MAY022018_01B5203 · 普通EB-2 · 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 D-C-1-1- 公司案 日期：2018年5月2日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍劳工移民申请

申请人是一家餐厅，寻求在美国永久雇用受益人担任客户关系主管。其寻求将受益人归类为根据第二优先移民类别持有高级学位的专业人士。移民与国籍法（该法）第203(b)(2)条，8 U.S.C. § 1152(b)(2)。这一“ EB-2 ”类别允许美国雇主为持有高级学位的专业人士担保合法永久居民身份。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请，认定受益人的学位不是劳工证所要求的美国学位，且申请人的证据不足以证明受益人具备劳工证所规定的拟议职位所需的最低经验。申请人提交了重新开案和复议动议，审理主任在认定新提供的证据足以证明受益人具备合格经验、但记录仍未表明受益人具备劳工证所要求的最低学历后，否决了该动议。

在上诉中，申请人主张审理主任否决申请的决定从根本上不公平，因为劳工证包含一项无害错误。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

就业类移民通常是一个三步流程。首先，雇主从美国劳工部（DOL）获得已批准的 ETA 表格 9089，即永久就业劳工证申请（劳工证）。1 见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，DOL 证明没有足够的、有能力、愿意、合格且可到岗的美国工人可担任所提供职位，且雇用一名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。该法第212(a)(5)(A)(i)(I)-(II)条。其次，

1 在此类案件中，劳工证提交的日期称为“ 优先日期 ”。

。

关于 D-C-H- 公司案

雇主向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果 USCIS 批准该申请，该外国国民在美国境外申请移民签证，或如符合资格，在美国调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前满足劳工证所载拟议职位的所有要求。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)、(12)。见 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)；另见 Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Reg'l Comm'r 1971)。

二、分析

A. 受益人的学历

第一个问题是受益人的学位是否满足劳工证所要求的拟议职位最低学历要求。申请人在劳工证 H 部分声明，所提供职位要求候选人至少具备美国文学学士学位作为最低学历水平。申请人还在劳工证上声明，不接受任何外国学历同等学历。

受益人持有韩国 大学文学学士学位。申请人的证据包括受益人的毕业证书和课程完成证书，二者均证明其学位是等同于美国学士学位的外国学位。然而，问题不在于受益人的学位是否等同于劳工证所指明的美国文学学士学位。相反，由于申请人在劳工证上声明拟议职位不接受任何外国学历同等学历，受益人的外国学位不能证明其满足拟议职位的最低学历要求。

在上诉中，申请人承认其在劳工证 H 部分声明拟议职位不接受任何外国学历同等学历，但主张由于劳工证 J 和 K 部分显示受益人持有外国学位且申请人打算雇用他，劳工证上的信息整体上证明申请人将接受外国学位等同于美国学位用于该职位。然而，劳工证的 J 部分（外籍人士信息）和 K 部分（外籍人士工作经验）仅涉及受益人自身的资格和工作经验，与拟议职位的最低要求无关。受益人持有等同于美国学士学位的外国学位这一事实，并不因此表明劳工证允许以外国学位代替美国学位。见，例如，SnapNames.com, Inc. v. Chertoff, No. CV 06-65-MO, 2006 WL 3491005, *7 (D. Or. Nov. 30, 2006)（认定即使雇主可能针对某受益人准备劳工证，USCIS 在确定受益人是否满足劳工证要求方面具有独立作用）。如上所述，劳工证 H 部分反映拟议职位不接受任何外国学历同等学位。

