MAY112022_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：18848802 日期：2022年5月11日

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

申请人是一家提供咨询和礼宾服务的机构，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民类别，继续受益人作为其总经理的临时[1]就业。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临时调派至美国，以经理或高管身份工作。

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曾在国外受雇，且将在美国以经理或高管身份受雇。此事现上诉至本办公室。

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。见本法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

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“担任经理、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，以经理或高管身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

二、分析

审理主任认定，申请人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。申请人主张受益人过去和将来均以经理身份受雇，因此我们无需考虑高管身份的要求。

[1] 随申请提交的介绍信将受益人的职位称为“永久性”，尽管申请人寻求的是依法有时间限制的非移民类别。

“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；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内或组织某部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能，拥有人事行动或职能方面的权限；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。

要作为经理符合L-1A非移民签证类别的资格，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别职责。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，则申请人必须进一步证明受益人将主要从事管理职责，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在业务中的实际职责和角色的因素。

如果将人员配置水平用作确定个人是否以经理身份行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第101(a)(44)(C)条。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质和人员配置水平的证据。

申请人的初始职位描述列出了六项职责以及受益人将用于每项职责的大致时间百分比：

管理和监督财务经理、采购专员和营销经理的工作； 25-30%

通过监督采购专员，管理申请人咨询和礼宾服务的相关一般活动； 20%

管理营销经理制定销售策略和营销目标，评估其绩效，并确定成本削减和项目改进领域； 10%

监督公司会计实务和财务政策的实施，分析财务经理编制的报告、审计，决定投资风险、预算、资源配置； 15-20%

聘用并监督专业人员在公司工作的培训；以及 10-15%

监督财务经理分析财务信息，如价格、未来趋势和投资风险，做出投资决策，估算业务预测并制定行动计划。5-10%

申请人声称在美国有八名雇员，人员结构如下：

首席执行官（CEO）
I 总经理（受益人）

行政助理

财务经理 数字媒体与营销经理 采购专员
I I I
财务助理 数字媒体与营销助理 客户服务文员

在提交申请时，申请人表示营销助理职位空缺，但申请人提供了其他所称雇员的姓名。

申请人描述其声称的业务活动：

我们的咨询和礼宾服务包括但不限于协助客户如何开办企业、获取税号、翻译、私人购物、租赁虚拟办公室、为国际客户代收邮件和包裹、口译服务、公司推荐、度假租赁等。

然而，申请人所称八名雇员的职位描述并未显示由谁提供任何上述服务，并且还留下其他未解问题。例如，采购专员的职位描述称其“ [通过]核实库存来转发可用库存物品 ”，但记录未表明咨询和礼宾服务需要维护何种库存，或申请人将向谁转发这些未指明的物品。

记录中的[已隐去]表明申请人向客户收取“ 会计服务 ”、“ 翻译 ”和“ 开办公司 ”等服务费用，但记录未显示由谁执行这些服务，且没有任何职位描述包含这些职责。提交的发票似乎未标明涉及库存购买、销售或其他处理的交易。

申请人提交了季度纳税申报表以及工资和税务报表的副本，显示2017年、2018年以及2019年第二和第三季度支付的以下工资：

职位 2017 2018 2019
CEO $12,000 $12,000 $9000
总经理（受益人） 46,200 50,400 25,200
采购专员（受益人的配偶） 8700 21,000 9000

客户服务文员 [已隐去] 11,600 7200
数字媒体与营销经理 12,000 12,000 6000
财务经理 21,000 12,000 6000
财务助理 [已隐去] 21,000
行政助理 12,000 12,000 6800

这些金额中的大多数与佛罗里达州最低工资（2017年每小时$8.10，2018年$8.25，2019年$8.56）下的全职、全年就业不一致。[2] 因此，这些低工资引发了关于这些人职责和就业的真实性质和范围的疑问。

我们注意到，记录中申请人2018年和2019年的纳税申报表未显示申请人在其费用中申报了工资、薪金或高管薪酬。[3] 尽管采购专员的职位描述提及“ 库存 ”和“ 存货 ”，但申请人未在纳税申报表的资产中报告任何库存。申请人未处理或解释这些差异。未解决的重大不一致可能导致我们重新评估为支持所请求移民福利而提交的其他证据的可靠性和充分性。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)。

