MAR212017_02B5203 · 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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 W- 公司案 日期：2017年3月21日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家壁橱和储物系统的设计商、制造商和安装商，拟聘用受益人为管理分析师。申请人请求将受益人归类为第二优先移民类别下持有高级学位的专业人士。参见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(2)(A)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)(A)。该类别允许美国企业为持有高级学位或同等学历的专业人士担保，以获得合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，记录未能证明申请人有能力支付所提供的工资。

本案现因上诉而由本办公室审理。申请人提交了补充证据，并主张其联邦所得税申报表及其业务活动的整体规模证明其有能力支付所提供的工资。

经重新审查，本办公室将驳回上诉。

一、法律与分析

A. 就业类移民程序

就业类移民通常是一个三步程序。首先，未来的美国雇主从美国劳工部（DOL）获得经认证的 ETA 表格 9089，即永久就业认证申请（劳工证）。参见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。其次，雇主向美国公民及移民服务局（USCIS）提交表格 I-140，即外籍工人移民申请。参见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。如果表格 I-140 获得批准，该外国国民可以在美国境外申请移民签证，或者在符合条件的情况下在美国境内调整身份。参见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

关于 W- 公司案

通过批准劳工证，DOL 证明在预期就业地区，没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供的管理分析师职位。参见本法第212(a)(5)(A)(i)(I)条。DOL 还证明，雇用一名外国国民担任该职位不会对同类受雇美国工人的工资和工作条件产生不利影响。参见本法第212(a)(5)(A)(i)(II)条。

在本程序中，USCIS 必须确定受益人是否满足 DOL 认证的所提供职位的要求。USCIS 还必须确定申请人和受益人是否符合所请求的分类，包括申请人是否证明其有能力支付所提供的工资。参见，例如，Tongatapu Woodcraft Haw. Ltd. v. Feldman, 736 F.2d 1305, 1309 (9th Cir. 1984)（裁定移民局“ 自行裁定外国人是否有权获得[所请求的]优先地位 ”）。

B. 申请人支付所提供的工资的能力

申请人必须证明其从申请的优先日起直至受益人获得合法永久居民身份期间，持续有能力支付所提供的工资。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据必须包括年度报告、联邦所得税申报表或经审计的财务报表的副本。同上。

在本案中，劳工证载明所提供管理分析师职位的工资为每年58,000美元。申请的优先日为2013年12月2日。这是 DOL 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）。

在确定支付能力时，本办公室首先审查申请人是否从申请的优先日起每年向受益人支付了全额所提供的工资。如果申请人每年未支付全额所提供的工资，本办公室将考虑其是否产生了足够的年度净收入或净流动资产，以支付已付工资与所提供的工资之间的任何差额。如果申请人的净收入或净流动资产不足，本办公室还可考虑其业务活动的整体规模。参见 Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967)。1

在此，记录未表明申请人雇用了受益人。因此，记录未基于向受益人支付的款项证明申请人有能力支付所提供的工资。

1 联邦法院已维持本办公室确定申请人支付所提供的工资能力的方法。参见，例如，River St. Donuts, LLC v. Napolitano, 558 F.3d 111, 118 (1st Cir. 2009)；Estrada-Hernandez v. Holder, 108 F. Supp. 3d 936, 942-43 (S.D. Cal. 2015)；Rivzi v. Dep't of Homeland Sec., 37 F. Supp. 3d 870, 883-84 (S.D. Tex. 2014)，维持原判，627 Fed. App'x. 292 (5th Cir. 2015)。

关于 W- 公司案

申请人提交了其2013年至2015年联邦所得税申报表的副本。纳税申报表反映的年度净收入金额为：2013年为-5,971美元，2014年为57,233美元，2015年为225,204美元。2013年至2015年，申请人以 S 型公司身份提交纳税申报表。报告来自其贸易或业务以外来源的收入调整的 S 型公司，在 IRS 表格 1120S（S 型公司美国所得税申报表）的附表 K 上对其收入进行调节。2 2013年至2015年，申请人报告了来自其业务以外来源的收入调整。因此，本办公室将申请人该等年度附表 K 第18行视为反映其年度净收入金额。

2015年的年度净收入金额超过每年所提供的工资58,000美元。因此，记录证明申请人有能力在2015年支付所提供的工资。

然而，2013年和2014年的年度净收入金额未达到或超过每年所提供的工资。因此，记录未基于其净收入金额证明申请人有能力在2013年和2014年支付所提供的工资。申请人的纳税申报表反映2013年年度净流动资产金额为40,154美元，2014年为38,176美元。这些金额未达到或超过每年所提供的工资。因此，记录未基于其净流动资产证明申请人有能力在2013年和2014年支付所提供的工资。因此，基于对申请人向受益人支付的款项及其净收入和净流动资产的审查，记录未证明其在2013年和2014年有能力支付所提供的工资。

