FEB252021_03D7101 · 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：12715111 日期：2021年2月25日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家从事非洲/绍纳雕塑销售以及安装和景观设计的公司，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类，继续受益人作为其首席执行官（CEO）的临时雇佣。1《移民与国籍法》（该法）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）将符合条件的境外雇员调往美国，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否决了该申请，认定记录未能按要求证明新办公室已发展到能够支持经理和高管职位的程度。

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。见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，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经理或高管性质。

一、法律框架

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，连续一年以经理或高管身份雇用受益人。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，以继续以经理或高管身份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过一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，有效期为2019年1月23日至2020年1月22日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分支机构、关联公司或子公司在美国经营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 ”运营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以及根据延长申请将履行的职责说明；描述新运营机构人员配备情况及所持职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以高管身份在美国就业

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明其将根据延长申请以高管身份雇用受益人。申请人并未主张受益人的职位属于经理性质。

“ 高管身份 ” 是指在某一组织内的任职，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；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受该组织更高级别高管、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，我们将考察申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会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，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

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、人员配备水平和组织结构的证据。

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的职位满足全部四项要素，我们就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的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。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，我们会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、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

申请人提供的细节很少，支持性证据也很少，不足以证明受益人很可能主要从事高管级别的任务。受益人是否为高管雇员，取决于申请人是否履行了证明其职责“ 主要 ”为高管性质的举证责任。见该法第 101(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。申请人列出的受益人职责包括若干行政或运营任务。因此，我们无法确定受益人在获批申请下是否将主要履行高管职责。见 IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

在提交申请时，申请人声称拥有3名雇员和230,000美元的总收入。申请人解释称，其“ 从津巴布韦进口高品质和可收藏的艺术品到美利坚合众国，包括油画、铅笔素描、水彩画以及摄影和艺术微喷版画，特别是绍纳雕塑。 ”

在回应证据请求时，受益人解释称其以高管身份履职，并表示其将30%的时间用于战略运营和规划行动，负责“ 批准所有战略组织文件，构思并实施公司的战略和使命，发展业务合作伙伴关系，制定并实施公司范围内的政策，以及聘用（或解雇）各类高管顾问和管理顾问。 ”受益人的职责包括若干可为任何公司履行的一般性职责，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，或业务合作伙伴关系的影响。具体细节显然是判断受益人职责主要属于高管性质还是经理性质的重要指标，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)。

此外，若干职责似乎是不符合条件的运营职责，例如受益人将10%的时间用于战略营销行动。例如，受益人决定“ 从门户网站存在过渡到具有社交媒体存在和销售点能力的电子商务网站 ”。他还将20%的时间用于战略物流和运营行动，例如“ 改善从我们津巴布韦关联公司采购和运输的数量、款式和石材 ”以及“ 审查年度预测、成本和材料、转换差异，以及人员、运输和其他费用成本，并为我们的产品制定定价政策 ”。受益人还将“ 编制公司的总预算 ”，做出“ 一些关于采购和支出的短期决策； ”并“ 审查运输和仓库政策 ”。受益人还表示，其负责战略人力资源行动，作为“ 批准[申请人]人力资源政策的唯一权威； ”并将“ 招募训练有素的专业人员 ”和“ 监督我的高级营销人员的培训 ”。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、客户服务和员工发展与培训。此外，申请人未充分解释员工的角色，以确定他们是否将使受益人免于履行运营职责。

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。

申请人还提交了一份“ 2020年行政职责 ”清单，该清单内容笼统，并包含若干不符合条件的行政和运营职责。例如，受益人将“ 确定并批准促销和营销渠道； ”“ 审查销售分析以确定、优先考虑并批准最成功的销售网点； ”“ 制定分销政策以确保及时向客户发货； ”“ 确定并解决公司系统性问题； ”“ 随机检查员工的产品处理情况以确保维持高产品质量标准； ”“ 与主要员工进行年度员工绩效评估； ”“ 雇用和指导主要员工； ”“ 创建雕塑花园景观销售部门； ”以及“ 关键人物责任 ”。申请人未以足够细节解释受益人将如何履行这些任务。此外，这些任务涉及预算、客户关系、人力资源和运输任务，似乎属于运营性质而非行政性质。在没有关于具体任务的进一步信息的情况下，难以认定受益人主要从事行政工作。

