# MAY112017_01B6203 · EB-3专业人员 · 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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 A-A-D-S-, INC. 日期：2017年5月11日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家提供数据驱动营销服务的机构，寻求聘用受益人担任业务系统分析师。申请人请求将其归类为第三优先移民类别下的专业人员。参见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(ii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。这一基于就业的“ EB-3 ”类别允许美国企业为拥有学士学位的外国国民担保合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，记录未能证明受益人具备所提供职位所需的经验。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人具备所需经验。

经重新审查，我们将支持上诉。

一、法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，美国雇主向美国劳工部（DOL）提交劳工证申请。劳工部必须证明美国缺乏能够、愿意、合格且可用的工人来担任所提供职位，且外国国民的就业不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。

在劳工部认证后，雇主随后向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。参见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。最后，如果USCIS批准申请，外国国民可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内调整身份。参见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

在签证申请程序中，申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前具备随附劳工证上规定的所有教育、培训和经验。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。在此类案件中，申请的优先日期是劳工部收到劳工证

关于 A-A-D-S-, Inc.

申请以供处理的日期。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，我们必须审查劳工证中的职位提供部分，以确定所提供职位的最低要求。我们既不能忽视劳工证的条款，也不能施加额外要求。参见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1012-13 (D.C. Cir. 1983)。

二、分析

本案的劳工证规定，除了学士学位外，所提供的业务系统分析师职位要求至少两年的经验。该经验可以是在所提供职位中的经验，也可以是作为业务分析师、分析师或相关职业的经验。

受益人证明，在申请的优先日期之前，他获得了约26个月的全职合格经验。他表示，他曾在韩国一家公司担任数据架构师约八个月，随后由申请人在美国聘用为助理业务系统分析师约18个月。

为支持受益人声称的经验，申请人提交了其一名项目经理的信函以及受益人在韩国前雇主的证明。参见 8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)（要求提交描述受益人经验的雇主信函）。审理主任认定，与前雇主证明相反，8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)规定，前雇主的证明未描述受益人的经验。

在上诉中，申请人提交了一封使用前雇主信头的经理信函，详细说明了受益人先前的工作职责。该信函证明受益人在韩国拥有八个月的合格经验。然而，正如我们在驳回意向通知（NOID）中所述，记录并未证明申请人在所称的18个月期间内聘用了受益人。具体而言，使用申请人信头的项目经理和人力资源协调员的信函似乎表明，在此期间，另一家公司聘用了受益人。因此，记录不支持受益人声称的在申请人处的经验，也不支持申请人有意将其聘用至所提供职位。

针对我们的NOID，申请人提交了证据，证明这些信函并非指另一家公司，而是指申请人的一个业务部门。因此，上诉记录证明申请人先前聘用了受益人，并有意将其聘用至所提供职位。

1 申请人对NOID的回应还证明其自申请优先日期起持续有能力支付所提供的工资。参见 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。

关于 A-A-D-S-, Inc.

我们的NOID还质疑所提供职位与受益人在申请人处的先前职位之间的相似性。劳工证雇主通常不能依赖外国国民在其处获得的经验，除非该经验是在与所提供职位实质不同的工作中获得的，或者雇主证明培训另一名工人担任所提供职位不切实际。20 C.F.R. § § 656.17(i)(3)(i), (ii)。

在此，申请人主张受益人在其处获得的经验是在实质不同的职位中获得的。为此目的，实质不同的职位是指要求履行相同工作职责的时间少于50%的职位。20 C.F.R. § 656.17(i)(5)(ii)。

申请人项目经理的信函表明，所提供职位和受益人的先前职位共享一些工作职责。由于该信函未说明用于工作职责的时间量，记录未能证明先前职位与所提供职位实质不同。

在其NOID回应中，申请人提交了一封来自营销运营高级经理的信函，讨论两个职位之间的差异并说明用于其工作职责的时间百分比。该信函表明，所提供职位的工人超过一半的时间用于管理项目、分析数据和报告商业智能；这些职责是受益人在其先前在申请人处的工作中未履行的。因此，记录证明这些职位实质不同，受益人在申请人处的经验可被视为所提供职位的合格经验。

三、结论

记录证明受益人具备所提供职位所需的经验。因此，我们将撤销审理主任的决定。

命令：上诉获支持。

引用为 Matter of A-A-D-S-, Inc., ID# 102662 (AAO May 11, 2017)