SEP302021_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

案号：4240878 日期：2021年9月30日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140G，其他工人移民申请

申请人是一家~制造商，拟雇用受益人为生产帮工。该公司请求将其归类为第三优先“ 其他工人 ”移民类别。移民与国籍法（本法）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，申请人未证明受益人具备所提供职位的资格，也未证明公司具备支付本申请及其他申请合计拟付工资所需的能力。

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。参见本法第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，我们认定申请人已证明受益人具备所提供职位的资格，但未证明公司具备支付合计拟付工资的能力。因此，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。参见本法第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。参见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS判定非公民受益人是否符合经认证职位的要求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，非公民受益人可向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 ”。参见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、所提供职位的要求

申请人必须证明受益人在申请的优先日期之前具备劳工部认证的所提供职位的全部工作要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。[1] 在评估受益人的资格时，USCIS必须审查随附劳工证中的职位提供部分，以确定职位的最低要求。USCIS既不得忽视认证条款，也不得施加未列明的要求。参见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定“ 劳工部有权设定劳工证的内容 ”）（原文强调）。

随附劳工证规定，所提供生产帮工职位的最低要求为美国高中文凭或外国同等学历。劳工证规定该职位既不要求培训也不要求经验。但认证第H.14部分“ 特殊技能或其他要求 ”规定：“ 毒品检测和背景筛查。 ”劳工证上的此类雇用前条件构成工作要求。参见，例如，Matter of Aetna Life Ins. Co., 2012-PER-03011, slip op. **4-5 (BALCA Dec. 14, 2016)（引注省略）。[2]

申请人证明了受益人具备美国高中文凭的外国同等学历。但审理主任认定，记录中缺乏证据证明受益人在申请优先日期之前成功完成毒品检测和背景筛查。

然而，如申请人所主张，记录中包含证明受益人符合第H.14部分所列要求的证据。申请人的初始提交材料包括单独的毒品检测和背景筛查结果，二者日期均为申请优先日期前一个月。结果显示受益人系统中无非法药物，且在其母国中国无犯罪记录。因此，优势证据表明，截至申请优先日期，受益人符合劳工证第H.14部分的要求。

申请人证明了受益人具备所提供职位的资格。因此，我们将撤回审理主任的相反认定。

三、支付拟付工资的能力

申请人还必须证明其从申请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拟付工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据一般必须包括年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。同上。如果申请人雇用至少100名工人，

[1] 本申请的优先日期为2017年6月14日，即劳工部接受随附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）。

[2] 劳工部外国劳工证上诉委员会（BALCA）的决定对USCIS不具有约束力。参见8 C.F.R. § 103.10(b)（要求USCIS雇员在涉及类似问题的程序中仅遵循移民上诉委员会和司法部长的先例决定）。但USCIS可认定BALCA决定具有说服力或在其他方面予以遵从。参见Martin v. Occupational Safety & Health Review Comm'n, 499 U.S. 144 (1991)（要求行政机构遵从负责发布和执行相应规则的姊妹机构的合理解释）。

但是，“审理主任可接受组织财务官出具的声明，以证明潜在雇主具备支付拟付工资的能力。”同上。

劳工证规定，所提供生产帮工职位的拟付工资为每小时8.28美元，或——按每周40小时工作制计算——每年17,222.40美元。如前所述，本申请的优先日期为2017年6月14日。

申请人提交了2015年至2018年4月的财务报表副本。审理主任使用该公司该年度的财务报表评估了申请人在2017年（即申请优先日期所在年度）的支付能力。然而，2017年的报表未表明其经过审计。因此，申请人的财务报表不能证明其符合8 C.F.R. § 204.5(g)(2)的要求，该条要求“经审计的财务报表”。

申请人还证明了其雇用超过100人，并提交了其首席财务官（CFO）的函件，主张其具备支付拟付工资的能力。然而，审理主任以该公司提交了多份I-140表格申请为由，正确地认定CFO的函件不充分而予以拒绝。如审理主任所述且申请人承认，在审理主任2018年10月作出决定时，该公司已为其他受益人提交了40多份I-140表格申请。[3] 申请人必须证明其具备支付每份所提交申请拟付工资的能力，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日待决或已批准、或此后提交的其他申请合计拟付工资的能力。参见Patel v. Johnson, 2 F. Supp. 3d 108, 124 (D. Mass. 2014)（确认我们撤销申请批准，因为截至批准时，申请人未证明其具备支付多份申请合计拟付工资的能力）。CFO的函件主张公司有能力“支付我们担保的所有生产帮工的年度工资”。但申请人证明其具备支付多份I-140表格申请合计拟付工资的义务值得额外审查，并支持审理主任对函件的自由裁量拒绝。因此，与8 C.F.R. § 204.5(g)(2)相反，记录缺乏自申请优先日期起申请人具备支付拟付工资能力的所需证据。

针对审理主任的NOID，申请人主张，前移民与归化局（INS）意图让8 C.F.R. § 204.5(g)(2)允许大型雇主的函件作为其支付能力的“事实上的证明”。申请人指出，在评论者反对该机构仅接受年度报告或美国纳税申报表副本作为支付能力证据的拟议规则后，INS同意考虑大型雇主财务官的声明。基于就业申请的最终规则，56 Fed. Reg. 60897, 60898（1991年11月29日）。然而，最终法规的明确语言并不要求USCIS接受财务官的函件作为申请人支付能力的决定性证明。相反，8 C.F.R. § 204.5(g)(2)规定审理主任“可接受”此类声明。本申请人必须证明其具备支付多份申请合计拟付工资的能力。因此，审理主任合理地拒绝了CFO的函件作为公司具备履行其全部工资义务能力的证明。审理主任因此并未

3 针对审理主任的拒绝意向通知（NOTO），申请人确认了其于2018年为其他受益人提交的4份申请。自NOID答复以来，USCIS记录显示该公司为其他受益人提交了额外的I-140表格申请。在本事项的任何未来提交中，申请人必须提供其额外申请所提议的工资和优先日期。

滥用其自由裁量权，认定CFO的信函不足以证明申请人的支付能力。

在上诉中，申请人指出USCIS的支付能力裁定通常必须考虑其他因素，例如：申请人经营业务的年数；其员工人数；其业务的增长；其发生非典型损失或费用；其在行业中的声誉；以及受益人替代现有工人。参见Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967)。然而，申请人未提交法规要求的自申请优先日期起其支付能力的证据，也未主张该材料不可获得。因此，即使总体情况有利于申请人，其对所需证据未作解释的遗漏使其无法证明其支付所提议工资的能力。因此，我们无需考虑影响申请人支付能力的其他因素。

IV. 结论

与审理主任的决定相反，记录证明受益人具备所提供职位的资格。然而，申请人未证明其所需的支付该职位所提议工资的能力。因此，我们将维持申请的拒绝。

命令：上诉被驳回。