AUG042023_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：27992169 日期：2023年8月4日

对德克萨斯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）

申请人是一家电子商务企业，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类临时雇用受益人担任其首席执行官。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）将符合条件的外国雇员调派至美国，以经理或高管身份临时工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明：1）受益人在国外的雇佣是以经理或高管身份进行的，或 2）受益人拟在美国的雇佣将以经理或高管身份进行。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。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 Christo'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，因为申请人未能证明受益人将在美国以经理或高管身份受雇。由于所认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，本办公室拒绝审理并在此保留申请人就上述其余问题提出的上诉论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无须对其裁决结果并非必要的问题作出认定 ”）；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

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，连续一年以经理或高管身份，或以需要专业知识职位雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(i)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经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。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

二、在美国以高管身份受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在美国以高管身份受雇。1

“ 高管身份 ”是指在某一组织内的职务，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；制定该组织、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。

为符合 L-1A 非移民签证分类中高管身份的资格，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的职位满足全部四项要素，本办公室无法认定其为符合条件的高管职位。

如果申请人证明所提供的职位满足法定定义中规定的全部要素，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)。在确定某一受益人是否将主要从事高管职责时，本办公室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，本办公室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及其人员配备水平的证据。

A. 工作职责

申请人的初始支持信声称，受益人“ 将处于组织层级的最顶端，负责监督美国公司的所有运营 ”。信中还表示，受益人“ 将担任公司的首席执行官职务，指导该组织的管理 ”，并且他将“ 负责制定公司的政策和目标 ”。申请人还声称，受益人将在自由裁量决策中行使广泛的自主权，包括拥有雇用和解雇所有经理和雇员的完全自由裁量权，并且仅接受其他股东的一般监督和指导。

1 审理主任认定受益人不会以经理或高管身份受雇。在整个记录和上诉中，申请人并未主张受益人将以经理身份受雇。相反，申请人确认受益人是一名高管，并声称他将履行高管职责。

申请人列出的受益人职责如下：

- 发展、管理和指导[申请人]，以便为我们的客户和顾客提供快速、高效且有效的在线品牌营销和销售服务；
- 规划、制定和确立[申请人]的政策和目标；
- 指导和监督公司的财务和预算活动；
- 与品牌和供应商谈判并批准合同和协议；
- 招聘、面试、雇用、培训和解雇[申请人]的所有经理；
- 制定销售和雇员目标，并与经理和员工合作实现这些目标；
- 监控和评估预算、工资记录以及应付和应收账款；
- 审查财务交易以确保支出获得授权并列入预算，并审查和批准财务报告；
- 批准推广品牌的营销策略；
- 与金融机构会面以谈判公司贷款，并与会计师会面以审查年度报告和损益表；
- 研究和调查新品牌和商业机会以扩大运营。

审理主任发出了补件通知（RFE），指出初始职责描述不足以证明受益人将以主要经理或高管身份受雇。作为回应，申请人提供了额外文件，包括组织结构图、纳税申报表、由受益人签署的合同和协议，以及其他支持受益人声称符合条件雇佣的财务文件。申请人未提供有关受益人拟任职位或其相关职责的任何额外信息。

在否决申请时，审理主任认定申请人对受益人职责的描述不充分，并特别指出，申请人未能提供受益人将用于每项所述职责的时间百分比，这使本办公室无法认定其雇佣将主要具有高管性质。

在上诉中，申请人未直接回应审理主任关于职位描述不充分以及缺乏受益人将用于所述职责的时间百分比信息的认定。相反，申请人主张审理主任的决定是任意和反复无常的。申请人再次强调受益人履行高管职责，并主张受益人将其超过 50% 的时间用于此类职责。未提交支持上诉的额外证据。

申请人还在上诉中声称，审理主任未适用优势证据标准，并主张受益人显然将以主要高管身份受雇

身份。然而，申请人必须用相关、有证明力且可信的证据支持其主张。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。如上所述，申请人未能证明受益人的角色将主要具有高管性质，因为申请人提供的职位描述包含笼统表述，无法对受益人在申请人日常运营过程中的实际任务进行有意义的评估。

