FEB262020_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

案号：7568001 日期：2020年2月26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

申请人是一家进口并销售由其外国母公司出口的工业输送带的企业，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人在美国担任其总裁兼首席执行官（CEO）。《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）将符合条件的外国雇员调派至美国，临时从事管理或高管职务。

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申请人将在美国以管理或高管身份雇用受益人。申请人提交了合并的重新开案和复议动议，并同时提交了上诉。审理主任批准了该动议，重新开案，并第二次否决了该申请。上诉仍在审理中。记录中未包含申请人的进一步提交材料。由于审理主任的第二次决定取代了第一次决定，我们在此仅审议第二次决定。

在这些程序中，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。

一、法律

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进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 以管理、高管或涉及专业知识的身份 ”工作。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)。

二、以管理或高管身份就业

审理主任基于以下认定否决了申请：申请人未能证明其将以管理或高管身份雇用受益人。申请人主张受益人的职位是高管，且审理主任考虑管理身份的要求是错误的。因此，我们将分析限于受益人是否将以高管身份就业。

“ 高管身份 ”是指在组织内的一项职务，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、董事会或股东的一般监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

基于高管身份的法定定义，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 (9th Cir. 1991)（未出版的目录决定）。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)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人声称的高管身份时，我们将考察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管理或高管身份。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还要审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、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实际职责和在业务中角色的因素。如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或高管身份行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

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及其人员配置水平的证据。

“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人的高层职位。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立 ”组织或其重要组成部分或职能的“ 目标和政策 ”。该法第101(a)(44)(B)条。为表明受益人将“ 指导 ”组织或该组织的主要组成部分或职能的“ 管理 ”，申请人必须说明该组织、主要组成部分或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其广泛的目标和政策，而非此类组织的日常运营。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 ”组织、主要组成部分或职能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”，并且仅接受“组织高层高管、董事会或股东的一般监督或指导”。同上。

审理主任的第二次决定侧重于申请实体的人员配置。根据该法，对主管、专业人员和一线工人的监督本质上并非高管性质；此类雇员不构成公司的管理层。

申请人必须在提交申请时满足所有资格要求，并在整个审理过程中持续满足这些要求。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。正如审理主任所指出的，公司结构或雇员职责的任何后续变化，都不能证明该申请在提交时是可获批的。因此，我们必须首先考虑提交时公司的结构和人员配置。如果初始条件确立了资格，我们才会考虑后续变化，以确定这些变化是否与持续资格相一致。

在其初始提交材料中，申请人的首席财务官（CFO）表示，公司“在销售和市场营销以及采购部门雇用了四名人员”。组织结构图显示了以下结构：

总裁兼CEO

CFO----1
I I
采购专员 销售与市场营销部经理

市场营销助理 办公室助理兼会计

申请人列出了将直接向受益人汇报的三名下属雇员的职责：

CFO

- 就长期运营目标、预算和预测评估和评价财务绩效
- 创建和确立与公司增长和扩张计划相一致的年度财务目标
- 编制并向总裁兼CEO提交月度财务预算报告
- 监督所有地方、州和联邦纳税申报表的编制和及时提交，并与美国的注册会计师协调
- 管理现金流规划流程并确保资金可用性

销售与市场营销部经理

- 作为部门经理雇用和解雇销售与市场营销部门人员，以建立活跃有效的销售与市场营销部门

• 通过制定和预测年度销售量来确立销售与市场营销部门的目的和目标，并评估所有销售和市场营销项目及活动的有效性
• 准备、规划和项目管理所有宣传促销材料的广告和文字资料，以最大化品牌推广
• 创建、制定和实施销售活动，并与承包商合作以确保其执行
• 创建和制定创新方式，向现有和潜在客户传达公司销售促销信息
• 规划和项目管理销售与市场营销活动并评估其结果
• 制定和实施新的销售举措、战略和计划以获取人口统计数据

采购专员

• 与适当的供应商创建并下达订单，并与供应商保持良好关系；
• 在多项与供应商和供货商的谈判中进行管理；
• 采购、监督订单下达并跟踪总体支出；
• 努力以可接受的价格、尽可能最低的价格找到优质商品或服务，并签署合同以为公司必需商品争取批量折扣；
• 对所订购产品和材料的财务表现负责，并表现良好足以证明成本的合理性；以及
• 使公司的支出效率及采购中的整体财务表现[原文如此]。

