MAY012020_04B6203 · 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

案号：08397878 日期：2020年5月1日

对德克萨斯服务中心决定的申诉

表格I-140，技术工人移民申请

申请人是一家工程与资本设备公司，拟聘用受益人担任会计。申请人请求根据第三优先移民类别将受益人归类为技术工人。移民与国籍法（本法）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 ”移民分类允许美国雇主担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事要求至少两年培训或经验的职位。

德克萨斯服务中心审理主任基于多项理由否决了该申请。审理主任认定，申请人未能证明受益人具备满足劳工证条款并符合技术工人分类资格所需的经验。审理主任还认定，申请人未能证明所提供职位是真实的会计职位，或该职位对美国工人开放。申请人提交了合并的重新开案和复议动议，审理主任予以驳回。

在上诉中，申请人主张审理主任未适当考虑其提交的证据。申请人声称，其文件证明受益人具备满足劳工证条款并符合技术工人分类资格所需的经验，且记录证明申请人组织内会计职位的工作邀请是真实的。

在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见本法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将撤回审理主任关于申请人未证明会计职位真实性的认定，但以申请人未证明受益人具备满足劳工证条款并符合技术工人分类资格所需经验为由驳回上诉。

一、法律

基于就业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。见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，劳工部证明没有足够的、有能力、愿意、合格且可用的美国工人填补所提供

职位，且聘用外国国民担任该职位不会对同类就业的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。见本法第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。见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准该申请，外国国民可以在美国境外申请移民签证，或如果符合资格，在美国境内调整身份。见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

记录显示，申请人于2012年成立，是德国公司I I的子公司。记录还显示，受益人于2007年开始为 工作，职位名称为“ 营销客户经理 ”，并在其非移民签证于2013年获批后转至I I申请人处担任“ 办公室经理 ”职位。本移民签证申请于2019年2月提交。

A. 所提供职位的真实性

申请人必须证明其意图按照劳工证的条款和条件聘用受益人。见Matter of Izdebska, 12 I&N Dec. 54 (Reg'l Comm'r 1966)。工作机会的条款和条件载于劳工证第H部分。

在本案中，劳工证第H.3部分规定所提供职位的职位名称为会计，并在第H.11部分描述该职位的职责如下：

协助分析公司财务信息，包括编制财务预测和预算、每周流动性规划及与总部协调、开具发票及监控A/P和A/E报告、供应商和客户账户（国内和国际）对账；
协助编制和分析簿记流程，包括HBI、HBII、US-Gap、转让定价和完工百分比法（POC）；
使用会计软件（eEvolution，含订单、采购、KuLiMi、Article和Easy Document Management Software模块）建立会计程序；
制定新的内部会计公司政策并维护现有政策，包括结账和报告、银行账户对账、折旧和预付费用计算、银行账户调节、第三方审计、销售税申报；
以及管理和处理所有日常会计流程。

劳工证第H.4部分表明该职位没有学历要求，第H.10部分表明需要24个月在所提供的职位或“ 任何相关职业 ”中的经验。劳工证第H.14部分规定具体的经验和技能要求，包括：

2年处理国际客户和供应商的会计经验，包括使用会计软件eEvolution，含订单、采购、

KuLiMi、Article和Easy Document Management Software模块。所述经验须包括HBI、HBII、US-Gap、转让定价和完工百分比法（POC）。

在其否决决定中，审理主任指出三个因素，对所提供的职位是否为真实的会计就业邀请提出疑问。如审理主任所解释，受益人的先前非移民程序未显示其具有会计经验；受益人已作为办公室经理为申请人工作，且其新职位似乎不会涉及全职会计职责；根据劳工部劳工统计局发布的《职业展望手册》（OOH），劳工证上所描述的所提供职位职责超出会计的正常标准。审理主任指出，eEvolution软件的用户界面为德语，并暗示劳工证第H.13部分关于所提供职位不要求外语的说明与实际工作要求不一致。关于劳工证第H.14部分所确定的具体软件要求，审理主任表示，申请人未证明订购和采购是会计的正常职能，且OOH或任何其他公开资源均未表明开具发票、采购或订购是会计的标准职能。审理主任引用了申请人总裁的一封信，该信称必须了解劳工证中所确定的特定软件，因为内部没有可用于在职培训的专业知识。审理主任得出结论，劳工证要求形成了一个狭窄的合格候选人范围，即不仅具有会计经验，还具有会计通常不使用的特定德国软件经验，未对这些要求提供合理解释，因此申请人未能证明所提供职位是对美国工人的真实工作机会。作为怀疑所提供职位真实性的额外理由，审理主任指出，申请人在提交本申请时是一家仅有五名员工的小企业，未证明其对全职会计的需求，也未解释如果受益人调离办公室经理职位，将由谁处理办公室经理职责。

