# JAN142021_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

案号：10795820 日期：2021年1月14日

对德克萨斯服务中心决定的 appeal

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家食品进口商和分销商，寻求根据 L-1A 分类继续受益人的临时雇佣，担任其管理董事和首席执行官（CEO），该分类适用于以经理或高管身份来美国工作的非移民公司内部调任人员。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任驳回了申请，认定申请人未证明其将以经理或高管身份雇佣受益人。此事现因上诉而由本办公室审理。

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 de novo 审查，我们将驳回上诉。

I. 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入境美国之前的三年内，连续一年以经理或高管身份，或以需要专业知识职位雇佣受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。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向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

II. 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在延期申请下以高管身份雇佣受益人。申请人并未主张受益人将在美国以经理身份受雇。

“ 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权限；并且仅接受该组织高层高管、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

为符合 L-1A 非移民签证分类中高管的资格，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所有四项要素，我们无法认定其为合格的高管职位。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将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。

A. 工作职责

申请人称其海外关联公司[已隐去]位于阿根廷，制造和分销新鲜和干燥[已隐去]及[已隐去]产品。其[已隐去]衍生产品如[已隐去]称[已隐去]将其产品出口到美国，申请人负责美国市场的推广、分销和销售。在2019年9月提交延期申请时，申请人表示受益人将继续担任管理董事和CEO，履行以下职责：

- 为外国实体的产品在美国建立分销系统；
- 与区域本地分销商谈判并签订合同；
- 监督整个分销链中的产品质量维护；
- 指导外国实体产品适应美国市场，确保合同合规，并监督所有法律和监管合规；
- 监测市场和销售，并就进一步扩展区域市场作出决策；
- 确定人员需求并建立人事管理结构；
- 处理预算和预算预测；
- 就产品及标签适应美国市场、确定预算要求和计算成本预测等事项与外国实体管理层密切协调。

在证据请求（RFE）中，审理主任告知申请人所提交的工作描述不充分。审理主任的RFE适当强调需要关于受益人典型职责的更多细节，以及关于其分配给特定任务的时间的信息。

在对RFE的回复中，申请人陈述了受益人在美国的职责及用于这些职责的时间百分比如下：

• 确定进口食品所需的服务，并为申请人谈判进口、海关、仓储、运输服务和美国分销的服务合同（25%的时间）；

• 与外国关联公司总经理协调为出口到美国而生产食品所需的修改；请求并评估外国实体相关部门关于原材料和食品生产过程及条件的、美国当局进口批准所需的数据、分析结果、信息和报告；确保工厂遵守美国关于食品包装健康和安全的法律要求；并与外国实体各部门协调，指导行政、发票、记录保存、财务记录方面的修改以满足申请人的需要（50%的时间）；

• 评估公司所在食品行业领域的美国市场趋势，并与外国实体总经理协调，确定公司有能力且有利生产哪些美国需求的新产品；在外国实体税务和财务人员的协助下评估成本和预算（10%的时间）；

• 指导外国实体的营销人员为美国市场设计和实施新闻、社交媒体和商业网络中的宣传运动（10%的时间）；以及

• 向外国实体董事会准备带预算的进度报告（5%的时间）。

在驳回决定中，审理主任认定职责清单不支持受益人实际职责将主要属于高管性质以及其下属使其免于非合格职责的主张。他表示，工作描述过于宽泛，列举了模糊的工作职责，未提供任何具体例子，也未在申请人业务活动的背景下对其日常任务的性质提供任何见解。关于受益人就业能力的结论性主张不足以满足要求。仅仅重复法规或规章的语言并不能满足申请人的举证责任。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); Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.)。例如，审理主任认定，记录不清楚受益人开发何种类型的服务、他设定何种目标和政策、他谈判何种合同，以及他据称管理的海外员工的整体进展涉及什么。此外，审理主任认定，记录未表明受益人如何维持与客户和供应商的关系，也未解释该任务为何属于高管级别的职责。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑所提交的证明受益人将继续作为申请人的高管履行职责的证据。尽管申请人在上诉中主张其将在30天内提交书面论证意见和/或额外证据，但在上诉后近一年，我们尚未收到受益人的书面论证意见或额外证据。

