APR232024_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：30973821 日期：2024年4月23日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家销售[已隐去]shaligrams及其他印度教宗教物品和服务的商家，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类延长受益人作为其首席执行官（CEO）的临时雇佣。见《移民与国籍法》（该法）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）将符合条件的境外雇员临时调派至美国从事管理或高管工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明申请人将在美国以高管身份雇佣受益人。此事现依据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室审理。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

一、法律

为确立L-1A非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇佣受益人从事“ 管理、高管或涉及专业知识 ”的工作。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。

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，期限为自2021年12月22日起一年。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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一年内支持高管或管理职位。

寻求延长涉及新办公室的L-1A申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内及在延长申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所设职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、分析

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明其将在所请求的申请延长下以高管身份雇佣受益人。申请人未主张受益人将以管理身份受雇。

“ 高管身份 ”一词定义为在组织内的一种职务安排，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、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。

为确立受益人符合L-1A高管分类的资格，申请人必须证明受益人将履行该法第101(a)(44)(B)条法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的全部四项要素，则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)。

在确定受益人的职责是否主要为高管职责时，本办公室考虑职位职责描述、公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他人员减轻受益人履行运营职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。
申请人称其从事通过 “ 在线销售进行零售销售和服务 ”提供 “ 经质量实验室认证的[已隐去]以及Shaligrams、典型印度教神祇的Murties（雕塑/神像），以及与印度教宗教实践、精神健康和秘术相关的材料和服务 ”。在表格I-129非移民工人申请中，申请人表示截至2022年11月29日提交申请时其有一名雇员。记录反映且申请人承认，受益人在该日期是其唯一雇员。

在一封支持信中，申请人称受益人将继续履行 “ 高管日常职能 ”，并提供了两份单独的职责清单。简言之，申请人表示受益人将把时间分配于六个责任领域如下：（1）20%的时间用于政策制定、审查和战略规划；（2）20%用于部门会议以及与经理和高管的互动；（3）20%用于管理报告，如董事会会议、高层公司会议和政策层面会议；（4）10%用于行业内建立人脉；（5）15%用于

监督“ 高级管理层和高管 ”；（6）15%用于聘用和解雇经理和高管。

申请人初始信中列入的第二份职责清单包括若干不属于上述划定责任领域的任务，包括：检查商品以确保其正确定价和展示且按广告宣传运作；指导和监督从事销售、盘点、核对现金收据或为客户提供服务的雇员；设计店铺布局和店内装饰，并协助以优质产品充实店内；以产品和用品布置店铺销售点并组织盛大开业活动；以及为辅助人员提供会计和行政职能培训。2

申请人提供了一份组织结构图，表明受益人将直接监督一名首席顾问、一名财务分析师、一名[已隐去]专家、一名销售专家和一名电子商务专家。申请人指出，图表上所列人员“ 被确定为这些角色的潜在候选人，但尚未被聘用 ”。申请人表示打算聘用这些人员“ 或具有类似资格的候选人 ”，并提供了拟设职位的职位描述。

申请人的初始证据还包括公司2021年9月商业计划的副本，该计划曾为支持其先前的新办公室申请而提交。本办公室注意到，申请人在2022年11月确定为“ 财务分析师 ”和“ 专家 ”职位“ 潜在候选人 ”的四名人员，在该商业计划中被列为已分配至各自职位的“ 关键业务人员 ”，每人预计在运营第一年获得20,000至30,000美元的年薪。

基于上述讨论的证据，记录反映归属于受益人的许多职责在提交申请时在一年“ 新办公室 ”期末仍属预期性质，因此并未反映其在提交申请时的实际职责。例如，记录不支持申请人关于受益人作为公司唯一雇员正在举行部门会议、与“ 高级管理层和高管 ”互动或监督他们、培训员工或监督从事销售或提供服务的雇员的主张。此外，尽管申请人表示受益人将20%的时间用于董事会会议和高层政策及管理会议，但记录反映他是美国公司的唯一成员和经理，也是申请人境外关联公司的唯一所有人；记录未指明组织内的董事会或其他高层管理人员。

