SEP242019_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 G-T-L-, INC. 案 日期：2019年9月24日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-140，外籍劳工移民申请

申请人是一家电信技术公司，寻求聘用受益人担任高级商业智能网络开发员。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。移民与国籍法第203(b)(2)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)。该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，以获得合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定劳工证无效，因为所提供职位不在劳工证所列的同一大都市统计区（MSA）内。在上诉中，申请人提交了额外证据并主张劳工证有效。

经重新审查（de novo review），我们将该事项发回重审给审理主任，以进一步考虑并作出新决定。

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可担任所提供职位，并且雇用一名外国国民担任该职位不会对同类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。

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2018年9月13日。见 8 C.F.R. § 204.5(d)。

关于 G-T-L-, Inc. 案

二、劳工证的有效性

除非附有附表A指定的申请或受益人符合短缺职业资格的证明文件，高级学位专业人士的申请必须包括有效的个人劳工证。8 C.F.R. § 204.5(k)(4)(i)。劳工证仅在其上所述预期就业的地理区域内有效。20 C.F.R. § 656.30(c)(2)。如果申请人意图在所述就业区域之外雇用受益人，USCIS可以否决该申请。Matter of Sunoco Energy Dev. Co., 17 I&N Dec. 283, 284 (Reg'l Comm'r 1979)。20 C.F.R. § 656.3 的规定将预期就业区域定义为在预期就业地点正常通勤距离内的区域。

在劳工证上，申请人将预期就业地点列为其在加利福尼亚州的总部。然而，在申请上，其将预期就业地点列为受益人在新泽西州的家庭住址。2 审理主任认定劳工证无效，因为申请上所提供职位的地点不在劳工证所列的同一MSA内。尽管劳工证声明该职位可以提供远程办公，但审理主任认定受益人的家庭住址在加利福尼亚州MSA之外。审理主任指出，由于劳工证未提及受益人打算在新泽西州的家中工作，劳工部未被告知受益人打算在那里工作，因此劳工证无效。

在上诉中，申请人主张劳工部要求将公司总部地点列为远程办公者的工作地点，并且其适当地将加利福尼亚州总部列为劳工证上的拟议工作地点。3 其指出，没有法规或其他指导要求申请人特别告知劳工部受益人可能在新泽西州的家中工作。通过在劳工证上通知允许远程办公，并在劳工证上列出受益人在新泽西州的家庭住址以及加利福尼亚州的当前和拟议工作地点，申请人主张其适当地提交了劳工证，且劳工证有效。

我们认定申请人适当地从其加利福尼亚州总部所在区域提交了劳工证。在劳工证H.14部分，其明确告知劳工部“ 该职位可以提供远程办公 ”。申请人无需在劳工证上指明受益人潜在的未来远程办公地点。申请人已证明劳工证有效。因此，我们将撤销审理主任关于该问题的决定。

然而，如下文详述，我们认定记录不足以证明申请人自优先日期起是否具有持续支付所提供工资的能力。因此，我们将该事项发回重审给审理主任以进一步考虑。

2 其随后修改了申请，将预期就业地点反映为其在加利福尼亚州的总部。
3 见备忘录，Farmer，劳工部外国劳工认证司监管管理署长，DOL Field Memo No. 48-94（1994年5月16日）。

关于 G-T-L-, Inc. 案

三、支付能力

申请人必须证明其自2018年9月13日优先日期起以及持续至受益人获得合法永久居民身份期间，具有支付所提供工资的能力。4 一般而言，8 C.F.R. § 204.5(g)(2) 要求年度报告、联邦税表或经审计的财务报表作为申请人支付所提供工资能力的证据。该规定进一步规定，如果申请人雇用100名或以上工人，我们可以接受申请人财务主管的声明，以证明其支付所提供工资的能力。在本案中，申请人提交了一封其公司财务主管的信函，表明在2017年底，其“ 及其集团关联公司在全球拥有远超5,000名员工，其中在美国有超过800名员工。 ”5 该信函列出了其及其集团关联公司2017年的合并年度总收入及流动资产，以及2018年的预期合并总额。

由于公司是与其股东分离且独立的法律实体，其股东或其他企业的资产在确定申请人支付所提供工资的能力时不能予以考虑。见 Matter of Aphrodite Invs., Ltd., 17 I&N Dec. 530 (Comm'r 1980)。在一个类似案件中，Sitar v. Ashcroft 案法院，No. Civ. A. 02-30197-MAP, 2003 WL 22203713 (D.Mass. Sept. 18, 2003) 指出，“ 在适用法规 8 C.F.R. § 204.5 中，没有任何内容允许[USCIS]考虑没有支付工资法律义务的个人或实体的财务资源。 ”财务主管的信函列出了申请人及其集团关联公司的合并雇用人数，因此，该信函不能证明申请人本身雇用100名或以上工人。

此外，USCIS记录表明申请人已提交了数十份I-140表格申请。如果申请人提交了多份I-140表格申请，其必须证明有能力支付其所有I-140受益人的所提供工资。6 因此，我们还必须结合申请人的整体申请情况考虑其支付受益人工资的能力。鉴于该信函在申请人雇用员工人数方面的缺陷以及申请人的申请历史，我们拒绝行使自由裁量权接受公司财务主管的信函作为申请人支付所提供工资能力的证据。

由于我们拒绝依赖申请人公司财务主管的信函，我们将审查所提交的其他财务文件。申请人提交了[已隐去]的2017年度审查报告以及[已隐去]及其子公司2016年和2017年经审计财务报表的若干页。然而，记录中不包含法规规定的申请人2018年支付能力的证据。如上所述，申请人不能依赖其他实体的财务结果来证明其支付所提供工资的能力。在发回重审时，审理主任应澄清申请人是否具有持续支付其相关I-140受益人所提供工资的能力。7

4 年度所提供工资为102,669美元。
5 该信函未指明受益人。
6 见 Patel v. Johnson, 2 F. Supp. 3d 108, 124 (D. Mass. 2014)（维持我们的结论，即如果申请人未证明其支付多名受益人的能力，则申请不得获批）。
7 申请人必须证明其有能力支付本受益人以及在本申请优先日期时待决或已获批、或在优先日期之后提交的其他I-140表格申请受益人的工资。在其他受益人获得合法永久[已隐去]后，申请人支付其他I-140受益人之一所提供工资的能力不予考虑。

关于 G-T-L-, Inc. 案

四、结论

申请人已证明劳工证有效。因此，我们将撤销审理主任在该问题上的决定。然而，审理主任的决定未澄清申请人是否持续具备支付其相关I-140表格受益人所述工资的能力。因此，我们将该事项发回重审，交由审理主任进一步审议。

裁定：审理主任的决定被撤销。该事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

引用为 Matter of G-T-L-, Inc., ID# 6348149 (AAO Sept. 24, 2019)

居住；如果代表其他受益人提交的I-140申请已被撤回、撤销或拒绝且无待决上诉或动议；或在代表其他受益人提交的I-140申请的优先日期之前。对于申请人已向受益人支付等于或高于所述工资的薪水的任何年度，我们不考虑其他受益人。