

Wiza L1A

- Najłatwiejsza droga do Zielonej Karty w USA

Wiza L umożliwia szybkie przenoszenie pracowników do USA przez biznesy, które są strukturalnie połączone z biznesem ulokowanym w USA. Są dwa rodzaje wizy L - wiza L1A dla pracowników na stanowiskach kierowniczych i menadżerów i wiza L1B dla pracowników, którzy posiadają wiedzę techniczną i doświadczenie specyficzne dla danego biznesu.

Obecny artykuł poświęcony jest tylko wizie L1A, gdyż to ona prowadzi do Zielonej Karty. Artykuł, który ukaże się w kolejnym, czwartkowym numerze będzie poświęcony wizie L1B oraz wytlumaczeniu zasad możliwości odnawiania wiz L prawie w "nieskończoność", co najczęściej konieczne jest w przypadku właśnie wizy L1B, jako że pracownicy na wizach L1A, którym zależy na Zielonej Karcie, najczęściej otrzymują ją i nie potrzebują odnawiać wiz.

Wiza L1A jest najlepszą formą przenoszenia pracowników na stanowiskach kierowniczych i menadżerów do USA, gdyż, w przeciwieństwie do wizy H (która jest chyba najbardziej znaną na świecie wizą dla tych, którzy chcą pracować w USA z perspektywą na pobyt stały), jej otrzymanie nie jest uwarunkowane kłopotliwym, czasochłonnym, kosztownym i czasem nieprzewidywalnym co do rezultatu, wymogiem uzyskania świadectwa pracy z Departamentu Pracy. Roczna ilość wiz L nie jest ograniczona, jak również wiza L nie stawia wymogu posiadania specjalnego wykształcenia.

Jak można otrzymać wizę L1A? Pracownik na stanowisku kierowniczym lub menadżer musi udokumentować, że pracował na takim stanowisku przynajmniej przez 1 rok w ciągu ostatnich trzech lat. Poza tym, co najważniejsze, biznes, do którego ten pracownik jest przenoszony musi być strukturalnie powiązany z jego obecnym przedsiębiorstwem. Co to znaczy?

Może być to firma kontrolująca, filia zagraniczna, oddział, dwie filie tej samej firmy, a nawet firma połączona z drugą na zasadzie joint venture. Należy jednak pamiętać, że mimo iż akceptowane są różne formy afiliacji biznesów i różne ich połączenia, oficer konsularny lub imigracyjny na granicy, może zakwestionować przypadki gdy połączenie strukturalne między biznesami jest zbyt luźne (np. zbyt luźne formy joint venture). Dlatego w

przypadkach wątpliwych rozsądnie jest złożyć petycję przed pojawieniem się pracownika na granicy i wysłać go gdy decyzja jest pozytywna.

Następny wymóg to ten, aby udowodnić, że przenoszony pracownik jest niezbędny na stanowisku, które ma zająć. Jeżeli o ten wymóg chodzi, musimy pamiętać, że wiza L obchodzi normalny wymóg uzyskania świadectwa pracy, co powoduje, że oficerowie konsularni i imigracyjni są bardzo uczuleni na nadużycia, zwłaszcza jeżeli chodzi o kwalifikacje transferowanego pracownika, dotyczące zarządzania podwładnymi pracownikami, lub zakres jego odpowiedzialności na obecnym i proponowanym kierowniczym lub menadżerskim stanowisku. Dlatego, każdy aplikant musi zapłacić 500 dolarów "fraud detection fee" na pokrycie kosztów administracyjnych wykrywania nadużyć.

Składający aplikację muszą również pamiętać, że przeniesienie pracownika nie może spowodować, że przedsiębiorstwo, z którego jest on przenoszony nie będzie mogło funkcjonować. Bardzo ciekawa opcja, którą stwarza wiza L1A to możliwość przeniesienia pracowników w celu otworzenia zupełnie nowego przedsiębiorstwa (oczywiście, to nowe przedsiębiorstwo musi być strukturalnym przedłużeniem tego, które wysła pracownika). Jednak aby to osiągnąć, biznes musi przygotować bardzo dokładny plan i dokumentację a proces ten może sam w sobie być tematem osobnego artykułu.

Aczkolwiek wiza L to wiza mające tzw. "dual intent", to znaczy ich posiadacz może planować stały pobyt w USA, niemniej jako warunek uzyskania tej wizy musi on wykazać w momencie składania aplikacji, że ma zamiar wrócić do kraju z którego wyjeżdża.

Najczęstsze błędy popełniane w procesie aplikacji, to złe udokumentowanie zakresu obowiązków na obecnym stanowisku pracy, brak koordynacji pomiędzy obecnymi kwalifikacjami kandydata i zakresem obowiązków na nowym stanowisku oraz, w przypadku otwierania nowych przedsiębiorstw, złe udokumentowanie strategii biznesowej, która gwarantowałaby możliwość sukcesu proponowanego przedsięwzięcia w oczach oficera imigracyjnego lub konsu-

larnego.

Bardzo często w trakcie przygotowania aplikacji o wizę L, nie myśli się strategicznie, jak fakty przedstawione w aplikacji (a raczej ich brak) mogą stworzyć potencjalne komplikacje na przyszłość, gdy dany pracownik chce złożyć petycję o Zieloną Kartę. Naprawienie takich braków może być potem bardzo trudne i czasochłonne, gdyż fakty podane w obu aplikacjach nie mogą być sprzeczne ze sobą.

Janusz Puźniak, M.A., J.D.