OCT082019_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。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

关于 A-H-C-P-, INC. 案 日期：2019年10月8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

申请人是一家医疗保健人员提供机构，寻求聘用受益人担任护士主管。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。移民与国籍法（该法）第203(b)(2)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)。这一基于就业的移民类别允许美国雇主为持有高级学位的专业人士担保，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，认定申请人未能证明其持续有能力支付本申请及其已提交的其他相关移民申请所承诺工资的合计金额。在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任未能考虑申请人业务的整体规模；申请人没有法律义务在受益人成为永久居民之前支付该工资；申请人只需证明其有能力支付所有受雇受益人的承诺工资。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、A类职业的基于就业的申请

A类职业是指编入20 C.F.R. § 656.5(a)的职业，美国劳工部（DOL）已认定，对于此类职业，没有足够数量的美国工人能够、愿意、合格且可就业，并且此类职业中雇用外国国民不会对类似受雇的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。当前的A类职业清单包括专业护士和物理治疗师。同上。

A类职业的申请不要求申请人在向美国公民及移民服务局（USCIS）提交申请之前测试劳动力市场并从DOL获得认证的劳工证。相反，申请直接向USCIS提交，并附上一份未经认证的劳工证副本。见8 C.F.R. § 204.5(a)(2)；另见20 C.F.R. § 656.15。1 如果USCIS

1 本申请的优先日期为2017年7月31日，即填写完整并签署的申请被正确提交至USCIS的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)。

关于 A-H-C-P-, Inc. 案

批准该申请，外国国民则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。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、支付承诺工资的能力

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民身份期间，持续有能力支付承诺工资。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。一般而言，8 C.F.R. § 204.5(g)(2)要求以年度报告、联邦纳税申报表或经审计的财务报表作为申请人有能力支付承诺工资的证据。该法规进一步规定，如果申请人雇用了100名或以上工人，我们可以接受申请人财务主管的声明，以证明其有能力支付承诺工资。同上。

在确定申请人的支付能力时，我们首先审查其是否从申请的优先日期起每年向受益人支付了全额承诺工资。在此，记录中不包含申请人自2017年起向受益人支付任何工资的证据。如果申请人未向受益人支付全额承诺工资，我们接下来审查其是否有足够的年度净收入或净流动资产来支付承诺工资与已支付工资（如有）之间的差额。如果申请人的净收入或净流动资产不足，我们还可以考虑其有能力支付承诺工资的其他证据。见 Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967)。2

在此，劳工证载明所提供护士主管职位的承诺工资为每年72,600美元。随申请，申请人提交了其运营总监的一封信函，声明“ 公司有财务能力支付[受益人]及我们所有员工的服务费用。 ”然而，该信函未表明申请人雇用了100名或以上工人，且申请人在申请和劳工证上表明其仅有31名员工。因此，我们不能接受该信函作为申请人支付能力的证据，申请人必须提交其自2017年优先日期起的年度报告、联邦纳税申报表或经审计的财务报表。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。

在审理主任的证据请求（RFE）中，审理主任要求提供申请人2017年的年度报告、联邦纳税申报表或经审计的财务报表。然而，申请人提交了其2016年联邦纳税申报表，该表不涵盖2017年优先日期。在其RFE回复中，申请人表示其还提交了2017年1月至6月30日的经审计财务报表，但该报表未包含在RFE回复中。此外，该报表也不会涵盖2017年7月31日的优先日期。如审理主任的否决决定所述，记录中不包含法规要求的证明申请人有能力在2017年支付承诺工资的证据。未能提交所要求的证据从而妨碍实质性调查方向的，应构成否决申请的理由。见8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。申请人在上诉中未提交任何法规要求的证明其支付能力的证据。因此，申请人未能证明其从申请的优先日期起持续有能力支付承诺工资，我们将基于此理由驳回上诉。

2 联邦法院已维持我们确定申请人支付承诺工资能力的方法。见，例如，Rivzi v. Dep't of Homeland Sec., 37 F. Supp. 3d 870, 883-84 (S.D. Tex. 2014), aff'd, 627 Fed. App'x 292, 294-295 (5th Cir. 2015)。

关于 A-H-C-P-, Inc. 案

在上诉中，申请人援引 Rizvi v. Dep't of Homeland Sec., 37 F.Supp. 3d at 870，主张USCIS在确定申请人支付承诺工资的能力时，可以考虑申请人的全部情况，包括其业务活动的整体规模。另见 Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. at 612。USCIS可自行决定考虑与申请人财务能力相关但超出其净收入和净流动资产范围的证据。我们可以考虑诸如申请人经营业务的年数、申请人业务既有的历史增长、申请人在其行业内的声誉、员工总数、受益人是否替代前雇员或外包服务、是否发生任何异常业务支出或损失，以及USCIS认为与申请人支付承诺工资能力相关的任何其他证据等因素。

在本案中，申请人成立于2012年，并表明在2017年提交申请时其有31名员工。然而，申请人未证明其自成立以来的增长。此外，记录未表明申请人发生了异常损失或费用，或其在行业内拥有卓越声誉。记录也未表明受益人替代了现有员工或外包服务。此外，如审理主任在其决定中所指出的，申请人必须证明其有能力支付多个申请的合计承诺工资。

