MAR072024_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

案由：30240887 日期：2024年3月7日

对德克萨斯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）

申请人是一家服装零售商，寻求根据L-1A非移民分类（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任其全国销售经理。见《移民与国籍法》（该法）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往美国，以经理或高管身份临时工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人曾在国外受雇、且将在美国以经理或高管身份受雇。此事现根据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室审理。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题重新审查（de novo）。Matter of Christa'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非移民签证分类的资格，符合资格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。该法第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先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、分析

审理主任认定申请人未能证明：(1) 其将在美国以经理或高管身份雇用受益人；以及(2) 受益人曾在国外以符合资格的职位受雇。

申请人明确表示，受益人过去和拟任的未来职位均为经理而非高管。因此，本办公室将分析限于经理身份的要求。

“经理身份”是指在组织内担任的职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、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，或管理该组织或该组织某部门或分支机构内的一项基本职能；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。该法第101(a)(44)(A)条。

为表明受益人符合L-1A非移民签证分类中经理的资格，申请人必须表明受益人将履行该法第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，则申请人还必须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实际职责和在业务中角色的因素。

下文将审议申请人是否已证明其将在美国以主要为管理性的身份雇用受益人。

受益人在2014年获得法律学位后，于2015年开始为申请人在印度的外国关联公司工作，自2019年起担任其成衣部门的零售主管。受益人拥有该外国实体25%的股份，并拥有提出申请的美国实体16%的成员权益。

申请人提供了以下关于受益人在美国拟任职责的描述：

[受益人]70%的时间将用于运营管理，包括但不限于监督员工和处理管理事务，如招聘、解雇、评估以及与直接下属的一对一会议和执行绩效评估。……他将确保向所有员工提供适当的培训，并将监测和制定销售策略，以帮助所有员工高效地履行其职责。

[受益人]的职责延伸至为品牌零售门店确定新的和新兴的市场、提出新的零售门店选址、制定商业计划，以及协调新门店的建设。

[受益人]30%的时间将用于管理和改善公司所有零售门店的零售运营。这需要规划和预测所有门店的库存、监督和管理员工的薪资，并推动所有门店的营收和利润增长。

经理身份的一个基本要素是监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作，除非受益人管理该组织内的一项基本职能。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条和8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。申请人并未主张受益人将担任职能经理——该术语通常适用于受益人的经理身份并非源于监督或控制下属员工，而是源于主要管理组织内一项“ 基本职能 ”的情形。相反，申请人主张受益人将监督较低层级的管理人员。

在否决申请时，审理主任认定，申请人未提交足够的证据和信息以表明受益人“ 监督和控制了其他管理性、监督性或专业性雇员的工作 ”，也未“ 证明存在受雇并从事使受益人免于履行经营业务所需的非符合资格运营和行政任务的辅助员工 ”。本办公室同意这些结论。

申请人最初提交了一份组织架构图，据称列出了“ 在[已隐去]NJ受益人直接监督下的所有员工 ”。该图列出了据称受受益人管辖的四名个人，但并未表明这些个人全部“ 在[已隐去] ”。相反，该图标明他们的职位为[已隐去]的“ 门店经理 ”。申请人提交了在[已隐去]被确定为门店经理的个人的简历副本，但这些文件未包含对其职责的详尽描述，简历也未包含提出申请的实体的全名。

该组织架构图还表明，这些经理各自又管理一个销售团队。该图未说明这些销售团队的规模，也未列出组成这些团队的具体雇员姓名。关于所称销售团队的最低限度信息不足以满足申请人的举证责任。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求提供关于将向受益人汇报的下属的进一步文件，以及证明受益人对这些个人拥有权限的证据。作为回应，申请人表示：“ 受益人将监督和控制其部门内其他专业性雇员的工作。 ”申请人的回应包括一份“ 更新的2023年组织架构图 ”，显示与早先版本相同的姓名，但表明[已隐去]的门店经理同时也是“ 区域经理 ”，对先前指明的四家门店拥有权限。该个人的简历显示其职位为一家名称与申请人相似但不完全相同的公司的“ 区域经理 ”。

审理主任认定，申请人“ 未提供足够的证据文件以证明受益人监督和控制其他管理性、监督性或专业性雇员的工作 ”。在上诉中，申请人提交了关于所称

下属职位的额外信息。申请人未解释为何在补件通知首次要求时未提供此信息。此外，新信息缺乏可验证的、客观的佐证。

我们同意审理主任的意见，即申请人未能充分证明受益人将对管理、监督或专业雇员拥有权限。申请人的上诉书面论证意见中的若干主张未附有对案卷中文件的引注。书面论证意见、动议或上诉通知中的陈述不是证据，因此不具有任何证据权重。Matter of S-M-, 22 I&N Dec. 49, 51 (BIA 1998)。

申请人未提交证据表明其在组织图上所列地点拥有门店，或其对那些地点的雇员拥有权限。在申请表格上，申请人仅声称在美国有六名雇员，这一数字太小，无法对应组织图上所声称的销售经理和销售团队。

申请人未在其2021年IRS Form 1065《美国合伙企业收入申报表》上报告支付任何工资。该申报表显示，申请人的总费用（单独列出的“ 商品销售成本 ”除外）为49,005美元。两类费用的分项清单均未包括工资或可识别的劳动力成本。

初始提交材料包括四名个人的IRS Form W-2《工资与税务申报表》副本，显示2022年支付给他们的工资。其中两人也在组织图上被列为受益人的下属。但提交申请的公司在任何Form W-2上均未被列为雇主。相反，四份Form W-2中的每一份都列明了不同的雇主，且雇主识别号不同。申请人未解释或记录任何安排，使受益人能够对另外四家公司的雇员拥有管理权限。在缺乏与申请实体经证实的关联的情况下，来自其他公司的税务和工资记录不能满足申请人的举证责任。

申请人称“ [所声称的门店经理]的工资为每年25,000美元。 ”这一数字与案卷中该两人的Form W-2一致，但这种一致性不足以证明他们是受申请实体某经理管辖的门店经理。低工资引发了对他们职位实际性质及其职责范围的疑问。此外，每年25,000美元低于新泽西州和伊利诺伊州全职就业的最低工资。1

存在下属层级的管理层，监督三个州的销售团队，是申请人声称其将以受益人的管理能力雇用受益人的核心。但申请人提供的信息在申请人究竟是否有任何雇员方面不一致，而申请人就受益人所声称的下属提供的少量文件表明，这些个人为申请人以外的雇主工作。

基于上述缺陷和不一致之处，申请人未能满足其举证责任，以证明其将在美国以主要管理能力雇用受益人。仅此结论本身即足以确定上诉的结果。

1 见 https://www.dol.gov/agencies/whd/state/minimum-wage/history。

因此，我们将基于上述理由驳回上诉。我们保留受益人是否已在国外以合格的管理能力受雇这一单独问题。2

裁定：上诉被驳回。

2 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）。