OCT012020_05B5203 · 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

案号：11913218 日期：2020年10月1日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-140，高级学位专业人士移民申请

申请人是一家汽车供应商，寻求聘用受益人担任“ 采购员II-项目 ”职位。申请人根据第二优先移民类别为受益人申请高级学位专业人士分类。《移民与国籍法》（该法）第203(b)(2)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)。这一基于就业的“ EB-2 ”移民分类允许美国雇主为拥有高级学位的专业人士担保合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任以记录在案证据未能证明受益人具备满足劳工证条款所需的合格经验、且不符合高级学位专业人士分类资格为由，驳回了该申请。

在上诉中，申请人提交了补充文件，并主张记录在案证据证明受益人具备根据劳工证条款符合所提供职位要求的必要经验，并符合所请求的签证分类资格。

在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。参见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，雇主从美国劳工部（DOL）获得批准的劳工证。参见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。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，且雇用外国国民担任该职位不会对同类就业的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。参见该法第212(a)(5)(A)(i)(I)-(II)条。其次，雇主向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民申请。参见该法第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。参见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

“ 高级学位 ”一词在8 C.F.R. § 204.5(k)(2)的法规中定义如下：

高级学位指任何高于学士学位的美国学术或专业学位或外国同等学位。美国学士学位或外国同等学位加上至少五年专业领域的渐进式经验，应被视为等同于硕士学位。

8 C.F.R. § 204.5(k)(3)(i)的法规规定，高级学位专业人士申请必须附有以下之一：

(A) 显示外国人拥有美国高级学位或外国同等学位的官方学术记录；或
(B) 显示外国人拥有美国学士学位或外国同等学位的官方学术记录，以及现任或前任雇主出具的证明信，表明外国人在该专业领域拥有至少五年学士学位后的渐进式经验。

此外，受益人必须在申请优先日期（本案中为2019年7月3日）时满足劳工证上规定的所有教育、培训、经验和其他要求。参见Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。

二、分析

本案劳工证在H部分（就业机会信息）中关于采购员II-项目职位的要求规定如下：

4. 教育：最低要求水平： 硕士学位
4-A. 专业领域 工业工程、工商管理
或相关领域
5. 该职位是否需要培训？ 否
6. 所提供职位是否需要经验？ 是
6-A. 多长时间？ 24个月
8. 是否接受教育和工作经验的替代组合？ 是
8-B. 何种替代组合？ 学士学位加5年商品采购领域
学士学位后的渐进式经验
9. 是否接受外国同等学历？ 是
10. 是否接受替代职业的经验？ 是
10-A. 多长时间？ 60个月
10-B. 何种职位名称？ 采购员、项目采购员、
采购代理及相关职业
14. 特定技能或其他要求：

1 申请的优先日期是基础劳工证提交给劳工部的日期。8 C.F.R. § 204.5(d)。

一年合格的商品采购经验必须包括Axalant、SupplyOn和SAP的经验。

因此，劳工证的最低教育和经验要求为：(1) 在所述学术领域之一的美国硕士学位或外国同等学位，加上在所述职业之一的两年的经验（包括一年Axalant、SupplyOn和SAP的经验），或(2) 在所述学术领域之一的美国学士学位或外国同等学位，加上在所述职业之一的五年学士学位后的经验（包括一年Axalant、SupplyOn和SAP的经验）。申请人主张受益人符合劳工证的替代要求，即学士学位和五年合格经验，以及H.14中的附加要求。

记录包括受益人的[已隐去]文凭副本，来自巴西的[已隐去]，显示她于2012年8月21日完成四年学术课程后获得Bacharel em Administracao（管理学学士）学位。我们认定该巴西学位等同于美国工商管理学士学位。因此，它符合劳工证的替代教育要求。

由于受益人的合格教育证书为学士学位，她必须在申请优先日期2019年7月3日之前拥有五年合格学士学位后的经验，以满足8 C.F.R. § 204.5(k)(3)(i)(B)规定的作为高级学位专业人士分类的最低经验要求。在劳工证的J和K部分，申请人主张受益人凭借其在巴西[已隐去]关联公司[已隐去]担任采购员的工作，从2010年10月18日至2018年3月1日，拥有超过五年的合格经验。根据劳工证，受益人于2018年3月2日开始为申请人工作，担任采购员II-项目职位，这不属于合格经验。2
作为受益人[已隐去]经验的初始证据，申请人提交了该公司物料管理总监的一封信，信中称受益人于2010年10月18日至2018年3月1日受雇为采购员，3 其中最后三年（截至2015年3月1日）她实际位于美国。然而，正如审理主任在其补件通知（RFE）中所指出的，受益人2016年8月的非移民签证（NIV）申请表明她当时已受雇于申请人4，且其就业日期

2 劳工证J.21部分表明受益人未在申请人的与本程序中所提供职位实质相当的职位上获得任何合格经验。
3 该信列出了受益人的工作职责，并称其经验包括使用Axalant、SupplyOn和SAP，符合劳工证H.14部分的要求。

4 受益人根据8 C.F.R. § 214.2(l)(1)以L1签证（ intracompany transferee，公司内部调任人员）入境美国，该条规定：“ 根据该法第101(a)(15)(L)条，在过去三年内已在合格组织境外连续工作一年的外国人，可临时入境美国，受雇于该雇主的母公司、分公司、关联公司或子公司，担任管理或行政职务，或需要专业知识技能的职位。”

的日期为2010年1月15日至2015年2月1日。随后于2018年8月提交的一份非移民签证申请，旨在延长受益人在美国的停留期限，其中显示她与[已隐去]的雇佣日期略有不同，为2010年2月15日至2015年2月28日。上述日期也与劳工证及[已隐去]信函中所载的雇佣日期不一致。在补证通知（RFE）中，审理主任要求对这些相互冲突的雇佣日期作出解释，并提供佐证文件。

