要求

并在审理期间“ 继续符合[所请求福利]的资格 ”）。3

在重新考虑受益人在申请优先日期时的执照资格时，审理主任使用了错误的优先日期。受益人的一位前雇主为其获得了批准的I-140申请，优先日期为2017年10月16日。多份获批表格I-140申请的受益人可以在任何获批的移民签证类别中使用其最早的优先日期。8 C.F.R. § 204.5(e)。审理主任将该法规解释为要求使用2017年优先日期来确定受益人对所提供职位的资格。

然而，本申请的优先日期仍为2019年8月20日。如果USCIS批准本次申请，受益人可将其先前申请较早的优先日期适用于本次申请。参见8 C.F.R. § 204.5(e)。但在审理期间，本申请的优先日期为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)。因此，在裁定受益人是否具备本申请所提供职位的资格时，审理主任适用2017年的优先日期有误。

此外，如申请人所主张，审理主任未就执照证据不足通知该公司，也未给予其合理机会对所指称的缺陷作出回应。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(i)（要求USCIS在作出不利裁定前，将不利信息通知申请人并给予该企业回应的机会）。此外，在上诉中，申请人提交了证据，证明受益人自本申请2019年8月20日的优先日期起持续不间断地持有所需执照。因此，我们将撤销审理主任的相反认定。

IV. 所需经验

尽管审理主任认定相反，但记录并未证明受益人具备所提供职位所需的最低经验。

如前所述，随附劳工证载明所提供高级分析师职位的最低要求为：美国金融、经济学或生物制药学士学位或外国同等学位，外加两年“ 在所提供职位中 ”的就业经验。在劳工证中，“ 在所提供职位中 ”一语指履行劳工证上所列所提供职位主要职责的经验。参见，例如，Matter of Symbioun Techs. Inc., 2010-PER-O 1422, *2 (BALCA Oct. 24, 2011)。4

3 记录显示，受益人的执照于2018年3月到期，且其直至2018年10月才重新取得完整执照，此时距申请人开始在其所提供职位中雇用他约两个月。受益人在被申请人雇用后重新取得执照，表明该职位并非真正需要这些执照。参见20 C.F.R. § 656.17(i)(3)（一般禁止劳工证雇主“ 要求国内工人申请人具备超过外籍人士在雇用时所拥有的培训和/或经验 ”）。然而，如前所述，DOL——而非USCIS——确定所提供职位的最低职位要求。参见，例如，Madany, 696 F.2d at 1015（认定“ DOL拥有设定劳工证内容的权力 ”）（原文强调）。
4 与劳工证上所列要求相反，高级人力资源总监的信函及一份单独的书面职位描述表明，所提供职位的候选人无需具备在所提供职位中的经验。相反，这些文件称该职位需要两年“ 在股票研究、投资银行或专注于制药或生物技术行业的公司岗位 ”中的经验。然而，如前所述，USCIS必须遵循劳工证上经DOL认证的职位要求。参见Madany, 696 F.2d at 1015。

在劳工证上，受益人证明，截至本申请2019年8月的优先日期，他在美国获得了超过三年的全职合格经验。他陈述了以下经验：

- 在申请人处担任所提供高级分析师职位略超过一年，自2018年8月至2019年8月；以及
- 在一家制药公司担任高级经理约两年五个月，自2016年2月至2018年7月。

受益人未在劳工证申请上列出任何其他合格经验。

为证明合格经验，申请人必须提交受益人雇主的信函。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)。信函必须包括雇主的名称、职称和地址，并描述受益人的经验。同上。如果此类信函无法获得，USCIS将考虑受益人经验的其他文件。8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。