审理主任审查了申请人2016年的联邦纳税申报表，反映净收入为45,901美元，净流动资产为266,579美元。申报表上反映的净流动资产超过年度承诺工资。然而，如审理主任所认定的，USCIS记录表明申请人提交了多份表格 I-140，外籍工人移民申请。如果申请人已为多个受益人提交了表格 I-140 申请，其必须证明向每个受益人提供的工作机会是真实的，并且其有能力向每个受益人支付承诺工资。见8 C.F.R. § 204.5(g)(2)；另见 Patel v. Johnson, 2 F. Supp. 3d 108, 124 (D. Mass. 2014)（维持我们对申请人未能证明其有能力支付多个受益人的申请所作出的否决）。因此，申请人必须证明其有能力支付本受益人以及在本申请优先日期或之前或之后提交且待决或已批准的其他表格 I-140 申请的受益人的工资。3

申请人必须记录这些其他申请的收件号码、受益人姓名、优先日期和承诺工资，并说明每份申请的状态及任何状态变更的日期（即待决、已批准、已撤回、已撤销、已否决、上诉或动议中、受益人已获得合法永久居民身份）。为抵消总工资负担，申请人可提交证明其向其他受益人支付了工资的文件。为证明其有能力支付受益人和其它受益人的工资，申请人必须针对每个相关年度（a）计算承诺工资与向主要受益人及其他受益人实际支付的任何工资之间的任何短缺，（b）将这些金额相加计算总工资缺口，以及（c）证明其净收入或净流动资产超过总工资

3 申请人支付其他T-140受益人之一所提供工资的能力不予考虑：

- 在其他受益人获得合法永久居留权之后；
- 如果代表其他受益人提交的I-140申请已被撤回、撤销或拒绝，且无待决的上诉或动议；或
- 在代表其他受益人提交的I-140申请的优先日期之前。

缺陷。

针对审理主任的补证通知（RFE），申请人提供了截至RFE答复之日其已提交的约100份申请的信息，列明了每份申请的受益人、案件编号、优先日期、状态及所提供的工资。审理主任认定，申请人未能通过其2016年净收入或净流动资产证明其有能力支付相关受益人的合计提供工资，并指出缺少法规要求的其2017年支付能力的证据。在上诉中，申请人未就其他I-140受益人提交任何补充证据，也未提交其2017年的经审计财务报表、联邦税表或年度报告。因此，我们无法认定申请人已根据其全部情况证明其有能力支付本案受益人的提供工资以及其所有其他I-140受益人自2017年起的提供工资。

在上诉中，申请人还主张审理主任未考虑联邦地区法院在Pooya Majdzadeh-Koohbanani v. Jaster-Quintanilla Dallas, LLP, Civil Action No. 3:09-CV-1951-G-BK (N.D. Texas 2010)一案中的裁决，该裁决认定申请人在实际雇用受益人之前没有支付现行工资的法律义务。然而，该裁决在本案中无关紧要，因为上诉的争点并非申请人在实际雇用其I-140受益人时支付现行（或提供）工资的义务，而是其截至优先日期支付该工资的能力，此为8 C.F.R. § 204.5(g)(2)所要求。如前所述，每份Schedule A申请的优先日期均为申请人向USCIS提交劳工证和I-140申请之日。

最后，在上诉中，申请人主张审理主任错误适用了Patel v. Johnson, 2 F. Supp. 3d at 108一案中的原则，因为该裁决指出申请人必须证明其有能力支付所有已雇用受益人的工资，而这只适用于申请人约一半的I-140受益人。在此，记录未能证明申请人的已雇用受益人是谁、其开始受雇的日期、支付给这些受益人的工资，或申请人对这些受益人的总提供工资义务。此外，8 C.F.R. § 204.5(g)(2)的法规明确规定，申请人支付其每名I-140受益人提供工资的能力自其各自的劳工证申请提交之日起算，而非自其受雇于申请人之日起算。

基于上述理由，申请人未能证明其自2017年申请优先日期起持续有能力支付提供工资。因此，我们将维持审理主任的决定。

III. 结论

在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。《移民与国籍法》第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未能履行该责任。4

4 为符合Schedule A资格，申请人必须提交依照20 C.F.R. § § 656.40和656.41获得的有效的现行工资确定（PWD）。见20 C.F.R. § 656.15(b)(1)。在本案中，PWD所述的工作职责和要求与劳工证不同。在任何未来程序中，申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。此外，20 C.F.R. § 656.17(h)的法规规定，替代要求必须

Matter of A-H-C-P-, Inc.

裁定：上诉被驳回

引用为 Matter of A-H-C-P-, Inc., ID# 4596578 (AAO Oct. 8, 2019)

与劳工证申请中工作机会的主要要求实质等同。在此，劳工证的主要要求为护理学硕士学位加所提供职位60个月的经验。劳工证允许以硕士学位加无经验作为硕士学位加60个月经验这一主要要求的替代。因此，劳工证的替代工作要求与主要工作要求并非实质相似。劳工证第H.14部分还允许申请人以学士学位加60个月经验符合所提供职位的资格，这与硕士学位加60个月经验的主要要求并非实质相似。在任何未来程序中，申请人必须适当解决这些差异。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。