FEB232024_02D7101 · 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：30166348 日期：2024年2月23日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家农业设备和零部件经销商，寻求继续雇用受益人担任其总裁。申请人请求将其L-1A非移民签证身份作为公司内部调任人员延期，该人员将以“ 高管身份 ”在美国临时工作。参见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明其拟以所称高管身份雇用受益人。在上诉中，由于审理主任的决定包含事实错误且结论支持不足，我们撤销了该决定并将事项发回重审。参见In Re: 25690692（AAO 2023年3月22日）。发回重审后，审理主任以相同理由再次否决了该申请。1

该事项因申请人的第二次上诉回到我们面前。公司主张审理主任无视了证据并错误陈述了事实。

申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76（AAO 2010）。行使重新审查的上诉审查权，参见Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2（AAO 2015），我们认定该公司未能证明在申请提交时，受益人主要从事高管职责并指导公司的管理层。因此，我们将驳回上诉。

I. 法律

公司内部调任人员是指在其首次以非移民身份入境美国之前的三年内，至少连续一年在国外工作，并寻求入境美国为其外国雇主的分支机构、母公司、关联公司或子公司临时工作的非公民，其身份为管理性、高管性或涉及“ 专业知识 ”。本法第101(a)(15)(L)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。

1 记录显示，在发布新决定之前，审理主任“ 重新开案 ”了这些程序。由于我们此前已将此事项发回重审，审理主任面前的程序仍处于开放状态，无需重新开案。参见8 C.F.R. § 103.5。

申请人此前为受益人获批的L-1A申请属于“ 新办公室 ”申请，因为该公司当时在美国经营业务不足一年。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(ii)(F)（定义“ 新办公室 ”一词）。寻求延期新办公室申请的申请人必须提交：

• 证明美国和外国实体继续具有合格关系的证据；
• 证明美国实体在前一年一直在经营业务的证据；
• 关于受益人在前一年的职责及其在延期申请下的拟议职责的陈述；
• 描述美国运营机构人员配置的陈述，包括员工人数和所担任职位类型，并附有向员工支付工资的证据；以及
• 美国企业财务状况的证据。

8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(A-E)。

II. 分析

A. 受益人

记录显示，受益人为委内瑞拉国民和公民，自2011年该外国关联公司开始经营以来一直担任其总裁。记录显示，受益人和其配偶共同拥有申请人和其外国雇主，两者均经销农业设备和零部件。

受益人于2018年成立了作为申请人的美国有限责任公司。同年晚些时候，申请人成功为其申请以高管身份在美国担任该公司总裁。该公司称，受益人还担任其外国雇主的总裁，以及委内瑞拉和美国四家关联公司的总裁或副总裁。

受益人的初始L-1A申请有效期为2018年11月至2019年11月。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(7)(A)(3)（将新办公室申请的有效期限定为一年）。在申请到期之前，申请人提交了本延期申请。2020年，该公司还成功为受益人申请了作为跨国高管的移民签证。参见本法第203(b)(1)(C)条，8 U.S.C. § 1153(b)(1)(C)。2

B. 对先前申请获批的尊重

在上诉中，申请人指出USCIS已批准该公司为受益人提交的两份先前申请：初始L-1A申请；以及跨国高管移民签证申请。两份申请均以相同的高管身份向其提供相同的总裁职位。

尽管申请具有相似性，USCIS无需尊重其先前的申请批准。申请人为受益人提交的初始L-1A申请与本申请具有不同的要求。与

2 为受益人提交的移民签证申请并不妨碍其维持L-1A非移民签证身份。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(16)。

公司的初始申请不同，本申请必须证明受益人有能力立即在美国履行高管职责。比较8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)（要求提供证据证明新的美国办公室将在申请获批后一年内支持高管或管理职位）；另见2 USCIS政策手册A.(4)(B)(1)，www.uscis.gov/policy-manual（讨论先前申请获批的重要性）。

关于为受益人提交的移民签证申请，先前的批准——可能是有错误的——不要求USCIS批准后续申请。Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 597（Comm'r 1988）（引注省略）。因此，我们无需尊重先前获批的L-1A申请或跨国高管申请。

C. 拟议的美国职位

申请人寻求继续雇用受益人担任其总裁，以高管身份。术语“ 高管身份 ”是指受益人“ 主要：”从事的工作：

- 指导一个组织或其重要组成部分或职能的管理；
- 确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；
- 在自由裁量决策中行使广泛的自主权；以及
- 仅接受该组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。