关于 D-C-H- 公司案

如果申请人意图接受外国同等学位代替美国学位，其本可在劳工证上记录该意图，但并未如此。

在劳工证程序中，DOL 可审查受益人对所提供职位的资格。见，例如，20 C.F.R. § 656.17(i)(3)（禁止外国国民在受雇于劳工证雇主时，其培训或经验少于美国申请人所要求的水平）。然而，USCIS 拥有最终权力确定受益人对 DOL 认证职位及所请求移民类别的资格。见该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)（授权 USCIS 在认定“ 申请中所陈述的事实真实 ”且外国国民符合所请求优先类别资格后批准申请）。此外，“ DOL 可在评估外籍人士就业对美国工人的影响时衡量其技能水平 ”，但这“ 并不排除[移民局]在优先类别决定中考虑外籍人士资格。 ”Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1012 (D.C. Cir. 1983)。USCIS 必须严格按照潜在雇主所填写的经认证职位描述进行审查。见 Rosedale Linden Park Company v. Smith, 595 F. Supp. 829, 833 (D.D.C. 1984)。我们对职位要求的解释必须涉及阅读和适用外籍人士就业劳工证申请表上的平实语言。Id. at 834。在本案中，阅读 H 部分反映申请人声明拟议职位不接受任何外国学位。

申请人还在上诉中主张 DOL 外籍劳工证上诉委员会（BALCA）的案例适用于本事项。Matter of Healthamerica, 2006-PER-1 (BALCA July 18, 2006)；Matter of Pa'Lante LLC, 2008-PER-00209 (BALCA May 7, 2009)；以及 Matter of Denzil Gunnels, 2010-PER-00628 (BALCA Nov. 16, 2010)。然而，DOL 先例在这些程序中不具有约束力。虽然 8 C.F.R. § 103.3(c) 规定 USCIS 的先例决定在其所有雇员执行该法时具有约束力，但 BALCA 决定并不具有同样的约束力。先例决定必须被指定并公布在合订卷或作为临时决定。8 C.F.R. § 103.9(a)。

此外，申请人所引案例与本事项并不类似。例如，Healthamerica 中的 BALCA 合议组认定劳工证在所称招聘广告日期上存在排版错误（即3月6日被误填为3月7日），但申请人并未证明其关于拟议职位不接受“ 任何 ”外国同等学位的声明是类似轻微按键错误的结果。同样，在 Pa'Lante 中，BALCA 认定认证官本应考虑雇主在审计过程中获得的受益人资格证据，即使该信息未在劳工证本身提供。然而，在本案中，申请人没有在 DOL 审计期间形成的额外劳工证记录，因此关于拟议职位最低学历要求的证据是申请人在劳工证 H 部分的声明和招聘广告，二者均未表明申请人会接受持有外国学位的候选人。最后，在 Denzil Gunnels 中，BALCA 合议组认定，认证官认定雇主未勾选劳工证 M.1 问题构成滥用裁量权，而相同信息

或通过完成M部分剩余内容以其他方式提供。然而，在本案中，申请人未在H部分勾选任何方框。相反，其明确表示“ 不接受 ”外国学位等同于美国学位。因此，申请人未能证明其在I-1部分提供的信息属于笔误或无意遗漏了在其他地方提供的信息，如同其引用的BALCA案件那样。

此外，BALCA还有一个更为类似的案件，即Matter of Sushi Shogun, 2011-PER-02677（BALCA 2013年5月28日）。在该案中，合议庭认定，20 C.F.R. § 656.11(b)的颁布禁止对2007年7月16日之后提交的劳工证进行任何修改，从而阻止雇主对劳工证上所提供职位作出变更。与Sushi Shogun案的提交一样，本案的劳工证系2007年7月16日之后提交，同样禁止修改或变更。此外，正如DOL在拟议规则序言中明确指出的，Reducing Incentives and Opportunities for Fraud and Abuse and Enhancing Program Integrity, Permanent Labor Certification Program, 71 Fed. Reg. 7655（2006年2月13日），“ [根据]拟议的656.11(b)，DOL澄清，根据现行法规提交的申请，其修改请求将不被接受……精简法规中没有任何内容设想允许或准许雇主在提交后对申请作出变更。 ”序言进一步强调：

