SEP292022_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：22740185 日期：2022年9月29日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家钻石进口商和分销商，寻求根据 L-1A 非移民分类临时雇用受益人担任其总裁，该分类适用于以经理或高管身份来美国工作的公司内部调任人员。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人在国外受雇，或将在美国受雇，担任经理或高管。

在本程序中，申请人有责任以优势证据标准证明其符合所请求福利的资格。该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。我们对本事项中的问题进行重新审查（de novo）。参见 Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将撤销审理主任的决定，并将本事项发回重审，以作出与以下分析一致的新决定。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格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担任“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的职位。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履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、分析

我们在上诉中审查的问题是申请人是否已证明：(1) 受益人在国外以经理或高管身份受雇；以及 (2) 受益人将在美国以经理或高管身份受雇。

A. 在国外以经理身份受雇

记录显示，申请人的外国母公司在本申请提交前的三年期间内，连续一年以上雇用受益人担任出口主管（Export Executive）职位。申请人一直主张受益人在国外以该法第 101(a)(44)(A) 条所定义的经理身份受雇。

申请人提交了外国实体的一封信函，其中说明了其业务性质，描述了受益人作为出口主管的职责及其分配给每项列明任务的时间百分比，并提供了受益人直接下属的职位描述。申请人还提供了一份组织架构图，说明其母公司的管理结构，显示受益人向公司两名合伙人报告，并直接管理一个销售团队和四名下属主管，每名主管又各自管理其下属员工。该证据表明受益人管理着一个拥有 70 多名员工的出口部门。

经重新审查，我们认定申请人已以优势证据标准证明受益人在国外以经理身份受雇。记录表明，受益人很可能履行了该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条所述的高层职能，且其所管理的部门或分部拥有足够员工，使其免于大量参与公司出口活动的日常事务，从而能够将时间主要分配给管理职责。因此，我们将撤销审理主任关于受益人在国外先前就业的认定。

B. 在美国以高管身份受雇

剩余问题是申请人是否已证明受益人将在美国以该法第 101(a)(44)(B) 条所定义的高管身份受雇。申请人并未主张受益人将在美国以经理身份受雇。

为确立受益人作为高管获得 L-1A 非移民签证分类的资格，申请人必须证明其将履行该法第 101(a)(44)(B)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果申请人证明所提供职位符合法定定义中规定的所有要素，申请人还必须证明受益人将主要从事高管职责，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人是否将主要从事高管职责时，USCIS 将考虑申请人对工作职责的描述、公司的组织架构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。

在此，审理主任的决定在评估受益人作为申请人总裁的拟议职位是否属于高管身份时，并未反映对所有这些因素的考虑。相反，审理主任对该资格要求的分析仅限于对

受益人职位描述的摘要，以及一项观察意见，即申请人“ 未提供任何关于所履行职责的文件证据 ”。审理主任认定“ 所提供的文件证据表明，受益人似乎正在履行不符合资格且可由下属员工处理的任务 ”。

记录显示，本事项中的受益人此前曾是一项已获批准的新设办事处申请的受益人，该申请的有效期于 2020 年 4 月结束。1 审理主任所指的“ 文件证据 ”包括申请人的租赁合同、合同、电子邮件及其他日期在该新设办事处申请有效期内的业务文件。当新企业设立并开始运营时，法规承认，负责设立运营的指定经理或高管将从事各种通常不由高管或经理级别员工履行的活动。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。虽然在已批准的新设办事处申请有效期内，受益人很可能履行了非高管任务，但他此后已离开美国。当前申请是一项新的 L-1A 就业请求，不应基于对受益人在 2019 年或 2020 年初申请人初创阶段先前活动的评估来裁定。相反，申请人必须证明其在 2020 年 11 月提交本申请时已满足该分类的所有资格要求。

