OCT172017_01D7101 · L-1A · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室非先例决定

关于 E- LLC 案 日期：2017年10月17日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家为电能传输和电信行业供应电线、电缆及配件的供应商，其寻求根据 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新办公室1的“ 国际业务经理 ”。参见《移民与国籍法》（本法）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派至美国，以行政或管理身份临时工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人在提交申请前的三年内，已在符合条件的组织中连续全职工作至少一年，因为受益人曾以 F-1 学生身份在美国停留近三年。审理主任认定受益人的停留中断了其与申请人境外关联公司的雇佣关系，并不同意申请人的主张，即美国公民及移民服务局（ USCIS）应改为考察受益人最初以 F-1 非移民学生身份入境美国之前的三年期间。

申请人随后提交了重新开案动议。审理主任重新开案以考虑申请人提交的新证据，但仍维持否决该申请。

本案现处于上诉审理阶段。申请人在上诉中提交了补充证据，并主张审理主任错误地忽视了受益人作为 F-1 非移民在美国停留的目的，称该停留是为了申请人的利益。

经重新审查，我们将驳回上诉。

1“ 新办公室 ”一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 规定，“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起不超过一年内可支持行政或管理职位。

关于 E- LLC 案

一、法律框架

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、行政或涉及专业知识 ” 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，以继续以管理或行政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从事预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

根据法规，受益人必须“ 在提交申请前的三年内，已在符合条件的组织中连续全职工作一年 ”。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)；另见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)（对于新办公室，要求受益人在“ 提交申请前的三年期间内，以行政或管理身份连续工作一年…… ”）。

“ 公司内部调派人员 ” 一词定义为：

在其申请入境美国之前的三年内，已在一家公司、企业或其他法律实体或其母公司、分支机构、关联公司或子公司连续工作一年的外国人，且其寻求临时进入美国，以便以管理、行政或涉及专业知识的身份为其同一雇主的分支机构或其母公司、关联公司或子公司提供服务。为同一雇主或其母公司、关联公司或子公司之目的，以合法身份在美国停留的期间以及因商务或旅游短暂赴美的行程，不中断在境外连续工作一年的要求，但该等期间不得计入该要求的满足。

8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。

二、境外雇佣

本程序的主要问题是，申请人是否已证明受益人在提交申请之前的三年内，已在符合条件的组织中连续全职工作至少一年。具体而言，问题在于 USCIS 在确定受益人在提交申请前的三年内是否已在境外连续工作一年时，是否应追溯至受益人作为 F-1 身份入境美国之前。基于我们对记录的审查及下述理由，我们认定申请人未能证明受益人在相关三年期间内为境外实体连续全职工作一年。

关于 E- LLC 案

A. 程序历史

申请人于2014年4月17日提交了本表格 I-129，寻求临时雇用受益人担任其国际业务经理。

申请人在表格上陈述，受益人自2008年8月至2011年5月受雇于其在委内瑞拉的关联公司，此后一直处于“ 休假 ”状态。记录显示，截至提交申请之日，受益人已以 F-1 非移民身份在美国居住约两年零十一个月。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，其未能证明受益人在提交申请前的三年内已在境外连续全职工作一年。审理主任注意到，初始证据包括受益人的遣散费，该证据证明其与申请人境外关联公司的雇佣关系已于2011年5月19日终止，并强调受益人自2011年5月以来一直以 F-1 身份在美国。

作为回应，申请人主张，受益人在美国求学期间离开境外工作休假，并不中断其境外雇佣关系，审理主任应考察其最初以 F-1 身份入境之前的三年期间。申请人提交了证据，支持其关于境外雇主在受益人休假期间支持其在美求学的主张。其中包括证据显示，受益人在2011年5月之后虽未领取工资，但仍留在境外实体的雇员名册上，并继续通过该境外实体获得医疗保险。

在否决决定中，审理主任强调，申请人未能证明受益人在提交申请前的三年内已连续全职工作一年。具体而言，受益人无法满足该要求，因为其在提交申请前已以 F-1 身份在美国居住约两年零十一个月。审理主任认定，受益人在美国求学期间的长期离境构成中断，因此审理主任未追溯至其2011年5月以非移民身份入境之前的三年期间。

申请人随后提交了重新开案动议，主张审理主任决定中的措辞暗示“ 应雇主请求并为雇主利益以 F-1 身份入境会停止 L-1 的三年计时 ”。申请人主张，受益人的教育休假——其声称由境外实体资助并应其请求——类似于在提交 L-1A 申请之前曾以 H-1B 身份在美国的受益人。申请人声称受益人应境外实体请求前往美国，并指出证据显示，在提交申请之后，