在上诉中，申请人指出其只需证明从申请的优先日起有能力支付所提供的工资。由于申请的优先日为2013年12月2日，申请人称其只需证明有能力支付2013年约一个月的年度所提供的工资，即约4,833美元。因此，申请人主张其2013年净流动资产金额40,154美元证明其当年有能力支付所提供的工资。

申请人正确指出其只需证明从申请的优先日起有能力支付。但申请人不成比例地使用全年产生的净流动资产来证明其有能力支付1个月的所提供的工资。为证明其有能力支付1个月的所提供的工资，申请人必须按比例使用同一1个月期间产生的净流动资产。记录未证明申请人在2013年12月产生了足够的净流动资产以支付该月所提供的工资。因此，本办公室驳回申请人关于其净流动资产证明其有能力在2013年支付所提供的工资的主张。

申请人还主张其2014年产生了139,205美元的净收入。该金额列于申请人该年联邦所得税申报表第21行的“普通收入”。然而，如前所述，申请人是 S 型公司，其报告了2014年来自其业务以外来源的收入调整。因此，本办公室将附表 K 第18行调节后的收入金额57,233美元视为反映其2014年净收入。

2 参见 Internal Revenue Serv., Instructions to Form 1120S, 22 at https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/i1120s.pdf（最后访问日期2017年3月15日）。

关于 W- 公司案

如前所述，本办公室可考虑申请人支付所提供的工资能力的证据，而不限于其净收入和净流动资产。根据 Sonegawa 案，本办公室可考虑以下因素：申请人经营业务的年数；其雇员人数；其业务的增长；其在行业中的声誉；异常费用或损失的发生；受益人替代现有雇员或外包服务；或其支付能力的其他证据。

在本案中，记录表明申请人自2002年以来持续经营业务，最近雇用了16人。申请人2011年至2015年联邦所得税申报表的副本反映年度总收入和支付的薪金/工资金额不断增加。申请人还提交了反映其在行业中拥有良好声誉的文件。

如同 Sonegawa 案，申请人主张其在申请优先日当年发生了异常费用。记录表明申请人于2013年4月搬迁业务，产生了约83,000美元的搬迁、装修和设备租赁费用。若无这些异常费用，申请人很可能能够证明其在2013年有能力支付所提供的工资。但申请人仍未证明其在2014年有能力支付所提供的工资。

在Sonegawa案中，申请人未能证明其在1年内的支付能力，但证明了该年度发生了非常规费用。Sonegawa，12 I&N Dec. 第614页。本案中，申请人未能证明其在2年内的支付能力，但仅在其中一年证明了发生了非常规费用。因此，综合考虑全部情况，记录未能依据Sonegawa案确立申请人支付所提供工资的能力。

基于上述理由，我们认定记录未能确立申请人自申请优先日起持续支付所提供工资的能力。

C. 劳工证不支持该分类

尽管审理主任未予处理，记录亦未能证明劳工证支持所请求的高等学位分类。

如果未随Schedule A指定申请或受益人短缺职业资格文件一并提交，高等学位专业人士的申请必须附有有效的个人劳工证。8 C.F.R. § 204.5(k)(4)(i)。

随此类申请提交的劳工证中的职位提供部分“ 必须证明该职位要求拥有高等学位或同等学历的专业人士。 ”同上。术语“ 高等学位 ”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

Matter of W- Corp.

同等学位加上该专业领域五年渐进式经验，应视为等同于硕士学位。 ”8 C.F.R. § 204.5(k)(2)。

本案中，劳工证载明所提供管理分析师职位的主要要求为美国工业工程或管理硕士学位或外国同等学位，加上6个月作为工业工程师、管理分析师或部门主管的经验。劳工证亦载明申请人接受教育和工作经验的替代组合。

在确定职位提供的要求时，我们必须审查劳工证中的职位提供部分，以确定所提供职位的最低要求。我们不得忽视劳工证的任何条款，亦不得施加额外要求。参见K.R.K. Irvine, Inc. v. Landon，699 F.2d 1006, 1009（第九巡回法院1983年）；Madany v. Smith，696 F.2d 1008, 1012-13（哥伦比亚特区巡回法院1983年）；Stewart Infra-Red Commissary of Mass., Inc. v. Coomey，661 F.2d 1, 3（第一巡回法院1981年）。

