MAR022023_01B5203 · 普通EB-2 · 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：24227618 日期：2023年3月2日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（高级学位）

申请人是一家提供信息技术（IT）咨询服务的机构，寻求永久雇用受益人担任高级Java软件工程师。该公司请求将其归类为第二优先移民签证类别，即持有高级学位或同等学历的专业人士。参见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(2)(A)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)(A)。该类别允许潜在美国雇主担保非公民获得合法永久居留权，以从事要求至少硕士学位或同等学历的工作。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（定义“ 高级学位 ”一词）。

在最初批准申请后，德克萨斯服务中心审理主任撤销了申请的批准，并驳回了申请人随后提出的重新开案动议。审理主任认定，申请人故意虚假陈述其在所提供职位上雇用受益人的必要意图。在上诉中，我们撤回了撤销决定并将事项发回重审。参见In Re: 1525587（AAO 2020年9月3日）。

发回重审后，审理主任再次撤销了申请的批准，此次认定申请人未证明受益人具备该工作的合格经验。在本上诉中，该公司主张审理主任忽视了证据且未适用适当的证明标准。

在这些撤销程序中，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。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 589 (BIA 1988)（引注省略）。经行使重新审查的上诉审查权，参见Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们将维持审理主任的决定并驳回上诉。

I. 法律

作为高级学位专业人士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、合格且可用来担任所提供的职位；以及(2) 雇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。参见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。

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和移民签证申请。参见该法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。除其他事项外，USCIS确定非公民受益人是否符合劳工部认证职位的要求以及所请求的移民签证类别。8 C.F.R. § 204.5(k)(3)(i)(B)。

最后，如果USCIS批准申请，受益人可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，可以在美国申请“身份调整”。参见该法第245(a)(1)条，8 U.S.C. § 1255(a)(1)。

然而，在受益人获得合法永久居留权之前的“任何时间”，USCIS可以基于“良好和充分的理由”撤销申请的批准。该法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有记录支持，申请批准的错误性质证明撤销是正当的。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 590。

如果在发出撤销意向通知（NOIR）时，未经反驳和解释的记录本应导致申请被拒，USCIS可适当发出撤销申请批准的意向通知。Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451 (BIA 1987)。如果申请人不及时回应NOIR，或者企业的及时回应未能克服所有声称的撤销理由，USCIS可适当撤销申请的批准。Id. at 451-52。

II. 分析

申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前具备所提供职位的所有劳工部认证的工作要求。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2008年2月5日，即劳工部接受申请人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既不能忽视认证条款，也不能施加未声明的要求。参见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（裁定“劳工部拥有设定劳工证内容的权力”）（强调为原文所加）。

申请人的劳工证规定，所提供的高级Java软件工程师职位的主要工作要求为：美国计算机科学、工程或“相关领域”的硕士学位或外国同等学位，加上“所提供职位”或作为程序员分析师的两年的经验。“所提供职位”的经验是指在劳工证上所述的履行所提供职位关键职责的经验。例如，Matter of Symbioun Techs., Inc., 2010-PER-O 1422, * 3 (BALCA 2011年10月24日)（引注省略）。申请人劳工证上所列的所提供职位的关键职责包括：“使用OOA/OOD、设计模式、Rational Rose、UML、包括J2EE、JSP和XML在内的高级Java技术，监督整个应用程序的设计、开发、测试和实施；”“确保项目按时完成；”“使用Java脚本进行客户端验证，并在Weblogic和Websphere应用服务器上开发和部署EJB。”

劳工证还声明公司接受教育和经验的替代组合：学士学位加五年经验。此外，认证的第H.14部分——“特定技能或其他要求”——规定“两年的所需经验必须是使用J2EE、JSP、JDBC、OOA/OOD、Rational Rose、XML进行MVC架构的设计、开发、测试和实施，并在Weblogic/Websphere应用服务器上部署EJB的经验。”

审理主任认定申请人证明了受益人拥有等同于美国计算机科学硕士学位的国外学位，且记录支持该认定。因此，为证明受益人具备所提供职位的其余资格，公司必须证明他至少具有所提供职位或作为程序员分析师两年的经验。此外，根据劳工证第H.14部分，所需的两年经验必须包括“使用J2EE、JSP、JDBC、OOA/OOD、Rational Rose、XML进行MVC架构的设计、开发、测试和实施，并在Weblogic/Websphere应用服务器上部署EJB。”

