DEC302019_01B6203 · EB-3其他劳工 · 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：7235133 日期：2019年12月30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

申请人寻求在其足球学院雇用受益人担任员工发展主任。该公司请求将其归类为第三优先“其他工人”移民类别。见《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，申请人未能证明受益人具备所提供职位所需的最低学历资格。审理主任还认定，该公司未能证明其具备支付该职位所提供工资所需的能力。

申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、基于就业的移民

作为非技术工人的移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补一个职位并雇用外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。DOL批准意味着没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可用来填补所提供职位。同上。DOL认证还表明，雇用外国国民不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。同上。

如果DOL批准某一职位，雇主接下来必须将劳工证与移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS确定受益人是否符合DOL认证职位的要求以及所请求的签证类别。如果USCIS批准申请，外国国民最终可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、所需学历

非技术工人申请必须包括证据，证明受益人符合随附劳工证中的任何教育、培训、经验或其他要求。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(D)。申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前具备职位要求。1 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。在评估受益人的资格时，USCIS必须审查劳工证中的职位提供部分。USCIS既不得忽视认证条款，也不得施加额外要求。见，例如，Madany v. Smith, 696 F.3d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定“ DOL有权设定劳工证的内容 ”）（原文强调）。

在此，劳工证规定所提供职位员工发展主任的最低学历要求为美国副学士学位或外国同等学位，专业为运动科学或“ 密切相关领域 ”。在劳工证上，受益人证明，截至申请的优先日期，英国（UK）一所大学授予其运动科学副学士学位。

申请人提交了受益人的高等教育文凭和成绩单副本，表明该英国大学授予其运动科学理学学士学位。申请人还提交了对受益人外国教育证书的独立评估。该评估得出结论，其英国学士学位至少等同于美国运动科学理学副学士学位。

然而，审理主任指出，受益人大学文凭的一部分是用拉丁文写的。正如审理主任在补充证据书面请求中所述，含有外文的书面证据必须附有英文翻译。8 C.F.R. § 103.2(b)(3)。翻译还必须包括译员证明，证明其有能力翻译，且翻译完整准确。同上。由于受益人的文凭缺少经认证的英文翻译，审理主任认定申请人未能证明受益人具备所提供职位的合格学历。

在上诉中，申请人指出，大学文凭上的英文写明受益人获得运动科学理学学士学位。因此，申请人主张该文凭“ 从来不需要经认证的英文翻译 ”。然而，该法规要求对“ [任何]含有外文的文件 ”提供“ 完整的英文翻译 ”。8 C.F.R. § 103.2(b)(3)。受益人的文凭含有外文。因此，在缺少对文凭外文部分经认证的英文翻译的情况下，审理主任适当地拒绝了该文件作为证据。申请人还主张，USCIS此前曾接受该文凭作为受益人基于就业的非移民签证类别教育资格的证据。然而，我们并不因为此前可能错误的接受而被要求接受不符合法规要求的证据。见Matter of

1 本申请的优先日期为2017年9月6日，即DOL接受随附劳工证申请进行处理的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 597 (Comm'r 1988)；另见Sussex Eng'g, Ltd. v. Montgomery, 825 F.2d 1084, 1090 (6th Cir. 1987)。我们也不受服务中心相互矛盾决定的约束。La. Philharmonic Orchestra v. INS, No. 98-2855, 2000 WL 282785, at *3 (E.D. La. 2000), aff'd, 248 F.3d 1139 (5th Cir. 2001)。

然而，记录中包含受益人教育资格的其他证据。其大学成绩单副本以英文写明，该校于2000年7月授予其运动科学理学学士学位。参见8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(C)（为符合专业签证类别资格，要求提供学士学位证据，“形式为官方学院或大学记录，显示学士学位授予日期和学习集中领域”）。因此，优势证据证明受益人具备美国运动科学副学士学位的外国同等学历。

基于上述理由，上诉记录证明受益人具备所提供职位所需的最低学历。因此，我们将撤回审理主任的相反认定。

三、支付所提供工资的能力

申请人还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工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。对于雇用少于100人的申请人，如本案，支付能力证据必须包括年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。同上。

