DEC122024_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：35560244 日期：2024年12月12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）

申请人是一家运输车辆及相关零部件经销商，寻求以 L-1A 非移民身份（公司内部调派人员）延长受益人作为其运营总监的临时雇佣。1 参见《移民与国籍法》（本法）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。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人将在延期申请下以经理或高管身份受雇。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)。我们对本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，我们将驳回上诉。

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，以经理或高管身份连续雇佣受益人满一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。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。

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，有效期一年，至2024年6月11日止。“ 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 ”在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。

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延期申请下的职责说明；描述新办公室人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国以高管身份受雇

我们将分析的唯一问题是，申请人是否证明其将在美国以高管身份雇佣受益人。申请人并未主张受益人将以经理身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否将以高管身份受雇。

“ 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；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由裁量权；并且仅接受该组织更高级别高管、董事会或股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的高管身份时，我们将审查申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚地描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于高管身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

要符合 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本法第 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所有四项要素，我们便不能认定其为符合条件的高管职位。

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，则必须证明受益人将主要从事高管职责，而非与其其他雇员一起从事普通运营活动。参见 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。

申请人表示，受益人被调派至美国是为了建立其作为巴士和穿梭巴士制造商及经销商的运营，并充当其位于巴西的母公司与其母公司在墨西哥的制造工厂之间的桥梁。申请人表示，作为运营总监，受益人在 “ 建立关键

合作伙伴关系并为[其]在竞争激烈的美国市场取得成功奠定基础 ” 以及 “ 实施战略举措 ” 方面 “ 发挥了重要作用 ”。申请人称，受益人将 “ 继续指导管理……从营销战略到财务营销 ”，“ 监督和完善公司的运营战略 ”，并管理供应商关系，包括 “ 监督采购订单、付款、库存，以及统筹进出口 ”。申请人就延期申请提交了以下受益人职责描述：

指导[申请人]美国的所有业务活动，通过管理员工工作量确保产品及时交付：包括管理员工工作量、协调任务，以及解决可能妨碍及时交付的障碍。占其时间的30%。

管理部门经理，确保交付成果符合拟议的时间表和时限：包括根据需要提供指导、支持和资源，以促进项目的成功完成。占其时间的15%。

指导业务发展，管理提案时间表和截止日期，并审查提案大纲：这涉及从头到尾监督提案过程。包括管理提案人员，确保提案时间表和截止日期得到遵守，并审查提案大纲以确保准确性和完整性。占其时间的20%。

指导[申请人]美国的目标、政策和程序，并监督其执行。该任务涉及设定和传达公司的目标、政策和程序，并确保其在整个组织内得到有效实施和遵守。占其时间的10%。

根据财务和销售报告评估[申请人]美国的绩效、政策和项目：该任务涉及分析财务报表和销售报告，以评估公司、其政策和项目的绩效。包括确定改进领域并提出改进建议。占其时间的15%。

通过 SWOT 分析分析[申请人]美国的业务流程并建议改进：包括提出流程改进建议，以提高效率和效力。占其时间的10%。

申请人提交的职责描述和支持性文件表明，截至申请提交之日，受益人主要从事不符合条件的运营职责。例如，受益人的职责描述反映，他将花费30%的时间确保货物及时交付并克服妨碍交付的障碍，15%的时间确保交付成果符合拟议的时间表，20%的时间用于管理提案并确保提案截止日期得到遵守。总之，职责描述似乎反映受益人将主要致力于履行与申请人提供商品和服务相关的职责。

这一结论进一步得到提交文件的佐证，这些文件显示受益人在2024年6月申请提交之日前后从事不符合资格的经营性任务。例如，申请人提供了一份反映2024年10月受益人不同行动事项的文件，表明他负责取得州制造许可证、对某一特定车型实施设计和成本变更、取得保修覆盖、处理与其车辆相关的交通部违规事项以及解决质量问题。同样，申请人提交了2024年8月的电子邮件，显示受益人安排车辆交付，以及2024年7月的其他电子邮件，讨论某一特定车型油毡地板的变更。申请人还提供了2024年6月的其他电子邮件，反映受益人协调某一车型的潜在行李空间，以及2024年5月的其他电子邮件，显示他在印第安纳州参加销售会议、讨论某一车型的电子部件并安排采购订单的签发。此外，申请人提交了2024年4月的电子邮件，反映受益人处理某一车辆的泄漏缺陷并安排订单和交付。因此，总体而言，记录中日期在申请提交之后及临近申请提交之日的佐证文件表明，受益人几乎直接参与了该企业几乎所有经营事项。

