APR162021_02D7101 · 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

案号：16251658 日期：2021年4月16日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请表

申请人寻求出口、分销和销售消费品并提供物流服务。其意图以 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类临时雇用受益人为其新办公室1的“ 首席执行官 ”。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临时从事管理或高管工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明：(1) 其已获得足够的实际场所容纳新办公室；以及 (2) 受益人在国外的雇佣属于管理或高管性质。此事现由本办公室在上诉中审理。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo），我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在国外的雇佣属于管理或高管性质。由于所认定的否决依据对上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于实际场所要求剩余问题的论点。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需的问题作出认定 ”）；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，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，为确立 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，以管理或高管身份连续雇用受益人一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求

1“ 新办公室 ”一词指在美国经营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管理职位。

临时进入美国，以管理或高管身份继续向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管理或高管职位。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、国外以管理身份受雇

本决定需处理的问题是，申请人是否证明受益人在国外以管理身份受雇。2

“ 管理身份 ”指在组织内的任职，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、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级中处于高级别或就所管理职能拥有人事行动或人事职能的权限；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。

基于管理身份的法定定义，申请人必须首先证明受益人履行了某些高层职责。本法第 101(a)(44)(A) 条。申请人还必须证明受益人主要从事管理工作，而非与外国实体的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)。

申请人的主张将在下文的讨论中处理，其中包括考虑受益人的工作职责以及有关外国业务性质、其人员配置水平和其组织结构的证据。

A. 工作职责

首先，我们将讨论受益人在外国实体职位上履行的职责。我们注意到，实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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)。

在一封支持性说明信中，申请人称受益人是外国实体的“ 执行董事兼总法律顾问 ”，并称其在国外受雇期间领导公司增长，监督“ 组织的各个方面 ”，确保“ 高效且有效

2 申请人声称“ [受]益人在其受雇于外国实体期间主要以管理身份运作 ”。因此，我们将把讨论限于申请人主张的依据，并且不会讨论受益人的国外雇佣是否符合高管身份的定义。

实现销售目标 ”，并与董事会和政府官员合作，以获得产品注册和全球上市的通知，并使外国实体能够分销从美国进口的商品。

在审查记录后，审理主任发出了补件通知（RFE），指示申请人解决有关受益人在国外受雇的证据缺陷。申请人被要求提供受益人工作职责的描述以及分配给每项所列职责的时间百分比。

作为回应，申请人提供了一封来自外国实体 “ 董事总经理/首席执行官 ” 的信函，称受益人于2018年5月被任命为 “ 董事 ”。申请人未解释其早先称受益人为 “ 执行董事 ” 的提法，也未证明 “ 执行董事 ” 和 “ 董事 ” 是同一职位且涉及相同工作职责。首席执行官的函件还称，在2018年5月之前，受益人是股东并担任 “ 公司秘书/总法律顾问 ” 职位。然而，申请人的初始支持声明未将 “ 公司秘书 ” 列入受益人的职位名称，从而在受益人的外国职位方面造成了另一处不一致。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

该回应函还列出以下职责作为受益人在国外受雇的一部分：

- 设计增长和业务战略；
- 管理客户关系并从事 “ 创造性开发和建立关系网 ” 以扩大客户群；
- 寻求新商业机会并发展业务；
- 就有关董事会和股东的事项支持 “ 管理层 ”，包括安排 “ 执行委员会 ” 和董事会会议，以及 “ 与法定和监管股东对接 ”；
- 提供 “ 秘书服务 ” 并利用 “ 法定授权 ” 维护包含公司会议记录的档案；
- 就法律事项与 “ 审计师和监管审查员 ” 沟通，并监督与公司国际扩张努力相关的 “ 法律文件 ”；
- 确保公司保留 “ 合适的当地法律代表 ”；以及
- 收集 “ 授予公司地位的国家要求 ” 并保护公司的 “ 商标和服务标志，同时按法律要求维护所有法定登记册和记录 ”。

申请人未对上述所列职责和责任分配时间百分比，尽管该清单包含若干本质上属于运营性质且不易符合管理身份定义的项目。例如，该清单表明受益人直接参与与客户沟通并从事促进和发展业务的活动。然而，申请人未解释这些职责如何表明其管理该组织或组织内某一部门。同样，诸如安排 “ 执行委员会 ”、设立董事会会议以及通过维护公司会议记录提供 “ 秘书服务 ” 等任务，本质上属于运营或行政性质，并不支持受益人