在确定支付能力时，USCIS审查申请人是否从申请的优先日期起每年向受益人支付所提供工资。如果申请人未每年支付所提供工资，USCIS审查其是否产生足以支付所提供工资与已支付工资之间差额的年度净收入或净流动资产金额。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因素。见Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967)。2

在此，劳工证规定所提供职位员工发展主任的工资为每年48,127美元。如前所述，申请的优先日期为2017年9月6日。截至上诉提交时，申请人尚无需提交2018年联邦所得税申报表。因此，我们仅考虑该公司在2017年，即申请优先日期所在年度的支付能力。

2 联邦法院已支持USCIS确定申请人支付所提供工资能力的方法。见，例如，River St. Donuts, LLC v. Napolitano, 558 F.3d 111, 118 (1st Cir. 2009)；Rahman v. Chertoff, 641 F.Supp.2d 349, 351-52 (D. Del. 2009)。

申请人提交了国税局表格W-2（工资和税务报表）副本，表明受益人在2017年收到26,455.20美元。然而，表格W-2表明受益人的付款由申请人以外的公司支付。在上诉中，申请人还提交了工资记录，表明该其他公司在2017年向受益人付款。申请人将该其他实体确定为其“ 姐妹公司 ”。然而，即使与申请人有关联，表格W-2和工资记录上所列的公司仍是具有自己联邦雇主识别号的独立实体。因此，表格W-2和工资记录不构成申请人在2017年支付能力的证据。见8 C.F.R. § 204.5(g)(2)（要求“ 证明潜在美国雇主有能力支付所提供工资 ”）（强调添加）。因此，仅基于已支付工资，记录不能证明申请人具备支付所提供工资的能力。

申请人2017年联邦所得税申报表副本显示，其净流动资产为8,551美元，净收入为负值。两项金额均未达到或超过所提供年薪48,127美元。因此，基于对已支付工资、净收入和净流动资产的审查，记录未能证明申请人在2017年有能力支付所提供工资。

在上诉中，申请人提交证据表明，自2006年以来，其一直依据美国移民法规作为非移民向受益人支付报酬。申请人主张：

申请人与受益人之间这段长期的雇佣历史，由累积的工资单证明，应作为持续证据，证明申请人已经以等于或高于所提供工资的水平向受益人支付报酬。

然而，申请人的证据并未表明其曾在任何单一年度向受益人支付高达48,127美元的报酬。此外，申请人在以往年度向受益人支付的款项，并不能证明其有能力“ 在优先日期确立之时并持续至受益人获得合法永久居留权 ”支付所提供工资。参见8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。

申请人还主张，用户“ 执迷于 ”公司2017年的净收入，而无视其当年超过1.8百万美元的总收入。然而，用户关注净收入，是因为总收入不反映经营成本，如租金、工资、薪酬、税费和许可证费用。如果一家公司必须将其几乎全部总收入用于经营成本，则总收入几乎不能证明其有能力支付额外的承诺工资。净收入衡量扣除费用后的收益，更有意义地衡量一家公司的支付能力。

然而，如前所述，在确定申请人支付所提供工资的能力时，我们可以考虑工资支付、净收入和净流动资产之外的因素。根据Sonegawa案，我们可以考虑：申请人经营业务多少年；其员工人数；其业务增长；其是否发生异常损失或费用；其在行业中的声誉；受益人是否替代现有员工或外包服务；或影响其支付所提供工资能力的其他因素。参见Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. at 614-15。

在此，记录表明申请人自1991年以来持续经营业务，并雇用了七人。然而，其纳税申报表副本表明，从2016年到2017年，其年收入下降，支付给工人的工资减少了400,000美元。记录也未证明受益人将替代现有员工或外包服务。此外，与Sonegawa案中的申请人不同，本案申请人未证明其发生异常损失或费用，或其在行业中拥有卓越声誉。因此，根据Sonegawa案的全部情况，未能证明申请人支付所提供工资的能力。

IV. 结论

与审理主任的决定相反，上诉记录证明受益人具备所提供职位所需的最低学历。然而，申请人未能证明其自申请优先日期起有能力支付所提供工资。

命令：上诉被驳回。