FEB232021_02D7101 · 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

案由：12460488 日期：2021年2月23日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工作者申请（L-1A）

申请人是一家生物识别系统制造公司，寻求根据L-1A非移民分类（公司内部调任人员）临时雇用受益人担任其首席执行官。《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人在国外受雇于管理或行政岗位，或将在美国受雇于管理或行政岗位。在上诉中，申请人主张审理主任未审查全部记录，因此该决定存在错误。

申请人负有以优势证据证明资格的举证责任。1 我们对本事项中的问题进行重新审查。2 经重新审查，我们将驳回上诉。

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从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的岗位。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

“ 行政岗位 ”一词是指在组织内的任职，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；并且仅接受一般性监督或指导

1 见该法第291条；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。
2 见Matter of Christa's Inc.，26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。

来自组织的高层管理人员、董事会或股东。该法第101(a)(44)(B)条。

二、在美国以行政岗位受雇

我们将在本事项中处理的问题是，申请人是否证明受益人将在美国以行政岗位受雇。申请人不主张受益人将以管理岗位受雇。因此，我们将分析限于受益人在美国办公室以行政岗位受雇。

根据行政岗位的定义，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）（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见Family Inc. v. USCIS，469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院2006年）；Champion World，940 F.2d 1533。

在审查特定受益人的行政岗位时，我们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行政或管理岗位。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还审查公司的组织结构、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。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

申请人于2016年在美国成立，旨在在美国营销和销售其生物识别门禁系统。公司组织结构图显示，美国办公室配备一名业务发展总监、两名美国销售人员、人数不明确的销售支持雇员3以及一名营销和传播人员。4 申请人的韩国分公司于2017年12月正式成立。该分公司配备“ 经验丰富的工程师 ”以及包括开发与采购、业务发展与IR[投资者关系]、规划、营销运营和企业资源管理在内的各部门。在2019年9月26日于韩国分公司举行的关于2020年组织变革的高管会议上，受益人指出“ 目前美国业绩不佳 ”，并表示他希望搬到美国“ 与美国员工[原文如此]合作，并与韩国保持良好沟通 ”。

3 组织结构图在该职位下列出一名个人，然后在该个人姓名下添加“ 2名员工 ”。不清楚申请人是否主张在该职位雇用两名或三名个人。

4 记录中不包括这些个人在2020年1月提交申请时受雇的佐证证据。尽管记录中包括2019年第三季度的表格941《雇主季度联邦纳税申报表》，但该文件反映五名个人受雇。记录中不包括2019年第三季度受雇个人的姓名，也不包括与提交申请时间段更相关的其他季度报告。

为支持该组织变革，申请人于2020年1月22日代表受益人提交了本申请。为支持该申请，申请人提交了受益人在美国职位拟履行职责的广泛概述如下：

一 主持每周销售会议 35%

- 确定销售标准政策
- 审查销售进展，由……I-~----.l I I，和l.___ __ ___.
- 确定合同条款和条件及价格

一 监控和控制销售计划 15%

- 审查由~ I编制的月度和年度销售计划
- 审查和监控由~ I编制的预算和费用
- 批准销售项目

一 确定并参与营销活动计划 30%

- 审查由l I编制的展览计划
- 审查由~~---~编制的宣传材料
- 审查和批准营销预算和费用
- 参与展览并接受各种媒体采访

一 监控和控制运营 20%

- 审查和监控韩国分公司编制的每周销售和运营报告
- 有权评估和雇用或解雇雇员
- 确定薪资

申请人在回应审理主任的证据请求（RFE）时指出，受益人将就管理公司资源作出决定，包括筹集资金和重新分配工作职责，并将更积极地支持美国雇员的业务发展，以便他们能够专注于美国的现场业务发展和销售活动。申请人还变更了受益人的时间分配和职责重点如下（逐字）：

其职责百分比将为10%监督下属，包括在美国雇用雇员，40%专注于产品的销售与营销，20%筹集投资以扩展业务，10%随着组织结构变革进行业务发展与运营，以及10%其他管理组织或向董事会报告。

这一受益人的时间分配总计90%。申请人未说明受益人其余10%时间的职责。此外，申请人通过补充受益人将花费10%的时间监督下属和20%的时间筹集投资以扩展业务来修订职责。RFE的目的是获取进一步信息，以澄清是否已确立所寻求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(8)。在回应RFE时，申请人不能向受益人提供新职位，或实质性改变职位的名称、其在组织层级中的权限级别或相关的作职责。申请人必须证明在提交申请时向受益人提供的职位有资格被归类为管理或行政职位。见Matter of Michelin Tire Corp.，17 I&N Dec. 248, 249（区域专员1978年）。如果对初始

