JAN312019_01B5203 · 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 E- 公司案 日期：2019年1月31日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家信息服务公司，寻求雇用受益人为 IT 业务分析师。其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。移民和国籍法（该法）第 203(b)(2) 条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)。这一基于就业的“ EB-2 ”移民分类允许美国雇主为持有高级学位的专业人士担保合法永久居民身份。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人未能证明其是提交劳工证公司的利益承继者，因此不能使用该劳工证支持其申请。

在上诉中，申请人主张，其作为事实和法律上的利益承继者，承继了以其名义提交劳工证的公司，因此该劳工证支持本申请。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，雇主从美国劳工部（DOL）获得批准的劳工证。见该法第 212(a)(5)(A)(i) 条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，DOL 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，并且雇用外国国民担任该职位不会对类似就业的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。见该法第 212(a)(5)(A)(i)(I)-(II) 条。其次，雇主向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。见该法第 204 条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果 USCIS 批准该申请，该外国国民可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，可以在美国境内调整身份。见该法第 245 条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

。

关于 E- 公司案

高级学位专业人士的申请通常必须包括有效、单独的劳工证。8 C.F.R. § 204.5(k)(4)(i)。劳工证仅对文件上载明的特定工作机会、特定受益人和预期就业区域有效。20 C.F.R. § 656.30(c)(2)。

企业如果证明自己是雇主的利益承继者，可以使用另一雇主的劳工证。见 Matter of Dial Auto Repair Shop, Inc., 19 I&N Dec. 481 (Comm'r 1986)。就移民目的而言，承继者必须：1）记录其收购前雇主业务；2）证明若非所有权变更，工作机会仍与劳工证上所列相同；以及3）证明其作为申请人的资格，包括其及其前雇主有能力从申请优先日期起持续支付所提供的工资。同上，第 482-83 页。在本案中，上诉的唯一问题是申请人是否充分记录了其收购前雇主业务。

记录显示，劳工证申请由 _ ___ 于 2016 年 11 月 30 日提交，1 并在 DOL 于 2017 年 1 月批准后，该劳工证随 _ 于 2017 年 3 月提交的移民签证申请一并提交给 USCIS。_ 是一家密苏里州公司，提供薪资相关服务和人力资源业务流程外包服务。_ 从事收集、组织和管理有关个人和企业的多种类型的信用、财务、公共记录、人口统计和营销信息。申请人主张，一项延长的合并和收购过程始于 _ 股东于 2007 年 5 月 15 日批准合并协议和计划（APM），并在近十年后以 _ 与 _ 于 2016 年 12 月 17 日签订的雇员管理和服务协议（EMSA）结束。在审查和讨论这两份文件以及申请人提供的所有其他文件后，审理主任认定，证据未能证明在 2016 年 12 月 17 日，或在 2016 年 11 月 30 日优先日期之后的任何其他时间，_ 与 _ 之间建立了有效的利益承继关系。2 基于下述理由，我们同意审理主任的决定。

记录中的文件显示，_ 于 2007 年通过正向三角合并收购了原 _，其中 _ 创建了一家全资子公司 _，_ 并入该公司，_ 为存续实体。该交易（APM）于 2007 年 5 月 15 日完成，结果是 _ 成为 _ 的利益承继者。_ 随后于 2007 年 6 月 7 日将其名称改回 _。

1 劳工证申请提交日期是后续基于就业移民申请的优先日期。见 8 C.F.R. § 204.5(d)。2 _ 的联邦雇主识别号（FEIN）为 _，而 _ 的为 _。

。

关于 E- 公司案

2007 年，_ 与 _ 之间未建立利益承继关系，因为原 _ 实体的业务资产和运营仍留在新合并实体中，该实体是 _ 的子公司。虽然 APM 的某些条款设想 _ 和/或 _ 承担原实体的某些雇佣义务，但 APM 并未规定随后将员工和/或业务资产从新的 _ 实体转让给 _。记录表明，从 2007 年 6 月到 2016 年 12 月，新的 _ 作为 _ 的全资子公司及其五个业务部门之一运营。