受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。该法第101(a)(44)(B)条。申请人称受益人将是申请人的“ 关键人物 ”。然而，这一含糊的表述并未解释受益人在日常工作中将实际执行的具体任务。除了确立受益人对运营和政策事项拥有自由裁量权外，受益人究竟将做什么并不明确。

尽管受益人在组织内担任高级职位，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，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为行政性。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的权限级别；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要将为行政性。

B. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作确定个人是否以行政身份行事的因素，我们会在考虑组织的总体目的和发展阶段的情况下，顾及组织的合理需求。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行政身份行事。“ 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 elevated 职位，以及该人指导组织的权限。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法规，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

不会仅因其拥有行政头衔或因其作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为该法规下的行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

在提交本申请时，申请人提交了一份美国实体的组织结构图，显示受益人将监督一名个人助理、一名首席财务官/人力资源、电子商务、展览和活动协调员、管理员以及六名兼职运营支持人员。该组织结构图还列出了法律顾问、商业顾问、一家会计师事务所和“ 外部承包商 ”。该组织结构图还列出了两个空缺职位，即营销总监和运营经理。在回应补证通知（RFE）时，申请人提供了一份更新的组织结构图，显示美国实体雇用了两名顾问、两名正式员工和两名兼职员工。正式员工为受益人、CFO/HR总监以及“ 正在办理中 ”且“ 处于试用期 ”的营销总监。两名兼职员工为展览总监/CEO的行政助理和管理员。

关于组织结构图中列出的两名商业顾问，申请人提交了两份题为“ 商业顾问协议 ”的文件，分别由申请人与两名不同的顾问签订。两份协议均列出了顾问将提供的一般职责，例如“ 审查组织当前的业务活动；监测当地企业并建立未来发展方法；提供与有助于改善组织、使其更具生产力 and 卓越性的技术相关的适当建议。 ”协议规定申请人将支付2000美元的初始聘用费，并且“ 双方同意，当[申请人]实现盈利时，将支付进一步报酬，届时报酬将按每小时200美元的标准支付。 ”因此，尚不清楚这些顾问目前是否向申请人提供服务，且申请人未提交证据明确识别他们提供的服务。申请人也未解释合同雇员的服务如何使受益人免于履行与经营业务相关的非合格职责。申请人未经支持的陈述权重非常有限，通常不足以承担其举证责任：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、具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)。

申请人还提交了一份未签署的管理员职位录用通知，其中列出的职责为“ 处理外部或内部沟通或管理系统；组织、安排和协调会议；创建并更新人员、财务和其他数据的记录和数据库；跟踪库存；维护银行账户；向相关方付款；以及CFO可能要求的其他职责。 ”该录用通知还规定报酬“ 将为每月200美元 ”。此外，申请人提交了展览总监/CEO的行政助理的几张发票，但未明确说明所执行的工作以及她为申请人工作的时间量。申请人称这些职位为兼职，但未说明这些员工每月为申请人提供多少小时的服务。

此外，经审查申请人截至2019年12月31日的损益表，该表显示该年度支付了24,138美元的工资和薪金，并支付了咨询费。因此，在全年工资和薪金仅支出24,138美元的情况下，申请人如何拥有两名正式员工、两名兼职员工和顾问并不清楚。申请人未提供充分证据解释这些不一致之处。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑组织的合理需求。根据该法第101(a)(44)(C)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(C)，如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须在考虑组织的总体目的和发展阶段的情况下，顾及组织的合理需求。然而，在本案中，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USCIS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) 的法规允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。USCIS法规中没有允许延长这一年的规定。如果企业在一年后没有足够的人员配置使受益人免于主要履行运营和行政任务，则申请人按法规不符合延期资格。在本案中，申请人尚未达到能够以 predominantly 行政职位雇用受益人的程度。

考虑到关于申请人雇员的证据不一致，以及每个职位的职责描述笼统且简短，尚不清楚雇员将如何使受益人免于履行行政和运营职责，而非主要履行行政职责。

基于上述理由，申请人未确立受益人将在美国以行政身份行事。

III. 结论

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

裁定：上诉被驳回。