经审查，我们同意审理主任的认定，即受益人的职位描述不充分。受益人是否为高管雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为高管职责。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。在此，申请人未充分记录受益人的职责中高管职能占多大比例、不符合条件的职责占多大比例。申请人将受益人的职责列为既包括高管任务，也包括行政或运营任务，但未量化其在这些不同职责上花费的时间。例如，除声称受益人将制定和确立其政策与目标外，申请人还称受益人将负责招聘、培训、雇用和解雇人员，以及监督工资单和应付及应收账款。在缺乏受益人将投入每项职责的时间百分比细分的情况下，我们无法认定受益人是否将在获批申请下主要履行高管的职责。参见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

在上诉中，申请人援引美国劳工部（DOL）的《职业展望手册》（《手册》）及其对“ 最高层高管 ”职责的描述，其中包括首席执行官这一职位名称。在援引该描述时，申请人称受益人的职责“ 与其他高管雇员所从事的工作相称 ”。经审查，申请人对受益人职责的描述似乎主要由几乎逐字取自DOL定义的措辞构成。DOL出版物中的通用职位描述与在申请人业务背景下评估本受益人的职责无关，申请人不能通过转述此类描述来履行其举证责任。法规要求申请人提交受益人实际职责的详细描述。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要为高管或管理性质的重要指标，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 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。在此，申请人未阐明受益人将履行的具体职责，未提供其将投入每项职责的时间细分，仅笼统表示受益人将担任公司首席执行官，监督整个组织。

尽管受益人作为美国实体的首席执行官似乎负责指导公司并确立其目标与政策，但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《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条所指高管身份的公司内部调动人员分类资格。根据法规，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为高管职责。《移民与国籍法》第101(a)(44)(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将为高管职责。

B. 人员配置与组织结构

接下来，我们将讨论提交申请时美国公司的人员配置情况。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，则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要。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。

在I-129表格申请中，申请人声称其成立于2016年，拥有100名员工。申请人提供了其人员配置的总体概述，并声称受益人将指导申请人的高层管理人员，包括供应链主管、会计与财务经理、收购负责人、采购与物流负责人以及财务主管。申请人声称，这些人反过来将监督申请人所有较低层级的管理人员和员工。

在驳回申请时，审理主任强调，申请人未以证据支持其雇用所称下属员工的记录。审理主任还指出，申请人拒绝提供受益人所谓下属的职责描述，而这些下属将使其免于履行美国公司的日常活动，或以其他方式支持这样一种职位，即其实际职责在性质上主要将为高管职责。

“ 高管身份 ” 这一术语的法定定义侧重于个人的高位职位。根据法规，受益人必须有能力 “ 指导管理层 ” 并 “ 确立 ” 某一组织或其重要组成部分或职能的 “ 目标与政策 ” 。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。为表明受益人将 “ 指导 ” 某一组织或该组织重要组成部分或职能的 “ 管理层 ” ，申请人必须表明该组织、重要组成部分或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其总体目标与政策，而非其日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔，或仅因作为所有者或唯一的管理或高管雇员 “ 指导 ” 该组织，就被视为法规意义上的高管。

在上诉中，申请人重复其在RFE答复中的主张，声称受益人对供应链主管、会计与财务经理、收购负责人、采购与物流负责人以及财务主管的直接监督表明，受益人处于申请人层级结构的顶端，且其职位在性质上为高管职位。申请人未认可审理主任的认定，即记录中缺乏受益人下属的工资记录和职责描述，使得无法认定受益人的职位在性质上主要将为高管职位，也未提供文件反驳该认定。申请

人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

经审查记录，我们同意审理主任的认定。尽管申请人声称雇用50多名个人，2其中五名高层管理人员直接受受益人监督，但申请人未提交证据证明其实际雇用这些个人。在缺乏工资单和工资记录等此类证据的情况下，申请人未确立其雇用了将使受益人免于履行不符合条件职责的下属员工。此外，尽管申请人声称五名高层管理人员监督所有其余较低层级的管理人员和员工，但申请人既未提供证据记录这些员工的存在，也未说明这些个人提供的服务。此外，申请人未解释高层管理人员的服务将如何消除受益人主要经营申请人业务的必要。

在此，记录未确立受益人有员工使其免于履行不符合条件的职责，提交的职位描述也未确立其职责在性质上主要将为高管职责。因此，申请人未确立受益人将以《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条所定义的高管身份在美国受雇。

III. 结论

基于上述理由，申请人未确立受益人将以高管身份在美国受雇。因此，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。

2 在其最初的支持信中，申请人声称雇用50多名个人。然而，在I-129表格申请中，其声称拥有100名员工。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。