MAY262017_02B6203 · 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。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室非先例决定

关于1-C-, INC.案 日期：2017年5月26日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

申请事项：FORM I-140，外籍劳工移民申请

申请人是一家珠宝销售和营销企业，拟聘用受益人担任营销总监。申请人请求将受益人归类为第三优先移民类别下的专业人士。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)。该就业类移民分类允许美国雇主为拥有学士学位的专业人士担保，以取得合法永久居民身份。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人在优先日期时已满足所提供职位的最低要求。具体而言，审理主任认定受益人不具备所提供职位所需的教育背景。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张受益人在优先日期时已满足所提供职位的最低要求。

经重新审查，我们将撤销审理主任的决定，并将该事项发回重审，以按照本意见进行进一步程序并作出新的决定。

一、法律与分析

A. 就业类移民

就业类移民通常遵循三步程序。首先，雇主必须从美国劳工部（DOL）取得已批准的ETA Form 9089，即永久就业认证申请（劳工证）。1 见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，劳工部证明能够、愿意、合格且可从事所提供职位的美国工人不足，并且雇用外国国民担任该职位不会对同样受雇的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。

1 在诸如本案的案件中，劳工证提交的日期称为“ 优先日期 ”。见8 C.F.R. § 204.5(d)。本案的优先日期为2015年12月14日。

。

关于1-C-, Inc.案

见本法第212(a)(5)(A)(i)(I)-(II)条。其次，雇主可以向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准该申请，该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。见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

B. 受益人的资格

受益人必须在申请的优先日期时满足劳工证上所列所提供职位的所有要求。劳工证要求拥有美国市场营销学士学位或外国同等学历，以及所提供营销总监职位12个月的工作经验。不接受教育或经验的替代组合。

8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(C)的规定部分内容如下：

如果申请是针对专业人士的，申请必须附有证据证明该外国人持有美国学士学位或外国同等学位，并附有证据证明该外国人是专业人士群体的一员。学士学位的证据应采用官方学院或大学记录的形式，显示学士学位授予日期和学习专业领域。

受益人持有由瑞士 于2011年12月颁发的酒店管理与市场营销文学学士学位。 已获得美国 的认证，尽管其在美国没有实体所在地。

受益人来自 的成绩单显示，他在七个学期内共获得122个学分，并完成了两次实习。受益人来自 的文凭包含一张图表，说明完成学士学位至少需要120个学分。这与 的认证要求一致。

在上诉中，申请人提交了一份来自 的教育评估，该评估将受益人来自 的学位等同于“ 来自经美国六个公认区域学术认证机构之一认证的机构的酒店管理与市场营销学士学位 ”。该评估表明，进入 要求完成相当于美国高中毕业的教育。

审理主任否决了该申请，其否决依据是使用全球教育电子数据库（EDGE）的瑞士学位等同标准。申请人主张审理主任使用瑞士的EDGE标准有误。相反，其主张 应被视为美国教育机构。申请人在上诉中指出， 未获得瑞士教育体系的认证。

。

关于1-C-, Inc.案

我们同意申请人的主张，即审理主任在本案中依赖瑞士的EDGE学位等同标准并不适当。相反，我们必须确定受益人由位于美国境外但获美国认证的高等教育机构颁发的学位，是否为专业分类目的下的外国同等学位。认证是确定外国机构颁发的学位是否等同于美国学位时需要考虑的众多因素之一。其他因素包括但不限于：入学和课程要求、教育水平、机构类型、教育项目目标、所修课程、所获学分、所获成绩以及项目时长。基于这些因素，记录证明受益人来自 这一位于美国境外但获美国认证的高等教育机构的学位，是相当于美国市场营销学士学位的外国同等学位。

随申请及在上诉中提交的证据证明受益人具备所提供职位所需的教育背景。申请人也已证明受益人具备所提供职位所需的工作经验。因此，申请人已证明受益人在优先日期时满足了所提供职位的最低要求。因此，我们将撤销审理主任的决定，并将该事项发回重审，以按照上述意见进行进一步程序并作出新的决定。

C. 支付所提供工资的能力

尽管审理主任未予处理，但记录并未证明申请人自优先日起具备持续支付所提供工资的能力。所提供工资为每年$81, I 00。

8 C.F.R. § 204.5(g)(2)的规定相关部分如下：

潜在雇主支付工资的能力。任何由就业类移民或为其提交且要求提供就业机会的申请，必须附有证据证明潜在美国雇主有能力支付所提供工资。申请人必须证明在优先日期确立时具有该能力，并持续至受益人获得合法永久居留权。该能力的证据应采用年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本形式。

在本案中，记录未包含8 C.F.R. § 204.5(g)(2)所要求的申请人2015年年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表。2 在发回重审时，

2 记录包含申请人2014年的联邦纳税申报表；2015年及2016年部分期间的未经审计财务报表；以及受益人的工资单，显示截至2016年6月4日，其已从申请人处获得本年度迄今工资35,076.92美元。未经审计的财务报表是管理层的陈述。管理层未经支持的陈述不是可靠证据，不足以证明申请人支付所提供工资的能力。

关于1-C-, Inc.案

审理主任应要求提供法规要求的证据，证明申请人自2015年起持续具有支付所提供工资的能力。

二、结论

审理主任关于受益人教育背景的决定将被撤销。该事项发回审理主任，以审议申请人自2015年起支付所提供工资的能力。审理主任可以要求提供其认为相关的任何补充证据。同样，申请人可以在审理主任确定的合理期限内提供补充证据。收到所有证据后，审理主任将审查整个记录并作出新的决定。

命令：审理主任的决定被撤销。该事项发回重审，以按照上述意见进行进一步程序并作出新的决定。

引用为 Matter of 1-C-, Inc., ID# 307466 (AAO May 26, 2017)