在劳工证上，受益人证明，截至2008年2月的申请优先日期，且在其一个月前开始为申请人担任所提供职位之前，他在IT公司获得了约八年的全职合格经验。他陈述了以下工作经历：

- 约15个月，在美国担任程序员分析师，从2006年10月至2007年12月（雇主6）；
- 约15个月，在美国担任高级开发人员/软件工程师，从2005年7月至2006年9月（雇主5）；1
- 约六个月，在美国担任软件工程师，从2005年1月至2005年6月（雇主4）；
- 约八个月，在印度担任高级软件工程师，从2004年5月至2004年12月（雇主3）；
- 约19个月，在印度担任高级软件工程师，从2002年10月至2004年4月（雇主2）；以及
- 约33个月，在印度担任软件工程师，从2000年1月至2002年9月（雇主1）。

为证明合格经验，申请人必须提交受益人前雇主的信函。8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。信函必须包括雇主的名称、职称和地址，以及受益人经验的描述。Id.“如果此类证据不可获得，与外籍人士经验有关的其他文件……将被考虑。”Id.

申请人最初提交了受益人声称的六名前雇主中四名的信函。然而，这些文件并未证明其具备所提供职位的合格经验。

1 劳工证申请表未完整说明职位名称。表格上的名称为：“Sr. Java Developer/Soft En.”。审理主任将不完整的名称解释为“Senior Java Developer/Software Engineer”，且申请人未提出异议。因此，与审理主任一样，我们将不完整的名称解释为高级Java开发人员/软件工程师。

A. 受益人声称的美国经验，2006年10月至2007年12月（雇主6）

审理主任在发回重审时作出的NOIR指出，Employer 6于2008年出具的信函副本并不能证明受益人具备劳工证H.14部分所列的要求。该信函未表明其职责涉及“ 使用J2EE、JSP、JDBC、OOA/OOD、Rational Rose、XML在MVC架构中进行设计、开发、测试和实施，以及在Weblogic/Websphere应用服务器上部署EJB ”。该信函称受益人使用Rational Rose设计并生成“ 类图、序列图、状态图和活动UML图 ”，并“ 解析来自Web服务的XML对象返回 ”。但该信函未表明受益人在“ MVC架构中的设计、开发、测试和实施 ”中使用了Rational Rose和XML，也未表明其使用了H.14部分所列的其他技术。该信函亦未表明其是否在H.14部分所要求的两年期间内使用了Rational Rose和XML。

该NOIR还指出，2008年信函与Employer 6为受益人先前一份申请提供支持的2007年信函之间存在不一致之处。2007年信函将其职位表述为“ 软件工程师 ”，而非程序员分析师。此外，与2008年文件不同，2007年信函未载明其在Rational Rose或XML方面的经验。相反，先前那封信函表明其使用了其他技术，包括“ JSP ”。这些信函在受益人的职位名称、职责和所用技术方面的不一致，使其所声称的在Employer 6处具备的合格经验受到质疑。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人以独立、客观的证据解决不一致之处，以指明真相所在）。

此外，该NOIR还指出受益人2010年美国非移民工作签证申请中的其他不一致之处。该签证申请将其在Employer 6处的工作表述为“ 软件工程师 ”，但所描述的职责与该雇主先前2007年或2008年两封信函中所列均不相同。例如，Employer 6的2007年信函称受益人“ 在使用‘ Sun Solaris、Windows NT、Oracle、C++、JAVA、JSP、GUI、HTML、SQL、PL/SQL ’技术栈的企业应用的设计、开发和实施方面具有经验 ”。相比之下，签证申请称其“ 与业务用户合作收集需求 ”，并使用：“ RSA IDE设计应用程序；”“ Java、J2EE、LDAP框架开发应用程序；”以及“ Test Director记录缺陷 ”。这些额外的不一致进一步使受益人所声称的在Employer 6处具备的合格经验受到质疑。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人解决记录中的不一致之处）。2

B. 受益人所声称的美国经验，2005年7月至2006年9月（Employer 5）

该NOIR指出，Employer 5的信函称受益人“ 在我们处担任的最后一个职位是高级Java开发分析师 ”。该职位名称与劳工证上为受益人在Employer 5处所列的职位名称“ Sr. Java Developer/Soft.En. ”不符。该信函还

