JUL182019_05D7101 · 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

关于 SVPY- INC. 案 日期：2019年7月18日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人分销由其位于斯洛文尼亚的母公司制造的游艇，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别临时雇用受益人为其首席执行官。移民和国籍法（该法）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，以管理或行政身份临时工作。

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受益人在国外曾以管理、行政或涉及特殊知识的身份受雇。

此事现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中主张，审理主任在受益人国外职位的性质以及外国实体的员工配置方面存在错误。

经重新审查（de novo review），我们将撤销审理主任的决定，并将此事发回重审，以作出与本办公室下述讨论一致的新决定。

一、法律框架

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“ 以管理、行政或涉及特殊知识的身份 ” 工作。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续向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先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 SVPY- Inc. 案

二、分析

“ 行政身份 ”是指在组织内的一种职务，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、组成部分或职能的目标和政策；在酌情决策中行使广泛的自由裁量权；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

申请人主张，其外国母公司以行政身份雇用受益人为其副总裁。审理主任认定，申请人未能证明（1）受益人实际履行了所主张的职责，以及（2）外国实体雇用了下属员工以使受益人免于履行非行政任务。

经审查，我们认定申请人已证明受益人在外国实体的行政角色。虽然申请人未详尽记录受益人在国外的活动，但记录足以依优势证据标准证明受益人受雇的性质。申请人还记录了受益人的若干下属的雇用情况，证明外国实体拥有受受益人行政权限管辖的销售和营销人员。

申请人已克服了否决所陈述的唯一理由，因此该决定不能成立。然而，对记录和公开来源材料的审查揭示了另一个主要问题，申请人必须在申请能够适当获批之前予以解决和克服。

三、申请人的商业活动和员工配置

审理主任未对申请人的主张提出异议，即受益人将在美国担任职能经理，管理促进外国母公司在美国销售其制造的船舶这一基本职能。申请人表示，受益人将监督三名美国员工：一名副总裁，首字母为 I.M.；一名服务经理，首字母为 K.W.；以及一名销售和营销工作人员，首字母为 L.M.

申请人提交了“ 工资明细 ”， purporting 显示 2018 年第三季度向 I.M.、K.W. 和 L.M. 支付的工资。该文件显示付款总额为 19,500 美元；月度金额与据称日期为 2018 年 7 月和 8 月的工资单副本以及 2018 年 8 月初的银行对账单一致。1 然而，一份“ 税务和工资汇总报告 ”显示，在同一三个月期间付款总额仅为 13,000 美元（两个月的工资）。申请人未提交实际的 IRS 表格 941，即雇主季度联邦税申报表，也未提交其已提交该申报表的证据。这些工资差异需要以独立、客观的证据加以解决，而非仅凭无支持的说明。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)（申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的差异，以指向真相所在）。

1 2018 年 7 月收据上的月度总额和年初至今总额相同，表明申请人的全部员工于 2018 年 7 月开始工作。申请人未在其 2017 年所得税申报表中报告支付任何工资。

关于 SVPY- Inc. 案

申请人表示，申请公司不直接向公众销售游艇，而是通过经销商供应。记录中一份经销商协议所确定的其中一家经销商是

记录中一份租赁协议表明，申请人和 ~ 共同租赁位于 ~----------~ 佛罗里达州的同一商业物业。申请人与一家既销售申请人产品、也销售竞争对手产品的经销商共享商业空间，这引发了关于申请人在美国商业活动的性质和范围的问题。我们强调，申请人和 c=J 是独立的商业实体，记录中没有任何证据表明两家公司之间存在符合条件的关系。（批准本申请不会授权受益人为 0 工作）

截至 2019 年 7 月 1 日，网站 和
将 K.W. 标识为 ~~s 服务经理，将 L.M. 标识为 ~-~ 的营销助理。随申请初始提交的申请人所称工作场所的照片显示，有数名可辨认为 I !员工的人员。（我们注意到，l 的两位联合创始人分别与 K.W. 和 L.M. 同姓。）由于 d~_ 公开声称 K.W. 和 L.M. 为其自己的员工，申请人目前似乎并未雇用这些个人。因此，申请人似乎没有下属员工以使受益人免于履行不符合条件的任务。此外，上文讨论的工资数字差异使有关他们过去受雇于申请实体的主张受到质疑。

由于此事将发回重审，审理主任应要求其认为必要的任何额外证据，并允许申请人在合理期限内提交此类证据。该证据应涉及申请人从 2018 年至今的员工配置及其商业活动的性质和范围。

命令：撤销审理主任的决定。此事发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

引用为 Matter of SVPY-Inc., ID# 4420622 (AAO July 18, 2019)