AUG202020_03D7101 · 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

案号：10994441

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家地板清洁服务公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，继续受益人的临时雇佣，担任其管理总监。1《移民与国籍法》（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的外国雇员调派至美国，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明：(1) 受益人已在国外以经理或高管身份受雇；以及 (2) 受益人将在美国以经理或高管身份受雇。审理主任随后批准了申请人的重新开案和复议动议，并发布了新的决定，仅援引第二项否决理由。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。参见本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以经理或高管身份连续一年雇佣受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人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。同上。

1 “ 新办公室 ” 是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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) 的规定允许 “ 新办公室 ” 运营在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。申请人最初于 2016 年 1 月提交了 “ 新办公室 ” 申请。该申请的批准授予受益人 L-1A 身份，自 2016 年 4 月 14 日至 2017 年 4 月 13 日。申请人于 2017 年 4 月 11 日提交申请，寻求作为新办公室的第二年，但该申请被否决。在上诉待决期间，申请人提交了本申请。

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在上一年度及延长期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所持职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度已开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

II. 以经理或高管身份受雇

审理主任认定，申请人未能证明其将以经理或高管身份雇佣受益人。申请人将受益人的职位同时称为经理和高管身份，但表示：“ 鉴于[申请实体]的新近性和规模，管理总监同时履行其总经理和首席执行官的职能……[高管的]职责然而很少且零散。 ”由于申请人实质上已承认受益人的职责并非主要是高管性质，我们将重点关注经理身份的要求。

“ 经理身份 ”是指在组织内的任职，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。本法第 101(a)(44)(A) 条。

为符合作为经理的 L-1A 非移民签证分类资格，申请人必须证明受益人将履行本法第 101(a)(44)(A) 条法定定义中规定的全部四项高级职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须随后证明受益人将主要从事经理职责，而非与申请人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)。在确定受益人的职责是否主要为经理性质时，我们考虑工作职责的描述、公司的组织结构、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、业务的性质，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。

申请人一直声称，受益人是并将继续是申请美国实体中最高级别的个人，有权控制其活动并指导为该实体工作的个人的活动。但申请人未能证明在提交申请时受益人处于能够以主要经理身份任职的职位。

在申请表格上，当被问及受益人的职位是否为全职时，申请人回答“ 是 ”。在同一表格上，申请人提供了受益人职责的简要概述，称其“ 将雇佣和解雇员工，设定工作安排和任务……，与团队

主管进行绩效评估，并……监督[公司]的所有行政、广告、法律和财务方面。”申请人未指明受益人将“行政、广告、法律和财务”任务委托给谁。申请人描述了一种组织结构，其中受益人直接监督两名主管或团队领导，每名主管或团队领导监督两名工人。所有这些下属都是兼职承包商而非雇员。

在后来的程序中，申请人改变了其组织结构，增加了另一名团队领导，并将其中一名团队领导提升至新设立的“运营主管”职位，负责监督团队领导。这一扩大的结构在申请人于 2018 年 4 月提交申请时并不存在。申请人还提交了修订和扩展的受益人职位描述。这些职位描述具体提及将任务委托给运营主管，而该职位在提交申请时并不存在。

申请人必须在提交申请时满足所有资格要求。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。申请人必须证明在提交申请时向受益人提供的职位有资格被归类为经理或高管职位。参见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。申请人不得对申请进行实质性变更，以使有缺陷的申请符合 USCIS 要求。参见 Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)。

基于上述理由，我们将不考虑围绕提交申请时并不存在的组织结构而构建的提交后职位描述。在上诉中，申请人声称其在提交申请时的组织结构支持经理职位，但申请人将此结构与更近期的职位描述配对。该描述列出了一系列据称委托给运营主管的不符合条件的任务，但未显示在公司未雇佣运营主管时谁负责这些任务。由于该职位描述取决于提交申请时并不存在的条件，我们无法认定其准确反映了提交申请时受益人的职责。

此外，尽管申请人最初指明受益人将全职工作，但申请人后来在回应证据请求时表示，受益人的职位“并不总是全职工作”。后来，在动议中，申请人声称，“因为[申请人]是一家小型且仍在发展的公司，管理总监的职位是兼职的。”这种对受益人工作时间的反复下调——即使公司变得更加复杂且按理应对其时间提出更多要求——引发了对申请人关于受益人工作性质的（largely 未经证实的）初始主张的可信度和一致性的疑问。

审理主任还认定，申请人未能证明其雇佣了受益人；此前的工资单文件未列明受益人姓名。受益人似乎是在整个组织内受雇，但在此处如同在其他地方一样，存在一致性问题。在上诉中，申请人援引一份运营协议，该协议称受益人“将获得保证年薪……每年25,000.00美元”。该数字与申请表中规定的“每年20,000.00美元的基本工资”相冲突。

此外，该运营协议表明，支付25,000美元工资的将是境外母公司，而非申请人。对于美国公司作为新设机构的第1年而言，此种安排是可以接受的。

见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)(2)。申请人作为新设机构的身份系基于计划和预测获批，而申请人此后严重偏离了这些计划和预测，该身份已于2017年4月届满。（我们未接受申请人关于其有权作为“ 新设机构 ”再享有完整一年的主张。）新设机构期之后的延期申请必须证明美国雇主的财务状况。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(E)。记录中的税务文件显示，申请人2017年（提交日期之前的最后一个完整年度）的净收入低于上诉中援引的25,000美元这一数字。

受益人还从申请人的收入中获得分配款，但其获得这些分配款是作为有限责任公司的成员，而非作为雇员。（境外公司也获得此类分配款，但并非由美国公司雇佣。）

记录中对受益人的职责、工作时间和报酬的描述不一致。这种缺乏一致性使得无法认定申请人已履行其举证责任。

此外，具有重要意义的是，申请人将本申请作为延期申请提交，其以一项较早申请的获批为前提，而该较早申请已被驳回，其上诉亦被驳回。申请人承认，受益人的“ [最]后一次L-1A身份于2017年4月13日到期 ”，距申请人提交本申请已近一年。在2018年4月提交申请时，受益人已无有效的非移民身份可供延期。当受益人的非移民身份在申请提交之前已到期时，不能批准延期停留。8 C.F.R. § 214.1(c)(4)。

111. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。

裁定：上诉被驳回。