在上诉中，申请人主张先前提交的文件确认所提供职位是真实的会计工作邀请，与劳工证所描述的职责一致。其中一份文件是申请人总裁的信，该信称由于申请人业务量和复杂性的增长，需要一名全职会计，并重申受益人将履行劳工证所描述的职责。

在裁定受益人是否有资格获得优先移民签证时，USCIS不得忽视劳工证的任何条款，也不得施加额外要求。参见 Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)。USCIS必须审查“ 劳工证职位要求的语言 ”，以确定该职位需要什么。同上。USCIS能够被期望解释劳工证中用于描述职位要求的术语含义的唯一理性方式，是严格按照潜在雇主所填写的经认证的职位邀请进行审查。参见 Rosedale Linden Park Company v. Smith, 595 F. Supp. 829, 833 (D.D.C. 1984)（着重号为原文所加）。USCIS对劳工证上所述职位要求的解释，必须涉及阅读并适用外籍人就业认证申请表上的平实语言。参见同上，第834页。USCIS不得忽视劳工证的任何条款，也不得施加额外要求。参见 Matter of Silver Dragon Chinese Restaurant, 19 I&N Dec. 401, 406 (Comm'r 1986)。

认证的任何条款，也不得施加额外要求。参见 Matter of Silver Dragon Chinese Restaurant, 19 I&N Dec. 401, 406 (Comm'r 1986)。

在本案中，申请人提交了文件，显示DOL在认证该职位没有合格美国工人之前，对劳工证申请进行了审计。虽然“会计”这一职位名称看起来比工作职责更为高级，但DOL审查了招聘材料，并认定按所广告的会计职位没有任何合格工人，并对该职位予以认证。因此，我们撤回审理主任关于该职位并非真实的裁定。

B. 受益人的资格

上诉中剩余的问题是，受益人是否具备所提供职位和所请求签证类别所需的资格。申请人请求将受益人归类为技术工人。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B)的规定指出，要符合技术工人分类资格：

……申请必须附有证据，证明[受益人]符合个别劳工证的教育、培训或经验要求以及任何其他要求……该分类的最低要求是至少两年的培训或经验。

因此，要符合技术工人分类资格，受益人必须满足劳工证的所有具体要求，并拥有至少两年的相关经验（或培训）。所有要求必须在申请的优先日之前满足，[1] 本案中该日期为2018年6月1日。参见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。

在本案中，劳工证H部分（职位机会信息）就会计职位的要求具体规定如下：

4. 教育：要求的最低水平：无
5. 该职位是否要求培训？否
6. 是否要求所提供职位的经验？是
6-A. 多长时间？24个月
8. 是否接受教育和工作经验的替代组合？否
10. 是否接受替代职业的经验？是
10-A. 多长时间？24个月
10-B. 可接受的替代职业：任何相关职业
13. 是否要求外语知识？否

14. 特定技能或其他要求：

[1] 申请的优先日是基础劳工证提交给DOL的日期。参见 8 C.F.R. § 204.5(d)。

2年与国际贸易客户和供应商打交道的会计经验，包括使用会计软件eEvolution及其订单、采购、KuLiMi、Article和Easy Document Management Software模块。所述经验须包括HBI、HBII、US-Gap、转让定价和完工百分比法（POC）
在随申请提交的一封信中，申请人的总裁声称，受益人在2007年9月至2013年11月期间在德国为[已隐去]担任营销客户经理的工作中，获得了两年以上的合格经验。劳工证对受益人在[已隐去]的工作职责描述如下：