2016 年 12 月，通过 EMSA，_ 启动了员工重组，其子公司 _ 的员工将被转移到母公司。该协议规定，_ 将成为所有被指派在 _ 工作地点为 _ 执行工作的 “ 工作地点员工 ” 的雇主。然而，EMSA 并未规定将 _ 的业务资产转让给 _。事实上，该协议第 4.B 条明确规定，_ 仍是其所有知识产权的所有者，包括既有的和 “ 工作地点员工 ” 根据 EMSA 创造的知识产权，且该协议第 6.B 条表明，“ 工作地点员工 ” 根据 EMSA 提供服务所使用的 _ 业务资产仍为 _ 的财产。此外，该协议第 10 条规定，EMSA 初始期限为一年，此后自动续期一年，任何一方可提前 60 天书面通知终止，或立即因故终止。最后，该协议第 10.A 条规定，EMSA 终止后，_ 将成为为其工作的那些员工的雇主，包括推定为根据 EMSA 被指派为 _ 执行工作的所有 “ 工作地点员工 ”。因此，EMSA 明确表明 _ 作为运营商业实体的延续性，与 _ 一起。

在上诉中，申请人引用了 USCIS 国内运营代理副局长 Donald Neufeld 主任的备忘录，HQ, Successor-in-Interest Determinations in Adjudication of Form I-140 Petitions; Adjudicators Field Manual (AFM) Update to Chapter 22.2(b)(5) (AD09-37) PDF, 642 KB)，2009 年 8 月 6 日（Neufeld 备忘录），以及其中建议 USCIS “ 在审理呈现新颖但有实证且合法的利益承继情形的 I-140 申请时允许灵活性 ” 的具体语言。申请人主张，本申请正是这样一种情形，即 _ 与 _ 长达十年的合并过程。根据申请人，在 EMSA 于 2016 年 12 月 17 日生效后，_ 不再雇用任何工人，_ 的正常业务运营停止，且 _ 完全整合入 _。因此，申请人主张，_ 应被认定为 _ 的利益承继者。

然而，如前所述，记录文件并未证实申请人的主张，即 _ 通过 2016 年 12 月 17 日的 EMSA 完全整合入 _。Neufeld 备忘录确认了 Dial Auto 的三部分测试以确定是否存在有效的利益承继关系，其就合并实体之间的交易指出，“ 所提供的证据必须表明，承继者不仅购买了前雇主的资产，而且还获得了承继者以前雇主相同方式继续经营所必需的前雇主的基本权利和义务。 ” Neufeld

。

关于 E- 公司案

《备忘录》，前引，第8页。该备忘录还指出，“ 两个或两个以上商业实体约定共同经营业务或约定相互提供服务、但不将前手的所有权转移给承继者的合同协议或其他安排，不构成I-140目的下有效的承继权益关系。”同上。在本案中，EMSA表明不存在资产转移，仅存在员工从____转移至____。此外，转移至____的员工继续被用于____的业务运营。因此，与申请人的主张相反，证据表明____的业务运营并未停止，且____并未如所主张的那样被完全整合或合并入____。尽管不要求100%收购前手，但承继者必须表明其获得了承继前手业务所必需的基本权利和义务。3 由于____未证明EMSA将承继____业务所必需的权利和义务以相同方式授予____，故____不能被视为承继权益人。

III. 结论

申请人未确立与劳工证雇主的承继权益关系。因此，I-140申请未获得所要求的劳工证支持。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of E- Inc., ID# 1645827 (AAO Jan. 31, 2019)

1 因承继权益而发生的变化与单纯的雇主变更之间存在区别。在没有前手权利、义务和所有权转移文件的情况下，新雇主不是承继权益人，必须从DOL获得其自己的劳工证。