FEB092021_04D7101 · 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：12464473 日期：2021年2月9日

对加州服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家营销技术公司，寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时雇用受益人在美国担任其首席执行官。移民与国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明：(1) 受益人在国外的雇用属于管理或高管性质；以及 (2) 受益人将在美国以管理或高管身份受雇。在上诉中，申请人主张其已提供充分证据以消除审理主任的疑虑。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。参见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在美国的职位属于管理或高管性质。由于所认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于受益人在国外的职位是否属于管理或高管性质的论点。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无须对作出决定所不需要的问题作出认定 ”）；另参见 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，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 担任管理、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，以管理或高管身份继续向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、培训和就业使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以高管身份受雇

我们将处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在美国以管理或高管身份受雇。申请人并未主张受益人将以管理身份受雇。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 ”是指在组织内担任的职务，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、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的自主权；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 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性质。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 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该法第 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这四项要素，我们便不能认定其为合格的高管职位。

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，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属于高管性质时，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。

申请人解释称，其创建了一个平台，“ 作为广告人才的单一全球市场，为希望在世界各地地理位置向客户提供文化相关、本地化数字广告的公司提供‘ 一站式商店 ’。 ”受益人将监督美国业务的扩展，其重点将放在“ 在美国扩大员工人数、客户和收入 ”。申请人提供了受益人将履行的以下职责：

规划与战略领导：70%

• 以北美（包括美国）为重点，评估社交媒体格局，并根据社交媒体营销发展方向的愿景定义创新解决方案；制定高质量的业务战略和计划，确保其与短期和长期目标保持一致。

• 研究美国客户的需求，并将当前和未来的客户数字广告需求转化为公司的整体综合战略计划，包括服务提供和技术目标、目的和具体行动计划，并指导公司员工实现战略计划；监督所有运营和业务活动，以确保产生预期成果，并与总体战略和使命保持一致。

• 作为[申请人]的“门面”，向公众和潜在客户宣传和推广公司及产品/服务提供。代表[申请人]参加会议、会谈和类似活动。参与媒体采访，努力为公司创造正面宣传。运用出色的沟通技巧与媒体、公众和员工沟通，并有效传达公司愿景。

• 运用敏锐的商业头脑、对数字创意战略的理解以及对[申请人]客户需求的了解，确保优化数字创意构思、制作和成果。运用对创意数字营销和创意制作流程的理解，结合业务技能和对数字营销价值的理解，推动跨不同垂直领域的业务战略。

• 提供战略业务和创意监督，确保[申请人]通过平台和服务满足并超越客户需求。有效指导高级高管和高级经理，确保公司制作最佳创意产品，在为客户需求提供解决方案与为公司作出强有力的商业决策之间取得平衡。

• 促进跨部门沟通。在[申请人]美国公司内创建部门，促进这些部门之间的沟通，并确保它们良好协作。确保公司各部门之间建立强有力的沟通。

• 与关键合作伙伴和利益相关者建立信任关系，并担任重要股东的联系人。

• 审查财务报告并就资源分配作出决策。监督成本和预算流程，并在成本和生产力分析方面提供监督。

• 保持深厚的市场知识和行业知识；利用知识识别提供组织服务的机会和风险，包括识别竞争对手服务、创新机会，以及评估市场障碍和成功的技术障碍。

员工发展/管理与交付及实施监督：30%

• 确定公司内部需要哪些职位以产生收入增长。制定并实施招聘和培训流程，并监督高层人力资源/人才招聘经理，以确保员工的招聘和培训成功。

• 直接负责管理、领导和培养高级经理和高管。持续评估高管和经理的组织角色和结构，以确保领导团队配备人员并定位为随着公司目标和目的的不断演变而实现这些目标和目的。

• 确保领导团队具备适当能力以支持公司整体的要求。租赁并激励下属发展高绩效团队。

• 对于直接向首席执行官汇报的高管和高级管理人员，[受益人]将继续负责招聘/雇用、监督、员工发展、表彰、薪酬管理和员工评估。他将发展领导团队以确保高技能水平，并指导员工发展计划举措。

