AUG082024_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：33091405 日期：2024年8月8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）

申请人是一家房地产公司，寻求以L-1A非移民分类继续受益人的临时雇佣，担任“ 首席执行官 ”，该分类适用于来美国受雇担任管理或高管职务的跨国公司内部调任人员。1 参见《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人将在美国受雇担任管理或高管职务。首先，审理主任审查了受益人的拟议工作职责，认定申请人未提供受益人已经或将要制定和实施的各项政策、战略或目标的实例。审理主任还指出，申请人对证据请求（RFE）的答复存在缺陷，该证据请求要求申请人提供受益人典型高管工作职责的百分比细分，说明受益人将如何满足高管职务法定定义的四个要件。审理主任认定，简要列出的职责——指导财务和组织运营、编制员工排班和任务分配、分析数据以评估运营有效性、以及制定组织目标和政策——属于笼统表述，未能就受益人在美国组织内角色的高管性质提供任何见解。最终，审理主任认定，申请人提供的信息未反映受益人的实际日常工作，因此未能证明受益人将主要履行高管级别的职责。

其次，审理主任讨论了申请人的拟议人员配置，考虑了显示受益人在人员层级中处于较高职位的组织架构图，以及申请人声称的四人员工编制及其聘用一名兼职办公室助理的意向。然而，审理主任指出，申请人未讨论支持人员所履行的工作职责，未提供支持人员工资支付的充分证据，也未提供文件说明申请人将如何使受益人免于履行运营任务。

1 申请人此前曾代表受益人提交过一份“ 新办公室 ”申请。该申请获批的期间为2022年11月10日至2023年11月9日，为期一年。“ 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开展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。

审理主任认定，鉴于申请人有限的人员构成，受益人很可能需要履行运营任务以满足组织的即时需求，因此认定证据未能证明受益人将主要指导组织的管理。

本事项现依据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室进行上诉审理。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)。本办公室对本案问题进行重新审查。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。

此外，本办公室就所引两项理由采纳并维持审理主任的决定。参见Matter of Burbano, 20 I&N Dec. 872, 874 (BIA 1994)；另参见Giday v. INS, 113 F.3d 230, 234 (D.C. Cir. 1997)（指出采纳并维持下级决定的做法“已被所有直接面对该问题的其他巡回法院普遍接受”）；Chen v. INS, 87 F.3d 5, 8 (1st Cir. 1996)（加入八个巡回法院的立场，裁定上诉裁决者可以采纳并维持下级决定，只要其对案件给予“个别化考量”）。

在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见，主张审理主任“忽视并曲解了证据”，但未具体说明忽视了哪些证据或究竟曲解了什么。申请人还称受益人制定实现目标的战略和其计划推行的政策，但未具体指明任何目标或政策，这一缺陷在证据请求中也曾被指出。相反，申请人强调受益人对组织的自由裁量权，称其将专注于“战略方向、财务、监督和组织领导”以及高管决策和长期财务规划。然而，尽管为支持这些主张提供了新的工作职责细分，申请人仍未充分证明受益人很可能将其时间主要分配于高管级别的任务。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求申请人提供所将提供服务的详细描述）。

首先，新的工作职责细分虽然比证据请求答复中提供的信息更多，但仍包含相当大的模糊之处，例如关于受益人在管理申请人财务和人力资源方面角色以及其在申请人物业管理运营中角色的笼统主张。具体细节显然是判断受益人职责主要属于高管性质还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。在此，职位描述宽泛地称受益人将“在作出战略决策方面提供指导和协助”、监督物业管理活动、确保遵守法律要求，同时推广“最佳实践”。该描述也未具体说明受益人在“积极管理[与母公司的关系]”中将从事的日常或每周活动，也未说明受益人将如何“[牵]头努力获取银行融资”或“[保]持对财务事项的主动参与”。同样，受益人在人力资源管理方面的角色不明确，且包含其他表述模糊的职责，如“培育赋权与协作的文化”和“确保对所有团队成员的包容和公平对待”。总之，补充职位描述未能就受益人在申请人房地产运营背景下将履行的具体工作职责类型提供有意义的理解。

此外，记录表明受益人宽泛表述的工作职责将在有限的人员结构范围内履行，这使本办公室进一步质疑，在提交申请时，申请人能否支持受益人担任要求其将时间主要分配于高管级别职责的职位。尽管提供了显示四人员工编制的组织架构图，但申请表格显示提交申请时仅申报了一名员工，且申请人支付员工工资的唯一证据是以题为“ 全额现金需求报告 ”的文件形式提供的，该报告列出了2023年第四季度受益人和[已隐去]的工资，申请人将后者认定为“ 总裁兼佛罗里达州总经理 ”。鉴于证据显示向两人支付了工资，为何申请人在提交申请时仅申报一名员工，这一点并不清楚。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)（指出不一致之处必须通过提交独立、客观的证据加以解决）。

证据请求答复还将“ 副总裁兼物业主管经理 ”和一名助理物业经理列为申请人员工的一部分，将这两个职位均列为承包商，并进一步指出其各自的工资部分（就主管经理而言）或全部（就助理经理而言）由[已隐去]一个独立实体支付，该实体在申请人的商业计划中被提及为申请人“ 重大收购 ”的对象。然而，记录未包含具体说明所提及“ 重大收购 ”条款的文件，也未包含记录任何安排使用[已隐去]员工协助申请人处理其物业管理运营事务的文件。申请人的答复也未为其认定为物业主管经理或助理经理的个人提供1099-MISC表格，也未提供其他证据证明该两人或其中一人在本申请提交时向申请人提供物业管理服务。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)（要求每位申请人在提交福利请求时及持续至最终裁决期间证明其符合所请求福利的资格）。鉴于上述关于申请人员工配置的证据缺陷，申请人在提交申请时雇佣和/或签约了哪些人员以使受益人免于主要履行组织运营职责，这一点并不清楚。

在判断某一受益人的职责是否将主要为行政性时，我们考虑申请人对工作职责的描述、公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否存在其他雇员以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。在将这一整体方法适用于本案后，我们认定记录中存在证据缺陷，从而无法作出有利裁定。如上所述，记录中包含有缺陷的职位描述以及关于申请人组织层级结构的模糊之处。因此，我们无法认定受益人更有可能而非不可能在经批准的申请下以行政身份受雇。

裁定：上诉被驳回。