JUL232018_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。

.

行政上诉办公室
非先例决定

关于 H-C-S- 公司案 日期：2018年7月23日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍劳工移民申请

申请人是一家IT解决方案开发公司，寻求聘用受益人担任项目经理——测试。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。移民与国籍法（该法）第203(b)(2)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)。这一就业类移民类别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代理主任否决了该申请，认定记录未能证明申请人（[已隐去]）是提交劳工证申请的雇主（[已隐去]）的权益承继人。因此，主任认定该申请没有有效的劳工证支持。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张其是[已隐去]的权益承继人。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、就业类移民程序

就业类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。1 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，劳工部证明没有足够的、有能力、愿意、合格且可用的美国工人从事所提供职位，并且雇用外籍国民从事该职位不会对同类受雇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

1 申请的优先日期是劳工部接受劳工证处理的日期，在本案中为2016年9月17日。见 8 C.F.R. § 204.5(d)。

.

关于 H-C-S- 公司案

批准该申请，外籍国民在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内申请身份调整。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、权益承继人

主任认定申请人未能证明其是提交劳工证申请的雇主的权益承继人。申请人是[已隐去]公司，联邦雇主识别号为[已隐去]。提交劳工证申请的雇主是[已隐去]，其[已隐去]。记录显示，[已隐去]于2016年3月29日将其名称变更为[已隐去]。2 申请人称其与[已隐去]均为[已隐去]公司的子公司。其主张，根据2017年1月1日的公司重组，申请人承担了[已隐去]的所有移民相关义务、责任和承诺，包括其员工。

如果满足三个条件，则存在有效的权益承继关系。见 Matter of Dial Auto Repair Shop, Inc., 19 I&N Dec. 481 (Comm'r 1986)。3 第一，申请人必须充分描述并记录前雇主所有权向承继人的转让和承继。Id. 第二，承继人提供的工作机会必须与劳工证上最初提供的工作机会相同。Id. at 482。第三，承继人必须在所有方面确立移民签证资格。承继人必须证明前雇主在优先日期至所有权转让给承继人之日期间有能力支付所提供的工资。此外，承继人必须证明其自所有权转让之日起有能力支付所提供的工资。见 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)；另见 Matter of Dial Auto, 19 I&N Dec. at 482。第一个条件——充分描述并记录转让——是本案的争议点。

随申请，申请人提交了一封日期为2017年2月23日的信函，称[已隐去]"现称为[已隐去]"4，且申请人于2017年1月1日承担了[已隐去]的所有移民相关义务、责任和承诺。

2 记录中包含一份由印度政府签发的"根据名称变更的注册证书"，证明该名称变更。
3 另见 Donald Neufeld，国内运营代理副总监，USCIS，HO 70/6.2，I-140表格申请裁决中的权益承继人认定；裁决官现场手册（AFM）第22.2(b)(5)章更新（AD09-37）3-4（2009年8月6日），https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Laws%20and%20Regulations/Memoranda/2009%20Memos%20By%20Month/August%202009/Successor-in-Interest-8-6-09.pdf（最后访问于2018年7月12日）（2009年Neufeld备忘录）。
4 记录表明该陈述不正确。[已隐去]将其名称变更为[已隐去]。申请人[已隐去]是一个独立实体。

.

关于 H-C-S- 公司案

针对主任的补件通知（RFE），申请人提交了一份由其人力资源经理出具的日期为12月31日的公司重组声明。未列明签署年份。该声明表明申请人已承担[已隐去]提交的劳工条件申请项下的所有义务，并附有一份图表，列出申请人承担的超过350份劳工条件申请。在其决定中，主任指出该声明不能作为证据接受，因为无法确定日期。此外，她指出该声明是依据规范非移民申请的法规作出的，该法规不适用于本移民申请。

针对补件通知，申请人还提交了一份日期为2017年6月15日的公司重组声明，由其财务高级经理出具，称申请人于2017年1月1日承担了[已隐去]产生的所有移民相关义务、责任和承诺。该声明称申请人继续经营与[已隐去]相同类型的业务，且雇佣要约的条款与[已隐去]先前提供的条款在实质内容上保持相同。主任指出，该声明不足以证明公司重组，因为它没有记录前雇主与承继人之间的转让。

针对主任的第二份补件通知，申请人称[已隐去]是"一个独立运营的子公司，自行管理其薪资直至2017年1月1日"。申请人提交了另一份日期为2017年8月2日的公司重组声明，由其法律服务总监出具。该声明与2017年6月15日由其财务高级经理出具的声明类似。主任在其决定中指出，该声明不足以证明公司重组，因为它没有记录前雇主与承继人之间的转让。主任在其决定中还指出，[已隐去]要求申请人通过提供诸如交割声明、SEC表格、经审计的财务报表、用于执行转让的文书副本以及媒体或其他报告等文件来记录转让。主任称申请人未提供任何文件支持其承继主张。

在上诉中，申请人主张2017年1月1日的重组是内部重组，无需由美国证券交易委员会（SEC）、交割声明或报纸文章处理。其主张其公司重组声明足以记录承继关系。我们向申请人发送了一份补件通知，要求其提供一封由其组织授权官员出具的函件，该函件应：(a) 概述重组的细节；(b) 描述重组前后组织的组织结构；以及 (c) 列出重组后任何地点、管理层或产品的变化。我们还要求其提供用于执行重组的任何财务文书或其他文件的副本，以及联邦

于2016年3月29日将其名称变更为[已隐去]，那么其在该日期之后应以[已隐去]的名义管理其薪资。

.

