MAY142024_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：31091121 日期：2024年5月14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）

申请人是一家为儿童提供课后教育和培训服务的机构，寻求根据L-1A非移民身份类别（针对公司内部调任人员）雇用受益人担任其首席执行官（CEO）。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身份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往美国从事管理或高管职务。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人在申请提交前的三年内至少有一年全职连续海外雇佣。审理主任进一步认定，申请人未能证明受益人在海外受雇、且将在美国受雇担任高管职务。此事现根据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室进行上诉审查。

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进行重新审查（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。

一、法律

为确立L-1A非移民签证身份类别的资格，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“ 管理、高管或涉及专业知识 ”的职务。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管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、培训和雇佣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)(iv)。

二、分析

如前所述，审理主任基于多项理由否决了该申请，认定申请人未能证明：(1) 受益人在申请提交前的三年内具备与其海外母公司连续一年雇佣的所需条件；以及 (2) 受益人在海外受雇、且将在美国受雇担任该法第101(a)(44)(B)条所定义的高管职务；8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了相关证据，未能对否决申请的理由提供连贯的解释，得出了错误的事实和法律结论，并且在审理申请时未适用优势证据标准。

尽管本办公室无法基于目前构成的记录支持该上诉，但本办公室将撤销审理主任的决定，并将此事项发回重审，以便根据下述讨论进一步审议并作出新决定。

A. 一年海外雇佣

为证明L-1身份类别的资格，申请人必须提供证据证明受益人在申请提交前的三年内，在符合条件的组织连续全职海外雇佣至少一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)。因商务或旅游目的短暂赴美不应中断一年的连续海外期间，但该等期间不得计入该要求的满足。见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。

申请人始终陈述，其海外母公司自2020年7月15日至2022年11月8日雇用受益人担任其“ 董事长 ”，雇佣无中断。受益人于2022年11月9日以B-2非移民访客身份获准进入美国。申请人于2023年5月8日提交了本申请，并请求将受益人的身份从B-2变更为L-1A。

在否决申请的决定中，审理主任确认申请人提供了其母公司月度工资报告的副本，其中反映受益人在2021年10月至2023年1月期间收到了薪资付款。然而，审理主任强调，受益人自2022年11月以来在美国停留的时间（提交申请时为181天）“ 不能计入受益人的一（1）年连续海外雇佣 ”。审理主任认定，申请人未能证明受益人满足一年海外雇佣要求，显然认定她在美国停留的六个月具有中断性。

在此，为证明受益人满足L-1A身份类别的一年海外雇佣要求，申请人必须证明她在申请提交前的三年内（即2020年5月至2023年5月之间）在海外受雇至少连续一年。审理主任确认，申请人提交了旨在证明其自2021年10月至2022年10月（13个月期间）受雇于其母公司的文件，该期间属于此三年期内。此外，记录反映受益人在此整个期间实际身

处美国境外。受益人在2022年11月至2023年5月期间在美国停留的六个月发生在此期间之后，根据8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)不具有中断性。因此，本办公室将撤销审理主任的认定。

审理主任在发回重审时的认定应基于：申请人是否提供了充分证据以佐证其海外母公司自2020年5月至受益人于2022年11月9日入境美国期间雇用受益人至少连续一年。

在补件通知（RFE）中，审理主任曾质疑海外母公司工资记录的证据价值，依据是该公司从员工薪酬中扣除“个人社保留存”和“个人公积金留存”的金额存在明显异常。具体而言，审理主任注意到，母公司从受益人处扣除的金额与其声称的直接下属相同，尽管他们的基本工资存在差异。审理主任确认申请人在回应补件通知时提交了额外证据和解释以处理此问题，但未就是否该等证据足以克服其中提出的疑虑作出认定。

在发回重审时，审理主任应根据优势证据标准审查证明受益人海外雇佣的证据是否充分。1 审理主任可在作出新决定之前，要求提供额外的独立、客观的受益人海外雇佣证据，例如其个人税务文件、银行记录、公司提交的税务申报表或任何其他相关证据。

B. 高管职务雇佣

申请人主张受益人在海外受雇、且将在美国受雇担任该法第101(a)(44)(B)条所定义的高管职务。申请人未主张她曾或将会担任管理职务。

为证明受益人受雇担任高管职务，申请人必须证明她履行该法第101(a)(44)(B)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果申请人证明其先前和拟任职位满足法定定义中规定的所有要素，还必须证明该等职位要求她主要履行高管职责，而非与其他员工一起履行日常运营活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人的职责是否主要为高管职责时，美国公民及移民服务局（USCIS）将考虑申请人对工作职责的描述、公司组织结构、受益人的下属员工的职责、是否有其他员工分担以使受益人免于履行运营职责、业务的性质以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。

