APR172020_01D7101 · 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：8088883 日期：2020年4月17日

对加州服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人自述为一家运输公司，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民类别，临时在美国雇用受益人担任其首席财务官（CFO）。《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州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于管理或高管职位。此外，审理主任还认定申请人未能证明受益人将在美国受雇于管理或高管职位。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑其针对补证通知（RFE）提交的关于其美国雇员的证据，存在错误。此外，申请人主张受益人的国外职责描述足够详细，足以证明其在国外担任高管职位。

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。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证类别的资格，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从事“ 管理、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，以管理或高管身份继续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、在美国以高管身份受雇

我们将处理的第一个问题是，申请人是否证明受益人将在美国受雇于管理或高管职位。申请人并未主张受益人将在美国受雇于管理职位。因此，我们将分析限于受益人是否将在美国受雇于高管职位。

“ 高管职位 ”是指在组织内的一种职务安排，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主权；并且仅接受该组织高层高管、董事会或股东的一般监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

在审查特定受益人的高管职位时，我们将审查申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚地描述受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于高管职位。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员以减轻受益人履行操作性职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。因此，我们将结合关于申请人业务性质、其人员配置水平及其组织结构的证据，讨论关于受益人工作职责的证据。

A. 职责

根据高管职位的定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，申请人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雇员一起从事普通操作性活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人称“ 公司的核心是长途商业运输 ”。在否决申请时，审理主任强调，她在补证通知中要求申请人提交更多关于受益人在美国拟任职位的信息，而申请人未提供其美国职位的最新或详细职责清单。在上诉中，申请人未处理或纠正这一重大不一致，而仅重申受益人声称的国外职责。因此，在没有对受益人美国职责进行全面详细的描述的情况下，我们无法确定其是否将在美国主要从事高管职责。受益人是否为高管雇员，取决于申请人是否履行了证明其职责“ 主要 ”为高管职责的责任。见该法第101(a)(44)(B)条。具体细节显然是判断受益人职责是否主要具有高管性质的重要指标，否则满足定义就只是重述法规而已。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)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但其将管理或指导企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条含义内以高管身份作为跨国公司调派人员的分类资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责本质上“主要”为高管职责。同上。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责将主要具有高管性质。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作判断个人是否以高管身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

如前所述，申请人声称受益人已经并将在美国以高管身份行事。“高管职位”这一术语的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的较高职位，包括组织的主要组成部分或职能，以及该人指导组织的权限。该法第101(a)(44)(B)条。根据法规，受益人必须有能力“指导管理”并“确立该组织的目标和政策”。该定义的内在要求是，受益人必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理雇员“指导”企业而被视为法规意义上的高管。受益人还必须行使“广泛的自由裁量决策权”，并且仅接受“该组织高层高管、董事会或股东的一般监督或指导”。同上。

申请人提供了一份“拟议”组织结构图以支持申请，显示受益人作为CFO将向一名总裁汇报，该总裁由一名“董事会”成员监督。该图显示受益人将监督一名“审计员（未来）”和另一个同样标注为“未来”的未翻译职位。此外，该图显示该董事会成员还将监督一名秘书和一名副总裁，而上述监督受益人的总裁将监督一名经理、一名人力资源雇员、一名运输经理、一名会计经理“（未来）”和一名投资经理“（未来）”。最后，运输经理被显示为监督16名列明姓名的雇员，但未提供其职位名称。总体而言，美国组织结构图列明了24名雇员的姓名，表明截至申请提交之日他们已受雇于申请人。

申请人在记录中提供了相互矛盾的证据，使其声称的组织结构图存在重大不确定性。首先，在提交的商业计划中，申请人提供了一份完全不同的美国组织结构图，显示一名首席运营官监督运营、财务、营销和客户服务部门，这与其为支持申请而提供的组织结构图明显冲突。申请人还提供了一份2017年IRS表格1120美国公司所得税申报表，显示其仅向所声称组织结构图中的“经理”支付了28,000美元作为“高管薪酬”，仅支付了18,000美元的其他工资和薪金

