DEC192017_01D7101 · 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

T-H-.1-R-E-USA INC. 案 日期：DEC.I9.2017

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家房地产开发和投资公司，寻求根据 L-1A 跨国公司内部调动非移民分类，继续受益人作为其首席执行官（CEO）的临时雇佣。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批准了该申请，但在发出撤销意向通知（NOIR）后撤销了批准。审理主任认定，记录未能证明受益人在延期申请下将以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任误解了其先前提交的某些证据。申请人主张，其已证明受益人在延期申请下将以高管身份行事。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为就新办事处确立 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、高管或涉及专业知识 ”的身份雇用受益人。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份向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“ 新办事处 ”申请，该申请获批期限为2014年6月2日至2015年6月1日。“ 新办事处 ”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“ 新办事处 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。

.

或其服务，以经理或高管身份向同一雇主或其子公司或关联公司提供。同上。

寻求延期涉及新办事处的 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；描述新办事处人员配备及所任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)。

根据美国公民及移民服务局（USCIS）的规定，L-1A 申请的批准可在六种特定情形下经通知撤销。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)。为适当撤销申请的批准，审理主任必须发出撤销意向通知，其中包含撤销理由的详细说明及允许反驳的期限。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(B)。

二、在美国以高管身份受雇

唯一问题是申请人是否证明受益人在延期申请下将以高管身份受雇。2

本法将“ 高管身份 ”定义为在组织内担任的职务，其中雇员主要指导该组织或该组织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；在自由裁量决策中行使广泛权限；并且仅接受该组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

如果将人员配备水平用作确定个人是否以高管身份行事的因素，USCIS 会考虑组织的合理需要，结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第 101(a)(44)(C) 条。

审理主任认定，证据不足以证明受益人主要履行高管职责，并撤销了申请的批准。3 审理主任指出，截至 NOIR 之日该组织人员配备不足，并指出申请人

2 申请人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。
3 我们注意到，该申请最初于2015年4月4日提交，于2015年5月18日获批，但随后在2016年7月发出 NOIR 后，于2017年5月25日被撤销。NOIR 是在2015年9月对申请人所声称的位于加利福尼亚州的办公地点进行实地查访后发出的。USCIS 实地查访发现，申请人的员工均未实际出现在该声称的办公地点。NOIR 给予申请人机会，以处理实地查访事宜并提交额外证据，支持其关于受益人将以高管身份受雇的主张。

.

关于 T-H-J-R-E-USA Inc. 案

当时只有两名员工，包括受益人。审理主任认定，申请人的人员配备不足以支持受益人担任高管，也不足以使其免于主要履行不符合条件的运营任务。

在上诉中，申请人主张其雇用了额外人员，这些人员未反映在其先前提交的加利福尼亚州季度工资税务文件中，并且其拥有足够的运营和员工来支持受益人担任高管。

在审查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说明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)。除所要求的工作职责描述外，USCIS 还审查受益人所声称的高管身份，包括公司组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行运营职责、业务性质，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。因此，我们将结合业务性质及其人员配备水平的证据，讨论有关受益人工作职责的证据。

A. 职责

基于高管身份的定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533（第九巡回法院，1991年）（未公布表格式决定）。其次，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员工一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人称其成立于2013年，旨在探索美国的房地产开发机会，包括“ 建造和销售房地产 ”以及提供“ 关于[外国学生]在美的咨询服务 ”。申请人提供了支持性证据，证明其于2014年8月在加利福尼亚州购买了八英亩土地，并主张其计划在该土地上建造单户住宅。在回应 NOIR 时，申请人解释称该开发计划已被放弃，且由于计划开发中的复杂情况，该八英亩地块在申请获批后不久即被出售。申请人称其后来于2015年8月购买了一处商业出租房产，并表示其出租和管理该房产。申请人主张其仍在努力探索进一步的土地开发机会。

在回应 NOIR 时，申请人提供了截至初始申请之日受益人任务的职责描述，以及其在 NOIR 答复时的职责。这些职责描述基本完全相同。申请人称受益人负责“ 制定公司的战略目标、目的和政策并监督其[

.

关于 T-H-.J-R-E-USA Inc. 案

实施：包括审阅由公司财务和行政经理定稿的年度报告。申请人表示，受益人的任务是监督和监控公司的日常运营以确保盈利能力和增长：包括监督和 overseeing 下属经理……关于公司的运营：申请人还解释说，受益人负责参加……关键客户会议和代表公司的重要社交活动：定期与母公司联络，就公司的规划和商业战略进行沟通。招聘、解雇和晋升公司员工，以及规划和管控公司的财务活动：

此外，申请人提供了一份“ 工作总结与三年计划 ”，其中列明了受益人的若干职责和成就。例如，该文件表明受益人监督完成了各部门的员工手册和管理政策……加强了公司管理规范……就棘手问题和投资实施作出了决策：并制定了招聘计划……

