MAR022023_02B5203 · 普通EB-2 · 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：25679274 日期：2023年3月2日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（高级学位）

申请人是一家提供软件开发及其他信息技术服务的供应商，寻求永久雇用受益人担任系统分析师。该公司请求根据第二优先移民签证类别——即持有“ 高级学位 ”或同等学历的专业人士类别——对先前已批准为其提交的申请进行修改。参见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(2)(A)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)(A)。该类别允许潜在美国雇主担保非公民获得合法永久居留权，以从事要求至少硕士学位或同等学历的工作。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（对“ 高级学位 ”一词的定义）。

德克萨斯服务中心审理主任驳回了修改请求。审理主任认定，申请人未能证明其是美国劳工部（DOL）随附认证上所列雇主的“ 利益承继人 ”。具体而言，审理主任认定，由于劳工证上所列的预期工作地点包括认证雇主位于申请人所在州以外某州的总部，申请人的工作邀请与认证雇主的工作邀请不同。在上诉中，申请人主张工作机会相同，因为尽管两家公司总部所在地不同，两份邀请均要求受益人搬迁至美国各地多个客户现场。

申请人负有以优势证据证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经行使重新审查的上诉审查权，参见Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定，总部所在地不同很可能导致工作邀请的提议工资不同，并需要在不同地理区域对美国劳动力市场进行不同的测试。因此，工作邀请不同，申请人未能证明其主张的利益承继关系或提交本上诉的权利。因此，我们将以提交不当为由驳回上诉。

一、法律

作为高级学位专业人士移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须获得DOL认证，证明：(1) 没有足够有能力、愿意、合格且可用的美国工人担任所提供职位；以及(2) 永久雇用非公民

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)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。

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(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。除其他事项外，USCIS确定非公民受益人是否符合DOL认证职位的要求及所请求的移民签证类别。8 C.F.R. § 204.5(k)(3)(i)(B)。

最后，如果USCIS批准申请，受益人可在美国境外申请移民签证，或在符合条件的情况下在美国境内申请“身份调整”。参见本法第245(a)(1)条，8 U.S.C. § 1255(a)(1)。

二、分析

记录显示，受益人在2011年劳工证申请提交和获批时受雇于劳工证雇主。申请获批后，劳工证雇主为受益人提交了表格 I-140，外籍工人移民申请，USCIS于2011年12月批准。

证据显示，2013年，另一家公司收购了劳工证雇主的全部股份并开始雇用受益人。申请人主张，2019年，其同样收购了接管劳工证雇主的公司并开始雇用受益人。申请人请求修改已批准的2011年申请，以允许该公司作为认证雇主及其第一个所谓承继者的“利益承继人”使用该劳工证。

A. 利益承继人

劳工证仅对非公民、预期就业的地理区域以及认证上所述的“特定工作机会”有效。20 C.F.R. § 656.30(c)(2)；另见Matter of Sunoco Energy Dev. Co., 17 I&N Dec. 283, 284 (Reg'l Comm'r 1979)（确认驳回申请，因为申请人在随附劳工证上所列预期工作地点以外的州提供工作）。由于不同雇主的工作邀请构成不同的工作机会，申请人通常不能使用另一企业提交的劳工证。Matter of Dial Auto Repair Shop, Inc., 19 I&N Dec. 481, 482 (Comm'r 1986)。但是，如果申请人是劳工证雇主的利益承继人，则存在例外。同上。

就移民目的而言，利益承继人必须证明其获得了延续前雇主业务或其独立部分所需的权利和义务。参见6 USCIS Policy Manual E.(3)(A), https://www.uscis.gov/policy-manual。承继人必须：

- 完整描述并记录其如何获得前雇主全部或部分业务；
- 证明除其作为提议雇主替代外，其工作邀请与劳工证上所述的一致；以及

• 确立申请资格的所有要素，包括其及前雇主自申请优先日起持续支付所提供职位提议工资的能力。

Matter of Dial Auto, 19 I&N Dec. at 482-83 (Comm'r 1986)；6 USCIS Policy Manual at E.(3)(F)。

此外，我们必须驳回由“ 无权提交 ”的实体提交的上诉。8 C.F.R. § 103.3(a)(2)(v)(A)(1)。在申请程序中，提交申请的企业通常是具有上诉资格的“ 受影响方 ”。8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(iii)(B)。因此，除非申请人证明其为劳工证雇主的承继人，否则其无权提交本上诉，我们必须以提交不当为由驳回该提交。

我们现在审议申请人主张的承继关系，首先从审理主任关于证据不足以证明该公司的工作邀请与劳工证上所述一致的认定开始。

B. 比较工作邀请
USCIS政策要求承继人的工作邀请：

在工资率、大都市统计区、1 工作描述以及永久劳工证上指定的工作要求方面保持不变。
USCIS在以下情况下拒绝利益承继人主张：承继人的职位发生变化，以致永久劳工证上指定的工资率、工作描述或要求不再与劳动力市场测试相关。

换言之，如果永久劳工证上所述的工资率、工作描述或工作要求的变化，若在永久劳工证提交DOL时作出，可能影响申请该工作机会的可用美国工人的数量或类型，则审理人员应拒绝任何承继主张。

