AUG042020_03D7101 · 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：9020387 日期：2020年8月4日

对加州服务中心决定的申诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家从事室内设计服务和家具销售的加拿大公司，寻求根据 L-1A 公司内部调职非移民分类，继续受益人作为其美国关联公司1首席执行官（CEO）的临时雇佣。2《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）将符合条件的外国雇员调往美国，以经理或高管身份临时工作。

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将在延期申请下以经理或高管身份在美国受雇。此事现由我们通过上诉审理。

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。见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，申请人未履行该责任，我们将驳回上诉。

一、法律框架

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，连续一年以经理或高管身份，或在需要专业知识 的职位上雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。未来的美国雇主也必须是符合资格的组织，并寻求以经理或高管身份雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i)。

1 美国关联公司是，一家成立于2018年的加州公司。申请人表示，受益人打算间歇性进入美国，并将其大约一半的时间分配给美国业务，同时继续担任申请人加拿大业务的首席执行官。
2 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2018年7月6日至2019年7月5日。“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经理职位。

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人，必须提交受益人在上一年度及延期申请下的职责说明；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；其在上一年度一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以高管身份在美国受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将以高管身份在美国受雇。3

“ 高管身份 ”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；在酌情决策中行使广泛的自主权；并且仅接受该组织更高级别高管、董事会或股东的普遍监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

要符合 L-1A 非移民签证分类的高管资格，申请人必须证明受益人将履行该法第 101(a)(44)(B)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供职位满足全部四项要素，我们便不能认定其为符合资格的高管职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的所有要素，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运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人的职责是否主要为高管职责时，我们考虑申请人对工作职责的描述、公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、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，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质和人员配置水平的证据。

A. 工作职责

申请人最初的 supporting letter 未包含所要求的受益人在上一年度的职责说明以及对延期申请下将履行职责的详细描述。在回应补证请求（RFE）时，申请人提供了对

3 审理主任认定受益人不会以经理或高管身份受雇。在上诉中，申请人并未主张受益人将以经理身份受雇。相反，其主张 “ USCIS 错误地认定受益人未履行主要高管职能。 ”

受益人在第一年度的职责的描述，并指出其主要重点是市场评估和战略规划，“ 因为第一年运营的探索阶段需要重新评估和调整重点。 ”申请人解释称，尽管美国家具和室内设计业务的原始商业计划侧重于瞄准家庭/零售买家，但销售低于预期。申请人指出，受益人决定转而专注于酒店业的机构买家，并表示原计划的招聘已推迟但仍在进行。

申请人描述了受益人在延期申请下预期的美国职责如下：

• 10% - 通过继续与过去和现在的客户互动、从供应商处获取定价和产品情报以及参加贸易展会、与销售和营销人员定期开会以评估各种销售和营销举措的数据和表现，评估新业务的业务和市场状况……
• 10% - 战略规划，包括设定业务方向、政策和目标。
• 5% - 向董事会报告……
• 30% - 人力资源规划、招聘、培训和员工管理……
• 30% - 销售和营销管理。受益人将每年参加5个重要贸易展会，并……招聘并监督销售经理对佣金制销售代表的管理的监督……他将管理招募和谈判最多额外10-15个零售合作伙伴关系的工作。他还将继续通过其现有的社交媒体协调员和客户获取经理发起和评估社交媒体营销举措……最后，他将监督营销材料的持续完善和生产。
• 10% - 谈判和签订重大合同。这包括雇佣合同、合作协议、重大销售订单、争取有利的信贷条件以及向供应商订货、谈判仓库/展厅空间的租赁等。
• 5% - 财务控制。受益人将继续定期审查银行对账单和中期财务报表以及现金流预测、预算和支出数据。他还经常与加拿大业务联络……

我们同意审理主任的认定，即职位描述包含若干不属于高管身份法定定义的职责。例如，“ 评估业务和市场状况 ”项下的大多数任务都是销售和市场研究任务。虽然我们不怀疑申请人会依赖此类研究为其业务决策提供信息，但我们不能认定所列任务属于高管工作职能。同样，受益人与合同相关的职责包括不符合资格的销售和库存采购职责，截至提交申请之日，这些职责尚未委托给任何下属员工，而且申请人似乎很可能同时负责符合资格和不符合资格的财务任务，因为申请人未雇用任何行政或簿记人员。