请求批准时，申请人必须提交新的申请，而不是寻求批准一项没有记录中的事实支持的申请。申请人在对审理主任补件通知的答复中提供的信息，并未澄清或更具体地说明该职位最初的职责，而是为职位描述增加了新的职责。

此外，受益人的两份职责描述均不具体，几乎无法让人了解其实际的日常工作。事实上，受益人的职责描述既未具体提及其业务类型，也未提供其活动的可信示例。这些描述重复冗赘，申请人未详细说明并充分区分与审查销售团队的销售进展、审查月度及年度销售计划，或确定合同条款与条件及价格、审查预算与开支相关的任务。申请人声称受益人将参与美国销售与营销、参加展会并筹集投资资金，但这些过于宽泛的任务描述不够充分，未能证明受益人以高管身份日常参与美国业务运营的必要性或程度。这些敷衍的描述，除此之外别无其他，表明受益人将主要执行运营性任务以增加销售并拓展业务。

同样值得注意的是，申请人几乎没有提供关于美国办公室现状的细节或文件，也未说明受益人将如何增加销售、发展业务或以其他方式管理美国办公室资源。尽管受益人可能审查和批准销售计划与项目、预算与开支，并审查展会计划和宣传材料以及营销预算与开支，但这些职责未包含足以可信地传达其在企业内角色的必要细节。此外，除了指出受益人35%的时间用于主持每周销售会议，其中一部分将包括确定销售标准之外，申请人未进一步说明他将确立何种目标或政策。具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要为行政或管理的重要指标，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), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

申请人还称，受益人调至美国办公室后，他“ 将更侧重于业务发展以提升销售 ”，并将重组美国员工，将现任业务发展总监的职责缩减为监督两名销售人员并负责东海岸销售及其他运营任务。记录中还包括对所声称的美国员工职位的简要描述，但这些描述含糊不清，不足以认定下属执行的是与销售和营销相关的运营性任务以外的职责。此外，尽管申请人在I-129非移民工作者申请表上声称美国办公室雇用了六名个人，但申请人未包含在提交申请时佐证这些个人受雇的证据。

虽然企业内没有规定必须有多少员工才能确立受益人以行政身份行事，但对申请人人员配置水平的仔细分析表明，受益人不会主要侧重于指导美国业务的管理。相反，其职责描述表明他将侧重于企业的日常销售、营销和业务发展。“ 行政身份 ”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，

以及该人指导该组织的权力。法案第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“指导管理”并“确立该组织的目标和政策”。该定义的内在要求是，组织必须拥有下属管理层员工供受益人指导，且受益人必须主要侧重于组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或因其作为所有者或唯一管理或行政员工“指导”企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使“广泛的自由裁量决策权”，且仅接受“来自高层行政人员、董事会或组织股东的一般监督或指导”。同上。在本案中，记录未证明美国业务足够复杂，以致受益人的职责将主要涵盖行政级别的任务，而非其对业务日常运营任务的常规参与。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑所提交的支持受益人行政身份的文件。然而，所提交的文件涉及其在申请人外国分支机构担任首席执行官的活动。申请人未解释该文件如何证明受益人在美国办公室将履行何种职责。此外，尽管申请人指出受益人在美国办公室20%的时间中用于监督和控制运营的未指明部分将包括审查和监督韩国分支机构的每周销售和运营报告，但申请人未在其他方面提及受益人的日常业务活动涉及韩国分支机构的运营。5 在此，记录过于贫乏，无法确定或分析受益人在整个组织中的角色，更无法具体证明其在获批申请下将主要把时间用于美国办公室的行政级别任务。

即使受益人在组织内担任高级职位，其将管理或指导企业这一事实并不必然确立其符合法案第101(a)(44)(B)条意义上以行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位职责在性质上“主要”为管理或行政。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力；然而，记录不足以证明受益人将在复杂组织层级中担任较高职位，且其主要任务将是指导组织的管理并确立组织的目标和政策。审查关于申请人美国办公室的全部记录，包括不一致的时间分配和描述，无法得出受益人在美国办公室的角色将主要为行政性质的结论。

基于上述理由，申请人未证明受益人在获批申请下将在美国以行政身份行事。

5 记录未包含足够的细节或证据证明受益人在美国期间将参与指导申请人外国分支机构的管理。

III. 结论

上诉被驳回，因为申请人未证明受益人更有可能受雇于美国实体担任管理或行政职务。由于这一认定的拒绝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其关于受益人在其海外职位中是否以行政身份行事的论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对结果所不必需的问题作出认定 ”）；see also 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）。

命令：上诉被驳回。