JUL022019_02B6203 · EB-3其他劳工 · 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 O-E- LTD. 案 日期：2019年7月2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

申请人是一家珠宝制造商，寻求雇用受益人为珠宝检验员（质量控制）。其请求将她归类为第三优先移民类别下的“ 其他工人 ”。《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(iii)。这一基于就业的“ EB-3 ”类别允许美国企业担保一名外国国民获得合法永久居民身份，以从事要求少于两年培训或经验的工作。

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，与《移民与国籍法》及国土安全部法规相反，申请人未能证明随附的美国劳工部（DOL）认证的有效性。具体而言，审理主任认定申请人未能确立其为提交劳工证申请的雇主的权益承继人。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张其已证明其收购了劳工证雇主的全部资产和负债。申请人主张，DOL在得知公司承继情况后认证了该申请，而审理主任不公平地要求提供关于一项非正式交易的过多文件。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

I. 基于就业的移民

作为非技术工人的移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补一个职位并雇用外国工人，潜在雇主必须首先获得DOL认证。见该法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。DOL批准意味着没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可用来从事所提供职位，并且雇用外国国民不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。同上。

如果DOL批准了所提供职位，雇主接下来必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交劳工证及移民签证申请。见该法第204条，

关于 O-E- Ltd. 案

8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS确定受益人是否满足所提供职位的要求及所请求的签证分类。如果USCIS批准申请，外国国民最终可以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。

II. 劳工证的有效性

除非附有Schedule A指定申请或受益人符合短缺职业资格的证明文件，非技术工人的申请必须包括有效的个人劳工证。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)。劳工证“ 仅对其中所述的特定工作机会 ”保持有效。20 C.F.R. § 656.30(c)(2)。

申请人只有在确立其为雇主的权益承继人时，才可以使用另一雇主提交的劳工证。Matter of Dial Auto Repair Shop, Inc., 19 I&N Dec. 481 (Comm'r 1986)。就移民目的而言，承继人必须：1）证明除雇主变更外，工作机会与劳工证上所列的相同；2）确立其作为申请人的资格，包括其自身及前身自申请优先日期起持续支付该职位所提供工资的能力；以及3）充分描述并记录其据以收购前身的交易。同上，第482-83页。

所提供的证据必须表明，承继人不仅购买了前身的资产，而且还收购了前身为以相同方式继续经营业务所必需的基本权利和义务。

Donald Neufeld备忘录，代理副总监，国内业务，USCIS HQ 70/6.2，Form I-140申请审理中的权益承继人认定；《审理人员现场手册》（AFM）第22.2(b)(5)章更新（AD09-37）第8页（2009年8月6日）。

在此，雇主于2017年8月提交了劳工证申请。申请人声称其于2018年1月收购了雇主的全部资产和负债，早于DOL于2018年5月认证该申请。

A. 申请人对交易的描述和记录

申请人的首席执行官（CEO）称其与劳工证雇主“ 合并 ”。作为证据，申请人提交了工资记录、工伤赔偿保险表格以及其CEO和两名股东的陈述副本。该CEO和股东据称在劳工证雇主处担任相同职务，该雇主还与申请人共用其地址。

工资记录表明，劳工证雇主于2017年向受益人及其同事支付工资，而申请人于2018年向他们支付工资。这表明员工从一个企业转移到另一个企业，但并未表明发生了法律交易。工资记录

也未“ 充分解释申请人接管业务的方式 ”。Matter of Dial Auto, 19 I&N Dec. 第482页。

保险表格表明，截至2018年1月，劳工证雇主取消了其工伤赔偿保单，而申请人获得了一份。雇主的表格还注明该公司“ 停业 ”。保险表格表明劳工证雇主已停止营业，但不支持发生了合并。此外，与判例法和USCIS政策相反，它们未充分描述交易或确认申请人收购了继续经营劳工证雇主业务所需的权利和义务。

申请人CEO和股东的陈述也不充分。这些陈述未说明所主张合并的结构、所转让的权利或义务，或申请人是否为劳工证雇主的股份支付了现金或其他对价。此外，两家计划合并的纽约公司必须通过书面合并计划并向州当局提交。N.Y. Bus. Corp. § § 902(a), 903(a)。合并后，存续公司（或新设立的实体）还必须向州当局提交合并证书。N.Y. Bus. Corp. § § 904(a), 906(a)。然而，申请人的证据缺少合并计划或证书的副本，在线政府记录也未显示提交了任何此类文件。见N.Y. Dep't of State, Div. of Corps., State Records & UCC [Uniform Commercial Code], https://www.dos.ny.gov/corps/bus_entity_search.html（最后访问于2019年5月15日）。记录未解释合并文件缺失的原因。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人通过指向真相所在的独立、客观证据来解决记录中的不一致之处）。

