MAY022018_02B5203 · 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 E- & Y- U- LLP 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，外籍工人移民申请

申请人是一家为另一合伙企业提供基础设施和支持服务的实体，寻求在美国永久雇用受益人担任税务经理——系统。申请人请求将受益人归类为持有高级学位的专业人士，属于第二优先移民类别。移民和国籍法（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，以获得合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任认定，受益人的学位并非如所要求的那样，是劳工证上指定领域的美国学位。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地拒绝了申请，因为他没有考虑显示受益人拥有等同于劳工证上指定领域美国学士学位的外国学位的证据。

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）获得批准的劳工证。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、合格且可用的美国工人填补所提供职位，并且雇用外国国民担任该职位不会对类似就业的国内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，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批准申请，外国国民在美国境外申请移民签证，或者如果符合条件，在美国境内调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

1 在诸如本案的情况下，提交劳工证的日期被称为“ 优先日期 ”。

。

关于 E- & Y- U- LLP 案

二、分析

问题在于受益人的学位是否满足所提供职位的最低教育要求，正如劳工证所要求的那样。申请人必须证明受益人在申请的优先日期时满足劳工证上所列提供职位的所有要求。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)。

申请人在劳工证H部分声明，所提供的工作要求候选人拥有计算机科学、工程、商业、金融或相关领域的美国学士学位；或者美国硕士学位。申请人还在劳工证上声明，不接受任何外国教育同等学历。

受益人拥有来自印度的机械工程技术的学士学位。申请人的证据包括受益人的文凭、成绩单、来自[已隐去]的学术同等学历评估，以及来自[已隐去]的打印件，所有这些都证明他的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印度学位是否等同于劳工证上指定的计算机科学、工程、商业、金融或相关领域的美国学士学位。相反，由于申请人在劳工证上声明所提供职位不接受任何外国教育同等学历，受益人的外国学位不能证明他满足所提供职位的最低教育要求。

在上诉中，申请人承认其在劳工证H部分声明所提供职位不接受任何外国教育同等学历，但主张劳工证J和K部分的明确语言、学术同等学历评估以及其已雇用受益人担任该职位的事实表明，其实际上接受该职位的外国教育资格。然而，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，与所提供职位的要求无关。同样，来自[已隐去]的评估讨论了受益人的学术资格并得出结论认为他拥有等同于美国学士学位的外国学位。然而，受益人拥有等同于美国学士学位的外国学位且已为申请人工作这一事实，并不能因此证明劳工证允许以外国学位代替美国学位。见，例如，Snap Names.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）。如前所述，劳工证H部分反映所提供职位不接受任何外国教育同等学历。如果申请人

关于 E- & Y- U- LLP 案

意图接受外国同等学历代替美国学位，其本可在劳工证上记录该意图，但并未这样做。

在上诉中，申请人还援引一份地区法院判决，主张拒绝申请违反了基本公平和正当程序的概念，因为确定工作要求的是DOL而非USCIS。Singh v. Attorney Gen., 510 F.Supp. 351 (D.D.C. 1980), aff'd 672 F.2d 894 (D.C. Cir. 1981)。在劳工证程序中，DOL可以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）。然而，USCIS拥有最终权力确定受益人对DOL认证职位的资格以及所请求的移民分类。见该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)（授权USCIS在确定“ 申请中陈述的事实真实 ”且外国国民符合所请求优先分类资格后批准申请）。此外，“ DOL可以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]在优先分类决定中考虑外籍人士的资格。 ”Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1012 (D.C. Cir. 1983)。第九巡回法院援引KRK Irvine, Inc., 699 F.2d at 1006，重新审视了这一问题，指出：

[劳工部（DOL）必须证明没有足够的国内工人可用来从事该工作，且外籍人士从事该工作不会对类似就业的国内工人的工资和工作条件产生不利影响。同上 § 212(a)(14), 8 U.S.C. § 1182(a)(14)。移民归化局（INS）随后自行确定外籍人士是否有权获得第六优先地位。同上 § 204(b), 8 U.S.C. § 1154(b)。一般见 KRK Irvine, Inc. v. Landon, 699 F.2d 1006, 1008 (9th Cir. 1983)。

