MAY212025_01B6203 · 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：37911059 日期：2025年5月21日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（专业人士）

申请人是一家提供船只销售和服务的公司，拟聘用受益人担任国际法律助理。该公司请求将其归类为职业移民第三优先（EB-3）类别下的“ 专业人士 ”。参见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(3)(A)(ii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。企业可在该类别下担保外籍人士获得美国永久居留权，从事要求至少学士学位的工作。同上。

服务中心运营处（SCOPS）否决了该申请，认定申请人未能证明受益人具备所提供职位所需的合格经验。在上诉中，该公司承认记录中列出的受益人过往雇佣日期不一致，但主张其已证明受益人满足该职位的最低经验要求。

申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经行使重新审查上诉权，参见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们同意SCOPS的意见，即该公司未能证明受益人具备该职位的合格经验。因此，我们将驳回上诉。

I. 法律

作为专业人士的移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须向美国劳工部（DOL）申请认证，证明：没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位；且外籍人士在该职位上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。本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)；Kanapuram v. Dir., USCIS, 131 F.4th 1302, 1304-05 (11th Cir. 2025)。

其次，雇主必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交经DOL批准的劳工证及移民签证申请。本法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)；8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)；Kanapuram, 131 F.4th at 1304-05。除其他事项外，USCIS须确定外籍受益人是否符合经DOL认证职位的要求以及所请求的移民签证类别。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(C)。

最后，如果USCIS批准申请，受益人可在国外申请移民签证，或在符合条件的情况下在美国申请“身份调整”。参见本法第245条，8 U.S.C. § 1255；Kanapuram, 131 F.4th at 1304-05。

II. 分析

A. 受益人的经验

申请人必须证明，在申请的优先日期之前，受益人已满足经DOL认证的所提供职位的所有要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。本申请的优先日期为2022年11月22日，即DOL接受申请人劳工证申请进行处理的日期。参见8 C.F.R. § 204.5(d)（说明如何确定申请的优先日期）。

在评估受益人的资格时，USCIS必须审查随附劳工证中的职位提供部分，以确定该职位的最低要求。参见20 C.F.R. § 656.17(i)(1)（要求劳工证申请上的职位标准须代表雇主“对该工作机会的实际最低要求”）。该机构既不得忽视认证条款，也不得施加未明示的要求。参见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定DOL“拥有设定劳工证内容的权力”）（原文强调）。

申请人的劳工证载明，所提供的国际法律助理职位涉及与“高级管理层”合作，确保公司为拉丁美洲客户提供的产品和服务符合地方、国家和国际法律。劳工证载明该职位要求美国学士学位或“法律研究”领域的外国同等学位，以及两年所提供职位的经验。该公司在劳工证申请中表示，其不接受替代职业的经验。此外，申请人对劳工证申请H.14问题“特定技能和其他要求”的答复载明：“必须具备良好的写作能力。必须曾监督其他法律人员并与国际法律团队合作。必须熟悉并曾处理大陆法系法律。”

受益人对所提供职位的教育资格不存在争议。在劳工证上，他证明截至申请的优先日期，其获得了以下全职经验：

- 约五年六个月，担任一家美国干洗企业的首席执行官（CEO）/总裁，自2017年6月至2022年11月；
- 约三年，担任厄瓜多尔一家电信公司的CEO，自2013年1月至2016年1月；
- 约四年，担任厄瓜多尔一家律师事务所的法律助理，自2002年1月至2005年12月；以及
- 约两年，担任另一家厄瓜多尔律师事务所的“法律经理”，自2000年1月至2002年1月。

作为受益人合格经验的证据，初始提交材料包括其简历的副本。然而，为证明经验，申请人必须提交受益人前雇主的信函。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)。该信函必须提供雇主的名称、地址和职称，并描述受益人的经验。同上。

由于缺乏法规要求的受益人声称经验的证据，SCOPS向该公司发出了书面补充证据请求（RFE）。RFE要求该公司提供符合法规的信函，“ 最好使用雇主的官方信头纸 ”，并载明受益人在该雇主的雇佣日期。

申请人的RFE答复包括两封雇佣信函：一封来自据称聘用受益人为CEO的电信公司的前总裁；另一封来自他声称曾担任法律助理的律师事务所的总裁。电信公司的前总裁称，受益人自2013年12月至2016年2月担任该公司总裁，而非劳工证上所列的自2013年1月至2016年1月担任CEO。另一封信函称其自2002年3月至2005年6月在该律师事务所担任律师，而非劳工证上所列的自2002年1月至2005年12月担任法律助理。