负责国际供应商和客户的公间运营，包括簿记、会计和采购。管理客户账单，并以多种格式跨不同平台（HBI、HBII、US-Gap、转让定价和完工百分比法（POC））为客户准备发票。管理应付账款：接收并核实供应商发票，及时准确地支付发票，并维护所有应付账款记录。使用会计软件（eEvolution及其订单、采购、KuLiMi、Article和Easy Document Management Software模块）准备和分析簿记流程。审查合同，维护所有公司账户（营业执照、保险、软件、公用事业等），并管理公司簿记和财务记录。协调和管理所有公司设备和用品的维护、库存、采购和分发。
作为该经验的证据，申请中还提交了一封来自[已隐去]人力资源负责人的信。该信描述了受益人在2007-2013年的工作职责，措辞几乎逐字取自劳工证中的职位描述。

然而，在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，在受益人先前的非移民签证程序中，其在申请人德国母公司的营销专员职位中并未主张任何会计经验。审理主任要求提供额外证据以解决这一差异。在对RFE的答复中，申请人提交了其总裁的另一封信，声称受益人目前在申请人处的办公室经理职位及其先前在母公司的营销职位，虽然与所提供职位不同，但包含某些会计职责。申请人还提交了德国Akademie Handel（贸易学院）旧信的副本，声称受益人在1991-2008年期间是讲师和商业相关科目（包括会计）的作者。然而，未提交任何证据来解决RFE中讨论的差异，即申请人在本程序中声称受益人在2007-2013年期间在[已隐去]的职位中获得了会计经验，而受益人在先前获得非移民签证的程序中并未就[已隐去]主张任何此类会计经验。未能解决这一差异是审理主任得出结论认为记录未能证明受益人拥有至少两年会计或相关职位经验的主要原因。

在上诉中，申请人声称，受益人在[已隐去]的工作职责在其非移民签证申请中以基本术语描述，因为国务院的DS-160表与当前程序的劳工证申请和就业类移民申请不同，不要求提供特定技能的详细信息。然而，这一解释不具说服力，因为它没有解释以下事实：2013年非移民签证申请上描述的工作职责完全集中于营销相关活动，与受益人营销客户经理的职位名称一致，且未提及任何会计相关活动。申请人提交了来自[已隐去]的另一封信，重申了随申请提交的初始信的实质内容，但同样未能解释为什么受益人在2007年至2013年的工作职责在2013年非移民签证申请中的解释与当前移民签证程序中的解释如此不同。因此，在上诉中，申请人仍未就受益人在[已隐去]的职责在非移民签证申请中与当前移民签证申请中的描述存在根本不同，提供令人信服的解释。

申请人有责任通过独立客观的证据解决记录中的任何不一致之处。试图解释或调和此类不一致，若无指向真相所在的合格证据，则不足以解决问题。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。对申请人证据任何方面产生的怀疑也会影响申请人其余证据的可靠性。参见同上。

在本案中，申请人未能解决受益人向国务院提交的非移民签证申请（其中声称其职责全部与营销相关，与其营销客户经理的职位名称一致）与当前就业类移民申请（其中申请人声称受益人尽管职位名称为营销客户经理，但主要承担会计相关职责）之间关于受益人在[已隐去]工作职责描述的不一致。因此，申请人未能证明受益人在2007-2013年期间在[已隐去]获得了任何作为会计或会计相关职位的合格经验。

申请人重新提交了德国Akademie Handel（贸易学院）出具的函件副本，该等函件主张受益人在1991年至2008年期间担任讲师并撰写商业相关科目（包括会计）的著作，但未解释这些活动如何转化为所提供职位的合格经验。

最后，尽管申请人主张受益人在其现任办公室经理职位中履行部分会计职责，但申请人承认，办公室经理职位——与劳工证第J.21节的标注一致——与所提供会计师职位并不实质相当。据申请人称，受益人现任办公室经理职责中约25%为与所提供职位职责重叠的会计职责。因此，申请人并未主张仅凭受益人现任工作即满足所提供职位的经验要求。

G

根据上述分析，我们认定申请人未能证明受益人在2018年6月1日优先日期之前已获得至少两年合格经验。因此，受益人不具备满足劳工证条款所需的经验。

III. 结论

我们撤回审理主任关于所提供职位并非真实会计师职位要约的认定。然而，申请人未能证明受益人在优先日期之前已具备该职位至少两年合格经验，此为劳工证所要求。因此，受益人不满足劳工证的经验要求，也不符合技术工人的分类资格。基于上述理由，上诉被驳回，每一理由均被视为本决定的独立且替代性依据。

命令：上诉被驳回。