• 向高管和高级管理人员分派大规模组织项目，并根据关键业务优先事项界定目标（随后进行定期审查）。

• 确保高管和高级管理人员以能够实现目标、适当管理风险且公平使用组织资源的方式指导和管控产品和服务专员。

申请人提供的细节很少，支持性证据也很少，不足以支持受益人可能主要从事高管级别任务的认定。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10l(a)(44)(B)条。在此，申请人未充分记录受益人的职责中高管职能占多大比例、不符合条件的职责占多大比例。申请人将受益人的职责列为包括若干行政或运营任务。因此，我们无法确定在获批申请下受益人是否将主要履行高管的职责。参见IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

申请人提交的受益人职责描述不能可信地证明他将主要履行高管任务。受益人的职责包括若干一般性职责

这些职责可为任何公司履行，例如制定高质量的业务战略和计划，确保其与短期和长期目标保持一致；监督所有运营和业务活动以确保产生预期结果，并与总体战略和使命保持一致；与关键合作伙伴和利益相关者建立信任关系；以及提供战略性业务和创意监督，以确保[申请人]通过平台和服务满足并超越客户需求。申请人未解释申请人将制定的业务战略和方法、公司的目标和目的，或工作关系的影响。具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要属于高管或管理的重要指标，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), ajf'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

此外，其中若干职责似乎是不符合条件的运营职责，例如评估社交媒体格局并根据社交媒体营销发展方向的愿景界定创新解决方案；研究美国客户的需求；作为[申请人]的“门面”，向公众和潜在客户宣传和推广公司及产品/服务；提供战略性业务和创意监督，以确保[申请人]通过平台和服务满足并超越客户需求；在美国境内[申请人]内部创建部门并促进这些部门之间的沟通，确保它们良好协作；以及制定并落实招聘和培训流程。其中许多职责涉及经营企业的日常运营，如研究、营销、客户关系、客户服务以及员工发展和培训。此外，申请人未解释员工的角色，以确定他们是否会免除受益人履行运营职责。在没有更多信息的情况下，受益人似乎将履行若干运营职责，而不会履行主要属于高管性质的职责。

此外，若干工作职责涉及雇用员工、确定公司所需职位、制定和实施招聘和培训流程以及审查员工绩效。这些任务涉及人力资源运营，且受益人似乎不会监督人力资源部门，因此这些职责在性质上主要不属于高管。

不符合条件的职责在受益人职责描述中普遍存在，这表明他更可能与员工一起直接从事这些任务，而非主要将这些职能委派他人。

尽管受益人在组织中担任高级职位，但他将管理或指导企业这一事实并不必然确立其符合该法第10l(a)(44)(B)条含义内高管身份的公司内部调职人员分类资格。根据法规，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为高管。同上。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程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要属于高管。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作判断个人是否以高管身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。

如前所述，申请人声称受益人将在美国以高管身份行事。“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导组织的权限。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，受益人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。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

在提交本申请时，申请人提交了一份受益人将监督的美国雇员名单，其中包括一名客户成功经理、一名创意战略主管、四名客户合作伙伴和一名创意运营经理。申请人还解释称，这些职位不监督任何下属。申请人未提供下属员工将履行职责的详细描述，因此不清楚员工将如何免除受益人履行日常运营职责。鉴于其他书面证据也反映受益人正在为申请人履行各种其他不符合条件的运营任务，他很可能曾作为下属的一线主管行事，而非作为主要履行与目标和政策相关的更高层任务的高管。

在上诉中，申请人还称受益人“ 仍管理高级管理人员和高管（在新加坡和美国均如此） ”。然而，申请人未提交充分证据证明受益人在美国工作期间将如何继续管理境外管理人员和高管。此外，申请人未提供这些境外职位将向美国办公室提供何种服务的描述，以及他们是否会免除受益人履行与提供服务相关的非符合条件的职责。申请人未经支持的陈述权重非常有限，通常不足以履行其举证责任，尤其是在相关书面证据本可合理获得的情况下。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

基于上述理由，申请人未确立受益人将在美国以高管身份行事。

III. 结论

在签证申请程序中，申请人有责任确立其符合所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。