DEC212022_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

案卷编号：23352272 日期：2022年12月21日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家运动服装的营销和分销商，寻求将其在巴基斯坦的母公司中的受益人调往美国，并临时雇用其担任首席执行官（CEO）。该公司请求将其归类为 L-1A 非移民签证类别下的公司内部经理或高管。参见《移民与国籍法》（本法）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驳回了该申请。审理主任认定，与本法及国土安全部法规相反，申请人未能证明受益人在国外的雇佣或拟议的美国工作具有所称的经理或高管性质。在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人将主要管理美国公司的一项基本职能。

申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。我们在上诉中进行重新审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

寻求雇用 L-1A 经理或高管的申请人必须证明——在受益人入境美国前的三年内至少连续一年——申请人或其母公司、分支机构、子公司或关联公司曾在国外以经理、高管或涉及专业知识的能力雇用该受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i), (iii), (iv)。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和雇佣经历使其有资格担任拟议的美国经理或高管职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii), (iv)。

二、分析

A. 受益人在国外雇佣的性质

记录显示，受益人于2016年共同创立了申请人的巴基斯坦母公司，并自该日起担任其首席执行官。该母公司生产运动服装，并全资拥有申请人——一家在美国营销和销售母公司产品的有限责任公司。母公司的组织架构图显示其雇用了75人。该架构图将受益人置于母公司运营的最高层，直接监督运营和财务总监以及销售和营销总监。

在回应审理主任的补充证据请求（RFE）时，申请人主张受益人在国外的雇佣同时具有经理和高管能力。因此，该公司必须证明其国外角色符合“ 经理能力 ”或“ 高管能力 ”术语的定义。参见本法第 101(a)(44)(A)、(B) 条。

“ 经理能力 ”一词是指“ 主要 ”涉及以下内容的工作：

- 管理一个组织或其部门、分部、职能或组成部分；
- 监督和控制其他监督性、专业性 或管理性员工的工作，或管理组织或其部门或分部内的一项基本职能；
- 有权雇用和解雇，或推荐此类及其他人事行动，如果直接监督一名或多名其他员工，或在组织层级内或就所管理职能在高级别运作；以及
- 对所授权活动或职能的日常运营行使自由裁量权。

本法第 101(a)(44)(A) 条。

正如法定定义所示，L-1A 经理可以管理人员或组织内的“ 基本职能 ”。本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。申请人未主张受益人在国外管理某项职能。因此，我们将评估其作为人事经理的国外角色的管理性质。

与“ 经理能力 ”的定义相对，“ 高管能力 ”一词是指“ 主要 ”涉及以下内容的工作：

- 指导一个组织或其重要组成部分或职能的管理；
- 确立组织或其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；以及
- 仅接受组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。

本法第 101(a)(44)(B) 条。

在考虑国外职位的性质时，USCIS 审查该职位的职责。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求提供受益人雇佣的“ 详细描述 ”）。该机构还考虑：国外企业的组织结构；其性质；受益人的任何下属员工的职责；是否有任何下属员工使受益人免于履行不符合资格的操作性职责；以及影响受益人角色性质的其他因素。

正如审理主任所认定的，记录未能证明受益人“ 主要 ”以经理或高管能力为巴基斯坦母公司工作。在提交申请时以及回应审理主任的 RFE 时，申请人分别提供了受益人在国外工作职责的描述。申请人未能证明某些所列职责的经理或高管性质，例如：帮助董事会“ 阐明其自身角色和责任 ”；担任“ 公司的对外发言人 ”；以及监督对非营利组织的捐赠和职业健康与安全。此外，国外工作职责描述未说明受益人在每项职责上花费多少时间。因此，记录未能证明其在国外“ 主要 ”履行经理或高管职责。参见 Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)（“ 主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员不被视为以经理或高管能力受雇。 ”）

此外，审理主任的 RFE 特别要求申请人母公司提供一封信函，描述受益人的国外职责“ 以及每项职责所花费时间的百分比 ”。与请求相反，母公司的信函省略了所要求的时间百分比。参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(14)（“ 未能提交所要求的证据，从而妨碍实质性调查方向的，应构成驳回福利请求的理由。 ”）

