APR102024_01D7101 · L-1A · 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

案卷号：30668536 日期：2024年4月10日

对加州服务中心决定的上诉

表格 I-129，非移民工作者申请（L-1A 经理或高管）

申请人是一家服装制造和零售企业，其作为新办公室1提交本申请，寻求根据 L-1A 非移民分类临时雇用受益人担任“ 销售、市场营销和业务发展总监 ”，该分类适用于以经理或高管身份来美国工作的公司内部调任人员。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明：1）申请人与受益人的外国雇主之间存在合格关系；2）受益人在提交本申请前的三年内，曾以经理或高管身份在境外受雇至少一年；以及3）申请人已获得足够的实际场所容纳其运营。此外，尽管后一项结论涉及仅适用于新办公室申请的要求，审理主任仍认定申请人不符合新办公室资格，因为其从事的商业活动在2022年——即本申请提交前一年——产生了888,442美元的总收入或销售额。本事项现根据 8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本事项中的问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在提交本申请前的三年内，曾以经理身份在境外受雇至少一年。2 由于所认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，本办公室拒绝审理并在此保留申请人就其余否决理由提出的上诉论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对作出其所需结论并非必要的问题作出认定 ”）；

1 “ 新办公室 ”一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 规定，“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内，可支持一个高管或经理职位。
2 申请人的主张仅基于经理身份的定义。申请人未主张受益人曾以高管身份受雇。

see also Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

I. 法律

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国前的三年内，连续一年雇用受益人担任经理或高管，或担任需要专业知识（specialized knowledge）的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。受益人还必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

该法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 经理身份 ”定义为组织内的一个职位，该雇员主要：

(i) 管理该组织，或该组织的一个部门、分支机构、职能或组成部分；
(ii) 监督和控制其他监督性、专业性（professional）或管理性雇员的工作，或管理该组织或该组织的一个部门或分支机构内的一项基本职能；
(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和批准休假），如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言，处于高级别职位；以及
(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。一线主管仅凭其监督职责不被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业性（professional）雇员。

此外，关于新办公室申请，申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个经理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。See generally, 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

II. 以经理身份在境外受雇

需要处理的问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人在境外的职位属于经理身份。处理该问题时需考虑两方面，因为本办公室必须首先确定受益人为外国雇主在境外工作的时间。

只有在此之后，本办公室才能转向受益人在该确定期间内是否以经理身份工作的问题。

首先，本办公室同意审理主任关于境外受雇期间的认定。尽管受益人在外国实体的总受雇期间如此，但在该主张的境外受雇期间内，自其于2021年8月抵达美国起在美国停留的任何时间，均不计入确定受益人是否在申请提交日期前的三年内“ 在境外受雇连续一年 ”。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。USCIS 已澄清，“ [一]年境外受雇要求仅由受益人在美国境外实际停留的时间满足……。 ”USCIS 政策备忘录，PM-602-0167，Satisfying the L-1 1-Year Foreign Employment Requirement; Revisions to Chapter 32.3 of the Adjudicator's Field Manual (AFM)（2018年11月15日）。

在本事项中，申请人主张并提供了证据，显示受益人于2020年7月开始为外国实体工作，并继续在境外工作直至其离境，于2021年8月23日持 B-2 非移民签证进入美国，并在此停留至2023年6月本申请提交之时。因此，由于受益人在2021年8月至2023年6月的22个月期间并非“ 在美国境外实际停留 ”，其在该期间的受雇——即使被视为其境外工作委派的一部分——也不能在确定受益人是否在境外以经理身份受雇至少一年时予以考虑。

然而，本办公室不同意审理主任关于长期停留中断了受益人在2021年8月离境前已在境外累积的一年的连续境外受雇的认定。See id。关于连续性和中断事件的问题，USCIS 已作如下表述：“ 如果受益人在申请提交前的三年内，作为主要受益人中断与合格组织的雇佣关系，或停止为该组织工作，期间超过两年，则其不能满足一年境外受雇要求，并被取消 L-1 分类资格。 ”3 Id. at 5。因此，尽管本办公室同意受益人作为 B-2 观光访客在美国的停留期间“ 似乎并不短暂 ”，但受益人在离境前已累积约13个月的连续境外受雇，且其在本申请提交日期前在美国停留未超过两年。因此，仅凭受益人在约13个月连续境外受雇之后的22个月美国停留，并不排除其满足境外受雇要求。