RFE答复还包括从厄瓜多尔政府机构获得的关于受益人获选为国有电信公司总裁的公司文件副本，并列出了该公司历任总裁及其任命日期。与电信公司前总裁的信函一致，这些文件表明受益人自2013年12月至2016年2月担任该公司总裁。

在审查申请人的RFE答复后，SCOPS发出了否决意向通知（NOID）。NOID指出，两封雇佣信函均未包含雇主地址，也未使用其信头纸。NOID还指出，在2010年美国访客签证申请中，受益人证明该律师事务所自2002年6月至2007年4月聘用他，而非其在劳工证申请中所称的自2002年1月至2005年12月，也非该事务所总裁信函中所列的自2002年3月至2005年6月。此外，尽管受益人在劳工证上证明电信公司自2013年1月至2016年1月聘用他，但他在2017年美国非移民投资者签证申请中称其自2014年1月至2016年3月在该公司工作。2017年签证申请还表明，当时他在劳工证申请中遗漏的两家其他企业工作。NOID指称，受益人雇佣历史中的证据不一致使人们对其声称的所提供职位合格经验产生怀疑。参见 Marllantas, Inc. v. Rodriguez, 806 F. App'x 864, 869 (11th Cir. 2020)；Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以指向真相所在的独立、客观证据解决不一致之处）。

申请人的NOID答复包含：一名厄瓜多尔律师就受益人在电信公司和律师事务所工作的证据出具的书面法律分析；厄瓜多尔律师事务所总裁使用事务所信纸重复其先前信函内容的信函；以及一封2014年电信公司官员信函的副本，载明受益人自2013年12月至2016年2月担任该公司总裁。

SCOPS认定电信公司和律师事务所的雇佣信函不充分，因为与8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)相反，它们缺少雇主的地址。此外，SCOPS认定律师事务所信函中载明的受益人雇佣日期与其在劳工证申请中所证明的日期不同。SCOPS称：“ 基于受益人雇佣历史周围的不一致之处，无法认定其满足劳工证的要求。 ”

电信公司雇用受益人的最可靠证据是厄瓜多尔政府机构的文件。这些独立、客观的记录确立其担任公司总裁的任期始于2013年12月。这些文件还确认，公司信函的签署人于2016年4月接替受益人担任公司总裁，进一步支持了该信函的可靠性。此外，该信函引用了2015年的在线新闻文章，指明受益人为公司总裁兼总经理。因此，优势证据表明该电信公司自2013年12月至2016年2月雇用其担任总裁。

然而，记录仍未确立受益人在该电信公司的工作经验构成所提供职位的合格经验。劳工证注明该职位要求至少两年“ 所提供职位的工作经验 ”，并排除任何其他职业的合格经验。在劳工证申请中，“ 所提供职位的工作经验 ”一词指“ 履行该工作机会关键职责的经验，具体为劳工证申请H.11栏所列职责 ”。参见，例如，Matter of Symbioun Techs., Inc. 2010-PER-01422, 2011 WL 5126284, at *2 (BALCA Oct, 24, 2011)（引注省略）。申请人对劳工证申请H.11栏的答复称，除确保公司拉美客户的产品和服务符合当地、国家和国际法律外，该职位涉及：

- 研究各司法管辖区的税法和公司法；
- 为高级管理层编写关于当地法律的报告；
- 审查和修订拉美及加勒比客户的协议；以及
- 与这些客户合作，提供其司法管辖区内可能出现的任何争议所需的文件和信息。

来自电信公司前总裁（在受益人担任总裁期间担任财务行政经理）的信函并未表明受益人履行了劳工证H.11栏答复中所列所提供职位的职责。相反，该信函表明，作为总裁，他履行了高管级别的任务，包括：确立公司的长期愿景和使命；设计并监督实现公司目标的战略实施；以及监督和协调高级管理团队的工作。此外，该信函未具体说明受益人监督法务人员并“ 与国际法律团队合作 ”，而这是申请人对劳工证申请H.14栏答复所要求的。因此，申请人未确立受益人所称在该电信公司的合格经验。

来自受益人据称“ 实习 ”的律师事务所的信函称，其作为律师的职责包括：就公司的日常管理和运营提供法律咨询；

起草、审查和谈判合同以确保其有利性和法律合规性；以及确保公司遵守其他法律法规。这些任务与所提供职位的职责相符或近似。此外，与申请人对劳工证H.14栏的答复一致，该信函表明其监督法务人员并与法律团队合作。此外，该事务所重新提交的带有公司信头的信函注明了事务所地址，该地址与受益人在劳工证上宣誓的地址一致。参见8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(A)（要求支持专业申请的經驗信函包含雇主的“ 地址 ”）。