申请人的租赁协议和申请人营业场所的外景照片显示，申请人与一家房地产公司共用办公空间。申请人提交了其办公室的内景照片，但记录未显示照片中所示有多少材料和人员与房地产公司有关，而非与申请人有关。

审理主任在补件通知（RFE）中要求提供关于受益人为申请人在美国工作的更多细节。在RFE中，审理主任确认申请人系“ 提交申请以延长受益人此前已获批准的L-1身份停留期 ”。审理主任指出，“ 职责描述似乎也缺乏足够细节，使USCIS[美国公民及移民服务局]无法确定这些职责是否与行政或管理职位相符。你方未充分说明或解释受益人的下属如何使其免于履行不符合资格的[管理]职责。 ”此外，审理主任的RFE指出，申请人未“ 充分描述下属的职责 ”。申请人作出回应，提交的基本上是初次申请中已包含的相同职位描述。

审理主任否决了申请。审理主任的决定指出，“ USCIS知悉你方正在申请延长停留期；但应当注意，每一份申请提交都是具有独立记录的独立程序。 ”此外，审理主任表示，“ 在裁定法定资格时，USCIS仅限于程序记录中所载的信息。 ”参见8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(ii)。此外，“ 当申请人在后续申请中未能满足其举证责任时，USCIS无权授予移民利益。 ”参见该法第291条。

2 参见 https://www.dol.gov/agencies/whd/state/minimum-wage/history。
3 我们注意到，这些申报表是IRS表格1120S，即S型公司的美国所得税申报表。申请人似乎可能不符合S型公司身份的资格。申请人的多数股东是一家在巴西注册的有限公司。合伙企业、公司和非常住个人不能持有S型公司的股份。参见 https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/s-corporations。

经审查，我们同意审理主任的决定。经审查记录，在RFE之后，审理主任认定申请人未满足其举证责任，指出申请人未提供足够细节以证明受益人和其所称下属实际将履行的职责。审理主任指出，受益人对下属的权限不足以表明其职位将如法规和条例所要求的那样主要为管理性质。此外，程序记录中不包含此前已获批准的签证申请的副本。如审理主任所指出的，每一份申请提交都是具有独立记录的独立程序。参见1 USCIS政策手册E.2(A)，https://www.uscis.gov/policymanual（任何申请或请愿的记录构成程序记录）。另参见Hakimuddin v. DHS, Civ No. 4:08-cv-1261, 2009 WL 497141, at *6 (S.D. Tex. Feb.26.2009)（程序记录并不总是包含此前的批准）。虽然我们认识到审理主任应解释其对此前批准决定的偏离，但申请人承担举证责任，必须提供所要求的证据。未能提交所要求的证据，从而妨碍了实质性的调查线索，应构成否决申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

申请人还提交了“ 受益人的一些电子邮件，显示其不履行日常活动而是管理公司 ”。虽然这些电子邮件包含就各种事项对他人的指示，但并未解决其职责是否主要为管理性质的问题。这些电子邮件大多来自2018年，在提交申请时即已存在，但申请人未将其纳入对明确要求提供关于受益人工作性质更多细节的补件通知的回应中。该证据在否决时审理主任无法获得，且申请人未解释这些新材料如何按照8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(v)条例的要求，证明否决通知中存在错误的法律结论或事实陈述。相反，审理主任认定申请人在最初以及在对补件通知的回应中均未提交足够证据以满足其举证责任。在上诉时提交新证据不足以表明此前记录中的证据是充分的。

在此如本案情形，申请人已被通知证据存在缺陷并已获得对该缺陷作出回应的机会时，我们将不接受在上诉时首次提供的证据。Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764, 766 (BIA 1988)。

基于上述理由，申请人未证明其寻求在美国以主要为管理性质的职能雇用受益人。仅此结论即妨碍资格认定，因此应驳回上诉。对剩余问题（涉及受益人在国外的先前工作经历）的详细讨论不能改变本上诉的结果。因此，我们保留该问题。4

III. 结论

基于上述理由，申请人未证明其寻求以主要为管理性质的职能雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

4 参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25-26 (1976)（指出联邦机构与法院一样，通常无需作出对其所达结果不必要的认定和决定）；另参见Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本已不符合资格的情况下，拒绝在上诉中处理替代性问题）。