JUL132026_01B6203 · EB-3技术工人 · 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

案号：43493831 日期：2026年7月13日

对美国公民及移民服务局（USCIS）决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（技术工人）

申请人是一家教会，寻求雇用受益人担任宗教活动主任。该教会请求将其归类为就业类第三优先（EB-3）移民签证类别下的“ 技术工人 ”。见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。组织可在该类别下担保外籍人士获得美国永久居留权，以从事要求至少两年培训或经验的工作。同上。

美国公民及移民服务局（USCIS）驳回了该申请。服务中心运营代理副主任认定，申请人未能证明其具备支付所提供职位所承诺工资的所需能力。在上诉中，该教会提交了其支付能力的额外证据，并主张审理主任未考虑全部情况。

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，见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定，在缺乏法规要求的证据的情况下，该教会未能证明其支付所承诺工资的能力。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

作为技术工人移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须获得美国劳工部（DOL）的认证，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或工作条件。见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。

其次，潜在雇主必须向USCIS提交经DOL批准的劳工证及移民签证申请。见该法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。除其他事项外，USCIS确定外籍受益人是否符合DOL认证职位的要求及所请求的移民签证类别。见 8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B)。

最后，如果USCIS批准申请，受益人可在美国境外申请移民签证，或如符合资格，在美国申请“身份调整”。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

A. 支付所承诺工资的能力

申请人必须证明其从申请的优先日期起至受益人获得美国永久居留权期间，持续具备支付所提供职位所承诺工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据一般必须包括申请人的年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。同上；另见 6 USCIS Policy Manual E.4(A)，www.uscis.gov/policy-manual（“[T]申请必须包括申请人自优先日期起每个可用年度的年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。”）1

申请人的劳工证载明所提供职位宗教活动主任的承诺工资为每年41,517美元。申请的优先日期为2023年12月21日，即DOL接受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）。

申请人提交了各种材料以证明其声称在2023年、2024年和2025年支付所承诺工资的能力。然而，这些材料不包括任何法规要求的证据。见 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)（“该能力[支付所承诺工资]的证据应为年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本形式。”）

申请人提交了相关年度的财务报表副本。但正如审理主任所认定的，这些报表表明其未经审计。因此，这些报表不构成法规要求的证据。见 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)（要求“年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本”）（着重号为原文所加）。

在上诉中，申请人主张，作为免税非营利组织，其不提交所得税申报表。一般见 6 USCIS Policy Manual E.4(D)(4)（指出教会及某些教会相关组织无需提交所得税申报表或IRS表格990《免税组织所得税申报表》）。该教会主张：“[I]在缺乏纳税申报表的情况下，[其]提供官方财务文件的能力有限，因此[其]必须依赖次要形式的证据来证明支付能力。”

然而，申请人的非营利、免税地位并不免除其提交法规要求的支付所承诺工资能力证据的义务。“如果非营利组织没有纳税申报表，它仍必须提供年度报告、经审计财务报表，或者，对于拥有100名或以上雇员的组织，提供财务主管声明，以证明其支付所承诺工资的能力。”6 USCIS Policy Manual E.4(D)(4)；另见 Ukrainian Autocephalous Orthodox Church v. Chertoff, 630 F. Supp. 2d 779, 788 (E.D. Mich. 2009)（指出申请教会“未

1 如果潜在美国雇主拥有至少100名雇员，USCIS可接受雇主财务主管的声明以代替正常法规要求的证据。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)；一般见 6 USCIS Policy Manual E.4(A)。在此，申请人未主张其雇用至少100人。

提交 8 C.F.R. § 204.5(g)(2) 所要求的任何类型的证据，即年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本”）；Avena v. INS [前移民与归化局]，989 F. Supp. 1, 7 (D.D.C. 1997)（维持INS的认定，即教会必须提交法规要求的其支付宗教工作者工资能力的证据）。因此，与申请人的主张相反，该教会不得仅依赖次要证据来证明其支付能力。

申请人主张，审理主任未根据全部情况考虑教会支付所承诺工资的能力，存在错误。见 Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967)（认定即使申请人在相关年度未证明其支付能力，移民局仍可考虑该组织财务实力的其他证据）；一般见 6 USCIS Policy Manual E.4(C)。

但是，由于申请人遗漏了法规要求的证据，审理主任无需另行考虑其支付所承诺工资的能力。在缺乏所需证据的情况下，该教会无法证明其支付能力。见 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)（“该[支付]能力的证据应为年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本形式。”（着重号为原文所加）；另见 6 USCIS Policy Manual E.4(A)（“该要求的唯一例外是，如果美国雇主雇用100名或以上工人，则可改为包括财务主管声明。”）由于申请人未雇用至少100名工人，其证据必须包括每个适用年度的一项法规指定材料。在缺乏法规要求材料的情况下，该教会的证据无法证明其在任何年度的支付能力。因此，审理主任无需考虑该教会的其他证据。

申请人的其余主张涉及其先前提交的证据及其新材料，这些材料不包括任何法规要求的证据。由于该教会遗漏了法规要求的证据，其无法证明支付所承诺工资的能力，我们无需考虑其其余主张。