最后，我们注意到受益人拟议的“ 销售和营销管理 ”职责包括运营职责（参加贸易展会、争取零售合作伙伴关系、审查营销

材料）、与其所分配的人力资源职责重叠的招聘职责，以及包括监督一个销售经理职位的预期职责，如下文进一步讨论，该职位在提交申请之日尚未填补。申请人的陈述表明，在销售经理被聘用之前，受益人将继续负责跟进由两名现有兼职员工产生的销售线索。将委托给未来销售经理的其他职责包括管理展厅、处理“ 上门销售/订单 ”、规划和组织展会参观，以及为客户规划项目。然而，在提交申请时，受益人似乎是唯一可用于执行这些任务的员工。总体而言，在职位描述提及受益人对尚未聘用员工的监督和管理的范围内，我们无法确定其准确反映了其在新办公室一年有效期结束时的实际职责。

在上诉中，申请人并未直接回应审理主任关于受益人职位描述中所包含的不符合条件职责的认定。相反，申请人强调受益人对高管职责的履行由其负责“ 管理新业务运营的启动 ”以及其在过去一年中为重组美国商业计划以确保业务成功所做的努力所证明。

我们不质疑受益人作为美国实体的首席执行官负责指导公司并确立其目标和政策。然而，受益人将管理或指导一家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在性质上“ 主要 ”为高管或管理性。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。尽管受益人对美国实体的日常运营行使自由裁量权并拥有决策权，但职位描述并未确立其日常职责在性质上主要属于高管性质。

B. 人员配置和组织结构

接下来，我们将讨论提交申请时美国公司的人员配置。如果人员配置水平被用作确定个人是否以高管身份行事的因素，则必须结合组织的总体目的和发展阶段考虑组织的合理需求。参见该法第101(a)(44)(C)条。如前所述，申请人的美国关联公司是作为新办公室设立的，其先前的申请获批一年，有效期于2019年7月5日结束。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)的规定允许“ 新办公室 ”运营自申请获批之日起一年内支持高管或管理职位。

申请人提供了证据表明其美国关联公司于2019年6月聘用了其首批两名员工。这些员工包括一名兼职社交媒体协调员，其受聘每周工作七小时。其职责包括在公司各平台上定期发布社交媒体帖子、制定社交媒体策略，以及“ 与潜在行业客户（设计师、建筑师、公司等）进行对话 ”。另一名员工是“ 客户获取经理 ”4，其受聘每周工作

4 申请人提交了该员工雇佣合同的两份副本，均注明日期为2019年5月29日。该版本

五小时。根据雇佣协议，她负责建立客户数据库、与潜在客户进行初步联系，以及“ 在准备好且有意愿时 ”与客户就东海岸的项目和会议进行合作。

申请人提交了美国公司2018年初始商业计划的简要“ 业务概述 ”，其中总结了公司预期第一年的增长预测。业务概述表明，公司计划于2018年7月聘用一名全职永久员工，并在第一年聘用10-15名西海岸销售代表。业务概述还列出了其他第一年目标，例如与15至20家零售商和10至15名设计师建立合作伙伴关系。

申请人解释称其美国关联公司对其商业计划进行了一些修改，推迟了招聘计划，但在其初始信中强调“ 除了我们正在进行的两次新招聘外，我们预计在未来3-5年内再聘用最多7-10名全职员工 ”。申请人还表示其美国关联公司正在“ 努力 ”与“ 独立销售代表和室内设计师建立合同关系，并建立零售合作伙伴关系 ”。

在补件通知中，审理主任指出新办公室未聘用其商业计划中预期的人员，并告知申请人其未证明截至提交申请之日所聘用的两名工作时间非常有限的员工如何能够支持一个高管职位。

在回应审理主任的补件通知时，申请人表示受益人已按计划于2018年7月发布了全职销售经理职位的招聘启事，但未能找到合适的候选人。截至补件通知回复之日（2019年9月），申请人表示“ 目前正在努力于未来1-2个月内聘用一名全职销售经理 ”。