关于 E- LLC 案

境外实体报销了受益人在其就读的三所教育机构所支出的学费。

审理主任重新开案并发布了新的决定，维持否决该申请。审理主任认定，受益人以其 F-1 身份在美国，并不等同于为同一雇主或其母公司、关联公司或子公司工作的合法身份。审理主任强调，境外实体承诺未来雇用受益人，表明受益人目前并未受雇。

审理主任进一步指出，境外实体对学费的报销发生在受益人实际产生并支付教育费用三年多之后，不足以证明境外雇主支付了受益人的教育费用。

在上诉中，申请人（Petitioner）对否决提出异议，并主张受益人在休教育假后继续作为兼职顾问为外国实体工作。申请人主张，受益人在美国求学是为了外国实体的利益，因此受益人在美国度过的时间不应被视为中断其先前的雇佣期间。申请人援引 Matter of Continental Grain Co., 14 I&N Dec. 140 (D.D. 1972) 以支持其主张，即为外国雇主利益而在美国度过的时间不应被视为中断。

B. 分析

该法条表明，用于确定受益人是否在境外符合资格的实体连续全职工作满一年的相关三年期间，是以 “ 其申请进入美国之时之前的 ” 三年为参照点。该法第 101(a)(15)(L) 条。然而，该法条对于已经以不同非移民身份类别获准进入美国的受益人未作规定。

8 C.F.R. § 214.2(l)(3) 处的法规明确要求，申请须附有证据，证明受益人在 “ 申请提交之前 ” 的三年期间内，以行政或管理身份连续受雇满一年。当 “ 公司内部调任人员 ” 的定义与 8 C.F.R. § 214.2(l)(3) 处的法规以及该法第 101(a)(15)(L) 条一并解释时，法条用语 “ 其申请进入美国之时之前 ” 指的是其入境或多次入境系 “ 为同一雇主的某一分支机构或其母公司、关联公司或子公司 ” 或系 “ 为商务或旅游目的短暂赴美 ” 的受益人。

在作出此裁定时，我们注意到，公司内部调任人员的 L-1 非移民身份类别与跨国高管或经理的第一优先职业移民身份类别之间存在明确的关联。在制定关于该法第 203(b)(1)(C) 条的法规时，原 INS 评论称 “ 该法规反映了法条并

遵循长期适用于非移民公司内部调任人员申请裁定的标准……”。Employment-Based Immigrants, 56 Fed. Reg. 30703, 30705 (July 5, 1971)。因此，在考量涉及非移民 L-1 签证类别的法条和法规规定中的模糊之处时，考虑管辖移民签证类别中类似情形的法规是合理的。

在跨国高管或经理移民的语境下，如果受益人已作为非移民在美国境内，并“为”与其外国雇主具有必要关系的实体“工作”，USCIS 将追溯至其进入美国之前的三年，以确定其是否具备所需的一年境外雇佣。8 C.F.R. § 204.5(j)(3)(i)(B)。对于为某一符合资格的实体以非移民身份（无论是 L-1、H-1B、E 或其他工作授权身份）进入美国工作的受益人，USCIS 将追溯至其入境之日起三年，以确定其是否具备所需的一年雇佣。根据管辖跨国高管或经理移民类别的法规，在提交移民申请时处于 F-1 身份的受益人，若其作为 F-1 非移民的停留期间超过两年，则不会被视为“为”符合资格的实体“工作”，且不能符合该类别资格。

如前所述，该法规旨在与管辖预期 L-1 非移民公司内部调任人员的法规保持一致，这些人员在取得一年符合资格的境外实体雇佣后在美国度过时间。对于这些受益人，为其外国雇主的某一分支机构、母公司、关联公司或子公司而以合法身份在美国度过的期间，不中断受益人的符合资格的一年境外雇佣。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。在制定移民签证类别的法规时，显然原 INS 将“为同一雇主的某一分支机构或其母公司、关联公司或子公司而以合法身份在美国度过的期间”解释为以授权身份“为”符合资格的实体“工作”而度过的期间。

因此，根据该法条和法规的明确目的，USCIS 并非在所有情形下都会追溯至受益人作为非移民入境之前的三年期间。除非在美国的授权停留期间要么短暂，要么系“为”符合资格的雇主，否则该停留期间将被视为中断。见 Temporary Alien Workers Seeking Classification Under the Immigration and Nationality Act, 52 Fed. Reg. 5738, 5742 (Feb. 26, 1987)。由此逻辑上可得出，任何在美国境内超过两年的不符合资格的停留期间，都将阻止受益人满足 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii) 处的“三中有一”要求。