6 USCIS Policy Manual E.(3)(F)(1)。

申请人工作邀请的提议工资、工作描述和工作要求与劳工证上所列邀请相同。两个系统分析师职位邀请均：具有96,554美元的年提议工资；将工作描述为涉及“ 跨多个模块的技术架构、系统、软件和资源 ”；并要求工商管理、计算机科学或相关研究领域的硕士学位，加上所提供职位或作为软件/系统设计师、开发人员、分析师或相关职业的一年经验。

正如审理主任所认定，劳工证上的工作邀请将预期就业区域列为位于弗吉尼亚州的认证雇主总部以及美国各地的多个客户现场

1 在劳工证申请中，“ 预期就业区域 ”是指预期工作地点地址正常通勤距离内的区域。20 C.F.R. § 656.3。DOL将与预期工作地点同一“ 大都市统计区（MSA） ”内的任何地点视为在正常通勤距离内。同上。MSA是基于一个县或一组县、至少有一个城市化地区的地理实体。美国疾病控制与预防中心，国家卫生统计中心，“ 大都市统计区（MSA） ”，https://www.cdc.gov/nchs/hus/sources-definitions/msa.htm#:~:text=A%20geographic%20entity%20based%20on,are%20measured%20by%20commuting%20patterns。

。申请人在申请上的工作邀请也声明预期就业区域包括美国各地的多个客户现场。但申请人的邀请还将预期工作地点列为包括位于新泽西州的公司总部。

在劳工证程序中，若雇主提供的职位涉及多个不可预见的工作地点，该雇主的总部所在地会影响对拟议工资标准以及用以检验美国劳动力市场的地理招聘区域的认定。DOL Field Memorandum No. 48-94, "Policy Guidance on Alien Labor Certification Issues," 4 (May 5, 1994)；另见 Matter of Amsol, Inc., 2008-INA-00112, *17 (BALCA Sep. 3, 2009)（“〔总部〕所在地非常重要，因为它将决定现行工资标准的认定，并影响劳动力市场检验在何处进行。”）

申请人主张，其职位提供与劳工证上的职位提供相符，因为两者均涉及在美国各地不可预见地点的工作。但劳工证的职位提供——基于认证雇主位于弗吉尼亚州的总部——列出的年度拟议工资为96,554美元，并载明该职位的报纸广告投放于I I。根据USCIS政策，我们必须考虑所谓承继者的职位提供“若在向DOL提交永久劳工证时作出”的效力。6 USCIS Policy Manual E.(3)(F)(l)。如果申请人在原始劳工证提交的同一时间作出其职位提供，由于其总部位于新泽西州，其所提供职位的拟议工资很可能不同。此外，根据DOL政策，申请人会在公司总部所在地新泽西州中部投放该职位的报纸广告。拟议工资和招聘区域的差异“可能影响申请该工作机会的美国可用工人的数量或类型”。见同上。因此，与USCIS政策一致，审理主任正确地认定申请人的职位提供与劳工证上所述的不同，从而排除了该公司所主张的承继关系。

在上诉中，申请人提交证据称，自2019年10月起，其在劳工证雇主总部所在的同一大都市统计区租赁了一间办公室，并且其在该MSA内拥有两家设有设施的客户，未来可能将受益人派往该处。然而，审理主任发出了补件请求，为申请人提供了通知和合理机会，以解释其总部所在地对其职位提供的影响。因此，我们拒绝在上诉中考虑申请人的证据。见 Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764, 766 (BIA 1988)。即使我们考虑上诉证据，也不会改变我们的意见。申请人并未主张，尽管其总部所在地不同，其职位提供的拟议工资和地理招聘区域本会与劳工证上所列职位提供相符。

由于申请人未证明其职位提供与劳工证上所述相符，该公司不符合认证雇主的利益承继者资格，也不具备提交本上诉的实体资格。因此，我们将驳回上诉。

C. 所主张承继关系的证据

申请人也未证明，自2019年以来，其仍为劳工证雇主的利益承继者。一般见 6 USCIS Policy Manual E.(3)(F)（要求主张的承继者充分描述并记录其如何获得所称前手全部或部分业务）。

申请人提交证据称，2013年10月，劳工证雇主的第一个所称承继者开始雇用受益人。申请人的运营经理兼人力资源人员声称，申请人于2019年“ 收购 ”第一个所称承继者时开始雇用他。

然而，申请人提交的股票证书副本显示，其于2013年12月收购第一个所称承继者，而非2019年。此外，网络文章和申请人母公司2019-20年度报告表明，2019年申请人并未收购第一个所称承继者，而是将其“ 出售 ”。（着重号为原文所加）。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以指向真相所在的独立、客观证据解决不一致之处）。因此，由于证据表明申请人可能不再拥有第一个所称承继者，记录未能确立其主张承继关系的完整链条，无论是现在还是在2022年2月提交申请之时。见 8 C.F.R. § 103.2(b)(1)（要求申请人在“ 提交福利请求时 ”并持续至其裁决期间证明资格）。基于这一额外理由，申请人未证明自身为劳工证雇主的承继者或具备提交本上诉的实体资格。

审理主任未就这一明显缺陷通知申请人。因此，在本事项的任何未来提交中，该公司必须解释有关其主张于2019年收购劳工证雇主第一个所称承继者的证据差异，并证明其持续拥有延续第一个所称承继者业务或其独立部分所需的权利和义务。

III. 结论

申请人未证明自身为劳工证雇主的承继者，因而未证明自身为具备提交本上诉资格的实体。因此，我们必须以提交不当为由驳回该提交。

命令：上诉被驳回。