DEC022021_01B6203 · EB-3其他劳工 · 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：2000657 日期：2021年12月2日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-140，其他工人移民申请

申请人是一家冷冻食品制造商，寻求雇用受益人担任生产帮工。该公司请求将其归类为第三优先移民类别中的“ 其他工人 ”。《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(iii)。

德克萨斯服务中心审理主任驳回了该申请。审理主任认定，申请人未能证明其具备支付本申请及其他申请合计提供的工资所需的能力。

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。参见该法第291条，8 U.S.C. § 1361（讨论举证责任）；另参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)（讨论证明标准）。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、基于就业的移民

作为“ 其他 ”或“ 非技术 ”工人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：(1) 没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位；以及 (2) 雇用非公民担任该职位不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。参见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。

其次，雇主必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交经批准的劳工证及移民签证申请。参见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS确定非公民受益人是否符合劳工部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)。

最后，如果USCIS批准申请，非公民受益人可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，可以在美国申请“ 身份调整 ”。参见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、支付提供工资的能力

申请人必须证明其从申请的优先日期起直至受益人获得合法永久居留权期间，持续具备支付所提供职位之提供工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据通常必须包括年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。同上。

随附的劳工证载明所提供生产帮工职位的提供工资为每小时8.28美元，或——按每周40小时工作制计算——每年17,222.40美元。该申请的优先日期为2017年6月14日，即劳工部接受劳工证申请进行处理的日期。参见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

在回应审理主任的补充证据请求时，申请人提交了2015年至2018年4月30日的财务报表副本。然而，与审理主任的请求及8 C.F.R. § 204.5(g)(2)相反，2017年和2018年的财务报表未表明其经过“ 审计 ”。1 因此，记录中缺乏申请人自申请优先日期起具备支付提供工资能力所需的证据。

申请中包含了申请人首席财务官（CFO）的一封信函。该信函载明公司雇用了200多名工人，并主张其具备支付提供工资的能力。

如果企业——如本案申请人——雇用至少100名工人，财务官的陈述“ 可以 ”证明申请人的支付能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。但审理主任认定CFO的信函不足以证明，并未滥用其自由裁量权。由于USCIS记录显示该公司提交了多份表格I-140申请，审理主任恰当地要求该公司提交其具备支付提供工资能力的补充证据。

如前所述，申请人必须证明其具备支付其所提交每份申请之提供工资的能力，直至受益人获得合法永久居留权。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。因此，本案申请人必须证明其具备支付本申请及截至本申请优先日期2017年6月14日待决或已获批准、或此后提交的其他申请之合计提供工资的能力。参见Patel v. Johnson, 2 F. Supp. 3d 108, 124 (D. Mass. 2014)（确认我们撤销申请批准的决定，因为在申请获批时，申请人未能证明其具备支付多份申请合计提供工资的能力）。2

记录中缺乏申请人其他申请的提供工资和优先日期。因此，USCIS无法计算该公司必须证明其具备支付能力的合计提供工资。因此，记录未能证明申请人具备支付所有适用申请之提供工资的能力。

1 2018年的财务报表也未涵盖足够长的期间，无法可靠地证明申请人当年的支付能力。
2 申请人无需证明其具备支付已撤回的申请、或除非在上诉或动议中待决否则已被USCIS拒绝、否决或撤销的申请之提供工资的能力。申请人也无需证明其在相应受益人获得合法永久居留权之后、或在申请相应优先日期之前的支付提供工资的能力。

在上诉中，申请人主张USCIS未考虑影响其支付提供工资能力的其他因素，存在错误。参见Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967)。例如，申请人主张其受益人将替代所提供职位上部分现有临时雇员，从而为公司节省大量资金。

但是，当USCIS将申请人财务官的信函认定为不足而予以拒绝时，申请人必须提交其他法规要求的证据以证明其支付能力。参见8 C.F.R. § 204.5(g)(2)（规定“ 该[支付]能力的证据应以年度报告副本、联邦纳税申报表或经审计财务报表的形式提交 ”）（着重号为原文所加）。在USCIS不接受财务官陈述或其他法规要求证据的情况下，Sonegawa因素不能证明申请人的支付能力。

记录中缺乏申请人自申请优先日期起具备支付合计提供工资能力所需的证据。因此，申请人未能证明其具备支付提供工资的能力。我们将因此维持申请的驳回。

三、药物检测和背景筛查

尽管审理主任未予处理，记录也未证明受益人满足所提供职位的药物检测和背景筛查要求。申请人必须在申请优先日期之前证明受益人具备劳工部认证的所有职位要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。

劳工证载明，除美国高中文凭或同等外国教育学历外，所提供职位要求“ [药]物检测和背景筛查 ”。参见，例如，Matter of Honeywell Int'l, Inc., 2016-PER-00434, 2018 WL 3232449 *2 (BALCA June 27, 2018)（认定劳工证申请上列出的入职前药物检测和背景调查构成职位要求）（引注省略）。3 如前所述，该申请的优先日期为2017年6月14日。

申请人的RFE回复包含其人力资源经理的一封信函。该信函载明，在公司向受益人提供该职位之前，她“ 通过了初步药物筛查和背景调查 ”。然而，公司信函不构成受益人满足职位要求的独立证据。申请人可以提交包含有偏信息的信函，但偏向性将影响证据的权重。Matter of D-R-, 25 I&N Dec. 445, 461 (BIA 2011)（引注省略）。因此，在本事项的任何未来提交文件中，申请人必须提交客观证据，证明受益人在申请优先日期2017年6月14日之前成功完成了药物检测和背景筛查要求。

3 劳工部外国劳工证上诉委员会（BALCA）的决定在涉及相同问题的案件中不约束USCIS。参见8 C.F.R. § 103.10(b)（要求USCIS雇员遵循美国司法部长和移民上诉委员会的先例决定）。但USCIS可以认定BALCA决定具有说服力。参见Martin v. Occupational Safety & Health Review Comm'n, 499 U.S. 144, 157-58 (1991)（认定行政机构应尊重国会授权执行同一规则之姊妹机构的合理法规解释）。

四、结论

申请人未能证明其自本申请优先日期起具备支付本申请及其他申请合计提供工资的能力。我们将因此维持申请的驳回。

命令：上诉被驳回。

4