AUG062024_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：32769812 日期：2024年8月6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）

申请人是一家提供信息技术服务的公司，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任其董事长兼首席执行官。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类别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：(1) 受益人在申请提交前的三年内曾在美国境外连续受雇至少一年；(2) 受益人曾在境外以经理或高管身份受雇；(3) 申请人将在美国以经理或高管身份雇用受益人；以及(4) 受益人的雇用将是临时的。此事现根据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。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非移民签证类别的资格，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，连续一年雇用受益人从事“ 经理、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，以经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、分析

审理主任认定，申请人未能证明受益人曾在境外以经理身份受雇，且将在美国以经理身份受雇。申请人未主张受益人的职位符合高管身份。在表格I-129及随附信函中，申请人表示受益人的“ [美国]工作职责将继续与其在加拿大的角色相同。 ”因此，以下讨论同时涉及受益人在境外的过往雇用及其在美国的预期雇用。

“ 经理身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的某项基本职能，或组织的部门或分支；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能，对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。该法第101(a)(44)(A)条。

为表明受益人符合L-1A非移民签证类别中经理的资格，申请人必须表明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)条法定定义中规定的全部四项高级职责。如果申请人证明所提供职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须继而证明受益人将主要从事管理工作，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管理性质时，本办公室考虑工作职责的描述、公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、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实际职责和在业务中角色的因素。

申请人表示，受益人“ 将继续监督整体执行、公司愿景、与所有垂直业务单元对齐的战略。他将监督[已隐去]通过其运营子公司[已隐去]的所有运营，该子公司与申请人及受益人的加拿大雇主有关联，因为受益人是每家公司的最终唯一或多数所有者。1

经理身份的一个关键要素是对主管、经理或专业雇员的监督和控制。2 如下文所述，本办公室同意审理主任的结论，即申请人未能履行其举证责任，以证明受益人在境外的职位及其

1 记录中关于[已隐去]的额外信息很少。关于[已隐去]这一名称，记录表明该较大组织包括在美国和加拿大设有该名称的类似名称但相互独立的公司。记录中有些地方提到[已隐去]，但无法明确申请人以该名称指的是加拿大实体还是美国实体。
2 或者，经理可以管理组织内或组织部门或分支内的某项基本职能。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。但申请人未主张受益人曾担任且将担任此种职能经理。

在美国的预期职位主要涉及监督和控制主管、经理或专业雇员的工作。

申请人提交的证据显示，作为申请人的美国实体有一名雇员，申请人声称其关联公司[已隐去]在美国有十名雇员。该较大组织声称的大部分员工在加拿大。此种安排是允许的，前提是海外员工支持受益人在美国的工作。Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。但申请人仍负有举证责任，以证明该组织雇用了这些雇员，并表明他们如何支持受益人在美国的工作。

申请人表示其在加拿大的关联公司“ 目前全职雇用100多名员工 ”。申请人提交了一份组织结构图，显示受益人下属有111个职位，其中包括[已隐去]的27个职位。申请人还提交了一份分为四个类别的一般职责清单。例如，申请人表示受益人将30%的时间用于“ [监]督销售和营销 ”，并补充说：

为此，[受益人]监督共25名员工，其中6名是经理，因为他们完成以下方面所需的日常实操任务：
o 销售和营销战略与执行
o 与世界级供应商和合作伙伴合作
o 对齐GTM战略

申请人还表示：

对于所列的每项工作职责……，[受益人]通过[虚拟会议]与团队讨论需要完成的工作来监督该部门，以实现预期成果……他通过电子邮件和安全内联网网站跟踪进度来监控任务……[受益人]不亲自完成任何任务；所有实操工作均由下属雇员完成。

在补证请求（RFE）中，审理主任指出，工作描述未包含足够具体的“ 关于受益人管理职责的细节和文件 ”。审理主任认可组织结构图，但指出申请人：

未提供受益人下属员工的职责描述，也未说明下属员工如何支持受益人的管理职位并使其免于履行企业日常的非合格职责。因此，证据……未能证明受益人监督了其他主管、专业或经理雇员的工作。