关于 H-C-S- 公司案

[已隐去]和申请人2016年第四季度及2017年第一季度的就业税申报表。

针对我们的补证通知（RFE），申请人提交了另一份由其法律服务主任于2018年6月27日出具的公司重组声明。该声明称，在2017年1月1日之前，[已隐去]是[已隐去]的间接子公司，并且是在其[已隐去]华盛顿分支机构拥有美国雇员的经营实体；在2017年1月1日之后，[已隐去]的美国雇员被转移至[已隐去]。该声明未说明此次重组的税务、商业或其他目的。它还重述了2017年6月15日和2017年8月2日公司重组声明中的主张。尽管该重组可能无需由SEC、结项报表或报纸文章予以说明，但雇员的转移本应反映在季度联邦就业税申报表中。

然而，申请人拒绝提供我们补证通知中所要求的季度联邦就业税申报表。相反，它称两家公司的联邦所得税申报表提供了所要求的雇员转移证明文件。申请人提交了[已隐去]的IRS表格1120-F（外国公司美国所得税申报表），涵盖2016年7月1日至2017年6月30日的财政年度。它还提交了申请人[已隐去]的IRS表格1120（美国公司所得税申报表），涵盖2016年7月1日至2017年3月10日的财政年度。6 虽然这些申报表显示了支付的工资总额，但它们未提供有关任一公司个别雇员的信息。7 季度就业税申报表本可证明[已隐去]的雇员是否于2017年1月1日成为申请人的雇员。8

此外，申请人关于雇员转移的证明不足以确立有效的承继关系。为符合承继人的资格，申请人必须记录前手的权利、义务和所有权的转移。9 尽管100%收购前手并非

6 申请人未说明为何其纳税申报表涵盖不足一整年。

7 此外，由于表格1120-F涵盖2016年7月1日至2017年6月30日期间，纳税表上所列的工资信息涵盖2016年的一部分（据称该公司当时有雇员）和2017年的一部分（据称当时没有雇员）。表格1120-F并未确认[已隐去]在2017年将其所有雇员据称转移给申请人后未支付工资。同样，申请人的表格1120并未反映自2017年1月1日起支付的工资大幅增加，因为其纳税表涵盖2016年的一部分和2017年的一部分。

8 IRS表格941（雇主季度联邦税申报表）显示某一薪酬支付期内工资单上的雇员人数和支付的工资。对于某些合并、收购或其他重组，必须提交表格941的附表D。看来[已隐去]的表格941本会在2016年最后一个季度列出数百名雇员（根据其在对审理主任第一次补证通知的答复中提交的图表所列的H-1B非移民工人），而在2017年第一季度（如果提交）则没有雇员。申请人2017年第一季度的表格941本会反映重组后增加了这数百名雇员。

9 因利益承继而发生的变化与单纯的雇主变更之间存在区别。若无前手权利、义务和所有权转移的文件记录，新雇主即非利益承继人，必须从DOL获得其自己的劳工证。

。

Matter of H-C-S- Inc.

并非必需，承继人必须表明其获得了承继前手业务所必需的权利和义务。10 在此，申请人继续通过其公司重组声明主张，其承接了人力资本资产（雇员）以及所有移民义务和责任。然而，即使这一点得到记录佐证，仅人力资本和移民义务的转移也不足以确立申请人是[已隐去]的承继人，因为申请人未以其他方式证明其现在被赋予以前手相同方式承继业务所必需的前手权利和义务。参见Neufeld备忘录，前引，第8页。

此外，劳工证载明受益人受雇于[已隐去]，担任项目经理——测试——在[已隐去]马里兰州，自2011年7月5日起，直至劳工证提交之日即2016年9月17日。记录中包含受益人在2016年和2017年若干薪酬支付期的工资支票，10 以及其2016年的IRS表格W-2（工资和税务报表）。申请人主张这些文件证明2017年1月1日的重组。然而，在2016年，受益人的工资支票和表格W-2由[已隐去]德克萨斯州签发。11 工资支票和表格W-2并非由[已隐去]（前称[已隐去]）华盛顿签发。申请人未以独立、客观的证据指明真相所在，从而解决记录中的这一不一致。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。因此，2016年的工资支票和表格W-2不支持申请人关于受益人受雇于[已隐去]（前称[已隐去]）直至2017年1月1日的主张。此外，受益人表格W-2和工资支票上所列的地址位于[已隐去]马里兰州。尚不清楚受益人如何在[已隐去]华盛顿工作，却居住在[已隐去]马里兰州。同上。

申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的举证责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。申请人未履行其充分描述和记录本案重组的举证责任。

记录未充分描述和记录据称承继人从前手处的转移。因此，申请人未确立其为劳工证雇主的利益承继人，且该申请未获得有效劳工证的支持。

III. 招聘

尽管审理主任在其决定中未提及，但所提供职位的招聘以及劳工证的提交均使用了错误的实体名称。

10 在2017年，其工资支票由申请人签发，地址为[已隐去]加利福尼亚州。
11 尽管[已隐去]的EIN与[已隐去]的EIN相同，但两家公司的名称和地址并不相同。

。

Matter of H-C-S- Inc.