本案中，劳工证H.8部分载明可接受的教育和工作经验替代组合为“ MS dgr. or equiv. accept any suitable comb. of educ. trng. & exp. accep ”（硕士学位或同等学历，接受任何合适的教育、培训和经验组合）及5年经验。此外，劳工证H.14部分列明“ [特]定技能或其他要求 ”，载明：“ 硕士学位或同等学历及经验。将接受工作经验替代硕士学位。 ”

因此，替代美国硕士学位或外国同等学位加6个月经验的主要要求，劳工证的明确措辞载明申请人接受理学硕士学位或外国同等学位及5年经验。劳工证亦明确载明申请人接受“ 工作经验替代硕士学位 ”。

申请人接受工作经验替代硕士学位，允许没有大学学位的工人仅凭其就业经验即可符合所提供职位的资格。如前所述，“ 高等学位 ”或其同等学历至少要求硕士学位或学士学位加5年经验。8 C.F.R. § 204.5(k)(2)。劳工证H.14部分所列要求允许教育程度较低或无教育的工人符合所提供职位的资格。因此，与8 C.F.R. § 204.5(k)(4)(i)相反，劳工证未能证明该职位要求高等学位专业人士。我们不能忽视劳工证的这一条款，该条款接受低于法规对高等学位专业人士所要求的教育程度。参见Madany，696 F.2d第1015页（指出“ 劳工证职位要求的措辞将设定……举证责任的界限 ”）。

基于上述理由，劳工证中的职位提供部分未能证明所提供职位要求高等学位专业人士。

.

Matter of W- Corp.

D. 受益人是否具备所需经验

审理主任亦未予处理，记录未能确立受益人具备所提供职位或所请求分类所需的经验。

申请人必须确立受益人在申请优先日之前具备随附劳工证所载明的全部教育、培训和工作经验。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)、(12)；另参见Matter of Wing's Tea House，16 I&N Dec. 158, 159（代理区域专员1977年）；Matter of Katigbak，14 I&N Dec. 45, 49（区域专员1971年）。高等学位专业人士的申请人还必须证明受益人作为持有高等学位的专业人士的身份。8 C.F.R. § 204.5(k)(3)。

如前所述，在评估受益人对所提供职位的资格时，我们必须审查劳工证中的职位提供部分，以确定该职位的最低要求。我们既不得忽视劳工证的任何条款，亦不得施加额外要求。参见Irvine，699 F.2d第1009页；Madany，696 F.2d第1012-13页；Stewart，661 F.2d第3页。

如前所述，劳工证载明所提供管理分析师职位的最低要求为硕士学位加6个月作为工业工程师、管理分析师或部门主管的经验，或硕士学位加5年经验。劳工证亦载明申请人接受“ 工作经验替代硕士学位 ”。

记录确立受益人具备美国工业工程学士学位的外国同等学历。因此，申请人似乎主张受益人具备学士学位加该专业领域5年经验。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（要求持有美国学士学位外国同等学历的外国国民具备至少5年学士后渐进式专业经验）。

在劳工证上，受益人证明其在哥伦比亚拥有超过10年的全职合格经验。受益人陈述了以下经验：

- 约7年5个月，在 担任工业工程师，自2005年8月1日至2013年1月13日；以及
- 约3年6个月，在 担任部门主管，自2002年11月2日至2005年5月15日。

申请人必须通过雇主信函支持受益人主张的合格经验。8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。信函必须提供雇主名称、地址和职称，并描述受益人的经验。同上。

申请人提交了 和 2013年3月信函的副本。由人力资源协调员在 信笺上出具的信函载明公司雇用

.

Matter of W- Corp.

受益人自2005年8月1日至2013年1月6日担任工业工程师，并描述了受益人的职责。但所称作者未在 信函上签名。未经签名，该未经认证的信函缺乏足够可靠性，无法确立受益人主张的合格经验。

由法律代表在 信笺上出具的信函副本已签名，载明公司自2002年11月2日至2005年5月15日雇用受益人担任“生产主管”。但与8 C.F.R. § 204.5(g)(1)相反，该信函未描述受益人的职责。因此，该信函未能确立受益人在主张的合格经验。

记录未能充分证明受益人主张的任何合格经验。因此，我们认定申请人未能确立受益人具备所提供职位或所请求分类所需的经验。

II. 结论

申请人未能证明其自申请优先日起持续支付所提供工资的能力。因此，我们将维持审理主任的决定。此外，记录未能确立随附劳工证对请求分类的有效性，亦未能确立受益人具备所提供职位或所请求分类所需的经验。

裁定：上诉被驳回。

引用为Matter of W- Corp.，ID# 171481（AAO 2017年3月21日）