记录还支持审理主任关于受益人国外工作职责存在不一致的认定。母公司的信函提供了申请人在申请中最初陈述的一般职责的具体例子。但该信函还引入了许多其他职责，例如：通过提供激励性演讲以及在研讨会、教堂、企业和政府机构发表讲话来担任公司发言人；确保充分的员工健康与安全措施；以及监督对非营利组织的捐赠。不同版本的职责使人们对受益人在母公司的真实职责及其国外工作的性质产生怀疑。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以独立、客观的证据解决不一致之处，指明真相所在）。

审理主任还指出，申请人省略了母公司雇用受益人所称下属的证明。该省略使人们对下属的存在产生怀疑，从而对受益人所称的国外人事经理和高管角色产生怀疑。在上诉中，申请人提交了所称下属的工资记录。然而，审理主任的 RFE 已通知该公司其省略了“ 核实直接下属雇佣的证据 ”，并为其提供了合理的回应机会。因此，我们拒绝在上诉中考虑这些工资记录。参见 Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764, 766 (BIA 1988)（如果申请人此前已收到通知并有提供证明的机会，则禁止考虑上诉证据）。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在国外以经理或高管能力受雇。因此，我们将维持申请的驳回。

B. 拟议美国雇佣的性质

记录还支持审理主任基于拟议美国雇佣的驳回。申请人未能充分证明受益人将“ 主要 ”以经理或高管能力工作。参见本法第 101(a)(44)(A)、(B) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

与受益人国外雇佣的证据一样，申请人省略了所要求的其在拟议美国工作职责上花费时间的百分比。该公司也未能证明以下拟议职责具有经理或高管性质：监督公司遵守美国法律法规；确保公司向美国政府财务披露的准确性和完整性；以及谈判和签署与未来商业伙伴的协议。因此，记录未能证明受益人将“ 主要 ”以经理或高管能力工作。参见 Matter of Church Scientology, 19 I&N Dec. at 604；Brazil Quality Stones, Inc. v. Chertoff, 531 F.3d 1063, 1070 (9th Cir. 2008)（指出受益人“ 不能仅仅因为其履行经理[或高管]任务就有资格获得 L-1A 签证；此类任务必须涵盖其主要职责 ”）（原文强调）。

在上诉中，申请人主张其 RFE 回复包含了“ 受益人在典型工作日将花费的时间明细 ”。书面明细表明，他通常每天将花费四小时与潜在新客户会面，一个半小时与现有客户会面，以及一个半小时审阅电子邮件和公司报告，并向美国境外的生产工人通知任何新的美国订单。

然而，受益人拟议时间的明细遗漏了若干工作职责。例如，公司最初表示他将：监督其遵守相关法律法规；确定其短期和长期目标；管理其日常运营；并监督其财务活动。其 RFE 回复补充称，他将执行其商业计划并与未来商业伙伴谈判协议。受益人典型拟议一天的明细并未表明其履行这些职责。申请人未证明他将在每项职责上花费多少时间，因而未证明他是否将“ 主要 ”以管理或行政身份工作。参见 Matter of Church Scientology, 19 I&N Dec. at 604；Brazil Quality Stones, 531 F.3d at 1070。此外，申请人在其 RFE 回复中纳入新的拟议任务，令人对其实际工作职责及其拟议美国工作的性质产生疑问。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人解决不一致之处）。

申请人首次在上诉中主张，受益人将主要作为职能经理工作。公司称他将花费 60% 的时间管理其业务发展职能。1 受益人时间的明细支持其拟议的职能经理角色。该文件表明，通过通常每天四小时与潜在新客户会面

，

1 申请人还称，受益人将花费 25% 的时间作为经理（推测为人事经理）以及 15% 作为行政主管。由于申请人表明受益人不会“ 主要 ”履行这些其他职责，我们无需考虑他是否将以人事管理或行政身份工作。参见该法第 10l(a)(44)(A)、(B) 条。