B. 受益人的合格经验

尽管审理主任未予处理，申请人亦未证明受益人具备所提供职位的合格经验。

申请人必须证明受益人在申请的优先日期前具备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)。如前所述，本申请的优先日期为2023年12月21日。

在评估受益人的资格时，USCIS必须审查随附劳工证的职位提供部分，以确定所提供职位的最低要求。USCIS既不得忽视劳工证条款，也不得施加未载明的要求。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”）（着重号为原文所加）。

申请人劳工证的职位提供部分提及公司先前提交的现行工资确定（PWD）申请中所列的职位要求。2 PWD载明，所提供职位宗教活动主任要求神学或政治学副学士学位，以及三个月宗教活动主任或助理牧师经验。

尽管申请人在劳工证上表示其并非“ 仅依赖外籍工人为该雇主工作期间获得的经验 ”，但记录显示，申请人试图仅凭受益人在该教会先前的工作来证明其符合资格的经验。受益人在劳工证上证明的唯一符合资格的经验是其2020年11月至2023年12月在该教会担任助理牧师的经验。而其符合资格经验的唯一证据是该教会的一封信函，确认其在所述期间担任助理牧师的全职经验。参见8 C.F.R. § 204.5(1)(3)(ii)(A)（要求申请人以受益人雇主的信函证明符合资格的经验）。

然而，劳工证雇主通常不能依赖外籍人士为其获得的经验。参见20 C.F.R. § 656.17(i)(3)(i)。要依赖此类经验，雇主有两种选择。根据第一种选择，外籍人士必须是在为该雇主工作期间“ 在与正在申请劳工证的职位非实质可比的职位 ”上获得该经验。同上。“ ‘ 实质可比 ’的工作或职位是指要求超过50%的时间履行相同工作职责的工作或职位。 ”20 C.F.R. § 656.17(i)(5)(ii)；另见Border States Indus., Inc. v. USCIS, 751 F. Supp. 3d 956, 967 (D. Neb. 2024)（认定外籍人士在劳工证雇主处与所提供职位相同职位上的先前经验，使雇主不得依赖该经验）。因此，要根据第一种选择依赖受益人在该教会获得的经验，教会必须证明其先前的助理牧师职位要求履行与所提供职位相同职责的时间少于50%。

根据第二种选择，雇主必须证明其已不再能够培训美国工人使其符合所提供职位的资格。20 C.F.R. § 656.17(i)(3)(ii)。

在此，申请人未试图证明上述任一选择。记录似乎显示，所提供职位与受益人的先前职位有许多相同职责。PWD（现行工资认定）指出，所提供职位涉及在“ 委员会、董事会和事工团队会议上 ”代表教会主任牧师。同样，教会的信函指出，作为助理牧师，受益人“ 应要求代表主任牧师出席委员会和事工团队会议 ”。PWD指出，所提供职位涉及在各教会委员会与会众之间担任联络人。该信函同样指出，作为助理牧师，受益人“ 担任教会委员会和团队事工努力的有效联络人 ”。PWD指出，所提供职位涉及协助主任牧师为男士、家庭和儿童教育制定和指导宗教课程。该信函指出，作为助理牧师，受益人“ 准备并主持男士查经会议，[并]为家庭查经和青年会议准备课程计划 ”。PWD

2 自2023年6月1日起，DOL要求申请人使用其外国劳工申请门户（FLAG）系统以电子方式提交永久劳工证申请，该系统包含修订后的ETA-9089表格。DOL不再使用ETA-9089表格收集有关职位机会最低要求的信息。相反，雇主现在在现行工资认定申请（ETA-9141表格）上提供该信息。参见6 USCIS Policy Manual E.6(A)(2), www.uscis.gov/policy-manual。

指出，所提供职位涉及“监督并参与教会成员的事工辅导需求及社区的请求”。该信函指出，作为助理牧师，受益人“监督教会成员的所有事工辅导需求及社区的请求”，“与主任牧师一起进行辅导（婚前、青少年、家庭和青年辅导）”，并“为教会成员提供个人辅导”。

然而，记录未表明受益人作为助理牧师在共同职责上花费了多少时间。因此，我们无法确定其在共同职责上花费的时间是否少于50%，从而无法确定根据第一种选择，申请人是否可以依赖其在该教会获得的经验。

审理主任未就受益人声称的所提供职位符合资格经验方面的证据缺陷通知申请人。因此，我们不以该问题作为裁决依据。但在本事项的任何未来提交中，教会必须证明根据两种选择之一，其可以依赖受益人在该教会获得的经验。

III. 结论

在缺乏法规要求的证据的情况下，申请人未证明其有能力支付所提供的工资。因此，我们将维持申请的否决。

命令：上诉被驳回。

通知：本决定构成本事项的最终决定。提交动议不会推迟决定的效力。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(iv)。非法居留、或另有不可入境或可驱逐情形的外籍人士，可能因签发I-862表格（出庭通知）而根据该法第240条面临遣返程序的启动。该等程序可能导致其被驱逐出美国，并可能使其丧失未来签证或其他移民福利的资格。