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。参见该法第101(a)(44)(B)条。在此，申请人未充分记录在申请提交时受益人的职责中有多大比例为高管层职能、多大比例为不符合资格的经营性任务。申请人提交了受益人的职责及佐证证据，表明他直接参与众多行政或经营性任务，但未充分量化他花在这些职责上的时间与符合资格的高管层职责相比的比例。因此，我们无法确定在申请提交之日受益人是否主要从事高管职责。参见IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

相反，申请人未充分阐明或记录在申请提交时他履行了哪些高管层任务。提交的证据反映，申请人的运营程度不足以让受益人履行其职责描述中所包含的若干所称高管层任务，例如管理部门经理、指导目标、政策和程序，或实施流程改进以提高效率和效力。申请人也未充分详述和记录他所监督的部门或他所设定的目标、政策和程序。申请人还提供了极少的佐证证据来证实，在申请提交时他如职责描述所示主要将经营性任务下放给下属。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于高管性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。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)。

尽管受益人在组织中担任高级职位，但他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，该分类的资格要求某一职位的职责本质上“ 主要 ”为高管职责。同上。受益人可能对申请人的日常

运营行使自由裁量权，并拥有在自由裁量决策方面所需的权限水平；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责本质上将主要属于高管性质。

B. 运营与人员配置

根据该法第101(a)(44)(C)条，如果人员配置水平被用作判断个人是否以高管身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须结合组织的总体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需要。

在I-129表（非移民工人申请表）中，申请人表示截至申请提交之日其有三名员工，而最新的2024年第一季度IRS 941表（雇主季度联邦税表）反映其有两名员工。申请人提交了一份组织架构图，显示其雇用了一名业务发展经理和一名机械师作为受益人的下属。申请人还提供了一份其运营第二年的预计组织架构图，显示其计划雇用一名销售代表、另一名机械师和一名售后工程师。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地关注其人员配置，并暗示在主张高管身份资格时并不要求考虑这一点。我们不同意。法规对“ 新办公室 ”申请的延期规定了严格的证据要求，并要求我们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(l)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的法规仅允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管职位。USCIS法规中没有任何条款允许延长这一一年期限。如果企业在一年后没有必要的人员配置来充分免除受益人履行经营和行政任务，则申请人依法规不符合延期资格。

如前所述，申请人主张受益人在获批延期下本应符合高管资格。“ 高管身份 ”这一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101(a)(44)(B)条。为表明受益人将“ 指导管理层 ”一个组织或该组织的重要组成部门或职能，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总体目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”组织、重要组成部门或职能而被视为该法下的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

提交的证据和申请人的陈述反映，截至申请提交时其运营有限，从而在以下方面留下重大不确定性：其当时是否在以高管身份支持

受益人。如前所述，申请人提供了一份组织架构图，表明在申请提交时受益人仅有两名下属，且二人均不担任管理职务。正如我们详细讨论的，申请人提交了大量佐证文件，反映受益人几乎参与了企业所有经营方面，例如取得州制造许可证、实施设计和成本变更、取得保修覆盖、处理交通部违规事项、解决质量问题、安排车辆交付、协调车辆设计、参加销售会议以及其他不符合资格的任务。几乎没有证据支持以下结论：在2024年6月申请提交时，受益人主要将这些不符合资格的任务下放给其两名下属。

申请人尚未雇用下属来履行佐证证据中所反映的这些职责，例如其计划在运营第二年雇用的销售代表和销售工程师，且几乎没有佐证证据证实新雇用的业务发展经理在申请提交时主要免除了受益人的经营性任务。也几乎没有证据反映受益人对其下属的指导，或如其在职责描述中所述对下属经理和部门的监督。此外，申请人提交的具体细节和文件极少，不足以支持受益人主要履行符合资格的高管层职责，例如实施目标、政策和程序。因此，申请人未充分确立在申请提交时受益人正在指导申请人的管理层并主要关注其总体目标和政策，而非日常运营。

此外，案卷中的佐证电子邮件对受益人主张的高管级别职位留下了进一步疑问。例如，2024年6月的一封电子邮件将受益人的头衔列为“美国外部市场分部商业运营顾问”，并未显示其主张的运营总监头衔。同样，受益人于2024年6月签发的2023年绩效评估讨论了“人员资源有限”及其“销售目标”，表明在申请提交时，他在美国所担任的更多是销售角色。受益人还在绩效评估中表示，他“已准备好承担协调职位”，“目标是管理职位”，并且“未来”他将准备好担任“高管管理职位”。该证据连同反映其在申请提交之时及之后广泛履行运营任务的文档，表明在提交延期申请时，他很可能并未担任高管级别职位。申请人必须以独立、客观的证据解决案卷中的不一致和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

基于上述理由，申请人未能充分证明受益人将在延期申请下以高管身份受雇。

裁定：上诉被驳回。