JAN142020_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

关于 M-T- INC. 案 日期：2020年1月14日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家电子产品和印刷产品的零售商和批发商，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调任人员）临时雇用受益人担任其副总裁。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 身份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往美国，临时从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任驳回了该申请，理由是申请人未能按要求证明受益人曾在国外受雇担任管理或行政职务，或证明其将在美国受雇担任管理或行政职务。

此事现因上诉而由本办公室审理。申请人主张，记录中的证据，包括随上诉提交的材料，证明受益人曾在国外受雇担任行政职务，并将继续在美国受雇担任行政职务，因此其有权获得所申请的签证身份。申请人并未主张受益人曾受雇或将受雇担任管理职务。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律框架

要确立 L-1A 非移民签证身份的资格，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从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

如该法第 101(a)(44)(B) 条所定义，“ 行政职务 ”一词是指在组织内的一项职务，其中雇员主要——

关于 M-T- Inc. 案

(i) 指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；
(ii) 确立组织、组成部分或职能的目标和政策；
(iii) 在自由裁量决策中行使广泛的自主权；以及
(iv) 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)(C) 条进一步规定，在相关部分：

如果人员编制水平被用作确定个人是否担任……行政职务的因素，[美国公民及移民服务局]应考虑组织、组成部分或职能在整体目的和发展阶段方面的合理需要。个人不得仅基于该个人……指导或曾指导的雇员人数而被视为担任……行政职务……

根据行政职务的法定定义，申请人必须首先证明受益人履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。申请人还必须证明受益人主要从事行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006); Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人必须提供职位描述，清楚描述受益人履行的职责，并说明此类职责是否属于行政职务。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii) 和 (iv)。除所需的职责描述外，我们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在业务中的实际职责和角色的因素。

二、国外受雇

在2018年随申请提交的信函中，申请人及其在委内瑞拉的外国关联公司[已隐去]表示，受益人自2009年起受雇于[已隐去]外国关联公司，并自2014年至今领导其销售、营销和技术服务部门，团队有六名雇员。提交了[已隐去]的组织结构图，其中标明了受益人的职位及其下属雇员，以及组织在另外三个部门中的14名其他雇员。申请人在其初始证据中提供的关于受益人在[已隐去]的工作职责的细节很少，仅说明他负责监督其部门的销售、营销和技术服务职责，以及识别潜在的扩张机会。在一份

关于 M-T- Inc. 案

补充证据请求（RFE）中，审理主任指出，记录不足以证明受益人在本申请提交前的三年中至少有一年受雇于外国关联公司担任行政职务，并确定了为克服这一缺陷应提交的文件类型。在回应 RFE 时，申请人提交了一些与受益人的下属雇员有关的额外证据，但没有关于受益人本人工作职责的进一步证据。审理主任认定，申请人未提交足够证据证明受益人在委内瑞拉受雇于外国关联公司担任行政职务。

在上诉中，申请人未提交关于受益人在[已隐去]工作职责的进一步证据，但主张记录中的证据证明受益人作为销售、营销和技术服务总监，影响外国关联公司最高层的决策。据申请人称，受益人的下属雇员履行一些监督职能以及销售和技术支持职责。回应 RFE 时提交的职位描述仅涵盖据称在受益人之下工作的六名下属雇员中的四名。它们包括一名“ 工程师 ”（在原始组织结构图中被列为“ 销售员 ”），其履行日常销售相关活动并向受益人报告；一名技术服务经理，其“ 获得了针对不同机械产品和打印机的众多技术服务课程的认证 ”并向受益人报告；以及两名技术人员，其提供“ 售后技术支持 ”和维修服务并向受益人报告。申请人主张，受益人的职责主要涉及行政职能，而非日常销售、营销、技术支持和其他非行政活动。申请人援引一项联邦法院判决，即组织规模小虽然相关，但本身不能支持认定雇员未担任行政职务；以及一项 AAO 裁定，即在考虑组织的人员编制水平时，必须考虑组织整体的合理需要。See Brazil Quality Stones, Inc. v. Chertoff, 531 F.3d 1063, 1070 (9th Cir. 2008)（引用 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；以及 Matter of Leacheng International, Inc., 26 I&N Dec. 532, 535 (AAO 2015)。

申请人关于受益人主要为[已隐去]履行行政职能的主张，因以下事实而受到致命削弱：申请人仍未按要求提供受益人在外国关联公司工作职责的详细描述，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii) 和 (iv)。在没有受益人工作职责详细描述（包括其与销售、营销和技术服务部门下属雇员以及与其上级董事会的互动性质）的情况下，我们无法确定受益人在[已隐去]的工作是否符合该法第 101(a)(44)(B) 条所定义的行政职务的四项标准。特别是，在没有受益人工作职责的详细描述以说明其如何与下属合作的情况下，申请人未证明受益人“ 指导管理 ”或“ 确立目标和政策 ”其部门，如该法第 101(a)(44)(B)(i) 和 (ii) 条所要求。此外，在没有受益人工作职责的详细描述以说明其与董事会（以及组织中任何其他上级）的关系的情况下，申请人未证明受益人“ 在自由裁量决策中行使广泛的自主权 ”并“ 仅接受 ”公司上级的“ 总体监督或指导 ”，如该法第 101(a)(44)(B)(iii) 和 (iv) 条所要求。

关于 M-T- Inc. 案

基于上述理由，申请人未能证明受益人符合《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条及8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)-(iv)的要求，即在受益人申请入境美国之前的三年内，曾以高管身份为其境外关联公司连续工作满一年。因此，该申请无法获批。