记录显示，申请人的首席财务官同时也是境外实体的财务、人力资源和文件副总裁，且在美国不领取薪水。因此，审理主任认定该首席财务官的时间分配于美国境内和境外的职责之间。（申请人后来称该个人为“临时代理首席财务官”。）职位描述显示，除由签约会计师负责的税务准备外，没有任何职责委派。

审理主任认定，首席财务官的职位描述未经佐证，且未显示“任何主要属于监督或管理性质的职责”。

采购专员没有下属，其履行而非管理公司的采购职能。我们注意到，采购专员所述的职责——据称涉及与供应商和供货商谈判——似乎与公司所述进口并销售境外母公司出口产品的目的不一致。记录中包含境外母公司与中国一家供应商之间的合同，但未显示美国申请公司曾谈判或签署任何此类合同。

随后，申请人将该职位的头衔改为“采购经理”，并修改职位描述以添加管理术语。例如，申请人称采购经理将“[委]派任务并监督采购和

采购代理人在所有部门的工作”，但这些术语描述的是在提交申请时并不存在的公司结构。采购专员根本没有下属，更不用说由“采购和采购代理人”配备的多个“部门”。

受益人之下唯一拥有自己下属的职位是销售和营销部门经理。审理主任认定，申请人未能证明营销助理或办公室助理兼会计是专业人员、监督人员或管理人员。该信息具有相关性，因为销售和营销部门经理对这些职位的一线监督不属管理性质，除非这些职位是专业职位。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。

销售和营销部门经理的职位描述包含管理能力的某些要素，例如聘用和解雇权限，但也包含直接操作性任务，例如准备广告材料和策划营销活动。此外，该职位在营销方面的自由裁量权似乎有限，因为总裁兼首席执行官的职位描述本身表明，受益人将“监督营销开发方面的业务运营工作”、“制定营销开发方面的运营政策”以及“监督营销和销售支出”。

审理主任认定，公司缺乏足够的组织复杂性以支持高管职位，且公司最少的人员配置表明“受益人将主要参与日常运营活动的执行”。

在上诉中，申请人主张受益人是公司的“最高级别执行官”。然而，审理主任质疑的是受益人的职责，而非她在公司层级中的最高职位。

申请人主张，受益人职位描述中的职责符合高管能力。然而，记录未能充分佐证这些所称职责。许多职责措辞含糊笼统，没有证据显示这些描述如何符合申请人实际的日常任务。例如，申请人主张受益人将把30%的时间用于以下事项：

规划、确定并指导业务运营的公司政策、战略和目标

- 制定并实施指导公司运营、发展和方向的公司业务战略计划
- 为公司运营制定总体政策、战略和方法
- 确立业务目标并建立公司结构，以在营销、运营和发展监督方面进行业务开发
- 准备并批准运营程序和管理标准
- 制定推进公司使命、目标和目的的战略计划

上述描述包含许多符合高管层领导力的术语，但这些是对受益人责任程度的含糊描述，而非可识别的任务。申请人未解释上述职责如何转化为在一家

拥有五名下属员工、似乎实质上作为其已建立的境外母公司的销售办公室运作的公司中的具体行动。

在其他地方，职位描述多处提到未具名高管的从属层级，而这在组织架构图中并不明显。为符合该分类资格，受益人不必须监督较低级别高管，但在本案中，申请人主动主张存在此类高管，且申请人承担支持该主张的举证责任。与“采购经理”所称职责一样，受益人的职位描述措辞暗示的组织复杂性高于实际存在。

如上所述，上诉中提交的论点和证据与申请人在动议中提交的基本相同，审理主任在第二次拒绝决定中已考虑这些材料。记录中不包含申请人的进一步提交，因此没有对审理主任最新结论的反驳。在第二次拒绝决定中，审理主任告知申请人其有权提出上诉，但申请人未提出上诉，且及时提出上诉的截止期限已过。

基于上述缺陷和不一致之处，申请人未能证明其将在美国以高管身份雇用受益人。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人承担证明其符合所寻求移民福利资格的举证责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未满足该举证责任。

命令：上诉被驳回。