据此，根据相关 USCIS 政策，本办公室将把对受益人境外受雇的讨论限于其“ 在美国境外实际停留 ”的时间，即从其2020年7月受雇之时起至其2021年8月离境前往美国之时止。

为符合以经理身份作为公司内部调任人员获得非移民签证分类的资格，申请人必须证明受益人履行了所规定的高级别职责

3 合格组织是指符合以下条件的美国或外国商号、公司或其他法律实体：(1) 恰好满足第(1)(1)(ii)段中界定的母公司、分公司、关联公司或子公司定义中所列合格关系中的一项；且(2) 在受益人作为公司内部调任人员在美国停留期间，作为雇主直接或通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国及至少一个其他国家正在或将要开展业务；且(3) 在其他方面满足《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条的要求。8 CFR 214.2(l)(ii)(G)。

《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中所列的全部要素。如果记录不能证明所涉职位——在本案中为外国职位——满足全部四项要素，我们就不能认定其为合格的管理职位。

如果申请人证明所涉职位满足法定定义中列出的全部要素，则申请人还必须证明受益人主要从事管理工作，而非与外国实体内的其他雇员一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。4 在此，申请人未能证明受益人满足全部四项法定标准。

记录显示受益人于2020年7月开始为外国实体工作。申请人最初未明确受益人的角色是人事经理还是职能经理，5 但现于上诉时澄清，受益人在国外的职位确为人事经理角色。我们进一步注意到，归属于受益人在国外担任销售、营销和业务发展总监一职的若干工作职责也印证了受益人的预期角色为人事经理的主张。例如，申请人称受益人负责“ 重新调配和向下属分派任务 ”、“ 向其直接下属征集最新情况和报告 ”，并运用其“ 人际交往能力、人才培养能力和项目专长 ”来组建“ 高效的项目团队，并为最合适的团队成员分派能发挥其优势并带来最佳结果的任务 ”。申请人还称受益人“ 通过设计月度活动报告来指导其团队加强客户参与和关系 ”。因此，我们将讨论申请人是否满足适用于受益人所述人事经理角色的法定标准。

申请人的支持性证据包括外国实体的组织架构图，该图显示受益人隶属于一名总经理和一名助理总经理，且他有三名下属助理——一名市场调研与需求规划助理、一名在线业务发展助理和一名“ CEM和CRM助理 ”。尽管组织架构图未列明受益人下属的姓名，但记录中包含三份面试表，列明了受益人面试并最终被聘用担任所列职位的三名个人；记录还包含相应的州政府签发文件，列明每人的入职日期。文件显示 和
I 分别于2021年6月15日、8月2日和10月20日就任各自职位。该信息表明，不仅全部三个下属职位在受益人国外任职期开始时均空缺，而且在没有任何相反证据的情况下，它们

4 在确定特定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们考虑该受益人的工作职责、雇主的组织架构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

5“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情形。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理某项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能所要履行的职责。此外，申请人必须证明“ (1)该职能是一项明确界定的活动；(2)该职能是‘ 基本的 ’，即对组织而言是核心的；(3)受益人将主要管理而非履行该职能；(4)受益人将在组织层级内或就该受管理职能处于高级别；且(5)受益人将对该职能的日常运营行使自由裁量权。 ” Matter of G-Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

一直空缺，直至第一个职位于2021年6月填补，即受益人赴美前约两个月；第二个职位于2021年8月填补，即其赴美前仅数周；而第三个职位是在受益人已在美国时填补的。

在上诉中，申请人讨论了先前提交的证据，包括外国实体的组织架构图和受益人的国外工作职责；申请人还指出受益人面试并聘用了其下属，并提供文件证明各职位要求学士学位，从而表明受益人对属于专业雇员的下属拥有监督控制权。然而，尽管受益人在其国外职位中可能被分派了任何管理性工作职责，记录显示在受益人在国外工作的13个月中有11个月没有下属雇员可供其监督或控制。为确立L-1A非移民签证类别的资格，合格组织必须已连续一年以管理或行政身份，或在需要专业知识职位上雇用受益人。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条要求申请人证明受益人监督或控制了其他监督性、专业性或有管理职责雇员的工作。鉴于受益人在为外国实体海外工作的大部分任期内没有任何下属，不能认定受益人如法定定义所要求的那样监督或控制了监督性、专业性或有管理职责雇员的工作。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。

III. 结论

总之，申请人未能证明受益人的国外职位属于管辖该分类的法规所界定的管理身份。因此，本申请不能获批。

裁定：上诉被驳回。