2 2008年信函的副本页面上还有一条横线，位于签署人签名、姓名和职务上方。该横线的存在及位置表明信函的签名部分被复制到文件底部，使该信函的真实性受到质疑。见Matter of O-M-0-, 28 I&N Dec. 191, 193-95 (BIA 2021)（允许行政裁判机构对含有“ 明显缺陷 ”或“ 易于识别 ”的“ 欺诈特征 ”的文件真实性提出质疑）。审理主任未就该信函真实性的疑问通知申请人。因此，在本事项今后的任何提交文件中，公司应解释副本上的该横线，并提供2008年经验信函原件以证明其真实性。

表明其在Employer 5处担任不止一个职位，这表明在其任职期间，其可能履行了信函所列职责之外的额外工作职责。该信函表明受益人使用了JSP。但是，与劳工证H.14部分的要求相反，该文件未证明其履行了“ MVC架构中的设计、开发、测试和实施 ”，也未证明其使用了J2EE、JDBC、OOA/OOD、Rational Rose、XML以及在Weblogic/Websphere应用服务器上部署EJB。

该NOIR还指出，受益人2010年签证申请对其在Employer 5处所称职责的描述与该雇主信函所述不同。该信函称其“ 在使用‘ SunSolaris、Windows NT、Oracle、C++、JAVA、JSP、GUI、HTML、SQL、PL/SQL ’技术栈的企业应用的设计、实施和开发方面具有经验 ”。相比之下，签证申请称其“ 收集业务需求 ”；并使用“ Rational Software设计应用程序； ”“ Myeclipse、Java、Hibernate开发应用程序； ”以及“ Jira工具记录缺陷 ”。因此，Employer 5的信函、劳工证和签证申请之间的不一致，也使受益人所声称的在Employer 5处具备的合格经验受到质疑。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591。

C. 受益人所声称的美国雇佣，2005年1月至2005年6月（Employer 4）

该NOIR指出，Employer 4的信函称“ 其在我们处担任的最后一个职位是软件工程师 ”。该信函表明其在多个职位任职，因此可能为Employer 4履行了额外工作职责。该信函提及其使用了“ J2EE ”和“ JSP ”。但是，与劳工证H.14部分的要求相反，该信函未证明其“ 在MVC架构中的设计、开发、测试和实施 ”，也未证明其使用了JDBC、OOA/OOD、Rational Rose、XML以及在Weblogic/Websphere应用服务器上部署EJB。

该NOIR还指出，Employer 4在为其先前申请提供支持的2007年信函中对受益人的职位名称和职责的描述有所不同。2007年信函称其职位为“ 程序员分析师 ”，从事“ 基于Oracle、Java、VB 6.0、COM、C++、Business Objects、Crystal Reports、Windows NT/2000的电子商务和中间件系统的分析、设计、开发和实施 ”。相比之下，Employer 4更近期的信函称其职位为“ 软件工程师 ”，具有“ 使用‘ Java、J2EE、Oracle、C++、JSP、GUI、HTML、SQL、PL/SQL ’技术栈的企业应用的设计、实施和开发 ”方面的经验。职位名称、职责和技术方面的不一致，使受益人所声称的在Employer 4处具备的合格雇佣受到质疑。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591。

D. 受益人所声称的印度经验，2000年1月至2002年9月（Employer 1）

该NOIR指出，与8 C.F.R. § 204.5(g)(1)相反，Employer 1的信函缺少对受益人经验的描述。因此，该信函不能证明其所声称的在该雇主处具备的合格经验。

为支持这一所称雇佣，申请人在发回重审时对NOIR的答复中提交了受益人及其在Employer 1处的两名所称前同事的宣誓书。然而，正如审理主任所认定的，申请人未证明Employer 1所要求的信函无法取得。见8 C.F.R. § 204.5(g)(1)（要求USCIS在前雇主的信函“ 无法取得 ”时考虑其他合格经验证据）（着重号为原文所加）。