在线申请系统旨在让用户在提交申请前进行校对和修改，劳工部期望并假定用户会这样做。此外，雇主在签署申请时以伪证罪处罚为担保声明，其已阅读申请，且所提交的信息据其所知真实准确。如出现无意错误或任何其他需要重新提交的情况，雇主可以撤回申请、作出更正并立即重新提交……此外，整个申请是一套证明，自由允许变更会损害劳工证程序的完整性，因为更改申请上的一个答案可能影响对申请整体的分析。

同上。在此，试图将问题I-1.9的答案从“ 否 ”改为“ 是 ”会实质性改变所提供职位的要求，并影响对劳工证整体的分析。

在上诉中，申请人还引用了第八巡回上诉法院（第八巡回法院）的一项裁决，声称该裁决认定，不造成偏见的笔误被视为非实质性和无害的。在该案中，巡回法院以脚注指出，地区法院此前未被注意但在涉及武装银行抢劫犯的案件中错误引用了1986年之前的18 U.S.C. § 922版本，属于无害错误，因为1986年之后的法规包含相同措辞。U.S. v. DeVore, 89 F.2d 1330（1988年2月26日）。申请人未能证明其在劳工证H部分关于不接受持外国学位候选人的声明如何同样属于非实质性和无害的。

.

Mauer '!lD-C-H- Inc.

申请人还引用了另一案件，主张撤销I-140批准是错误的，因为该撤销基于受益人在统一住宅合同申请中的笔误及其他不一致之处。申请人引用的是Sugule et al. v. Frazier et al., 614 F.3d 822（8th Cir. 2010）；然而，该引用似乎有误。该引文指向的是Ginters v. Frazier, 614 F.3d 822（8th Cir. 2010），该案涉及因虚假婚姻而被拒的I-130外籍亲属申请，而非批准被撤销的I-140职业移民申请。因此，申请人的引用似乎不适用于本案。

基于上述理由，申请人未能证明该申请可获批准，因为受益人如劳工证所要求的那样不拥有美国文学学士学位。

B. 受益人的经验

作为另一事项，尽管审理主任得出相反结论，但记录中不包含充分证据证明受益人具备劳工证上所提供职位所需的最低经验。在劳工证H部分，申请人表示所提供客户关系主管职位要求在酒店或餐饮行业担任管理职位至少五年经验。在劳工证K部分，受益人声称曾在韩国担任服务团队经理，任职于 自2006年7月1日至2010年7月1日共四年，随后担任经理，任职于 自2011年2月21日至2012年2月21日。

申请人必须以前雇主信函支持受益人声称的合格经验，该信函须提供雇主名称、地址和职称，以及受益人经验的描述。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)。申请人提供了来自 和 的信函。各雇主均证明受益人在劳工证上所声称的职位和日期为其工作。然而，记录中还包含证据显示，2016年5月2日，受益人提交了I-485登记永久居留或调整身份申请，并附有G-325A履历信息表。2 在G-325A表上，受益人被要求列出其过去五年的就业情况，并声明其“ 无 ”。在要求列出其国外最后职业的表格上，他也没有列出任何国外就业。受益人在G-325A表上声称其在提交该表前五年内未工作，这与其在劳工证上声称在同一五年期间受雇于 相矛盾。此外，其未列出任何国外职业，也不支持其在劳工证上声称曾在韩国受雇于至少两个实体，即 和 。基于这一矛盾信息，记录不支持申请人关于受益人具备酒店或

2 尽管受益人于2016年5月2日向USCIS提交了I-485表和G-325A表，但他在两份表格上倒签了签名日期，以错误地显示其于2016年5月6日签署。

Mauer ofD-C-H- Inc.

餐饮行业管理职位至少五年合格经验的主张，如劳工证所要求。在本事项的任何未来提交中，申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92（BIA 1988）。

III. 结论

申请人未提交充分证据证明受益人具备所提供职位所需的最低教育程度，即美国学位。因此，申请人未能证明受益人具备所寻求移民福利的资格。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of D-C-H- Inc., ID# 1228205（AAO 2018年5月2日）