在补件通知（RFE）中，审理主任认可了提交的受益人职位描述和拟议组织结构图。然而，审理主任强调证据反映受益人在提交申请时是公司唯一雇员，并指出初始证据未能证明他将主要从事属于该法第101(a)(44)(B)条高管身份定义范围内的职责。审理主任为申请人提供了提交额外证据的机会，指出其应提供更

2 尽管申请人此处提及其门店的布局和“ 内部 ”，但我们注意到记录中的其他证据表明，该公司是在线进行产品销售；申请人未证明其拥有或租赁适合零售门店的实体场所。

对其工作职责的详细描述以及与公司人员配置和组织结构相关的额外证据。

在回应补件通知（RFE）时，申请人提交了受益人修订后的职位描述，指出在提交申请时归属于他的许多职责是为设立新办公室所必需的，但现已完成。具体而言，申请人称，在第一年，受益人制定了公司目标、规划了预算、推广了公司及其产品、与境外实体进行了协调、处理了商品、规划了招聘和雇用流程，并为未来员工准备了培训材料。申请人表示，在延期申请下受益人的职责将属于“ 战略领导 ”、“ 财务管理 ”、“ 人力资源管理 ”和“ 营销与销售 ”类别。

关于公司的人员配置，申请人称，由于劳动力短缺、通货膨胀以及疫情后签证处理的延迟，受益人对全职员工的招聘未能按计划进行，这些因素导致他在2023年上半年有近两个月时间滞留美国境外。申请人声称这些因素使受益人无法在运营第一年年底前完成招聘流程，但表示截至2023年1月1日他已填补了财务经理、销售经理、I I顾问和电子商务开发人员的职位。我们注意到，被认定为这些职位新雇员的人员，与申请人在2021年商业计划中列为公司“ 关键业务人员 ”的是同一批人。如果申请人在2021年9月、即提交新办公室申请之前就已确定这些人员担任这些职位，则不清楚为何直到审理主任就本事项发出补件通知后才雇用他们。因此，申请人关于受益人因劳动力短缺、通货膨胀及其临时离开美国而无法为新办公室配备人员的解释不具说服力。

申请人的补件通知回应包括一份新的组织结构图，其中列有财务经理、销售经理、I I顾问和电子商务开发人员职位，以及两名承包商（一名律师和一名注册会计师），还包括下属员工的修订职位描述。3 申请人还提供了其国税局表格941（雇主季度联邦税申报表）的副本，报告2023年第一季度有五名员工；员工工资单的副本；以及其国税局表格1099-MISC的副本，证明其在2022年向一名注册会计师和一名律师支付的款项。4 最后，申请人提交了修订后的表格I-129第5页，表明公司当前员工人数为“ 5 ”而非最初提交时的“ 1 ”。

在驳回申请的决定中，审理主任强调，根据8 C.F.R. § 103.2(b)(1)，申请人必须在提交申请时确立资格，因此拒绝考虑在申请待决期间发生的受益人职责变化和公司人员配置构成变化。

3 归属于新雇用员工的某些职责表明他们与未出现在申请人任一版本组织结构图上的人员有互动。例如，申请人称财务经理“ 监督运营团队的绩效 ”，而销售经理与“ 营销团队 ”协作，I I顾问与“ 运营经理 ”协作。记录未表明申请人设有运营经理（或运营团队）或营销团队。

4 我们注意到，根据其工资单和国税局表格W-4上显示的信息，这四名新雇用员工均为l I内布拉斯加州居民，而申请人在 印第安纳州，相距约600英里。申请人未解释他们将如何远程履行其所有声称的工作职能。

待决期间。审理主任认定，受益人不能仅因拥有“ CEO ”职位头衔或因为他是申请人的唯一所有者，就被视为根据该法第101(a)(44)(B)条以高管身份受雇。审理主任认定，申请人未履行其举证责任，证明在提交申请时是公司唯一雇员的受益人，在请求的申请延期下将主要从事高管职责，因为缺乏员工可使其免于从事企业日常运营所需的非高管职能。