作为初步事项，我们注意到申请人在提交申请时以及后来在回应NOIR时提供的受益人职责描述几乎完全相同。考虑到申请与NOIR回应相隔一年多，且申请人声称公司在此期间大幅修改了其商业计划，这使得所提供职责描述的可信度存疑。

无论如何，申请人提交的受益人职责描述含糊不清，未能传达她实际的日常工作，也未能证明她将主要时间投入行政职责。受益人的职责描述包括若干可适用于任何行业任何行政人员的通用职责，并未提供关于其角色实际性质的深入信息。例如，申请人称受益人监督和监控“ 公司的日常运营以确保盈利能力和增长 ”，监督和 overseeing 下属经理“ 关于公司的运营 ”，代表公司参加“ 关键客户会议和重要社交活动 ”，定期与母公司联络就公司的规划和商业战略进行沟通，招聘、解雇和晋升员工，规划和管控公司的财务活动，作出艰难决策，并加强公司管理规范。

申请人提供的例子很少，支持性文件也很少，不足以证明受益人履行了行政级别的职责，例如她监督的运营、她作出的关键招聘决策、她实施的战略目标、她作出的财务决策、她监督的财务活动和运营，或她日常作出的艰难决策。尽管我们承认申请人提交了证据表明申请人可能出售了其位于加利福尼亚州的一块八英亩土地，并购买了另一处商业出租物业，但这些交易并不反映受益人日常作出的行政级别任务和决策。申请人未清楚阐明受益人日常履行哪些符合条件的职责。事实上，鉴于受益人自2014年6月起一直在美国以该身份行事，其行政级别职责缺乏细节这一点值得质疑。

.

l'vfatter q(T-H-.l-R-E-USA Inc.

此身份自2014年6月起在美国。具体细节显然是判断受益人职责主要是行政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的问题。Fed in Bros. Co., Ltd v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

就申请人确实提供受益人职责细节而言，这些细节反映她履行的是不符合条件的操作性任务。例如，申请人提交了若干房地产购买文件、产权保险函件和文件以及其他相关交易文件，所有这些都载有受益人的姓名和签名。记录中几乎没有细节和文件表明受益人将不符合条件的任务委托给下属。相比之下，申请人陈述并提供支持性文件和照片，反映受益人履行与销售代表或房地产经纪人一致的职责，包括参观该地区若干潜在房地产项目、参加房地产研讨会、与当地政府人员会面，以及参观全国多所学校。记录中几乎没有她将这些操作性任务委托给下属的例子，更不用说她主要将这些任务委托给一组下属经理。

受益人是否为行政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 ”为行政性质。参见法案第101(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人未记录受益人的职责中行政职能占多大比例、不符合条件的职责占多大比例。申请人列出的受益人职责既包括行政任务也包括行政性或操作性任务，但未量化受益人在这些不同职责上花费的时间。这种文件缺失很重要，因为正如我们所讨论的，受益人的若干日常任务并不直接属于法规所定义的行政职责。因此，我们无法确定受益人是否主要履行行政人员的职责。参见IKt/ 1 US'. Inc. v. US. Dept. of.Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，她将管理或指导一项业务这一事实并不必然确立其符合法案第101(a)(44)条含义内行政身份的公司内部调职人员分类资格。根据法规，该分类资格要求职位职责“ 主要 ”为管理性质。法案第101(A)(44)(A)和(B)条。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限；然而，仅凭职位描述不足以证明她的实际职责将主要为行政性质。

B. 人员配置与运营

申请人声称在提交申请时有五名员工，并提供了一份组织架构图，反映受益人监督一名营销和销售总监、一名财务部门经理、一名“ 行政部经理 ”和一名建筑师。该图进而表明

A1alfer ofT-H-.1-R-E-USA Inc.

营销和销售总监监督一名销售代表，财务部门经理 overseeing 一名会计，行政部经理监督一名“ IT专员和行政助理 ”。该图还显示若干“ 待招聘 ”职位，包括一名营销专员、一名工程师和一名法律支持员工。相应的加利福尼亚州2015年第一季度季度工资报告反映，公司已向五名员工支付工资，包括受益人、营销和销售总监、行政经理、IT专员和行政助理以及建筑师。

在2016年7月签发的NOIR中，审理主任要求申请人提供其人员配置水平和组织结构的更新证据。作为回应，申请人提交了一份更新的组织架构图，按姓名列出了共七名员工。该图表明受益人监督一名营销和销售总监和一名财务经理，后者进而监督一名会计。该组织架构图还包括若干“ 待招聘 ”职位，包括一名“ 规划专员 ”、一名投资和发展总监及一名下属市场研究员、一名“ 法律支持 ”员工、一名“ 物业部总监 ”和一名行政助理。该图还表明公司雇用了一名设备维护员工、工程技术员和一名景观与维护员工，从属于空缺的物业总监职位。