申请人提交了一份更新的组织结构图，其中将受益人列为美国公司的首席执行官。他被描述为监督上述两名兼职员工（社交媒体协调员和“ 客户获取 ”）。该图还描述了“ 销售经理 ”职位，起始日期为“ 2019年10月/11月 ”，并表明该职位将监督一名助理销售经理和一名仓库经理，二者将于2020年第一季度聘用。最后，该图还包括东海岸和西海岸销售代表的未来职位（也预计于2020年第一季度）以及兼职仓库员工（将于2020年第二季度聘用）。

在驳回申请时，审理主任强调受益人的唯一下属员工工作时间极少，且申请人未证明他们如何使受益人免于执行美国公司的日常活动，或以其他方式支持一个其实际职责在性质上主要属于高管性质的职位。

在上诉中，申请人主张“ 虽然支持初始L-1A身份批准的原始商业计划预测了更显著的销售和员工增长，但后续发展已证实申请人的主张，即在受益人就

随申请提供的版本将她的头衔列为“ 社交媒体协调员 ”，而在回应补件通知时提交的副本则表明为“ 客户获取经理 ”。两个版本的合同列出的工作职责相同。

重组商业计划及第一年运营努力之后，该业务将明显支持一个高管职位。”

申请人提供了证据表明其美国关联公司聘用了一名全职运营和销售经理，起始日期为2019年12月9日，并提供了近期采购订单的副本，以支持其关于受益人的“修订策略”已“确保业务将支持一个高管职位并继续保持可行”的主张。申请人承认这些发展发生在提交申请之后，但表示审理主任本应考虑这些发展，因为它们“在提交申请之前是合理且可证明可预见的”。

申请人不争辩审理主任的认定，即美国公司在新办公室一年期结束时的人员配置（由两名每周共工作12小时的员工组成）不足以使受益人免于对业务日常运营的重大参与。虽然在初始“新办公室申请”的裁决中会考虑未来招聘计划，但8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)的规定仅允许“新办公室”运营自申请获批之日起一年内支持高管或管理职位。如果企业在一年后没有必要的人员配置来充分使受益人免于执行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。

因此，申请人关于审理主任本应基于预测的组织结构图批准延期申请、因为额外员工的聘用是“合理且可证明可预见的”这一主张不具有说服力。申请人必须证明从提交申请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)。

如果以人员编制水平作为判断个人是否以管理或行政身份行事的因素，USCIS必须结合组织的整体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需要。见该法第10l(a)(44)(C)条。此外，法规要求USCIS在新设办事处期限结束时审查美国雇主的组织结构和人员编制水平。见8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(D)。尽管此处的美国企业仍处于组织发展的初步阶段，但申请人并不能因此免于满足法定要求。公司的合理需要不会取代以下要求：受益人必须“主要”受雇于管理或行政身份，而不是将其大量时间花在不符合条件的工作职责上。

“行政身份”一词的法定定义侧重于个人的高级职位。根据该法，受益人必须有能力“指导管理层”并“制定”组织或其重要组成部分或职能的“目标和政策”。该法第10l(a)(44)(B)条。为证明受益人将“指导”组织或该组织的重要组成部门或职能的管理层，申请人必须说明该组织、重要组成部门或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其广泛的目标和政策，而不是其日常运营。个人不会仅仅因为拥有行政头衔，或因为其作为所有者或唯一的管理或行政雇员而“指导”组织，就被视为该法意义上的行政人员。

在此，尽管记录显示受益人是申请人的所有者兼首席执行官，也是其美国关联公司的所有者兼首席执行官，但记录并未证明在提交申请时他有员工可以使其免于不得不主要关注美国公司的日常运营，提交的职位描述也未证明其职责主要具有行政性质。因此，申请人未能证明其将以该法第10l(a)(44)(B)条所定义的行政身份在美国受雇。

III. 结论

基于上述理由，申请人未能证明受益人将以行政身份在美国受雇。因此，上诉被驳回。

命令：上诉被驳回。