申请人最初仅提交了其自身的雇用证明信。该信函证明的经验不足所需的两年。此外，根据DOL法规，劳工证雇主不能依赖非公民在该企业获得的经验，除非该非公民是在与所提供职位实质不同的职位中获得该经验，或雇主能证明培训美国工人从事该职位不切实际。20 C.F.R. § 656.17(i)(3)。高级人力资源总监的信函表明申请人在所提供职位中雇用了受益人。此外，申请人未主张培训美国工人从事该职位不切实际。因此，记录未证明受益人在申请人处获得了合格经验。

在其RFE回复中，申请人提交了据称雇用受益人的制药公司的两封信函。然而，该公司2018年1月的信函并未证明受益人具备所提供职位的合格经验。首先，该信函称公司自2016年3月起雇用受益人担任战略与企业发展高级经理。因此，2018年1月的信函并未证明其具备所需的两年经验。

此外，该信函未证明受益人“在所提供职位中”的经验。该信函陈述其在制药公司的以下工作职责：

- “领导所有跨职能战略项目（例如，评估并购[M&A]机会、新业务提案；”
- “管理收购、许可及其他此类业务发展举措和项目的跨职能尽职调查流程；”
- “推动战略规划/管理和年度战略审查流程的活动/工作流；”以及

专注于制药或生物技术行业的职位。”然而，如前所述，USCIS必须遵循劳工证上经DOL认证的职位要求。参见Madany, 696 F.2d at 1015。

- “ 独立分析行业趋势和发展，重点关注可能改善患有严重疾病患者临床护理的生物、遗传和医学进展。 ”

相比之下，劳工证将所提供职位的职责陈述为：

- “ 分析并对公开交易的生物技术公司进行尽职调查； ”
- “ 进行基本面分析并具备所分配生物制药行业组的深入知识； ”
- “ 识别可获得公司研究覆盖的上市公司并开发投资理念； ”
- “ 访谈公司高管并开发及维护所覆盖公司的信息来源； ”
- “ 撰写、准备并最终确定研究报告的发布； ”
- “ 建立财务模型和预测； ”
- “ 进行估值工作以推导股票价格目标； ”
- “ 回答客户、销售队伍和公众关于个别证券和行业组的询问； ”
- “ 有效管理股票评级 ”以优化选股效力；以及
- “ 支持投资银行团队识别、评估和获取承销业务。 ”

记录表明，两个职位均涉及评估和分析生物制药公司。但受益人先前职位的职责表明，他并未履行所提供职位的若干任务。具体而言，记录未证明他：开发投资理念；开发并维护所覆盖公司的信息来源；撰写、准备并最终确定研究报告；回答客户、申请人销售队伍和公众的询问；管理股票评级；以及评估和获取承销业务。因此，2018年1月的信函未证明受益人具备所提供职位中的合格经验。

在2020年9月的信函中，制药公司称其雇用受益人超过两年，自2016年3月至2018年9月。较晚的信函还表明，除担任战略与发展高级经理外，受益人还担任公司肿瘤业务部门的战略规划与运营高级经理。

然而，如审理主任所指出的，2020年9月的信函未详述受益人在每个职位的雇用日期。此外，与2018年1月的信函一样，2020年9月的信函未证明受益人“ 在所提供职位中 ”的经验。该信函称受益人在制药公司的第二个职位涉及：

- “ 领导为两个癌症业务系列制定美国本地产品战略（LPS）的跨职能流程； ”
- 与公司其他部门官员合作制定年度长期计划、估算预测和季度业务审查；

• “ 分析客户品牌/竞争产品使用情况、合同绩效和市场趋势，以识别进一步增长机会 ” 并在必要时 “ 进行路线纠正； ”
• 制定并跟踪 “ 上市准备计划 ”，包括为高级领导层审查准备 “ 上市准备审查； ” 以及
• 领导两个品牌的预算运营管理。

与2018年1月的信函一样，2020年9月的文件表明受益人并未履行所提供职位的若干职责。该信函未能证明其：开发投资理念；开发并维护关于受覆盖公司的信息来源；撰写、编制并最终完成研究报告；答复客户、申请人的销售团队及公众的询问；管理股票评级；以及评估并获取承销业务。因此，2020年9月的信函同样未能证明受益人具备所提供职位中符合要求的经验。