1 在这方面，本办公室注意到，申请人在表格I-129（非移民工人申请）上表明受益人与外国实体的雇佣期于2022年11月8日结束，并提交了外国实体的一封信函，亦确认其雇佣于该日期结束。然而，申请人最初提交了2022年1月至2023年1月期间的外国工资文件作为受益人一年海外雇佣的证据，且未解释为何她在离开公司后的数月内继续领取全额薪资。在没有解释的情况下，这一差异引发了关于外国实体内部编制的工资报表证据价值的进一步疑问。

业务，以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。

在上诉中，申请人主张审理主任的决定未反映对所有相关因素的考量。

记录显示，申请人针对补证通知提交了多页关于受益人过往及拟任职位描述的说明、两家公司的组织架构图及员工名单并附薪资文件、受益人下属的职位描述、证明两实体业务活动性质的证据，以及旨在佐证受益人与境外实体所履行职责性质的内部文件。尽管审理主任确认收到了上述证据，但该决定系基于一项认定，即申请人未能证明任一公司具备足以支撑高管职位的组织复杂性。该结论在很大程度上基于审理主任的以下认定：申请人未提供足够详细的受益人直接下属职位描述以证明其为管理人员。审理主任未讨论申请人针对补证通知所提供的受益人扩展职位描述的证明价值、业务性质，或公司的组织架构及整体人员配置。

我们同意申请人的主张，即审理主任在评估受益人过去及将来是否受雇于高管职位时，未充分处理申请人的主张和证据。审理官员必须充分解释拒绝签证申请的具体理由。见8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)。若缺乏拒绝的具体解释以及关于所提交证据为何不足以确立资格的充分通知，申请人便没有公平的机会通过复议动议或上诉程序对拒绝提出异议。参见Matter of M-P-, 20 I&N Dec. 786 (BIA 1994)（认定决定必须充分解释拒绝动议的理由，以使被申请人有实质机会在上诉中对裁定提出质疑）。

若将人员配置水平作为判定个人是否以高管身份行事的一项因素，USCIS必须结合组织的整体目的和发展阶段考虑其合理需求。见该法第101(a)(44)(C)条。在此，审理主任认定境外实体（雇有40余名员工）和美国实体（雇有约15名员工）均不具备足以设立高管职位的组织复杂性，但未就得出该结论提供充分解释，也未处理与受益人主张的高管身份相关的其他相关证据。

尽管我们同意申请人的主张，即审理主任的决定在此方面存在缺陷，但我们注意到一个需要在发回重审时进一步审查的问题。如前所述，申请人向受益人提供了首席执行官职位。其声称的拟任下属之一（S-L-）是境外母公司的唯一所有人，因而间接拥有申请人。申请人称其雇用S-L-担任其[已隐去]加利福尼亚办公室的经理，并支付其年薪48,000美元。然而，记录中有多份文件，包括租赁协议和虚构名称声明，由S-L-以申请人首席执行官的身份签署，而该职位现正提供给受益人。申请人2022年联邦所得税申报表显示，其向S-L-支付了75,000美元，并将其收入报告为“ 支付给高管的报酬 ”。

尽管记录中有证据显示S-L-的首席执行官角色，申请人并未表明其现有员工包括一名首席执行官，也未解释其需要从母公司调动第二名员工来填补同一职位的必要性。2 在作出最终决定之前，应给予申请人在发回重审时处理该问题的机会。

III. 结论

基于上述理由，审理主任的决定被撤回，此事将发回重审以进一步审查并作出符合8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)的新决定。若新决定将基于尚未向申请人披露的不利信息，审理主任必须首先根据8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(i)发出新的补证通知或拒绝意向通知，并在作出决定前给予申请人合理的回应机会。审理主任也可提出与所请求分类的资格要求相关的任何其他问题。

命令：审理主任的决定被撤回。此事发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

2 USCIS记录显示，S-L-曾是一项已获批准的I-140表（外籍工人移民申请）的受益人，申请人在该申请中根据该法第203(b)(1)(C)条向其提供了首席执行官的永久职位，即跨国公司经理和高管的第一优先就业类分类。