该决定还指出，记录中缺乏独立、佐证的证据，以证明这些同事在受益人所称任职期间受雇于Employer 1。因此，这些宣誓书不能证明其所声称的合格经验。

E. 受益人在印度的其他所称经验

申请人未提交Employer 2或3的信函。相反，申请人提供了其在Employer 2和3处的所称前同事的宣誓书。然而，正如审理主任的决定所指出的，申请人未证明Employer 2和3所要求的信函无法取得。见8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。记录中也缺乏独立、佐证的证据，以证明宣誓人在受益人所称任职期间为这些雇主工作。因此，申请人亦未证明受益人所声称的在Employer 2或3处具备的合格经验。

总体而言，正如审理主任所认定的，所有所称前雇主信函与其他证据之间的不一致，使其作为受益人声称的合格经验的证明不可靠。

F. 申请人的论点

在上诉中，申请人主张USCIS错误地关注受益人的前职位名称，而非其所履行的职责。该公司称：

受益人在这些公司受雇期间可能担任多个职位这一事实无关紧要，因为该证据证明其履行了其中所述的这些具体职责，无论特定职位名称可能存在无关紧要的差异。

申请人主张，虽然所提供特定职位方面的经验可使候选人具备所提供职位的资格，但“ 替代职业 ”程序员分析师包括“ 更广泛的工作类别 ”。该公司指出，8 C.F.R. § 204.5(g)(1)并不要求前雇主的信函包含非公民的职位名称。据该公司称，这一省略确立了职位名称“ 相较于受益人所履行职责而言的无关紧要性 ”。

申请人未能说服我们，其替代职业“ 程序员分析师 ”包含“ 更广泛的工作类别 ”。如果申请人接受更广泛工作类别中的经验，公司本应在劳工证申请中予以说明。参见 20 C.F.R. § 656.17(i)(1)（“ 所描述的工作要求必须代表雇主对该工作机会的实际最低要求 ”）。公司引用了美国劳工统计局按职业划分的统计概览以及 USCIS 关于“ USCIS 如何根据 AC 21 为工作可携带性确定相同或相似职业分类 ”的信息。然而，申请人未解释这两个来源中任何一个与劳工证申请中替代职业的解释有何关联。此外，认证申请表本身的平实语言表明，该表格将“ job ”和“ occupation ”这两个术语互换使用。表格第 H.10 部分询问：“ 是否接受替代职业中的经验？ ”（强调为后加）。如果雇主勾选“ 是 ”，第 H.10-B 部分

指示企业：“ 指明可接受的替代职业的职位名称。 ”（强调为后加）。因此，第 H.10-B 部分表明替代职业有一个特定的“ 职位名称 ”，而非多个职位名称。在第 H.10-B 部分，申请人仅列出了一个职位名称“ 程序员分析师 ”。因此，我们认为公司对劳工证中“ 替代职业 ”一词的解释不具有说服力。

此外，关于受益人声称的合格经验的差异不仅仅包括职位名称不一致。如前所述，其 2010 年签证申请中所述的工作职责和使用的技术与据称的前雇主在信中为相同工作所列出的不同。此外，某些据称的前雇主的信件所描述的工作职责和技术与其相应的先前信件中所指出的不同。因此，如申请人所主张的那样仅关注受益人的工作职责，并不能解决记录中的所有不一致之处，也不能证明其具备第 H.14 部分所列所有技术所需的经验量。

申请人还主张其已证明无法获得受益人在印度的据称前雇主的信件。公司指出受益人的宣誓书称其前印度雇主不“ 愿意提供任何关于我作为其雇员经验的信件 ”。

然而，受益人关于信件无法获得的主张并不充分。“ 仅仅在记录中提出主张而不提供文件支持证据，不足以满足这些程序中的举证责任。 ” Matter of Sofficci, 22 I&N Dec. 158, 165 (Comm'r 1998)（引注省略）。除非前雇主的信件“ 无法获得 ”，USCIS 不能考虑受益人经验的其他证据。8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。申请人未证明：其或受益人曾尝试获取其在印度的据称前雇主的信件；雇主已不再经营；或法规要求的信件在其他方面无法获得。由于申请人未证明这些据称前雇主的信件无法获得，我们不能考虑其据称的公司同事的宣誓书。即使我们可以考虑，申请人也未提交独立证据来佐证同事所声称的受益人在其据称于各公司任职期间受雇于其前雇主。

III. 结论

申请人未证明受益人具备所提供职位的合格经验。因此，我们将维持撤销申请批准的决定。

命令：上诉被驳回。