DOL的法规要求雇主就提交永久就业劳工证申请发出通知，12 进行所要求的提交前招聘，包括发布职位令、在报纸或专业期刊上刊登广告，以及准备作为提交前招聘工作一部分的招聘报告。14 这使DOL能够确定某组织是否作出了真诚努力来招聘美国工人，符合20 C.F.R. § 656.10(c)所载的监管证明。15 申请人提交了所提供职位招聘工作的副本，包括提交通知（张贴于2016年7月27日至2016年8月9日，使用名称[已隐去]）、职位令（发布2016年6月3日至2016年7月2日，使用名称[已隐去]）、报纸广告（刊登于2016年6月16日和2016年6月26日，使用名称[已隐去]）、互联网广告（发布2016年6月17日至2016年7月16日，使用名称[已隐去]）、内部网站（发布2016年7月27日至2016年8月17日，使用名称[已隐去]），以及行业期刊（刊登于2016年7月1日，使用名称[已隐去]）。其所有招聘均使用[已隐去]名称，尽管其已于2016年3月29日先前更名为[已隐去]。此外，现行工资确定申请于2016年5月25日提交，使用名称[已隐去]，尽管其先前已更名。

12 20 C.F.R. § 656.10(d)。
13 20 C.F.R. § § 656.17(c), (f)。
14 20 C.F.R. § 656.17(g)。
15 根据20 C.F.R. § 656.10(c)，雇主必须在劳工证上以下列就业条件作出证明，否则以伪证罪论处：

(l) 所提供的工资等于或超过依据[20 C.F.R. § § 656.40、656.411]确定的现行工资，且雇主将支付给外籍人士开始工作时的工资将等于或超过该外籍人士开始工作之时或自该外籍人士获准入境从事经认证的就业之时适用的现行工资；
(2) 所提供的工资并非基于佣金、奖金或其他激励，除非雇主保证按周、每两周或每月支付的现行工资等于或超过现行工资；
(3) 雇主有足够资金支付提供给该外籍人士的工资或薪水；
(4) 雇主将能够在该外籍人士拟入境美国之日或之前将其列入工资名册；
(5) 该工作机会不涉及基于种族、信仰、肤色、国籍、年龄、性别、宗教、残疾或公民身份的不合法歧视；
(6) 雇主的工作机会并非：
(i) 因原任职者在一场涉及停工罢工的劳资纠纷过程中罢工或被锁厂而空缺；
(ii) 处于涉及停工罢工的劳资纠纷的争议之中。
(7) 该工作机会的条款、条件和职业环境不违反联邦、州或地方法律；
(8) 该工作机会已经并明确向任何美国工人开放；
(9) 申请该工作机会的美国工人因合法的与工作相关的理由被拒绝；
(10) 该工作机会是为一雇主提供的全职、永久性就业，且该雇主并非该外籍人士。

。

Matter of H-C-S- Inc.

此外，该劳工证系于2016年9月17日以 名义提交。当被要求解释该差异时，申请人的RFE答复表示，其在劳工证上使用 名义是因为其希望确保吸引最广泛的合格美国工人群体，并且因为其以 名义完成了“ 测试广告 ”。其还表示，其以 名义提交劳工证是因为“ DOL PERM注册仍处于_____名义之下。 ”16

根据DOL的规定，雇主必须在招聘时使用其当时的法定名称进行招聘，且劳工证“ 必须以提交时雇主的法定名称提交。 ”DOL，外国劳工认证办公室，“ OFLC常见问题与解答 ”，https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/faqsanswers.cth1#q ! 143（最后访问于2018年7月12日）。因此，2016年3月29日之后进行的任何招聘均应使用 名义进行。此外，劳工证本应使用 名义提交。招聘系以错误实体名称进行，劳工证亦系以错误实体名称提交。基于这一额外理由，该申请未获得有效劳工证的支持。

IV. 结论

申请人未能证明其是提交劳工证申请的雇主的权益承继人。因此，该申请未获得有效劳工证的支持。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of H-C-S- Inc., ID# 1068709 (AAO July 23, 2018)

16 在以电子方式提交劳工证之前，雇主必须使用永久在线系统（PERM）注册并建立账户。注册用户可以在线添加新的雇主信息，并查看或编辑雇主的业务和联系信息。DOL永久在线系统用户指南，https://www.plc.doleta.gov/onlinehelp.pdf（最后访问于2018年7月12日）。尚不清楚为何劳工证雇主未在PERM系统中编辑其信息：