AUG032020_01D7101 · L-1A · 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

案由：9342762 日期：2020年8月3日

关于行政上诉办公室决定的动议

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人寻求以 L-1A 跨国公司经理和高管非移民签证类别继续雇用受益人为其执行经理。参见《移民与国籍法》（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，我们随后驳回了申请人的上诉。参见 Matter of M-1- Corp., ID# 6503963（AAO 2019年11月6日）。我们同意审理主任的意见，即申请人未能证明其与受益人的外国雇主之间所主张的合格关系，也未能证明其拟在美国以必要的经理或高管身份雇用受益人。我们还认定，与法规相反，申请人未提供其美国运营财务状况的证据。

本事项因申请人的复议动议再次提交至我们面前。申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经审查，我们将驳回该动议。

一、动议标准

复议动议必须基于作出决定时的记录，证明先前决定错误适用了法律或美国公民及移民服务局（USCIS）政策。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。对于符合这些标准并证明符合所请求福利资格的复议动议，我们可以予以批准。

二、复议动议

A. 合格关系

申请人主张受益人在中国拥有其前雇主。申请人还主张其提交了股东名册及其他文件，证明其自身与中国公司之间的合格关系。

然而，如我们的上诉决定所述，记录中关于受益人的外国雇主和申请人两者的所有权均存在不一致之处。在表格 I-129 的 L 类补充表中，申请人最初称中国公司由受益人以外的另一名个人拥有。此外，在回应审理主任的书面补充证据请求时，申请人提交了外国实体"股东会"2017年11月的决议，列明了八名出席人。该决议表明中国公司由多人拥有。因此，证据表明中国公司由受益人、由另一名个人以及由多人拥有。申请人必须通过独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591（BIA 1988）。记录中缺乏解释这些不一致之处或确立中国公司所有权的证据。

申请公司也未记录其所有权。申请人提交了一份股票证书副本，表明外国实体于2016年购买了申请人最初的1,000股股票。但申请人2016年和2017年的联邦所得税申报表副本以及2017年的营业执照申请均将受益人列为该公司的唯一所有人。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人解决记录中的不一致之处）。申请人未解释为何股票证书表明外国实体拥有申请人，而其他文件却将公司的唯一所有人认定为受益人。记录中也缺乏可指明申请人股票转让或增发股份的公司文件。申请人声称其提交了股东名册。但记录中唯一的股东名册对应的是申请人所收购的美国公司。该名册提供的并非申请人股票的信息，而是被收购公司在被收购前的股票信息。

申请人主张"控制才是关键，而非多数所有权"。但合格关系要求同时具备对实体的控制权和所有权。参见，例如，Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593（Comm'r 1988）。如果记录未能确立申请人和外国实体的所有人，我们甚至无法开始确定谁控制这些实体。由于申请人未记录外国实体或自身的所有权，其无法证明两家公司之间的合格关系。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(A)（要求寻求延长"新办公室"申请身份的申请人证明美国实体和外国实体"仍为合格组织"）。1

记录未确立申请人与受益人的前雇主之间的合格关系。因此，我们将驳回动议的这一部分，并维持上诉的驳回。

B. 拟议美国雇佣的性质

申请人主张我们的上诉决定错误地侧重于公司的员工人数。申请人援引我们1989年的一项未公布决定，指出即使受益人是申请人的唯一员工，其仍可担任经理或高管身份。

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)。

我们的未公布决定在其他事项中对我们不具有约束力。参见 8 C.F.R. § 103.10(b)（规定只有先例决定在涉及相同问题的程序中约束 USCIS 雇员）。此外，在申请人所引用的案件中，记录证明了受益人对若干承包商的监督和控制，这些承包商履行了业务的运营职责。在此，申请人未记录足够的资源，使受益人能够主要专注于经理或高管级别的职责。申请人主张外国实体的员工"专门致力于支持集团在美国的业务增长"。但记录未指明哪些外国员工将支持受益人，也未说明其工作职责是什么。记录还缺乏其工作示例，也未解释在其为申请人服务期间将由谁为外国实体履行其职责。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02（AAO 2016年4月14日）（认定在申请人证明日本的海外员工将帮助支持受益人的情况下，受益人将在美国以主要经理身份工作）。此外，如上所述，申请人未确立两家公司之间的合格关系，以证明该公司拥有将支持受益人工作的外国员工。

申请人还主张我们在确定拟议雇佣的性质时使用了人员配置水平，而未考虑组织基于其目的和发展阶段的需求。参见该法第 101(a)(44)(C) 条。

申请人正确指出，我们不能仅凭职位将监督或指导的员工人数来确定所提供职位的经理或高管性质。但"规模仍然是一个因素"，用于评估公司运营是否足够实质以支持一名经理或高管。Brazil Quality Stones, Inc. v Chertoff, 531 F.3d 1063, 1070（9th Cir. 2008）。在此，一份季度工资税申报表表明申请人在提交申请时仅雇用了两名工人。如前所述，申请人未记录中国公司员工所声称的额外支持。此外，记录未表明申请人有能力雇用额外的美国员工或承包商。申请人2017年的联邦所得税申报表反映公司仅产生约8,000美元的收入，据称支持三名工人的雇佣。因此，记录未确立申请人拥有足够资源以使受益人免于履行不合格的运营职责。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)（要求新办公室申请人证明其在初始申请获批后一年内支持一名经理或高管的能力）。因此，我们并未不当仅凭受益人将监督或指导的员工人数作出决定。我们还考虑了其他因素，包括外国员工的支持以及申请人雇用额外资源的能力。

申请人未证明其拟在美国以经理或高管身份雇用受益人。因此，我们也将驳回动议的这一部分。

三、结论

申请人未证明其与受益人的外国雇主之间所主张的合格关系，也未证明其拟在美国以经理或高管身份雇用受益人。因此，我们将维持上诉的驳回，申请将继续被否决。

命令：复议动议部分获准，部分被驳回。