本案中的受益人在申请提交时已在美国境内远超两年，如果我们考量其在本申请提交之前三年内的雇佣，而非其作为 F-1 非移民申请入境之前三年内的雇佣，则其不能符合 L-1 身份资格。因此，我们面前的问题是，受益人的 F-1 身份停留是否可构成“为同一雇主的某一分支机构

或其母公司、关联公司或子公司 ” 的授权停留。

申请人主张应作更宽泛的解释，即 “ 为 ” 符合资格的实体而在美国度过的时间应包括 “ 为 ” 受益人的外国雇主的利益而度过的时间，而不限于作为非移民在美国 “ 为 ” 符合资格的实体 “ 工作 ” 而度过的时间。申请人将受益人的 F-1 身份及情形与 Matter of Continental Grain Co., 14 I&N Dec. 140 (BIA 1972) 中的情形相比较，该案中为一名受益人批准了 L-1 申请，该受益人的境外雇佣被一段二十八个月的培训期所中断，在此期间其作为非移民 H-3 培训人员以合法身份在美国境内。

我们认为申请人对 Matter of Continental Grain 的援引不具说服力。在 Matter of Continental Grain 中，BIA 裁定 “ 受益人在美国境内的培训期间，在此期间其为与其符合资格的雇佣相关的进一步培训而合法在美国境内，不应被视为中断…… ”。同上。该 1972 年的决定比现行公司内部调任人员的法定定义早 18 年，比 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A) 处 “ 公司内部调任人员 ” 的定义早 15 年，比首批 L-1 法规早 11 年。 “ 公司内部调任人员 ” 的定义于 1986 年提出并于 1987 年通过，旨在 “ 反映该机构在当时对该术语的解释和适用 ”，其时该机构已有超过 15 年裁定 L-1 申请的经验。Documentary Requirements: for Nonimmigrants; Waivers, Admission of Certain Inadmissible Aliens, Parole, 51 Fed. Reg. 18,591, 18,592 (May 21, 1986)。其并非旨在将 1972 年决定中的特定解释编纂成法。

无论如何，该决定对若干事实问题未作规定，例如哪个组织赞助了受益人的 H-3 培训并支付其费用、该培训的具体内容，以及受益人在其于美国受雇的 28 个月期间是否被视为外国实体的雇员。尽管该决定为对已在美国度过时间的受益人适用境外连续雇佣要求之例外开创了先例，但其已被第 101(a)(15)(L) 条法条的修正及法规的实施所取代，以致其与现行 L-1 裁定的相关性有限。

基于上述理由，我们认为只有在美国为外国雇主的某一分支机构、子公司、关联公司或母公司工作而度过的时间，才会被视为不中断。任何非移民身份下的授权停留期间，若非经工作授权且由符合资格的组织赞助，且停留期间超过两年，则将被视为中断。

因此，使该停留构成中断的并非受益人的 F-1 身份，而是其在该身份下停留的时长。如果申请人在受益人完成其第二年学业之前提交了 Form I-129，则本可满足一年境外连续雇佣的要求。到申请人提交申请时，自受益人与外国实体的雇佣终止以来已过去近三年，且受益人在美国作为社区学院学生度过的时间已超过其作为

经理为外国实体工作的时间。外国实体继续支付受益人的健康保险并将其姓名保留在其名册上这一事实，不足以证明其与同一跨国组织的连续雇佣。

最后，我们将讨论申请人对1994年3月25日由时任前INS非移民裁决处主管Jacquelyn Bednarz所写一封信的解读。在引用该信内容时，申请人仅聚焦于Bednarz女士陈述“ 外国人的合格L-1雇佣必须发生在其申请入境美国之前的三年期间内 ”的部分。然而，审阅Bednarz女士整封信表明申请人的解读有误。事实上，在后续陈述中，Bednarz女士明确指出要求“ 该外国人在美国以H-1B非移民外国人身份停留的时间必须是为与外国人先前的外国雇主具有合格关系的公司工作 ”。因此，Bednarz女士的信与现行法规条款一致，该条款明确规定外国人在美国的时间必须“ 为同一雇主的分支机构或为其母公司、关联公司或子公司 ”工作，方可使该时间不被视为中断法定要求的一年境外雇佣期。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。

III. 结论

基于上述理由，我们认为受益人自2011年5月至2014年4月以F-1非移民学生身份的停留期构成中断，且我们不会回溯至其以F-1身份入境前的三年期间。申请人未能证明受益人在提交申请前的三年内，在合格的外国实体连续全职工作满一年。因此，上诉被驳回。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of E- LLC, ID# I 05445 (AAO Oct. 17, 2017)