SEP022022_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：21920271 日期：2022年9月2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

申请人销售触摸屏面板和显示器。在公司于美国运营的第一年，其以L-1A非移民签证身份雇用受益人担任高管职务，即其首席执行官（CEO）。见《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。申请人寻求以相同签证身份、相同职务能力和相同职位继续临时雇用她。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人未能证明其拟以所称高管职务能力雇用受益人。在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张前任律师错误描述了受益人在公司拟担任的角色。申请人称，律师本应以经理职务能力为受益人申请L-1A分类，具体而言是作为某项必要职能的经理。见该法第101(a)(44)(A)条（将“ 经理职务能力 ”定义为包括职能经理）。

申请人负有以优势证据标准证明符合所请求福利资格的责任。见该法第291条，8 U.S.C. § 1391（讨论举证责任）；另见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)（讨论证明标准）。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、L-1A经理和高管

寻求雇用L-1A经理或高管的申请人必须证明——在受益人入境美国前的三年内至少连续一年——申请人或其母公司、分支机构、子公司或关联公司曾在国外以经理职务能力、高管职务能力或涉及专业知识的能力雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i), (iii), (iv)。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担任美国拟议的经理或高管职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii), (iv)。

由于申请人寻求延长涉及美国“ 新办公室 ”的L-1申请，公司必须证明其与受益人的外国雇主保持合格

关系，并且在申请提交前一年内定期开展业务。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(A), (B)。申请人还必须提交说明以下内容的陈述：受益人上一年的职责；拟议职责；以及申请人的人员配置，包括员工人数、所任职位类型和员工工资。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(C), (D)。此外，申请人必须提供其财务状况的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(E)。

二、律师无效协助

申请人通常必须“ 在提交福利请求时 ”证明其资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。申请人不得在提交申请后对申请作出实质性变更，以使其符合资格要求。Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 175 (AAO 1998)。

然而，根据USCIS政策，申请人证明律师无效协助可能构成撤销或发回重审申请否决决定的理由。要在移民程序中主张律师无效协助，申请人必须提交以下材料：

• 一份书面宣誓书，说明：申请人与前任律师的协议；律师同意采取的具体行动；律师实际采取的行动；以及律师就这些行动所作的任何陈述；
• 证明申请人已告知前任律师无效协助指控并给予其回应机会的证据；以及
• 证明申请人已向适当的纪律主管机构对律师提出投诉，或解释未提出投诉的原因的证据。

Matter of Lozada, 19 I&N Dec. 637, 639 (BIA 1988), aff'd, 857 F.2d 10 (1st Cir. 1988)。

移民上诉委员会（BIA）设计这些要求，是为了确保审理人员拥有充分评估无效协助主张所需的信息，并遏制无根据的指控。Matter of Lozada, 19 I&N Dec. at 639-40。除这些书面材料要求外，申请人还必须证明前任律师提供的法律帮助如此糟糕，以致其表现对申请人造成不利影响。Id. at 640。对本事项拟议工作地点拥有管辖权的美国第九巡回上诉法院通常要求适用各方满足所有Lozada要求。Reyes v. Ashcroft, 358 F.2d 592, 597 (9th Cir. 2004)。

与申请人签署的申请和支持信一致，审理主任审议了受益人作为CEO以高管职务能力获得延长L-1A签证身份的资格。申请人对审理主任补充证据请求的回复也表明，公司拟以高管职务能力雇用受益人担任CEO。

然而，在上诉中，申请人首次主张“ 申请被否决在很大程度上源于前任律师的疏忽协助 ”。申请人的首席财务官（CFO）称，公司“ 已向我们的前任律师明确表示，[受益人]的角色将从对美国公司的高管监督，转变为更符合其专长的销售/营销角色，负责监督我们最大的部门——触摸及交互式平板显示器（IFPD） ”。CFO称，“ 我们当时的律师[]认为最好与先前的申请保持一致，继续将她归类为高管。 ”但CFO表示：“ 我可以确认，她当时以及现在都

主要[是]负责监督最受欢迎和最关键产品线——我们IFPD销售——的销售工作。”申请人现在主张，作为IFPD部门的销售总监，受益人将管理企业的一项必要职能。

然而，由于申请人未满足Lozada要求，我们将不考虑其律师无效协助的主张。申请人未提供证据证明其已告知前任律师无效协助主张或给予其回应机会。此外，记录中缺乏证据证明公司已向适当的纪律主管机构对其提出投诉。申请人也未解释明显未提出投诉的原因。由于申请人未遵守Lozada，我们将不考虑前任律师是否错误描述了所提供职位。

此外，由于申请人必须在提交申请时证明资格，且不能事后实质性变更申请，我们将不考虑受益人拟以经理职务能力担任销售总监的工作。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)；另见Matter of Izummi, 22 I&N Dec. at 175。相反，我们将基于申请人最初为受益人申请以高管职务能力担任CEO的L-1A分类来审查审理主任的决定。

三、原始拟议雇佣的性质

“高管职务能力”一词指“主要”涉及以下内容的工作：

- 指导一个组织或其重要组成部分或职能的管理；
- 制定该组织、其组成部分或其职能的目标和政策；
- 在酌情决策中行使广泛自由裁量权；以及
- 仅接受上级高管、董事会或组织股东的一般监督或指导。

该法第101(a)(44)(B)条。

在审议拟议职位的高管性质时，USCIS审查申请人对工作职责的描述。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求“对将提供的服务作出详细描述”）。该机构还考虑：企业的组织结构；其他员工是否会免除受益人履行运营职责；任何拟议下属员工的职责；企业的性质；以及可能影响受益人职责或角色的其他因素。

审理主任认定，在提交申请时，申请人未证明其拥有足够的人员配置，以使受益人免于主要履行非高管职责。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)（要求申请人在“提交福利请求时”证明资格）；另见Matter of G-Inc., Adopted Decision 2017-05, 4（在职能经理L-1A申请背景下，考虑申请人工作人员所履行的运营和行政工作）。在提交申请时，记录显示公司雇用了五个人。在上诉中，申请人在其书面论证意见中承认，“目前不存在足够的人员配置水平”来支持最初提供的CEO高管职位。因此，受益人将缺乏足够支持以主要履行高管

级别职责。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)（要求申请人证明新办公室将在初次申请提交后一年内“ 支持一个高管或经理职位 ”）。

此外，申请人未主张审理主任决定中存在任何错误。该公司称，“ 导致否定性决定的，仅仅是[先前律师]将受益人错误归类为高管而非职能经理，以及对受益人角色的描述不充分。 ”因此，我们将维持该申请的驳回。见 8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(v)（要求对未指明任何错误法律结论或事实陈述的上诉予以驳回）；另见 United States v. Sineng-Smith, 140 S.Ct. 1575, 1579 (2020)（指出，在美国对抗制法律体系中，裁判者依赖当事人界定待决问题）。

IV. 结论

由于申请人未遵守判例法要求，我们将不考虑其律师无效协助的主张。此外，由于申请人必须在申请提交时确立资格，且不能事后对申请作出重大变更，我们将不考虑该公司在上诉中对受益人拟任职位和身份所作的修改。申请人承认其缺乏足够的人员配置来支持其最初请求的高管职位，且未主张审理主任决定中存在任何错误。因此，我们将维持该申请的驳回。

裁定：上诉被驳回。