审理主任指出，“ [在]没有更详细信息及有证明力的材料文件的情况下 ”，不可能作出有利裁定，例如所声称下属员工的“ 职责摘要 ”。

作为回应，申请人提交了一份更长的工作描述，重复了第一版内容，并在四个类别中增加了若干要素。例如，以下是添加到“监督销售和营销”中的部分要素：

• 市场调研：
1. 开展定期市场分析，以识别趋势和机会。
2. 评估竞争对手和市场定位，以完善销售策略。
• 销售团队管理：
1. 指导和引导销售团队实现收入目标。
2. 实施销售培训计划，以提升团队绩效。
• 客户关系管理：
1. 与关键客户接触，以了解其需求并确保满意度。
2. 发展和维护稳固的客户关系。

申请人未提交受益人下属的职位描述，也未解释特定下属将履行的具体任务，而这是审理主任在补件通知（RFE）中所要求的。相反，申请人重复了笼统的断言，即“所有实际操作工作均由下属员工完成”。

审理主任否决了申请，称受益人职责清单的变更引发了可信度问题，且申请人“未提供关于下属员工的充分细节”。审理主任认定，“[申请人]提交的证据不能证明受益人监督和控制了其他主管、专业或管理员工的工作”。

在上诉中，申请人称其并未更改受益人的职位描述，只是增加了更多细节。我们同意申请人的观点，即这些增补不构成与早前版本职责清单相冲突的实质性变更。尽管如此，该职责清单仍存在不足，因为它仅提供了关于受益人将履行的实际任务的最低限度信息，且未说明谁将履行较低层级的操作性任务。关于此类任务将委托给下属的断言在这方面并不充分。

申请人提交了一份组织架构图，意在显示加拿大公司的结构，但当被要求提供更多证据以佐证该图表时，申请人仅部分回应了审理主任的关切。申请人仅提供了关于少数所称下属职责的零散信息。审理主任有权要求补充佐证证据。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(viii)。当申请人未提交所要求的证据时，申请可被否决。见 8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求提供受益人声称的下属的薪资数据。申请人未提供该信息。但申请人确实提交了加拿大公司的一份未经审计的财务报表，表明该公司在2022-2023纳税年度在薪资上支出约CA$2.18 million。假设该报表不包括支付给员工的薪资，则该薪资数字平均下来略低于组织架构图上所示85名员工每人每年CA$26000。如果该数字包括员工，则平均薪资低于每人每年CA$22000。申请人此前曾主张“100+”的

员工为全职工作。记录未能证明所述薪资总额足以支撑所称规模的全职员工队伍，这可能引发对所称全职员工人数准确性的疑问。

在上诉中，申请人称审理主任未给予“ 适当权重 ”于“ [电子邮件]打印件，显示[受益人]监督运营、营销、合作等。电子邮件还显示其监督其他主管员工。 ”这些电子邮件记录了受益人与组织架构图上层所列个人之间的对话。这些信息表明受益人对对话中提及的其他个人拥有权限，但它们并未完全佐证申请人关于加拿大公司结构的声称，也未证明受益人主要监督和控制经理、主管及专业人员的工作。这些信息并未解决审理主任在否决通知中指出的证据缺陷。

审理主任就据称由受益人监督的组织结构提出了重要问题，而申请人未充分回应这些问题。在不了解该组织真实完整结构的情况下，我们无法全面评估受益人职位的管理性质。因此，我们同意审理主任的意见，即申请人未能以优势证据标准履行其举证责任，证明受益人的职位——该职位在海外与美国基本相同——符合管理性身份，即受益人主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。

由于上述问题决定了申请人上诉的结果，我们无需触及、并在此保留以下问题：受益人在海外就业的连续性以及受益人拟在美国就业的临时性质。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（指出机构无需对最终决定不必要的问题作出“ 纯咨询性认定 ”）；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，拒绝在上诉中触及替代性问题）。

TIT. 结论

申请人未能证明受益人在该组织中的职位满足管理性身份的所有要求。因此，我们将驳回上诉。

命令：上诉被驳回。