然而，正如SCOPS所认定的，劳工证和律师事务所信函注明的受益人在该事务所的雇佣日期不同。劳工证称其工作时间为2002年1月至2005年12月，而信函表明雇佣日期为2002年3月至2005年6月。此外，受益人的简历表明其自“ 2004-2005 ”年在其自己的律师事务所担任合伙人，并自“ 2004-2006 ”年担任大学教授。这些额外列出的工作可能与其声称在该律师事务所的全职合格经验相冲突。申请人未解释这些雇佣日期的差异。参见Marllantas, 806 F. App'x at 869; Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人以独立、客观的证据解决记录中的不一致，指明真相所在）。律师主张“ 受益人记错了[雇佣]日期，并提供了他回忆的内容[在劳工证上]。 ”但律师的主张不构成证据。参见，例如，Matter of S-M-, 22 I&N Dec. 49, 51 (BIA 1998)（“ 书面论证意见、动议或上诉通知中的陈述不是证据，因此不具有任何证据分量 ”）。我们承认记录中还包含关于受益人在电信公司雇佣的不一致日期。但申请人以政府机构公司记录形式的独立、客观证据解决了这些差异。公司未类似地提供独立客观证据以佐证受益人在该律师事务所获得了至少两年的合格全职工作。

由于未解决的证据差异，申请人未证明受益人所提供职位的合格经验。因此，我们将基于此理由维持申请被拒。

B. 支付所提供工资的能力

尽管SCOPS未处理，申请人也未证明其所需的持续支付所提供职位工资的能力。

申请人必须证明其自申请优先日起直至受益人获得美国永久居民身份期间持续支付所提供工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据通常必须包括企业年度报告、联邦税表或经审计财务报表的副本。Id.

在确定支付能力时，USCIS审查申请人是否自申请优先日所在年度起每年向受益人支付全额所提供工资。参见一般6 USCIS Policy Manual E.4(C)(1), www.uscis.gov/policy-manual。如果申请人未每年支付全额

所提供工资或完全未支付受益人，该机构考虑企业是否产生足以支付所提供工资与已支付工资之间任何差额的年度净收入或净流动资产。参见一般6 USCIS Policy Manual E.4(C)(2)。如果净收入和净流动资产不足，USCIS可考虑影响申请人支付所提供工资能力的其他潜在因素。参见Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967)；参见一般6 USCIS Policy Manual E.4(C)(3)。1

申请人的劳工证注明所提供职位国际法律助理的所提供工资为每年57,000美元。如前所述，申请的优先日为2022年11月22日。

记录未表明申请人雇用受益人，且公司未提交任何证据表明其支付了工资。因此，仅基于已支付工资，公司未证明其支付所提供工资的能力。

申请包括申请人2022年（申请优先日所在年度）的联邦所得税申报表副本。该税表反映，该年度公司产生净收入22,969美元和净流动资产109,937美元。净收入金额未等于或超过每年所提供工资57,000美元。因此，公司的净收入未证明其在2022年的支付能力。然而，净流动资产金额超过每年所提供工资。因此，申请人的净流动资产确立其在2022年支付所提供工资的能力。

如前所述，申请人必须证明其“ 在[申请]优先日确立时及持续直至受益人获得合法永久居民身份 ”支付所提供工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。申请人已证明其在2022年（申请优先日所在年度）的支付能力。但公司未证明其在随后年度的支付能力。在2024年10月NOID发出时，申请人2023年支付能力的法规要求证据当时应已可用或即将可用。参见美国国税局（IRS），“ [IRS] Form 7004说明 ”，www.irs.gov（为企业提供自动七个月的所得税申报表提交延期）。记录未解释为何SCOPS未要求公司提供其2023年支付所提供工资能力的额外证据。

在本事项的任何进一步提交中，申请人必须提交其2023年及（如可用）2024年支付所提供工资能力的法规要求证据。参见6 USCIS Policy Manual E.4(A)（要求“ 自[申请]优先日起每个可用年度 ”的支付能力证据）（强调添加）。公司可提交适用年度支付能力的额外证据，包括支持Sonegawa所述因素的材料。参见Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. at 614-15；另见6 USCIS Policy Manual E.4(C)(3)（“ 支付能力分析比简单审查已支付工资、净收入和净流动资产更为细致。 ”）

1 联邦法院已支持USCIS认定申请人支付拟议工资能力的方法。参见，例如，River St. Donuts, Inc. v. Napolitano, 558 F.3d 111, 118 (1st Cir. 2009)；Beauty Cafe USA, Inc. v. Richardson, No. 20-61563-CIV-SINGHAL, 2021 WL 5353731, at *3 (S.D. Fla. Sept. 17, 2021)。

III. 结论

申请人未证明受益人具备所提供职位所需的合格经验。因此，我们将维持该申请的否决。

裁定：上诉被驳回。

7