在上诉中，申请人提交了关于其产品的额外证据，并主张审理主任错误地认定受益人将从事企业的日常运营。申请人进一步主张，审理主任未对受益人的工作职责给予足够重视，也未适当考虑其关于公司在一年“ 新办公室 ”期限结束时仍未配备员工的解释。经审查，记录支持审理主任的认定，即申请人未履行其举证责任，证明受益人将以高管身份受雇。

申请人的新办公室申请获批，期限为自2021年12月起一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的规定仅允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管或管理职位。因此，申请人应在2021至2022年期间实施其第一年商业计划，并在提交延期请求时证明其已取得足够进展，以支持受益人在延期申请下以高管身份受雇。申请人于2021年9月编制的商业计划表明，申请人预计在新办公室申请获批后填补四个下属职位，且受益人已确定这些职位的理想人选。无可争议的是，申请人在新办公室申请到期前未雇用任何员工。如前所述，尽管申请人提供了各种理由说明受益人为何无法按计划执行招聘计划，但其解释因以下事实而削弱：申请人最终雇用的正是商业计划中已确定为该公司“ 关键业务人员 ”的同一四人。

此外，申请人关于审理主任未适当考虑受益人工作职责的主张不具说服力。如上所述，提交申请时提交的职位描述主要具有前瞻性，因为它反映的是受益人与尚未雇用的公司员工的互动。它不是关于其在提交申请之日实际职责的可靠且有证明力的职位描述，回应审理主任补件通知时提供的修订职位描述也不是，该修订描述旨在反映截至2023年5月、即申请人雇用员工后受益人的工作职责。审理主任认可了所提交的职位描述，并解释了为何这些描述不足以确立受益人的资格。

审理主任适当地强调，受益人将作为“ 首席执行官 ”和唯一所有者领导企业这一事实，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公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责“ 主要 ”为高管性质。该法第101(a)(44)(B)条。尽管受益人有权制定申请人的目标和政策，并有权在最小监督下行使广泛的自由裁量

决策权，但申请人未履行其举证责任，证明截至提交申请之日其实际职责主要为高管性质。

在上诉中，申请人主张，审理主任过度强调在提交申请时缺乏美国员工。申请人正确地指出，我们必须考虑组织的合理需要，并且仅凭公司规模可能不是确定受益人是否将以管理或行政身份受雇的唯一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺乏将执行公司非管理或非行政运营的员工。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。申请人解释了其销售的I land shaligram产品的性质，指出这些产品“ 仅在l I发现、收获、创造和生产 ”。申请人强调，“ 受益人未参与 ”这些产品的“ 收获、生产、创造或包装 ”，“ 所有这些都将被视为企业的日常运营 ”。然而，我们注意到，申请人并未声称其从事所售产品的生产或创造；相反，其从事这些产品及相关服务的销售和分销。因此，企业的日常运营将包括采购、销售、订单包装、运输和交付、网站维护以及提供公司所销售的服务，以及行政职能。记录中的证据表明，申请人在整个2022年从事销售活动，而当时仅由受益人一人作为员工，受益人在其IRS Form 1040, Schedule C, Profit or Loss from Business上报告了近340,000美元的总收入。然而，申请人未能证明，在提交申请时，作为公司唯一员工的受益人如何被免除从事申请人实现这些销售所必需的职责。

申请人强调，“ 人员配置水平只是评估受益人是否将以行政身份受雇的一个相关因素 ”。但申请人仍负有举证责任，证明受益人更有可能主要履行行政职责。在此，申请人未提交反映截至提交之日受益人实际职责的职位描述，也未提供证据表明公司已实施其第一年运营的任何招聘计划，从而使受益人有下属人员执行公司的运营和行政职能。此外，法规对“ 新办公室 ”申请的延期规定了具体的证据要求，并要求USCIS审查申请人的组织结构和人员配置水平。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)的法规仅允许“ 新办公室 ”在申请获批之日起一年内运营，以支持行政或管理职位。如果企业在一年后没有必要的人员配置以充分免除受益人履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。

基于上述理由，申请人未能证明其将以所主张的行政身份雇用受益人。因此，上诉被驳回。

命令：上诉被驳回。