此外，申请人的RFE回复中包含了分别来自受益人另外两家所谓前雇主的两封信函。其中一家公司的信函称其自2014年11月至2015年3月期间聘用受益人为股票研究助理。另一家公司的信函称，自2012年11月至2014年10月期间，其聘用受益人为顾问。

审理主任认定这些补充信函足以证明受益人具备所提供职位所要求的两年经验。然而，随附的劳工证申请要求受益人列出其在申请于2019年8月提交前三年内担任的 “ 所有工作 ” 以及 “ 任何其他使此外国人符合雇主为其寻求认证的职位机会资格的经验 ”。受益人未在申请中列出这两家所谓的补充前雇主，且记录未解释该等遗漏，令人对所称的符合要求的经验产生怀疑。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指明真相所在）；另参见 Matter of Leung, 16 I&N Dec. 12, 14-15 (Distr. Dir. 1976), disapp'd of on other grounds by Matter of Lam, 16 I&N Dec. 432, 434 (BIA 1978)（认定身份调整申请人的符合要求经验的证词不可靠，因为为其提交的劳工证申请遗漏了所称的雇佣关系）。

此外，来自这两家所谓的补充前雇主的信函几乎逐字描述了受益人的工作职责。5 来自不同雇主的几乎完全相同的工作描述表明，签署人并非基于公司记录或其对受益人雇佣关系的个人了解来撰写这些信函。相反，两份文件似乎出自同一作者。在没有独立佐证证据的情况下，这些信函无法可靠地证明受益人所称的、所提供职位中符合要求的经验。

基于上述理由，申请人未能证明受益人具备所提供职位所要求的最低经验。因此，我们将撤销审理主任的相反认定。

5 来自据称于2012年开始聘用受益人的那家公司的其中一封信函未包含对其经验的描述。

审理主任未就该缺陷通知申请人，也未给予该公司回应的机会。因此，在本事项的任何未来提交文件中，申请人必须解释劳工证中遗漏这两家所谓的补充前雇主的原因，并提供独立、客观的证据证明受益人具备所提供职位中符合要求的经验。

V. 所要求的学习领域

最后，申请人未能证明受益人具备所提供职位所要求的学习领域的学士学位。如前所述，劳工证载明高级分析师职位要求“ 金融、经济学或生物制药[学] ”专业的美国学士学位或同等外国学位。6

申请人提交了一份美国大学成绩单副本，表明受益人获得了“ 生物技术与管理 ”理学硕士学位。该公司还提交了一份印度大学文凭副本，表明受益人获得了“ 生物技术 ”工程学士学位。

受益人大学文件上所载的学习领域与劳工证上所述的金融、经济学或生物制药等要求领域不符。受益人的研究生成绩单表明其完成了金融课程。但记录缺乏充分证据证明其具备相当于美国金融学士学位的学历。其大学成绩单未明确其完成了经济学或生物制药课程。此外，在认证表H.7部分被问及“ 是否存在可接受的替代学习领域？ ”时，申请人表示“ 否 ”。因此，记录既未证明该公司接受替代学习领域的学士学位，也未证明受益人具备所要求领域的学士学位。

在对申请被拒的任何进一步质疑中，申请人必须提交补充证据，证明受益人具备所要求学习领域的学士学位。

VI. 结论

申请人未能证明受益人具备所提供职位所要求的软件技能。因此，我们将维持申请被拒的决定。

命令：上诉被驳回。

6 高级人力资源总监的信函及单独的书面职位描述表明所提供职位的最低学历要求为金融、经济学或“ 与分析师角色及生物制药行业相关的科学背景（即生物学或化学） ”专业的学士学位。然而，如前所述，USCIS必须遵循劳工证上所述的DOL认证职位要求。参见 Madany, 696 F.2d at 1015。