本法第101(a)(44)(B)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(C)。

该术语的法定定义描述的是一个高级职位。高管必须能够“ 指导管理 ”并“ 确立目标 and 政策 ”一个组织或其重要组成部分或职能。本法第101(a)(44)(B)条。“ 指导管理 ”一词要求高管对下属管理层员工行使控制权。VHV Jewelers, LLC v. Wolf, 17 F.4th 109, 114（第11巡回法院 2021）。为证明这些能力，申请人必须解释该组织、组成部分或职能的管理，并证明受益人的主要关注点是其目标和政策，而非其日常运营。参见Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. at 604（“ 主要执行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为以管理或高管身份受雇。 ”）在考虑所提供职位的高管性质时，USCIS审查申请人的工作职责描述。描述必须清楚地描述受益人的拟议职责，并表明该非公民是否会履行构成“ 高管身份 ”定义的要素。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求“ 对将提供的服务的详细描述 ”）。USCIS还考虑：申请人的组织结构；是否有其他员工使受益人免于履行非高管职责；受益人下属员工的职责；业务的性质；以及可能影响受益人职责和角色的其他因素。

审理主任认定，申请人在申请提交时未能证明具有“ 足够复杂的组织结构 ”以高管身份雇用受益人。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)（要求申请人在“ 提交福利

请求时 ”）证明资格。审理主任认定，该公司未能证明受益人将如何指导其管理。参见101(a)(44)(B)(i)（要求高管 “ 指导一个组织的管理 ”）。

记录支持审理主任的认定。申请人未能证明在申请提交时，谁履行了公司的运营职责，从而使受益人能够 “ 主要 ” 专注于高管级别的任务。参见本法第101(a)(44)(B)条。

在上诉中，申请人指出审理主任错误陈述了2019年11月申请提交时公司的员工人数。该公司声称，当时其有四名员工，而非审理主任认定的两名。

然而，记录显示，在申请提交时，申请人雇用了三个人。公司最初的申请包括一份I-140表格（外籍工人申请）、一封公司信函以及公司最初的组织结构图，所有这些都表明有三个人为申请人工作。公司提交了其在2019年向员工发放的五份国税局W-2表格（工资和税务报表）的副本。但工资记录和申请人提交的 “ 时间表 ” 表明，有两名W-2接收者当年仅在短暂期间担任公司的运营经理。公司于2019年2月雇用了其第一位运营经理，工资记录显示她在下个月停止工作。2019年4月，申请人雇用了一名工人填补她的职位。但工资记录显示他于2019年6月停止工作。工资记录和时间表显示，公司直到2020年6月才雇用另一位运营经理，即其第二份组织结构图上列出的运营经理开始工作时。因此，证据表明，在2019年11月申请提交时，申请人雇用了三个人：受益人作为总裁；其配偶作为副总裁；以及一名销售经理。

对这三位员工工作职责的描述省略了日常运营任务，例如向客户销售农业设备。作为总裁，受益人的职责包括制定业务战略和确定公司的运营程序和政策。副总裁据称除其他事项外制定了销售和营销战略。销售经理的职责包括开发和管理销售团队。记录并未表明，在申请提交时，申请人的任何员工履行了日常运营职责，从而减轻了受益人的此类任务并允许他 “ 主要 ” 履行行政级别的职责。

申请人称 “ 分包商 ” 也协助其运营。记录表明，在申请提交时，外部企业向申请人提供了会计、营销、网站开发和运输服务。然而，公司并未解释当时谁履行其行政任务，例如接听电话，以及谁向客户销售其设备。

申请人也未证明，在申请提交时，受益人指导了下属层级的管理员工。参见VHV Jewelers，17 F.4th at 114（裁定 “ 行政能力 ” 法定定义中的 “ 指导管理 ” 一词要求非公民对下属层级的管理员工行使控制权）。公司的组织结构图将受益人置于其组织结构的顶端，位于副总裁和销售经理之上。但记录并未确立这两个较低职位中的任何一个具有

管理性质。副总裁的工作职责并未表明她监督下属。销售经理的职责称他监督销售代表。但申请人的组织结构图和工资记录表明，当时公司并未雇用销售代表。此外，申请人也未另行主张副总裁和销售经理职位涉及管理公司的重要职能。参见法案第101(a)(44)(A)条（表明“ 管理能力 ”一词涵盖人员和职能的管理者）。

申请人主张，其组织中的所有公司互相帮助，且受益人前雇主和委内瑞拉三家关联公司的工人“ 定期 ”为申请人履行运营职责。国际组织内的工人可以支持来自国外的L-1A受益人。参见Matter of Z-A-, Inc.，Adopted Decision 2016-02（AAO 2016年4月14日）。

然而，正如审理主任所认定的，工作职责描述并未表明委内瑞拉的职位涉及定期协助申请人。对此，公司表示：

员工的职位描述是针对每个公司独立展示的。它们不可能包括一个公司的员工对另一个公司执行的所有特殊任务/职责。组织结构图也是如此。这只会使那些文件不仅极其冗长，而且完全令人困惑。