申请人进一步提交了2016年第一和第二季度的加利福尼亚州季度工资报告，反映其仅向受益人和所声称的营销和销售总监支付了工资。

提交的证据表明，申请人过去和现在都没有足够的人员配置来支持受益人担任行政职务。例如，截至NOIR（意向拒绝通知）之日，申请人声称其雇用了七名员工，包括受益人。然而，同一时期的州季度纳税申报表显示，申请人仅向两名员工支付了工资。在上诉中，申请人主张，设备维护员工、工程技术员以及景观和维护员工未反映在2016年第一和第二季度的州季度工资报告中，因为"这三名员工以现金支付且未列入工资单"。然而，申请人并未以书面证据证实其主张，证明其一直在向这些运营员工支付定期工资。

此外，申请人还主张，财务经理和会计师未反映在州季度工资报告中，因为他们是独立承包商。然而，申请人同样未提供充分的书面证据来佐证这一主张，例如反映向这些专业人员付款的证据。缺乏此证据，申请人未能适当支持其主张，即这些独立承包商可被视为受益人的员工和下属。

没有足够的下属员工，就不清楚由谁来使受益人免于主要从事不符合资格要求的运营职责。申请人未提供书面证据表明受益人将这些职责委托给下属。正如

。

Matter of T-H-J-R-I-USA Inc.

所指出的，这一证据缺失尤其值得质疑，因为受益人自2014年6月起一直以其所主张的身份行事，距本次上诉约三年。此外，截至NOIR之日，在申请人州季度纳税申报表中确认的唯一另一名员工——营销和销售总监——同样明显缺乏证据。具体而言，几乎没有书面证据表明该员工为申请人履行了职责。申请人称，营销和销售总监负责营销和销售、营销策略、谈判以及"为销售团队制定标准"。这些职责不仅过于模糊，而且值得质疑，因为申请人未证明其拥有营销或销售人员；且申请人未提供关于该员工实际日常任务的任何细节或文件。事实上，一份日期为2017年4月的关于申请人正在探索的新商业房地产项目的文件，将其声称的营销和销售总监列为 的代表。因此，与受益人唯一有文件记录的下属相关的少数支持性文件之一，引发了关于该下属实际雇主身份的疑问。

此外，申请人在支持申请的陈述中还提供了相互矛盾的陈述，在其"工作总结与三年计划"文件中表示其已雇用"三名技术员（测量工程师、交通工程师和土木工程师）和三名管理人员[原文如此]（销售部门、运营部门和工程技术部门）"。这些员工未反映在任何组织架构图中，也没有任何关于其雇用的书面证据。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致和差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

申请人也未证实其运营足以支持受益人担任行政职务。正如我们已指出的，申请人的IRS 1120表格显示，该公司2015年仅有约40,000美元的收入。此外，申请人承认其唯一收入来源是出租一处商业物业。申请人未提供该收入的书面证据或任何其他收入证据。4 我们注意到申请人提交了与2017年相关的证据，表明其目前正在调查一个商业房地产项目。然而，申请人当前的活动不能证明其在申请之日以及NOIR之日运营足以支持受益人担任行政职务。

申请人有限的运营使其声称的人员配置和人员配置预测存疑。我们注意到申请人自2013年起已存在，且受益人自2014年起一直以CEO身份行事；然而，运营和人员的缺乏表明，申请人在其作为新办公室的一年之后从未变得足够运营，以支持

4 我们注意到申请人提供了一份日期为2015年3月与一家名为 的公司签订的协议，表明申请人将代表该组织招募外国学生。然而，申请人未具体说明或记录其从该关系中获得的任何收入。此外，申请人未详细说明由谁提供或将会提供协议中概述的服务。

Matter of T-H-J-R-E-USA Inc.

受益人担任行政职务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的规定仅允许预期的美国运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。USCIS法规中没有任何条款允许延长这一年的期限。如果企业在一年后没有必要的员工或运营来充分使受益人免于履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。此外，我们注意到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)。

"行政职务"一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的高级职位，包括组织的主要组成部分或职能，以及该人指导组织的权力。法案第101(a)(44)(B)条。根据该法规，受益人必须有能力"指导管理层"并"制定目标和政策"。该定义的内在要求是，组织必须拥有一级下属管理人员供受益人指导，且他们必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因其拥有行政头衔或因其作为所有者或唯一管理人员"指导"企业而被视为法规意义上的行政人员。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、董事会或股东的普遍监督或指导"。同上。

在此，尽管受益人是高级别员工，但申请人未证明截至提交之日，她主要关注组织的广泛政策和目标，日常管理由下属管理层负责，或者她将免于大量参与企业的日常运营。如前所述，申请人未一致或充分地描述受益人的职责，我们无法确定其角色将主要涉及行政级别的任务。此外，申请人提交的证据表明受益人将参与企业的所有运营事务，且其提交的证据很少表明她将把运营任务委托给下属。因此，证据未能证明受益人将以符合资格的行政职务身份受雇。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其将如所声称的那样在延期申请中以行政职务雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of T-H-J-R-I-USA, Inc., ID# 771060 (AAO Dec. 19, 2017)