是以管理身份受雇的。主要执行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为主要从事管理工作。参见，例如，该法第10l(a)(44)(A)条（要求某人主要履行所列举的管理职责）；Matter of Church Scientology Int'!, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。由于申请人未按补证通知（RFE）中的指示为这些非管理性工作职责分配时间百分比，我们无法衡量受益人履行这些职责所花费的时间，因此我们无法认定受益人主要将时间用于履行管理性质的工作职责。

此外，所列的若干工作职责含糊不清，且缺乏关于受益人所从事的具体基础活动的细节。例如，不清楚受益人在公司国际扩张过程中审查了哪些“法律文件”，申请人也未详细说明受益人采取了哪些具体行动以确保公司保留“合适的当地法律代表”。此外，申请人未：澄清受益人与股东（其中包括受益人本人）互动的性质；解释“法定和监管股东”的含义；或具体说明受益人为维护“所有法定登记册和记录”以及就“商标和服务标志”保护公司利益而采取的任何实际措施。尽管申请人表示受益人的职位和所有权权益使其在履行工作职责时享有一定程度的自由裁量权，但用于描述受益人海外职位的所列活动含糊不清，无法使人有意义地理解受益人在据称由该外国实体经营的进口和零售业务的日常过程中实际从事的工作。如前所述，具体细节显然是判断受益人的职责主要属于行政还是管理性质的重要指标；否则，满足定义就只是重复法规条文而已。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1108。

在驳回申请时，审理主任指出了受益人职位描述中的缺陷，指出这些职责简短且笼统，从而无法认定受益人是否以管理身份受雇。

在上诉中，申请人重新提交了上述外国实体首席执行官的函件，主张该函件确立了受益人在该外国实体的工作经历，指明受益人的职位为“执行董事、股权股东及公司秘书/总法律顾问”，并详细描述了受益人的职责和职能。尽管审理主任认定所提交的职位描述未包含关于受益人工作职责的充分信息，但申请人并未就先前职位描述中的含糊之处作出详细说明，以加深我们对其所履行职责的理解。

总之，尽管申请人坚持认为受益人“主要从事管理工作”，但并未证明受益人主要部分的时间用于履行管理性质的职责。

B. 人员配置

接下来，我们将讨论该外国实体的人员配置。当人员配置水平被用作判断个人是否以管理身份行事的因素时，必须结合组织的总体目的和发展阶段来考虑该组织的合理需求。

参见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人最初提交的材料未包含有关该外国实体组织层级或人员配置的信息。审理主任在补证通知（RFE）中指出了这一证据缺陷，并指示申请人提供一份组织架构图，标明受益人及其下属，并说明该外国实体的组织结构和人员配置水平。

作为回应，申请人提供了一份组织架构图，描绘了四个层级的层级结构以及构成该外国实体员工的职位。“董事会”位于层级顶端，其次是第二层级的“MD/CEO”和“执行董事/总法律顾问”，第三层级为财务经理、销售经理和副销售经理，第四层级由六组各类主管和非主管职位组成。第四层级中的两组——“销售1组 - 中国大陆”和“销售2组 ~ I”——未列出主管职位，从而表明这些员工可能受第三层级的销售经理或副销售经理的监督。其余四组由以下组成：(1)“人力资源/行政经理”监督一名业务发展专员、两名人力资源专员、一名“行政专员”和两名文员；(2)“经理~ I”监督一名会计、一名出纳以及“销售TM 1”和“销售TM 2”；(3)“经理1004”监督一名会计、一名文员、一名出纳以及“销售TM 1”和“销售TM 2”；以及(4)“企业服务主管物流”监督法律专员“1”和“2”、一名采购专员、一名清洁主管、两名清洁工、一名首席司机、一名高级司机和三名司机。

申请人还提供了一份文件，列出了据称直接向受益人所述“执行董事/总法律顾问”职位汇报的五名员工。下属名单包括一名销售经理、一名行政经理、一名业务发展专员、企业服务主管和一名高级法律专员。然而，上述组织架构图与该汇报结构不一致，这表明受益人五名所述下属中有四名位于层级的最底层，而非直接隶属于受益人。申请人未澄清其汇报结构中的这一异常之处。申请人也未就受益人的管理角色提供见解，未列出受益人就其所述下属所履行的管理职责，也未在受益人的职位描述中提及所述下属。

鉴于上述缺陷，我们无法认定该外国组织的人员配置或受益人在该组织内的工作职责足以证明受益人在海外以管理身份受雇。

裁定：上诉被驳回。