JAN052024_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

案号：29321656 日期：2024年1月5日

对加州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）

申请人是一家零售特许经营商，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任其国家商品经理。见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A类别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。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明：(1) 受益人将在美国以经理或高管身份受雇；以及 (2) 受益人在国外曾以经理或高管身份受雇。本事项现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。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。

一、法律

为确立L-1A非移民签证类别的资格，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，连续一年雇用受益人从事“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的职位。本法第101(a)(15)(L)条。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。申请人还必须证明受益人的先前教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、分析

受益人于2019年5月开始为申请人在中国的母公司工作，最初担任商品运营专员，后于2021年4月开始担任印度国家商品主管，并于2022年6月生效晋升为印度国家商品经理。1 受益人于2022年6月以B-1非移民商务访客身份进入美国。申请人在2022年12月提交申请时，受益人仍以B-1身份在美国境内。审理主任于2023年6月否决了该申请，申请人于2023年7月提交了本上诉。

申请人未主张其寻求以高管身份雇用受益人。审理主任认定，申请人未能证明其将在美国以经理身份雇用受益人。

“ 经理身份 ”是指在组织内担任的职位，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；监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作，或管理该组织内或该组织某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限；并对该雇员拥有权限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。

为表明受益人符合L-1A非移民签证类别中经理的资格，申请人必须表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层职责。如果申请人证明所提供职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须继而证明受益人将主要从事管理性职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定受益人的职责是否将主要为管理性时，本办公室考虑职位职责的描述、公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、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在业务中的实际职责和角色的因素。

审理主任的决定围绕以下要求：经理须主要监督和控制监督性、管理性或专业性雇员的工作。见本法第101(a)(44)(A)(ii)条；另见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。

申请人表示，受益人将 “ [管]理美国的类别主管，同时招聘和雇用商品专业人员在该类别主管下工作。 ”

随申请提交的组织结构图显示，类别主管将是受益人唯一的直接下属。该图显示两名身份不明且未具体说明的

1 记录表明受益人在中国而非印度履行其职责。

雇员隶属于该类别主管。随附的职位描述表明，类别主管将“ [监]督市场研究分析师。 ”

审理主任发出了补件请求（RFE），要求提供有关受益人拟任下属雇员的更多信息。审理主任还要求提供2022年末的工资和税务文件，对应申请2022年12月的提交日期。

作为回应，申请人表示：“ 随原始申请提供的组织结构图现已过时 ”，因为公司“ 在美国扩张非常迅速，我们已经有额外的团队成员将由[受益人]管理。 ”申请人补充说，受益人“ 还将继续管理一些实际位于中国的团队成员。 ”

申请人提交了一份更新的组织结构图，显示受益人拟任职位下有七个职位。工资记录和其他文件显示了更新图表上大多数（但并非全部）下属的雇用或晋升日期：

• 国家商品经理（受益人的拟任职位）
○ 类别主管，于2022年1月晋升至该职位
■ 商品分析师，待雇用
■ 助理采购员，于2021年10月雇用
○ 商品主管，不在2022年美国工资记录中
■ 库存协调员#1，不在2022年美国工资记录中
■ 库存协调员#2，于2023年3月雇用
■ 库存控制分析师助理，约于2022年12月雇用

申请人提交了下属职位的职位描述，包括对类别主管职位描述的大幅修订。类别主管的新职位描述未提及对下属的管理或监督。

审理主任否决了该申请，指出下属结构的近期重大变化不能表明该申请在2022年12月提交时是可获批准的。审理主任还指出，申请人未能证明其雇用了部分新主张的下属。尽管初始提交材料表明类别主管将监督市场研究分析师，但申请人对补件请求的回应并未表明其在提交时雇用了任何市场研究分析师。在缺乏此类雇员的情况下，类别主管似乎将履行空缺职位的职责，且在提交时不具有监督职责。2

在上诉中，申请人称审理主任“ 对这一快节奏且快速扩张业务的错误理解……导致错误地将申请中并不存在的‘ 不一致 ’加以归类。 ”然而，问题不在于公司随时间增长和变化。相反，关键问题在于申请人必须在提交申请时满足所有资格要求。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。提交日期之后的重大变化不能追溯确立资格或补救初始提交中的缺陷。见Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 175 (Comm'r 1998)。

2 在记录的其他部分，申请人表示雇员经常履行其他空缺职位的职责。

尽管申请人提供了受益人拟任职责的描述，但有关下属员工及其职责的信息对于证明受益人的职责将主要为管理性而非较低级别任务是必要的。当审理主任试图通过要求提供有关公司结构和人员配置的更多信息和证据来处理这一问题时，申请人未提交与2022年12月提交时存在的下属结构相关的证据。相反，申请人提交了显示提交日期后数月所发生变化的材料。这些材料不能表明该申请在提交时已是可获批准的。

关于2023年发生的结构和人员配置变化，美国公民及移民服务局记录显示，申请人于2023年8月提交了一份新申请，收件号为_____，再次寻求将受益人归类为L-1A非移民。该申请较晚的提交日期使审理主任能够考虑申请人在2022年12月之后发生的结构变化。审理主任于2023年12月批准了该较晚的申请，授予受益人L-1A身份，自2024年1月2日至2027年1月1日。

我们将驳回上诉，因为申请人未能推翻审理主任关于拟议美国就业的结论。该认定足以决定上诉的结果。因此，我们对其他所述的拒绝理由保留不论，该理由涉及受益人在国外的先前就业。见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25-26 (1976)（指出，与法院一样，联邦机构通常无需作出对其所达结果不必要的认定和决定）；另见 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，拒绝在上诉中处理替代性问题）。

命令：上诉被驳回。