然而，如前所述，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe，25 I&N Dec. at 375-76。为支持公司关于外国工人协助其的主张，它必须提供独立、客观的证据，证明其组织中的委内瑞拉工人在申请提交时定期为其履行运营职责。申请人必须证实外国员工的存在及其服务的性质和必要性。Matter of Z-A-，Adopted Decision 2016-02 at *6。申请人未充分证实其声称的外国工人的存在，也未指明他们。公司也未详细说明他们据称提供的服务，也未解释当他们协助申请人时谁为其委内瑞拉雇主履行工人的通常职责。

作为组织中的委内瑞拉员工帮助支持申请人的证据，公司提交了受益人与外国工人之间的电子邮件副本。但记录显示，审理主任的证据请求此前已通知公司需要此类证据，并为其提供了合理的回应机会。因此，我们拒绝在上诉中首次考虑该证据。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(11)（要求申请人一次性提交所有请求的证据）；Matter of Soriano，19 I&N Dec. 764, 766（BIA 1988）（拒绝在上诉中考虑新证据，因为“ 申请人已被通知所需证据，并获得了合理机会在拒绝前为其记录提供该证据 ”）。

即使我们考虑这些电子邮件，它们也不会表明外国工人在2019年11月申请提交时定期协助申请人。尽管七封邮件的日期从2019年9月到2021年2月不等，但只有一封早于申请提交。大多数邮件由一名委内瑞拉工人发送，附有供受益人签署或审阅的文件。没有一封邮件表明其附件涉及或

使申请人受益。因此，这些电子邮件不会确立申请人在申请提交时定期收到外国工人的运营协助。

申请人声称审理主任忽视了外国工人协助公司的其他证据。公司称记录显示受益人在许多授权、命令、指示等上的签名，证明其对组织公司的权力和控制。但受益人的权力和控制并非争议点。签署的文件并未具体确立在申请提交时委内瑞拉工人定期为申请人履行运营职责。

申请人还主张，审理主任的决定因不断将“ 经理 ”一词与“ 行政 ”混淆而有误。例如，公司引用决定中的陈述，即受益人必须“ 管理[公司]的管理层 ”。

审理主任的决定并非清晰典范。但结合上下文并考虑到“ 行政能力 ”的法定定义，该决定充分表明，通过“ 管理管理层 ”，审理主任意指受益人必须指导公司的管理层。参见法案第101(a)(44)(B)(i)条。在解释行政能力的定义时，对申请人所在地拥有管辖权的美国第十一巡回上诉法院使用了几乎相同的措辞。法院指出：“ 因此，行政人员‘ 指导管理 ’的要求意味着行政人员必须引导、命令、指挥或指示管理层。换言之，行政人员管理管理层。 ”VHV Jewelers，17 F.4th at 114（强调添加）。因此，记录并未确立审理主任将“ 经理 ”一词与“ 行政 ”混淆，或该决定的语言对申请人造成偏见。

记录也不支持申请人关于审理主任将其申请错误分析为新办公室申请的主张。审理主任的决定将申请人先前为受益人提交的新办公室申请与公司当前请求延长其L-1A身份区分开来。该决定正确陈述并适用了延长先前涉及新办公室的申请的要求。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(A-E)。

最后，作为一家小公司，申请人主张审理主任通过关注其员工人数而“ 歧视 ”它。美国公民及移民服务局不能“ 仅根据个人监督或曾监督、或指导或曾指导的员工人数 ”来确定受益人作为经理或行政人员的资格。法案第101(a)(44)(C)条。

然而，审理主任的决定反映出其考虑了申请人雇员人数之外的因素。审理主任还考虑了：受益人、申请人的其他雇员以及该组织中的外国工人的职务描述；申请人的组织结构；以及该组织中的美国或外国工人是否使受益人免于必须主要履行非管理性职责。因此，记录并未表明审理主任仅关注申请人的雇员人数或基于公司规模而“ 歧视 ”该公司。参见 VHV Jewelers, 17 F.4th at 115（“ [A]n organization's small size, standing alone, cannot support a finding that its employee is not acting in a managerial [or executive] capacity, ” but “ size is nevertheless a relevant factor in assessing whether an organization's operations

are substantial enough to support a manager ” or executive）（引用 Brazil Quality Stones, Inc. v. Chertoff, 531 F.3d 1063, 1070 (9th Cir. 2008)）。

III. 结论

申请人未能证明，在申请提交时，受益人主要从事管理性职责并指导公司的管理。因此，我们将维持对申请的否决。

命令：上诉被驳回。