MAY102024_02B6203 · 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：30993115 日期：2024年5月10日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（专业人士）

申请人是一家小型企业融资公司，寻求聘用受益人担任运筹分析师。其请求将受益人归类为第三优先就业类移民签证类别下的专业人士。移民与国籍法（该法）第203(b)(3)(A)(ii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。该移民签证类别允许美国雇主为拥有学士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，认定记录未能证明受益人具备所提供职位所需的经验。现该事项依据8 C.F.R. § 103.3提交至本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案中的问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

I. 法律

以专业人士身份移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须获得美国劳工部（DOL）的劳工证批准，以证明没有足够的、有能力、愿意、合格且可用的美国工人担任所提供职位。该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。

其次，雇主必须将已批准的劳工证连同移民签证申请一并提交至美国公民及移民服务局（USCIS）。该法第204条，8 U.S.C. § 1154。移民签证申请必须证明外籍工人符合所提供职位的资格、该外籍工人和所提供职位均符合所请求的移民签证类别，且雇主有能力支付所提供的工资。参见8 C.F.R. § 204.5。这些要求必须在移民签证申请的优先日之前得到满足。参见8 C.F.R. § 204.5(g)(2)；Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Act. Reg'l Comm'r 1977)。对于需要劳工证的申请，优先日为DOL接受劳工证申请进行处理之日。8 C.F.R. § 204.5(d)。本案中，优先日为2022年7月28日。

最后，如果USCIS批准了移民签证申请，外籍工人可以在国外申请移民签证，或者如果符合条件，在美国申请调整身份。该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

II. 分析

审理主任否决申请的唯一理由是申请人未能证明受益人符合所提供职位的资格。在劳工证第H部分，申请人对运筹分析师职位陈述了以下要求：

H.4 最低学历要求：硕士
H.4-B 专业领域：经济学、金融、会计或相关领域
H.5 所需培训：12个月
H.5-B 培训领域：咨询、内部财务和/或商业分析师岗位
H.6 职位所需经验：12个月
H.7 可接受替代专业领域：否
H.8 可接受替代学历与经验组合：否
H.9 可接受国外同等学历：否
H.10 可接受替代职业：否

此外，申请人在第J.21部分表明，受益人未在申请人处以实质可比职位获得任何符合资格的经验。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提交了受益人的文凭和成绩单副本，显示其从一所美国大学获得了工商管理硕士学位，证明其符合所提供职位的学历要求。作为其在该职位拥有至少12个月经验的证据，申请人提交了受益人两位前雇主的信函。D-M-的信函证实受益人曾在其子公司I-C-担任财务分析师约8个月2周，H-B-C-的信函证实其曾全职担任高级分析师约2个月1周。申请人还提交了一封信函，说明其在优先日之前已在所提供职位聘用受益人约3年6个月。这些信函与受益人在劳工证上所述的先前雇用的日期、雇主和职位名称相符。

审理主任在其决定中指出，证据未显示受益人在申请人以外的雇主处获得了至少12个月的经验，因此未能证明其符合该职位的资格。在上诉中，申请人主张审理主任忽视了受益人工作经验的证据，包括其简历和其签署的劳工证。

与符合资格经验相关的证据必须采用现任或前任雇主的信函形式，且必须包括撰写人的姓名、地址和职务，以及对受益人履行职责的具体描述。8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。如果此类证据不可获得，USCIS可以考虑与受益人经验相关的其他文件。在此，除

I-C-和H-B-C-的信函未记录至少12个月的培训或工作经验这一事实外，它们也未包含对受益人履行职责（或接受的培训）的具体描述，而这正是规定所要求的。因此，申请人未能证明受益人在上述任一雇主处获得了符合资格的经验或培训。

此外，提交劳工证的雇主不得依赖个人在其处获得的经验来证明其符合所提供职位的最低要求，除非该经验是在与所提供职位实质不同的工作中获得的，或者雇主证明培训美国工人担任所提供职位不可行。20 C.F.R. § 656.17(i)(3)。为此目的，如果一项工作要求履行相同工作职责的时间少于50%，则该工作与所提供职位实质不同。20 C.F.R. § 656.17(i)(5)(ii)。在本案中，除其在劳工证第J.21部分的答复外，申请人在其信函中表示，受益人在所提供职位中的职责与其自受雇以来在申请人处履行的职责完全一致。因此，受益人在申请人处工作的经验不能用于满足所提供职位的最低要求。

申请人在上诉中主张，审理主任在评估受益人符合所提供职位资格的证据时，未考虑受益人的简历以及其在劳工证上列出的先前雇主处的工作经验和职责，且未提供解释。然而，8 C.F.R. § 204.5(g)(1)的规定阐明了个人培训和经验证据的要求，如上所述，此处的证据不符合该要求。此外，申请人未表明其他先前雇主符合规定的信函不可获得，也未提交任何证明该经验的独立证据。受益人在其简历中关于其工作经验的自身陈述不足以证明其在优先日之前获得了最低符合资格的工作经验。

为支持其主张，即审理主任本应考虑受益人在劳工证上关于其在申请人、I-C-和H-B-C-以外的雇主处先前工作经验的自身陈述，申请人引用了一份地区法院的未公布意见，其命题为“ USCIS依赖雇主在劳工证上提供的信息来确定工作年限。 ”然而，该案法院并未作出此类认定，且该雇主并未依赖劳工证中的陈述作为证明该受益人符合所提供职位最低资格的依据。相反，法院关注的是根据先前的DOL法规和劳工证申请表，在职培训是否可以被视为符合资格的工作经验。值得注意的是，在描述劳工证程序时，法院指出，在DOL批准劳工证后提交申请时，雇主“ 提交文件以证明受益人符合工作的所有要求，这些要求由雇主在劳工证申请中指定。 ”

申请人还引用了一份地区法院判决，并主张USCIS不应以“ 机械 ”方式确定受益人是否具备最低经验。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可以审查受益人在劳工证上所述的所提供职位资格。参见，例如，20 C.F.R. § 656.17(i)(3)（禁止外籍国民在受雇于劳工证雇主时拥有少于

经验要求高于美国申请人所须具备者）。然而，users拥有最终权力，决定受益人是否符合经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users在认定“请愿书所述事实真实”且外国国民符合所请求优先分类资格后批准请愿）。此外，“DOL可在评估外国人就业对美国工人的影响时衡量该外国人的技能水平”，但这“并不排除[移民局]在优先分类决定中考虑外国人的资格。”Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1012 (D.C. Cir. 1983)。第九巡回法院援引K.R.K. Irvine. Inc.., 699 F.2d at 1006，重新审视该问题，指出：

*3 [T]劳工部（DOL）必须证明没有足够的本国工人可从事该工作，且外国人从事该工作不会对同类受雇本国工人的工资和工作条件产生不利影响。Id. § 212(a)(14), 8 U.S.C § l182(a)(14)。随后INS自行裁定外国人是否有权获得第六优先地位。Id. § 204(b), 8 U.S.C. § ll54(b)。一般参见K.R.K. Irvine. Inc. v. Landon, 699 F.2d l 006, l 008 (9th Cir. 1983)。
因此，users可对受益人是否实际符合填补经认证职位邀约的资格作出重新审查（de novo）裁定，而申请人主张USCIS必须接受受益人对DOL就劳工证所作的自述作为其资格的终局性证据，缺乏依据。

基于上述理由，我们同意审理主任的意见，即申请人未能证明受益人符合劳工证上所述拟提供职位的最低要求。因此，未能证明符合所请求分类的资格，请愿将继续被驳回。

裁定：上诉被驳回。