他将把大部分时间花在业务发展上。然而，如上所述，该明细并未表明受益人履行其他拟议工作职责，例如确定公司的短期和长期目标以及监督其财务运营。申请人未证明受益人将在这些其他职责上花费多少时间，因而未证明他是否将“ 主要 ”作为职能经理服务。参见 Matter of Church Scientology, 19 I&N Dec. at 604；Brazil Quality Stones, 531 F.3d at 1069（指出“ 无论公司内部调职人员在组织层级中的职位如何 ”，雇主必须“ 证明调职人员的职责‘ 主要 ’是管理性的 ”）。申请人的商业计划还表明公司拟在受益人在美国的第三年聘用一名“ 业务发展官 ”。申请人未解释该业务发展官是否会承担受益人在公司业务发展职能方面的任何职责。

尽管审理主任未予处理，记录也未表明申请人拥有足够的辅助人员以使受益人免于主要履行不符合资格的操作性职责。申请人称其仅雇用一人，即一名兼职运营经理，其称该经理通常每天工作四小时。其商业计划表明，在受益人在美国工作的第一年，该经理将是他唯一的同事。然而，要符合职能经理的资格，受益人必须“ 主要 ”履行拟议的管理职责。参见该法第 10l(a)(44)(A) 条。申请人还必须证明在“ 提交福利请求时 ”具备资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(l)。因此，申请人未证明其现有辅助人员将使受益人免于必须主要履行不符合资格的操作性职责。

申请人称，运营经理将处理操作性职责，包括：分拣邮件；向处理公司薪资和税务的供应商发送法律通知；支付账单；确保办公室维护；就订单与客户沟通；与海外生产团队协调运输，并通过其他服务提供商协调薪资、税务和保险活动；跟踪客户货运；监控电子邮件；以及安排和调度受益人的会议。但该经理拟议工作的兼职、每天四小时性质表明，受益人将有一半时间独自在办公室，可能迫使他在经理缺席时花费大量时间在操作性职责上。

申请人还称，其巴基斯坦母公司的销售和营销人员将通过识别并向受益人推荐潜在美国新客户来协助他。申请人可以依赖海外员工的支持来证明公司拟议聘用一名职能经理。Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02, *6 (AAO Apr. 14, 2016)。但与 Z-A- 案不同，申请人未证明外国工人可提供并专门致力于支持申请人的美国业务发展。因此，记录未确立受益人将获得足以主要管理申请人业务发展职能的员工支持。2

2 USCIS 不能仅以申请人的规模或受益人将监督的员工人数为由拒绝 L-1A 申请。该法第 101(a)(44)(C) 条；Brazil Quality Stones, 531 F.3d at 1070-71。在此，我们认可申请人作为小型初创公司的合理需求，并已考虑其他因素，包括拟议工作职责以及外国员工支持受益人的可用性。

基于上述理由，申请人未证明受益人拟议在美国以管理或行政身份工作。基于这一额外理由，我们将维持申请的拒绝。

C. 合格关系

尽管审理主任未予处理，申请人也未确立其与受益人的外国雇主为“ 合格组织 ”。参见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(i)。合格组织包括母公司及其子公司。8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(G)(l)。

申请人自称为受益人在巴基斯坦的外国雇主的子公司。“ 子公司 ”一词指母公司直接或间接拥有所有权权益并控制该实体的法律实体。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(K)。

然而，记录未证明各实体之间所主张的合格关系。申请人 2019 年和 2020 年美国联邦所得税申报表副本将受益人的外国雇主列为申请人的唯一所有者。但更近期的证据对该 purported 关系产生疑问。2022 年 11 月，申请人申请在佛罗里达州开展业务，将受益人——而非其外国雇主——列为申请有限责任公司的唯一“ 成员 ”或所有者。参见 Fla. Div. of Corps.,“ Search for Corporations, Limited Liability Companies, Limited Partnerships, and Trademarks by Name, ” https://search.sunbiz.org/Inquiry/CorporationSearch/ByName。申请人必须通过独立、客观的证据解决不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591。因此，记录未证明申请人与其 purported 母公司即受益人的外国雇主之间所主张的关系。

审理主任未就此证据缺陷通知申请人。因此，在本事项的任何未来提交中，公司必须解释记录中的不一致之处，并提交其与受益人的外国雇主之间所主张合格关系的额外证明。

III. 结论

申请人未充分证明受益人在国外的雇佣或其拟议在美国以管理或行政身份工作。因此，我们将维持申请的拒绝。

命令：上诉被驳回。