SEP202024_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

案由：33725436 日期：2024年9月20日

加州服务中心决定的认证

表格 I-129，非移民工作者申请（L-1A 经理或高管）

申请人是一家拟提供信息技术咨询服务的机构，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调动人员）雇用受益人担任其新办公室1的总裁。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临时调往美国，以经理或高管身份工作。

加州服务中心审理主任驳回了申请。审理主任认定，申请人未能证明受益人在申请提交日期之前的三年内，已在符合资格的组织中连续受雇于国外至少一年。审理主任还认定，申请人未能证明受益人在国外以经理或高管身份受雇，也未能证明他将在申请获批后一年内于美国以此身份受雇。申请人随后对该驳回决定提出上诉，称其未收到载明驳回理由的通知，因此没有机会审阅和回应。我们将该事项发回重审，以向申请人发出新的驳回通知，其中包括驳回理由，并要求将其认证至我们进行审查。审理主任随后于2024年5月23日作出驳回决定，给予申请人在30天内提交书面论证意见或其他书面陈述供我们审查的机会。2 该事项现因认证而提交至我们面前。见 8 C.F.R. § 103.4(a)(1)、(2)。

申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。行使重新审查的上诉审查权，见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将采纳并维持审理主任的决定，申请将继续被驳回。更具体而言，我们同意审理主任的认定，即申请人未能证明受益人在国外以经理或高管身份受雇。由于该问题对本案具有决定性

1 “ 新办公室 ” 一词是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) 的规定允许 “ 新办公室 ” 运营在申请获批之日起不超过一年内支持高管或经理职位。
2 截至本决定作出之日，申请人未提交书面论证意见或其他书面陈述，因此，我们将视现有记录为完整。

意义，我们在此保留审理主任驳回申请的其他依据。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对作出其结论所不必要的问题作出认定 ”）；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，拒绝在上诉中处理替代性问题）。

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，要确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合资格的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以经理或高管身份雇用受益人连续一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经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。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个经理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资规模。一般见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、以经理或高管身份受雇于外国雇主

我们将分析的唯一问题是，申请人是否证明受益人在其声称的外国雇主处以经理或高管身份受雇。

“ 经理身份 ” 是指在组织内的一项职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支；在组织层级内的高级层面或对所管理职能拥有人事行动或职能的权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。本法第 101(a)(44)(A) 条。

“ 高管身份 ” 是指在组织内的一项职务，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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由度；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

要符合 L-1A 非移民签证分类中经理或高管的资格，申请人必须证明受益人履行了本法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 和 (B)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明

所提供的外国职位符合所有这四项要素，我们就不能认定其为符合资格的经理或高管职位。如果申请人证明外国职位符合法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人在国外主要从事经理或高管职责，而非与外国雇主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)。在确定某一受益人的国外职责是否主要为经理或高管职责时，我们考虑受益人国外工作职责的描述、外国雇主的组织结构、受益人在国外下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、外国业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在外国雇主处的实际职责和角色的因素。

在驳回通知中，审理主任强调他们发出了补充证据请求（RFE），列出了受益人的职责，指出这些职责过于笼统，并表示这些职责未能充分阐明他在受雇于外国雇主期间日常所做的工作。审理主任解释说，他们在 RFE 中还指出，申请人未充分描述外国雇主的组织结构，未说明受益人在国外是以经理还是高管身份行事，也未提交证据证实他在国外可能拥有的任何下属。审理主任认定，受益人在对 RFE 的回应中未解决这些差异，再次认定如果没有更详细的职责描述，他们无法认定受益人在国外主要履行经理或高管级别的职责。审理主任还指出申请人代表另一名受益人提交的另一份 L-1A 非移民申请，并强调该申请中提交的国外职责与本案中提供的受益人的职责完全相同，从而对其声称的职责产生疑问。最后，审理主任的理由是，申请人未提交客观证据证实其声称的国外组织结构，以佐证该结构足以支持受益人担任符合资格的经理或高管身份。

在将该决定认证至我们时，审理主任给予申请人提交书面论证意见或其他书面陈述供我们审查的机会；然而，在认证通知发出约五个月后，申请人未提供任何材料阐明审理主任的驳回决定为何有误。因此，我们采纳并维持审理主任的决定。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“ 已被每一个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，认定上诉裁判者可以采纳并维持下级决定，只要他们对案件给予“ 个别化考量 ”）。

正如审理主任所论述的，申请人就受益人在海外所担任的职位提交了一份通用的职责描述，该描述可适用于任何职位或任何类型企业中的任何经理或高管。该海外职责描述含糊地讨论了“ 制定并执行组织或部门的程序、目标和政策 ”、“ 管理与提供服务和制造产品相关的一般活动 ”、“ 谈判并批准协议和合同 ”以及“ 任命经理和部门负责人 ”。然而，申请人提供的具体细节很少，也没有提供任何佐证文件来证实其在海外履行了符合资格的经理或高管级别职责，例如其制定的部门程序、目标和政策，其管理的产品和服务

其管理的合同，或其任命的经理和部门负责人。具体细节显然是判断受益人的海外职责是否涉及经理或高管级别职责的重要指标，否则满足这些定义就只是重复法规条文而已。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), ajj'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

事实上，申请人未表明受益人是否符合经理或高管的资格，在回应补件通知时拒绝提供对其职责更详细的解释，并且尽管审理主任要求提供相关证据，申请人仍提交了很少的信息或佐证证据来反映和证实其海外组织结构。总之，申请人提供的证据很少，不足以证明受益人在海外是以经理或高管身份受雇的。未能提交被要求的证据从而妨碍了实质性调查线索的，应构成拒绝该申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 369, 375-76。基于上述理由，我们采纳并维持审理主任的决定，该申请将继续被拒绝。

裁定：该申请被拒绝。