此外，审理主任的决定未另行包含对受益人所述工作职责的分析，也未表明其考虑了为支持申请而提交的其他相关证据，包括 2020 年向员工支付工资的证据、申请人的组织架构图和受益人拟议下属的职位描述、业务性质，以及申请人关于美国公司从其母公司员工处获得大量运营支持的主张。记录中还包含一封来自 大学（I）教授的详细专家意见书，涉及受益人的拟议就业，而该证据在审理主任的决定中未被提及。

审理官员必须充分解释否决签证申请的理由，以便申请人有公平机会对该决定提出异议，并使我们有机会进行有意义的 appellate review。参见 8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)；另参见 Matter of M-P-, 20 I&N Dec. 786 (BIA 1994)（认定决定必须充分解释否决动议的理由，以使答辩人有有意义的机会在上诉中质疑该裁定）。在此，审理主任的决定因上述原因存在缺陷，未充分解释否决理由。因此，我们将撤销审理主任关于该问题的认定。

然而，基于目前构成的记录，我们无法支持该上诉。因此，本事项将发回审理主任进一步审查并作出新决定。

尽管审理主任在作出不利决定之前发出了补件通知（RFE），但该补件通知未向申请人充分告知记录中的缺陷。申请人提交了一份美国职位的职位描述，该描述转述了

1“ 新设办事处 ”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) 规定，“ 新设办事处 ”运营在申请获批之日起不超过一年内可支持高管或经理职位。

“ 行政职能 ”，而不是详细描述受益人在申请人业务范围内将履行的职责类型或此类职责的示例。例如，申请人笼统地称受益人将负责 “ 指导组织管理 ”、“ 为公司制定长期和短期……战略目标 ” 以及 “ 监督公司目标和政策的实施 ”，同时拥有 “ 广泛的自由裁量权 ”。这些宽泛的职责占用了受益人一半以上的时间，但并未就其拟议任务提供充分信息。关于受益人受雇职能的结论性主张是不够的。仅仅重复法规或条例的语言并不能满足申请人的举证责任。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F. 2d 41 (2d. Cir. 1990); Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.)。

申请人还表示，受益人将把25%的时间用于制定人事和招聘政策以及雇用员工。申请人未在其组织结构图上指明任何空缺或未来职位，并且除称 “ 将根据需要雇用更多员工 ” 外，未阐明任何招聘计划。因此，记录未能证明这些任务如何会持续占用受益人的大量时间。由于本事项将发回重审，审理主任应发出新的补证通知（RFE），告知申请人这些缺陷，并在作出新决定前给予其回应的机会。

此外，申请人未提交证据以佐证其在2020年11月提交申请时声称的美国员工人数，因为所提供的最新州季度工资报告和季度联邦纳税申报表均为2020年第三季度。在发回重审时，指示审理主任要求提供申请人自提交申请之日起至目前的员工人数证据。申请人必须证明，所寻求福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

此外，在考虑员工人数以确定个人是否将担任经理时，USCIS还必须考虑记录中关于整个组织（包括 “ 合格组织 ” 内任何相关实体）合理需求的相关证据，并考虑组织的总体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。参见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。如果申请人声称受益人的管理或行政角色依赖于更大合格组织内的其他员工或实体，则其负有提交支持此类主张的证明性证据的举证责任。

在此，申请人声称其严重依赖母公司所雇员工的支助，但未充分记录该外国实体对这些员工的雇用情况、描述他们提供的服务，或解释他们如何与美国人员或美国客户互动或合作。申请人关于其母公司向美国子公司提供运营和行政支助的笼统主张，应以解释和记录该支助的性质和范围以及外国实体人员所履行具体职能的证据加以佐证。由于审理主任尚未处理这些主张，他应允许申请人

在作出新决定前有机会提交关于外国实体及其员工所履行职能的额外证据。

III. 结论

基于上述理由，审理主任的决定被撤销，本事项发回审理主任重审。在发回重审时，审理主任应给予申请人提交额外证据的机会，然后再作出新决定。审理主任还可要求提供申请人持续经营业务的证据以及与其所请求分类资格相关的任何其他证据。

命令：审理主任的决定被撤销。本事项发回重审，以按照上述分析作出新决定。