MAY032018_01B6203 · EB-3专业人员 · 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 G-D- 公司案 日期：2018年5月3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

申请人是一家预付借记卡和现金充值服务提供商，寻求雇用受益人担任财务分析师。申请人请求将其归类为第三优先移民类别下的专业人员。Immigration and Nationality Act（《移民与国籍法》）（本法）section 203(b)(3)(A)(ii)，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。这一基于就业的“ EB-3 ”类别允许美国企业为一名外国人担保，使其以合法永久居民身份从事要求至少学士学位的职位。

内布拉斯加服务中心代理主任否决了该申请。主任认定随附的劳工证无效，因为其包含的职位要约来自与申请人不同的公司。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张其为劳工证雇主的权益承继人。

经 de novo 复审，我们将驳回上诉。

I. 基于就业的移民程序

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，寻求在美国永久雇用一名外国人的雇主必须获得美国劳工部（DOL）对其职位要约的认证。见本法 section 212(a)(5)(A)(i)，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。DOL 必须确定该国是否缺乏能够、愿意、合格且可用的工人来从事所提供职位，以及雇用一名外国人是否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 对某一职位予以认证，雇主必须将该认证随移民签证申请一并提交给 USCIS。见本法 section 204，8 U.S.C. § 1154。如果 USCIS 批准申请，外国人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。见本法 section 245，8 U.S.C. § 1255。

关于 G-D- 公司案

II. 权益承继

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，专业人员的申请必须包括有效、单独的劳工证。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)。劳工证仅对其上所述的特定职位机会有效。20 C.F.R. § 656.30(c)(2)。

企业只有在确立其为该雇主的权益承继人时，才可以使用另一雇主提交的劳工证。见 Matter of Dial Auto Repair Shop, Inc., 19 I&N Dec. 481, 482-83 (Comm'r 1986)。承继人必须证明其取得了运营前手业务所需的权利和义务。承继人必须：1）记录前手全部或相关部分向其的转让；2）证明若非雇主变更，职位机会与所认证的相同；以及3）确立申请获批的资格，包括其自身和前手支付所提供工资的能力。同上。

在此，劳工证将雇主列明为与申请人不同的公司。申请人主张，在劳工证签发之后、申请提交之前，其收购了该雇主并运营其 former 预付卡管理服务。具体而言，申请人声称其收购了劳工证雇主的母公司，且劳工证雇主及其母公司现均为不再运作的实体。因此，申请人主张其与劳工证雇主之间存在承继关系。

为支持其主张，申请人提交了一封信函及其2015年年度报告副本，表明其当年收购了劳工证雇主的母公司。在回应证据请求（RFE）时，申请人还提供了其收购“ 协议和计划 ”部分内容的副本。该协议表明申请人的一家全资子公司与劳工证雇主的母公司之间发生合并。根据该协议，合并后，申请人的子公司将终止，劳工证雇主的母公司作为申请人的全资子公司存续。申请人还提交了一份已签署的证明副本，表明合并已发生。

然而，所提交的证据不足以确立申请人为劳工证雇主的权益承继人。该协议和证明表明申请人收购了劳工证雇主的母公司。但该协议缺页，且未表明对合并公司之子公司（包括劳工证雇主）作出了何种安排。缺乏此信息，记录未按要求记录劳工证雇主全部或部分向申请人的转让，记录也未确立申请人是否承继了运营劳工证雇主业务所需的权利和义务。见 Matter of Dial Auto Repair, 19 I&N Dec. at 482（要求主张的承继人“ 充分解释申请人接管业务的方式 ”并提供实体之间合同或协议的副本）。

此外，劳工证雇主及其母公司似乎均继续存在。尽管申请人声称这两个实体在2015年8月将其预付卡管理项目转让给申请人后变得“ 不再运作 ”，但申请人未提交转让这些项目的协议副本，也未提供其他证据佐证这些主张。如果劳工证雇主继续作为独立实体运营，尽管现为申请人的子公司，所提供职位机会似乎仍属于劳工证雇主。如果所提供职位仍属于劳工证雇主，则申请人在本申请中不得被视为权益承继人。

基于上述讨论，我们认定记录未证明申请人所主张的对劳工证雇主的承继。

III. 受益人的合格经验

尽管主任未提及，记录也未证明受益人具备劳工证条款所要求的经验。申请人必须确立受益人在申请优先日之前具备 DOL 认证的所有职位要求。Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。在评估受益人的资格时，USCIS 必须审查劳工证中的职位要约部分，以确定所提供职位的最低要求。USCIS 既不得忽视认证条款，也不得施加额外要求。见 Tongatapu Woodcraft Haw., Ltd. v. Feldman, 736 F.2d 1305, 1309 (9th Cir. 1984)（认定移民当局“ 受 DOL 认证的约束 ”）。

在此，劳工证将所提供财务分析师职位的最低要求规定为硕士学位以及在该职位或“ [任]相关职业 ”中三年经验。在认证中，受益人证明其在申请优先日之前拥有约三年零八个月的全职合格经验，包括在劳工证雇主处约两年，以及约两年零三个月的兼职合格经验。

劳工证雇主不得依赖外国人在其处获得的经验，除非该经验是在实质上不同的职位中获得的，或者雇主能够证明培训美国工人从事所提供职位不可行。20 C.F.R. § 656.17(i)(3)。在此，在劳工证雇主处获得的经验是在所提供职位中获得的，因此不得视为合格经验。见 20 C.F.R. § 656.17(i)(5)(ii)（将“ 实质可比 ”职位界定为要求超过50%的时间履行相同工作职责的职位）。

申请人提交了证明受益人其余经验的信函，包括：一年零八个月的全职经验；以及两年零三个月的兼职经验。见 8 C.F.R. § 204.5(g)(1)（要求申请人以雇主信函支持受益人主张的合格经验）。然而，就劳工证而言，兼职经验等于全职经验的一半。见 Matter of Cable Television Labs., Inc., 2012-PER-00449, 2014 WL 5478115, *1 (BALCA Oct. 23, 2014)（认定16个月兼职

关于 G-D- 公司案

经验相当于八个月全职经验）。因此，受益人的两年零三个月兼职经验仅相当于约14个月全职经验。结合其另一年零八个月的全职经验，记录未确立受益人具备所需三年全职就业经验。

IV. 结论

申请人未确立其为劳工证雇主的权益承继人。因此，记录未确立随附认证的有效性。记录也未证明受益人具备劳工证条款所要求的经验。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Maller of C-D- Corp., 10# 835847 (AAO May 3, 2018)