MAY112023_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：25857036 日期：2023年5月11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）

申请人是一家物流和货运代理公司，寻求根据L-1A非移民公司内部调派人员分类，临时雇用受益人担任其首席执行官。见《移民和国籍法》（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）将符合条件的海外雇员临时调派到美国从事管理或高管工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明：(1) 受益人将在美国受雇于管理或高管职位；以及 (2) 受益人曾在海外受雇于管理、高管或涉及专业知识的职位。1 此事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进行重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将撤销审理主任的决定，并将此事项发回重审，以作出与下述分析一致的新决定。

为确立L-1A非移民签证分类的资格，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“ 管理、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，以管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。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)。

1 审理主任还认定，受益人没有资格变更非移民身份，因为其先前的B-1非移民身份已过期。法规未规定对身份变更被拒提供上诉程序，身份变更在行政上与非移民签证申请相互独立。因此，本办公室对此问题没有管辖权。

申请人主张，受益人曾在海外受雇于高管职位，并将在美国受雇于高管职位。因此，本办公室无需考虑有关专业知识和管　　理能力的单独要求。审理主任认定，申请人未能证明受益人的海外雇佣及其拟议的美国雇佣符合高管职位的要求。

“ 高管职位 ”是指该职位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；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；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。

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，则申请人必须进而证明受益人已经或将要主要从事高管职责，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已经或将要主要属于高管职责时，本办公室考虑职位职责的描述、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。

申请人就拟议的美国职位提交了一份三页的职位描述，列明了九项职责，每项职责均附有解释性段落。在否决通知中，审理主任列出了这九项职责，并认定申请人未 “ 具体解释或讨论受益人将如何日常指导美国公司的管理 ”，且 “ 未解释受益人将如何指导所要开展的活动 ”。

在上诉中，申请人指出，尽管所列每项职责均附有解释性段落，但审理主任的 “ [否]决通知取每项职责的标题……将其放入一个整段引用中，然后声称该描述不充分。 ”本办公室同意申请人的意见，即审理主任未充分展开对受益人预期职责的讨论。本办公室并未认定该职位描述是充分的；所列项目中有几项是短期、一次性项目而非持续性职责，另有一些涉及诸如季度会议之类的任务，总体上占用的时间极少。但8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)要求审理主任解释否决的具体理由，而本案中的否决通知不够详细，无法使申请人有机会充分理解否决的依据并准备上诉。

关于申请人的人员配置，审理主任基于若干理由对公司的工资单文件提出质疑。审理主任指出：“ 在所列的131个姓名中，报告显示其中97名雇员姓名被列为 ‘ 已终止 ’ 状态……看来美国公司一半以上的雇员已不再受雇于美国公司。 ”该分析遗漏了记录中的关键背景。在提交申请时，申请人表示公司约有34名雇员，即从131人的较大总数中减去97名已终止雇员后剩余的差额。没有迹象表明申请人试图通过将已终止雇员计入现有员工来虚增其员工规模。本办公室同意

申请人的意见，即工资单记录是累积性的，既显示过去也显示现在的雇员。在缺乏进一步信息的情况下，向已终止雇员签发的IRS表格W-2工资和税务报表也不一定引起可信度问题，因为先前支付给已终止雇员的工资在年末仍会报告在表格W-2上。

审理主任还指出，许多雇员“居住地不在美国公司地址附近”，审理主任认定该地址位于佛罗里达州。表格W-2上的佛罗里达州地址属于一家签约工资单公司；记录显示申请人位于加利福尼亚州。申请人在上诉中解释称，大多数雇员居住在加利福尼亚州申请人所在地附近，其余少数雇员远程从事销售和行政任务，这些任务不需要雇员在现场。

如上所示，审理主任关于受益人预期美国雇佣的认定似乎部分基于对记录的错误假设和解释。因此，本办公室将撤销该认定。

审理主任关于受益人海外雇佣的结论基于受益人自2020年2月至2021年5月担任海外母公司总经理的雇佣经历。然而，政府记录显示，受益人在该期间的大部分时间身处美国，即2020年10月9日至2021年3月24日，因此其在该职位上没有达到法定最低要求的连续一年海外雇佣。因此，审理主任必须考虑受益人自2018年12月至2020年2月担任风险与合规经理的较早职位。在这样做时，审理主任必须考虑在上诉中新提交的证据。申请人在本办公室通知申请人受益人未在2020-2021年期间积累足够的总经理连续经验后，提交了有关该较早雇佣的额外证据。应由审理主任而非行政上诉办公室首先裁定受益人2018-2020年海外担任风险与合规经理的经历是否属于符合条件的职位。

基于上述理由，本办公室将此事项发回重审，由审理主任考虑受益人自2018年12月至2020年2月的海外雇佣及其在美国的预期职位是否符合高管职位的要求。

命令：审理主任的决定被撤销。此事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。