在该年度内。1 同样，最近一份来自2017年第四季度的州季度工资表显示，申请人仅向一名雇员支付了工资，即上述经理，而该经理在案卷其他地方的发票中也被称为公司的“ 所有者 ”。

后来，在回应补件通知时，申请人提供了针对14名个人和一家运输公司的国税局1099表（杂项收入）。在上诉中，申请人强调上述国税局1099表，并主张这些雇员是在申请提交日期之后增加的。申请人还指出，其直到2019年5月才回应补件通知，即申请提交日期后近一年。首先，我们注意到申请人必须证明受益人在申请提交之日即具备资格；因此，即使我们接受其在申请提交日期之后增加了14名雇员，这与确立其资格无关。申请人必须证明从提交之时起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

无论如何，在回应补件通知时提供的14名国税局1099表承包商中，只有四名列在申请人的美国组织架构图上，这一点值得质疑，且申请人未在回应补件通知时提供包含职称、职责描述或与这些声称雇员相关的其他信息的全面组织架构图。此外，申请人还提交了2017年全年直至申请提交日期之后的众多货运发票；然而，其中数份发票列出了一名调度员，该雇员或承包商未列在其组织架构图中，也未包含在其州季度工资表或国税局1099表中。此外，正如我们指出的，货运发票还列出了组织架构图中声称的“ 经理 ”，但令人质疑地将该声称的经理标识为“ 所有者 ”。为支持申请而提供的声称的组织架构图也未反映受益人在美国会有任何下属，而是表明她仅有两名拟议的“ 未来 ”雇员。

这些众多差异留下了重大不确定性，即申请人过去或现在是否具有足够的组织架构，以在复杂的组织层级中支持受益人，使其主要关注组织的广泛目标和政策而非日常运营。申请人必须以独立、客观的证据解决案卷中的这些不一致和差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。最后，如前所述，在没有针对受益人拟议美国雇佣的全面职责描述的情况下，未能确立受益人将在美国主要履行高管级职责。再次强调，申请人有责任确立所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. at 799, 806。

基于上述理由，申请人未能确立受益人将在美国以高管身份行事。

III. 以高管身份进行的海外雇佣

正如我们所讨论的，审理主任还否决了申请，结论是申请人未能确立受益人在海外以管理或高管身份受雇。由于

1 申请于2018年6月15日提交。

上述不合格认定的决定性效力，我们将仅简要讨论受益人是否在海外以管理或高管身份行事。申请人并未主张受益人在海外以管理身份受雇。因此，我们将分析限制在受益人是否以高管身份受雇。

在以这些理由否决申请时，审理主任认定提交的证据未能证实受益人的海外职位和职责，强调所提供的支持文件未提及她或证明她参与海外的任务或项目。在上诉中，申请人未充分回应这一结论，而仅重申受益人笼统的海外职责，并笼统地提及她在中国受雇期间“ 领导 ”的一个办公楼建设项目。然而，正如审理主任所指出的，申请人未提交任何支持文件以证实受益人参与该项目或其在海外履行任何其他高管级职责。

申请人还提交了一份含糊的海外职责描述，未能可信地传达受益人在海外雇主所称建筑业务背景下的实际日常高管级职责。例如，职责描述笼统地表明受益人负责“ 持续改进公司的财务管理系统 ”、“ 协调、监督和跟踪公司的主要客户和重点项目 ”，以及管理“ 内部采购招标审批 ”。它还含糊地表示受益人负责监督“ 公司的支出、偿债、投资策略和利润 ”，并指出她建立“ 与银行的信贷额度 ”。然而，正如审理主任所讨论的，申请人未提供可信的细节和支持文件以证实受益人改进的财务管理系统、她监督的主要客户或重点项目、她编制的预算、她参与的招标审批，或她做出的投资或财务决策。申请人含糊的陈述以及缺乏与受益人声称海外角色相关的文件，未能充分证实其实际的日常高管级任务。再次强调，具体细节显然是表明受益人职责是否主要具有高管性质的重要指标，否则满足定义就只是重述法规而已。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1103, 1108。

基于上述理由，我们维持审理主任的结论，即申请人未能确立受益人在海外以高管身份行事。

命令：上诉被驳回。