III. 在美国的雇佣

在随申请提交的信函中，副总裁一职被简要描述为：

协助总裁管理业务发展及员工；甄选和监督进入公司的技术人员和销售人员，直至该等员工在公司内开展工作。

受益人作为副总裁的具体工作职责列明如下：

- 评估和评价每一项商业机会。
- 确定最佳方案。
- 谈判购买价格。
- 指导会计师进行尽职调查以确保财务准确性。
- 确保所有法律手续、许可证、保险等均已到位。
- 确立公司宗旨、目标和目的。
- 制定公司客户关系政策。
- 制定公司管理预算。
- 指导管理层变更。
- 审查管理人员、程序和工作伦理。
- 确定政策和程序的变更以改善服务和效率。
- 就新政策和程序对管理人员进行培训。
- 安排员工会议以会见和审查现有员工。
- 与管理人员举行员工审查讨论，考虑晋升、降职、增员需求和解雇事宜。
- 完成对现有服务的审查并确定变更和新增服务以提升客户满意度。
- 审查现有营销策略并评估成效。
- 审查新的营销和广告媒体并确定新方法。
- 就改进未来交易的决策和建议向境外关联公司董事会汇报。

该信函还列明了申请人拟在美国填补的其他职位，包括技术服务经理、销售人员、技术人员和一名助理。信函附有一份拟议的组织架构图，其中15个预期职位隶属于副总裁之下。仅有两个职位标注了预期员工的姓名。

Matter of M-T- Inc.

在补件通知（RFE）中，审理主任指出需要额外证据以证明受益人将以高管身份受雇，并明确了应提交的文件类型。审理主任特别要求提交：

- 申请人出具的信函，描述受益人的典型高管职责、每项职责所占时间百分比，以及这些职责如何符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条所定义的"高管身份"四项标准；
- 申请人组织结构的组织架构图或示意图，列明受益人及其所在部门、科室或团队的所有员工，包括其姓名、职位名称、工作职责、教育水平和薪资；
- 申请人2018年第二季度和第三季度的州季度工资报告副本；
- 申请人的工资汇总表和联邦工资及税务表格副本，显示向受益人管理下所有员工支付的工资；以及
- 申请人与受益人管理下新聘员工签订的雇佣协议副本。

申请人在对补件通知的回复中未提交任何所要求的材料。

在驳回申请时，审理主任认定，申请人原始信函中所列的工作职责似乎主要不属于高管性质，而更多表明该员工将执行提供服务或生产产品所需的任务。审理主任还认定，申请人似乎没有足够的组织结构来支持拟议的高管职位，因为记录显示美国实体目前没有员工。

在上诉中，申请人反对审理主任关于副总裁职责主要不属于高管性质的定性。申请人提交了几份来自ZipRecruiter和America's Job Exchange的在线招聘应用截图，列明了副总裁的工作职责和责任，并主张这些列表与本申请中所提供职位的职责密切相关。该证据的相关性不明确，因为申请人未解释这些在线招聘应用中所列的副总裁职责和责任如何符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条"高管身份"的法定标准。

申请人承认目前没有员工，但主张其正在利用境外关联公司的人力资本来满足工作需求，直至受益人调往美国，之后将开始为其预期组织架构图上的职位招聘。虽然我们可以考虑使用关联海外公司的员工，参见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO April 14, 2016)，但申请人必须提交其实际雇佣的证据，并提供关于他们如何支持受益人的具体细节。本案中申请人未这样做。

Matter of M-T- Inc.

申请人引用了若干AAO在先前的公司内部调任人员申请中的决定，其中尽管美国企业规模较小，仍为受益人确立了高管或经理身份。虽然申请人正确地指出其规模小本身并不构成不合格，但其仍必须证明受益人实际上将在美国以《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条所定义的"高管身份"工作。

申请人必须在提交申请时及整个审理过程中确立其获得所请求移民福利的资格。参见8 C.F.R. § 103.2(b)。在其拟议赴美任职之初没有任何下属员工的情况下，不清楚受益人如何能够避免将大部分时间用于执行办公室日常运营任务。受益人的某些工作职责描述得过于宽泛或模糊，难以准确辨别受益人的角色究竟包含什么。其他职责，如审理主任在其决定中所讨论的，涉及日常业务运营，不涉及高层高管职能。此外，申请人未在其初始信函中、也未在其随后对补件通知的回复中、或现在在上诉中，指明受益人将在每项职责上花费的时间百分比。因此，即使为受益人列出的某些职责可能具有高管性质，记录也未表明这些职责将主要属于高管性质，而这正是满足《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条"高管身份"法定标准所要求的。

"高管身份"的定义——其标准包括"指导[组织或其重要部分]的管理"和"确立[其]目标和政策"——本身就要求实体必须有一层下属员工供受益人指导，且受益人必须主要关注组织的更广泛目标和政策，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、共同所有者或唯一管理员工"指导"企业而被视为法规意义上的高管。受益人的工作是否符合"高管身份"的定义，取决于申请人是否履行其举证责任，证明该等职责"主要"属于高管性质，如《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条所规定。对申请人日常业务运营拥有广泛的自由裁量权并不使某一职位具备"高管身份"的定义要素。

基于上述理由，申请人未能证明受益人将在美国以高管身份受雇，如《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条及8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)所要求。基于此一理由，该申请同样无法获批。

III. 结论

申请人未能证明受益人在其申请入境美国之前的三年内曾以高管身份在境外连续工作满一年，且其将继续在美国以高管身份受雇。基于上述理由，上诉被驳回，每一理由均被视为本决定的独立且替代性依据。在签证申请程序中，申请人负有确立其所寻求移民福利资格的责任。《移民与国籍法》第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

G

Matter of M-T- Inc.

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of M-T-Inc., ID# 6268377 (AAO Jan. 14, 2020)