在上诉中，申请人提交了其CEO和股东的联合备忘录。该备忘录将劳工证雇主描述为“ [申请人]员工的工资发放公司 ”。它称CEO和股东“ 口头同意将员工工资发放 ”从该雇主转移至申请人，然后“ 关闭 ”该雇主。在劳工证上，受益人将该雇主描述为珠宝制造商。在回应审理主任的补充证据请求（RFE）时，申请人的CEO还称：“ 两家公司从事相同类型的珠宝制造业务。 ”然而，该备忘录表明该雇主仅作为工资发放公司，显然向申请人的工人发放工资而不自行制造珠宝。因此，该备忘录对先前描述的申请人与劳工证雇主之间的“ 合并 ”增添了额外疑问。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 第591页（指出对申请人证明任何方面产生的疑问可能导致对剩余证据的可靠性和充分性进行重新评估）。

此外，如果劳工证雇主仅作为工资发放公司，记录将无法确立申请人为其承继人。承继人“ 必须继续经营与前身相同类型的业务 ”。Neufeld备忘录，第8页。在此，记录将申请人认定为珠宝制造商。因此，记录未表明申请人会像劳工证雇主显然所做的那样将其业务限于工资发放处理。此外，记录未确立劳工证雇主（一家工资发放处理商）的员工中会包括一名珠宝检验员。因此，申请人CEO和股东的联合备忘录未能确立该公司为劳工证雇主的承继人。

关于 O-E- Ltd. 案

申请人主张，其在劳工部认证该申请之前，已将其收购劳工证雇主一事告知了劳工部。然而，劳工部仅在所有权于所提供职位的招聘开始至劳工证申请提交之间发生变更时，才认定劳工证雇主的承继人。劳工部，“ OFLC[外国劳工认证办公室]常见问题与解答 ”，广告内容，第10页，https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/faqsanswers.cfm（最后访问于2019年5月15日）。在此，所称的所有权变更发生在劳工证申请提交之后。因此，基于所称交易的时间，由users而非劳工部作出承继认定。

申请人还主张，通过要求提供其收购劳工证雇主的额外证据，users “ 歧视小公司，这些公司往往以口头方式作出变更，但没有[额外的书面]证据。 ” 申请人指出，可接受的书面证据 “ 可能包括但不限于： ” 销售合同；抵押交割声明；上市承继人的年度报告；报纸文章；以及经审计的财务报表。Neufeld备忘录，第7页（着重号为后加）。

然而，与申请人的主张相反，users仅要求该公司提供现行判例法所要求的内容。如前所述，承继人必须 “ 充分解释其接管业务的方式 ”。Matter of Dial Auto，19 I&N Dec.第482页。申请人已提交文件表明劳工证雇主已停止营业，且员工从一个公司的工资单转移到另一个公司的工资单。但其并未按判例法要求充分描述或实际记录该交易。记录未表明所称合并的结构、转让的资产或负债，或该合并是否涉及现金或其他对价。申请人也未解释为何缺少纽约州法律所要求的合并文件，或记录中关于劳工证雇主业务性质的不一致之处。参见Matter of Ho，19 I&N Dec.第591页。因此，申请人未证明其符合承继人资格，或该申请有有效劳工证支持。因此，我们将维持对该申请的否决。

B. 支付所提供工资的能力

尽管审理主任未予处理，记录也未表明劳工证雇主和申请人自申请优先日起持续具备支付所提供职位所提供工资的能力。Matter of Dial Auto，19 I&N Dec.第482页；Neufeld备忘录，第3页。支付能力的证据必须包括年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。

在此，劳工证载明所提供职位珠宝检验员的所提供工资为每小时18.94美元，按每周35小时工作制计算为每年34,470.80美元。申请的优先日为2017年8月2日，即劳工部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）。

申请人提交了2017年的IRS表格W-2（工资与税务申报表）以及2017年和2018年的工资记录副本。这些文件表明劳工证雇主在

Matter of O-E- Ltd.

2017年支付了受益人工资，且申请人在2018年支付了其工资。然而，与8 C.F.R. § 204.5(g)(2)相反，记录缺少所要求的关于劳工证雇主2017年支付能力和申请人2018年支付能力的证据。因此，申请人未证明其及劳工证雇主自申请优先日起持续具备支付所提供工资的能力。

缺少法规要求的证据，无法认定劳工证雇主或申请人具备支付所提供工资的能力。此外，所提交工资记录中的差异对文件的可信度提出了疑问。记录表明，美国政府未向受益人签发其2017年和2018年表格W-2及工资记录上出现的社会保障号码。社会保障号码的差异使该证据的有效性存疑。参见Matter of Ho，19 I&N Dec.第591页（要求申请人通过独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指明真相所在）。

因此，在本事项未来的任何提交中，申请人必须提交劳工证雇主2017年及其自身2018年的年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。申请人还可提交关于其及劳工证雇主支付所提供工资能力的额外证据，包括该等年度向受益人支付工资的证明以及支持Sonegawa案所述因素的材料。申请人还必须解释受益人社会保障号码的差异，并证明两家公司如所称在2017年和2018年支付了其工资。

III. 结论

上诉记录未证明所附劳工证的有效性。申请人未确立其为提交该认证申请的雇主的利益承继人。因此，我们将维持审理主任的决定。申请人负有证明所请求福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. 1361。在此，申请人未满足该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为Matter of O-E-Ltd.，ID# 4703745（AAO 2019年7月2日）