OCT122023_02D7101 · 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：28650547 日期：2023年10月12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）

申请人自述为一家投资于可持续发展、回收商品和材料以及房地产的公司，寻求根据 L-1A 跨国公司内部调任人员非移民分类临时雇用受益人为其首席财务官。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临时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）申请人将在申请提交之日起一年内以管理或高管身份雇用受益人，1 2）受益人在申请提交之日前三年内曾全职连续受雇至少一年，以及 3）受益人在境外受雇担任管理或高管职务。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重新审查。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，因为申请人未能证明受益人在申请提交之日前三年内曾全职连续受雇至少一年，也未能证明其在境外受雇担任管理或高管职务。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。该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。鉴于这些问题具有决定性，本办公室拒绝审理并在此保留

1 审理主任在否决决定中指出，申请人提交了一份与美国办事处经营不足一年的新办事处申请。为在运营第一年符合 L-1 非移民分类资格，法规要求申请人披露商业计划和美国投资规模，从而证明拟设立的企业将在申请获批后一年内支持一个高管或管理职位。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。然而，本案申请人并未明确表达提交新办事处申请的意图。例如，在 L 分类补充表第 1 部分第 12 项询问受益人是否来美国设立新办事处时，申请人勾选了“ 否 ”。此外，审理主任在补证通知（RFE）中要求申请人说明其是否提交新办事处申请；在回复中，申请人并未明确表示其已提交新办事处申请。因此，在任何未来程序中，本办公室不会将该申请视为新办事处申请。

申请人关于受益人是否将在美国以管理或高管身份受雇的论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“法院和行政机关无需对作出其结论所不必需的问题作出认定”）；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，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

I. 法律

为符合 L-1A 非移民签证分类资格，符合资格的组织必须在受益人申请入境美国之日前三年内，曾“以管理、高管或涉及专业知识身份”连续雇用受益人一年。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从事拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

II. 在境外连续受雇至少一年

如前所述，审理主任在否决申请时认定，申请人未能证明受益人在申请提交之日前三年内曾全职连续受雇至少一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii) 的法规明确要求，申请须附有证据证明受益人在“申请提交前”三年期内曾以高管或管理身份连续受雇一年。

更具体而言，审理主任认定，所提交的境外工资单文件存在不一致之处，令人质疑受益人是否曾在境外受雇达到所要求的一年连续期间。例如，审理主任指出，申请人在支持申请时和在回复补证通知时提供了完全不同的境外工资单，尽管两者均日期为 2022 年 1 月至 12 月。此外，审理主任指出，随补证通知提供的更新工资单将受益人与境外雇主的“入职日期”列为 2018 年 10 月 16 日，而先前 2022 年 7 月至 12 月的工资单将入职日期列为 2022 年 7 月 1 日。

在上诉中，申请人未直接回应受益人所需一年连续境外受雇的问题以及审理主任在否决决定中讨论的不一致之处，而仅涉及其发展前景和受益人在美国的拟任角色。申请人还提交了另一套日期为 2022 年 1 月至 2023 年 4 月的境外工资单。然而，上诉时提供的新一套境外工资单与先前提交的文件相比包含更多不一致之处，进一步令人质疑受益人是否曾在境外受雇达到所要求的一年。例如，为回应审理主任补证通知而提供的境外工资单显示，受益人于 2022 年 7 月至 12 月担任董事，并表明她仅有一个月获得加薪，从 48,0002

2 境外工资单及记录整体未说明受益人在境外获得报酬所使用的货币。

增至 80,000，即 2022 年 7 月。补证通知工资单进一步显示，受益人于 2022 年 8 月至 12 月担任董事，薪酬为 48,000。相比之下，上诉时提交的境外工资单显示，受益人自 2022 年 7 月至 2023 年 4 月的职称为“ CFO ”，且在此期间全程薪酬为 80,000。

因此，申请人未回应审理主任在否决决定中讨论的所提交境外工资单中反映的不一致之处。此外，申请人在上诉时提供了新的境外工资单，反映出更多不一致之处，使所提供的境外薪酬文件的有效性存在重大不确定性。这三套境外工资单之间的差异尤其值得注意，因为每套均带有公司印章，表明其在签发时已经认证，令人怀疑所提供的境外工资单是否代表受益人获得报酬并在境外受雇达到所要求一年连续期间的实际同期证据。申请人必须以独立、客观的证据解决这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。未解决的重要不一致可能导致本办公室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。同上。

因此，本办公室采纳并维持审理主任的结论，即申请人未能证明受益人在申请提交之日前三年内曾全职连续受雇至少一年。见 Matter of Burbano, 20 I&N Dec. 872, 874 (BIA 1994)；另见 Giday v. INS, 113 F.3d 230, 234 (D.C. Cir. 1997)（指出采纳并维持下级决定的惯例“ 已被所有直接面对该问题的其他巡回法院普遍接受 ”）；Chen v. INS, 87 F.3d 5, 8 (1st Cir. 1996)（加入八个巡回法院的立场，裁定上诉审理人员可以采纳并维持下级决定，只要他们对案件给予“ 个别化考虑 ”）。因此，上诉必须被驳回。

III. 在境外以管理或高管身份受雇

在驳回申请时，审理主任还认定，申请人未提供充分证据以具体证明受益人声称的海外管理或行政职务。审理主任指出，受益人的职责描述未能充分说明其在海外的日常工作，也未说明这些工作为何具有管理或行政性质。审理主任同样指出，申请人未提交补充书面证据以证实受益人声称的海外管理或行政能力。此外，审理主任强调，申请人未按补证通知（RFE）的要求提供受益人所声称的海外下属的工作职责、资格或雇佣状态，也未提供证据以佐证其海外下属主要使其免于执行海外业务的日常事务。3

3 要符合L-1A非移民签证类别中经理或行政人员的资格，申请人必须证明受益人将履行《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)及(B)(i)-(iv)条法定定义所规定的高层职责。如果记录不能证明所提供职位满足全部四项要件，我们便不能认定其为合格的管理职位。

如果申请人证明海外职位满足法定定义所规定的全部要件，申请人必须证明受益人在海外主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在判定某一受益人的海外职责是否主要为管理或行政性质时，我们考虑

如上所述，申请人在上诉中仅讨论其发展前景及受益人在美国拟担任的职务，并未对审理主任关于其未能证明受益人在海外受雇于管理或行政岗位的结论提出异议。参见Hristov v. Roark, No. 09-CV-2731, 2011 WL 4711885 at *1, *9 (E.D.N.Y. Sept. 30, 2011)（法院认定原告的诉求因未向AAO上诉提出而视为放弃）。基于这一额外理由，上诉将被驳回，关于受益人是否在海外受雇于管理或行政岗位的问题将被视为放弃。

裁定：上诉被驳回。

受益人的海外工作职责描述、海外雇主的组织结构、受益人在海外下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、海外业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在海外雇主的实际职责和角色的因素。