针对补证通知，申请人重申其主张，即受益人在美国工作的前三年——2015年3月1日至2018年3月1日——仍受雇于[已隐去]。申请人提交了受益人在[已隐去]的薪酬所得税记录。然而，这些记录仅涵盖2010至2015年，因此未能证明[已隐去]在直至2018年的各年间继续雇用受益人。申请人还提交了其全球派遣专员的信函，该专员承认，在受益人于2015年3月1日至2018年3月1日在美国的“外派任务”期间，她系由申请人依据其“外派合同”条款支付薪酬。

审理主任认定，在案证据未能证明受益人在2015年初调往美国为申请人执行外派任务后，仍继续受雇于[已隐去]。因此，受益人仅在2012年8月21日获得学士学位之日后的30个月期间内、5 且在其于2015年3月1日前后开始为申请人工作之前，取得了与[已隐去]相关的合格学士后工作经验。由于受益人不具备至少五年可与学士学位相结合的合格经验，审理主任认定其不符合劳工证的替代经验要求，不具备高级学位专业人士分类的资格。

在上诉中，申请人提交了一份[已隐去]（“代表其自身及[申请人]行事”）与受益人之间于2015年2月20日签订的“外派合同”副本。据申请人称，该合同确认受益人在2015年3月1日至2018年3月1日期间仍为[已隐去]的雇员。为支持该主张，申请人指出，该合同由[已隐去]与受益人签署；合同使[已隐去]负责承担为受益人取得美国工作许可的费用、确定受益人的浮动薪酬制度、支付参考工资6 及向美国国税局（IRS）缴纳的任何必要税款、确保受益人的保险覆盖，并帮助其在美国寻找住房；且合同赋予[已隐去]终止受益人基础雇佣合同的权利。尽管有上述主张，我们

5 早于受益人获得学士学位之前的经验，在本高级学位专业人士分类申请中不属于合格经验，因为其并非8 C.F.R. § 204.5(k)(3)(i)(B)所要求的“学士后经验”。因此，受益人在截至2012年8月21日期间与[已隐去]的经验不属于合格经验。

6 合同第4条规定，[已隐去]将以巴西货币维持一份与受益人在美国美元薪酬相对应的“参考工资”，即一种“虚拟工资递增”，该递增将“作为受益人[在外派任务结束]回国后[其]薪酬确定的依据”，以及“公司养老金计划中各项权益的依据”。因此，根据该合同，实际上并未向受益人支付任何巴西工资。

认定该合同并不能确认一旦受益人开始为申请人工作，[已隐去]仍为受益人的雇主。

合同第2.1条规定，受益人在合同期间的工作地点为美国南卡罗来纳州[已隐去]，且申请人有权将受益人指派至与受益人资质相符的另一工作地点。第2.1条还规定，受益人与[已隐去]于2010年10月18日签订的雇佣协议“ 在本合同期限内处于休眠状态，并应在返回巴西后重新生效 ”。第2.2条规定，“ 有权向[受益人]发出指示的人为[申请人]的高级采购经理 ”，且“ 该人系[受益人]的职能及纪律主管 ”。第2.3条规定，合同的生效日期为2015年3月1日，期限为三年，经双方协议最多可再延长两年。第3.1条规定，自2015年3月1日起，受益人将从申请人处领取薪酬。第22条规定，“ 在结束国际派遣后……[已隐去]愿意将受益人重新纳入巴西的[已隐去]……但须受益人在派驻国活动完成后立即入职。 ”

尽管“ 外派合同 ”表明在合同有效期内[已隐去]与受益人之间仍保留某些联系，但上述合同条款明确显示，当合同于2015年3月1日生效时，申请人即成为受益人的雇主。这一结论得到以下事实的佐证：受益人在审理主任决定中提及的2016年8月和2018年8月非移民签证申请中将申请人列为其雇主。这些非移民签证申请明确将[已隐去]列为受益人2010年至2015年初的前雇主，说明受益人的初始L1签证于2015年1月30日获批，且她于2015年2月6日首次入境美国，并分别明确将申请人列为受益人2016年8月和2018年8月的现任雇主。

申请人未解释其主张的依据，即受益人直至2018年3月1日仍为[已隐去]的雇员，并于2018年3月2日成为申请人的雇员。这些日期唯一的意义似乎在于，“ 外派合同 ”自2015年3月1日起具有初始三年有效期，并可在2018年3月1日再延长两年。但该合同的条款表明，当合同于2015年生效时，受益人即成为申请人的雇员，且双方关系的性质并未因2018年的合同延期而改变。

III. 结论

记录表明，受益人自2010年起（[已隐去]起始日期可能为2010年10月18日，依据外派合同、[已隐去]的信函及受益人的所得税记录）至2015年初受雇于[已隐去]担任采购员。然而，受益人仅在2012年8月21日获得学士学位后的两年半期间内、直至她于2015年2月离开巴西并于2015年3月1日开始为申请人工作之前，取得了合格经验。尽管受益人确实符合特定技能要求

劳工证第H.14条的要求，但截至申请优先日2019年7月3日，她并未取得第H.10条所要求的五年合格经验。因此，受益人不符合劳工证的替代经验要求（与其学士学位相结合），不具备8 C.F.R. § 204.5(k)(3)(i)(B)项下高级学位专业人士分类的资格。基于上述理由，上诉将被驳回，每一项理由均被视为本决定的独立且替代性依据。

裁定：上诉被驳回。

G