因此，INS可以重新审查外籍人士是否实际有资格填补经认证的工作机会。

Manglapus Woodcraft Hawaii, Ltd. v. Feldman, 736 F.2d 1305, 1309 (9th Cir. 1984)。在确定受益人是否有资格获得经认证的工作机会的职责中，USCIS必须完全按照预期雇主填写的内容审查经认证的工作机会。见 Rosedale Linden Park Company v. Smith, 595 F. Supp. 829, 833 (D.D.C. 1984)。我们对工作要求解释必须涉及阅读和适用外籍人士就业劳工证申请表的明确语言。同上 at 834。在本案中，阅读H部分反映申请人声明所提供职位不接受外国学位。

申请人还指出，DOL外籍劳工证上诉委员会（BALCA）的一个案例适用于本事项。援引 Matter of Healthamerica, 2006-PER-1 (BALCA July 18, 2006)，申请人指出，通过批准劳工证申请，“ DOL行使了其权力，认证了包含非实质性错误的申请。 ”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

关于 E- & Y- U- LLP 案

在该法执行中对所有雇员具有约束力，但BALCA决定不具有类似的约束力。先例决定必须被指定并公布在合订本中或作为临时决定。8 C.F.R. § 103.9(a)。

此外，在Healthamerica案中，BALCA合议组允许对一份劳工证进行复议，该劳工证在所称的招聘广告日期上存在打字错误（即3月6日被误填为3月7日）：2该错误并未实质性地改变所提供职位的要求。然而，在目前我们面前的案件中，申请人并未证明其关于所提供职位不接受“任何”外国同等学历的陈述是类似轻微按键错误的结果，也未证明该错误对所提供职位的要求而言无关紧要。此外，尽管我们不受BALCA先例的约束，但我们可以注意到适用案件中的推理和认定。在此，更为类似的案件是Matter of Sushi Shogun，2011-PER-02677（BALCA 2013年5月28日）。在该案中，合议组认定，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，从而排除了雇主对劳工证上所提供职位作出变更。与Sushi Shogun案中的申请一样，本案中的劳工证是在2007年7月16日之后提交的，同样被禁止修改或变更。此外，正如DOL在拟议规则序言中所明确的，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，对于根据现行法规提交的申请提出的修改请求将不予接受……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。”该序言接着强调：

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形，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H.9的答案从“否”改为“是”会实质性地改变所提供职位的要求，并影响对劳工证整体的分析。

2 Healthamerica案是在最终规则制定通知颁布20 C.F.R. § 656.11(b)禁止修改劳工证表格之前裁定的。

Matter of E- & Y- U- LLP案

申请人还在上诉中主张，通过认证该劳工证，DOL“已确认没有美国工人因持有同等外国学士学位而被非法取消对所提供职位的考虑资格。”DOL对所提供职位的认证表明，雇用该外国工人不会对类似雇用的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。认证并不表明申请人的招聘经过了审查并被认定适当；只有在审计或其他特定请求的情况下，DOL才会审查和评估申请人的招聘结果。在本案中，记录中没有证据表明DOL审计了该劳工证或以其他方式审查了申请人的招聘结果3。

基于上述理由，我们认定该劳工证要求美国学士学位，或者替代性地要求美国硕士学位。申请人未能证明受益人拥有此类学位。

III. 结论

申请人未提交充分证据证明受益人拥有劳工证所要求的、以美国学位形式体现的所提供职位的最低学历。因此，申请人未能证明受益人具备所寻求移民福利的资格。

裁定：上诉被驳回。

引用为Matter of E- & Y- U- LLP, 10# 1176083（AAO 2018年5月2日）

3 见美国劳工部就业与培训管理局外国劳工认证办公室，Permanent Labor Certification Details - Process for Filing，https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pcrm_detail.cfm（最后访问于2018年5月1日）。