已提交。申请人负有证明其符合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；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。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)。本案中申请人未能如此。申请人
未提供必要细节，也未对受益人日常工作中的活动作出充分解释，
尽管受益人自2015年起已在美国担任所提供职位，且有关其典型职责的信息
本应易于获得。1

此外，为回应补证通知（RFE）而提供的新职位描述与受益人职责的原始清单
不一致。例如，其初始职位描述称其将监督
整个分销链中的产品质量维护。然而，后来的描述
未提及其对产品质量的监督。此外，初始职位描述称其将
就向更远区域市场扩张作出决定，但后来的描述未
提及向额外市场扩张。另外，初始职位描述称其将
确定人员需求并建立人事管理结构，但后来的
描述未表明其将承担这些人事职责。此外，后来的
职位描述称其将指导营销人员为美国市场在报刊、社交媒体和商业网络中设计和实施宣传
活动，但初始
职位描述未提及对任何营销职责的监督。

补证通知（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)。在回应补证通知时，申请人不得
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其相关的工作职责。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性或
行政性职位。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。如果对初始批准请求作出重大变更，
申请人必须提交新的申请，而不是寻求批准一项
没有记录事实支持的申请。申请人在回应
审理主任补证通知时提供的信息并未澄清或更具体地说明该职位的原始职责，
而是改变了初始职位描述中的许多职责。受益人担任
申请人的管理董事兼首席执行官这一事实，并不必然证明其将以
《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条意义上的行政身份受雇。依法，该分类的资格
要求职位的职责在性质上“ 主要 ”为行政性。同上。因此，
尽管受益人可能管理或指导该业务，申请人未能履行其责任
证明其实际职责在性质上主要将为行政性。

如前所述，我们还必须在申请人业务的背景下考虑所提交的职位描述，
这要求审查业务的性质、其结构及其人员配置
水平。基于下文讨论的理由，申请人未能证明外国实体在提交申请时
已有的人员能够支持受益人担任一个要求其
履行主要为行政级别职责的职位。

1 我们注意到，在回应补证通知时，申请人提交了来自I ~ 的关于冷冻c=]仓储的报价
然而，记录未表明该外国实体的任何食品已被进口至美国。
记录中包含未签署的“ 形式 ”发票，涉及2018年将交付给新泽西州
和纽约州客户的各种食品，但记录未证明这些物品曾被交付给所列客户。

4

B. 人员配置与组织结构

如前所述，申请人表示其在美国市场推广、分销和销售 衍生产品。
其称在2019年9月提交延期申请时有一名员工（受益人）。
在补证通知中，审理主任要求申请人提交其
组织结构图、工资记录和季度工资报告，因为记录不清楚该组织雇用了谁。
作为回应，申请人提交了外国实体的组织结构图，标明受益人
有一名直接下属，并在组织层级中受益人直接下属之下列出若干其他
员工。它还列出了图表上若干个人的职责。
其称受益人将继续从美国监督外国实体的员工，且外国员工将
支持其在美国的工作。然而，申请人未提交美国实体的组织结构图。
此外，其未按补证通知的要求提交工资记录或季度工资报告。补证通知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)。未能提交所要求的证据
从而妨碍实质性调查线索的，应构成拒绝申请的理由。参见8 C.F.R. §
103.2(b)(14)。

在拒绝决定中，审理主任认定，为外国下属提供的简要职位描述
宽泛且模糊，未充分详细说明他们如何使受益人免于承担
美国公司日常运营所必需的非行政职责。
其称记录未提供充分证据证明在日常基础上向受益人提供运营或
行政支持。其指出，尽管申请人
表示其在提交申请时拥有必要的较低级别员工，以使受益人能够
主要关注组织的广泛政策和目标，并使其免于重大
参与申请人的日常运营，但记录未充分支持
该主张。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地未考虑Matter of Z-A-,
Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)一案，该案确立的原则是
美国实体的行政人员可以依赖外国公司的员工提供支持服务，以使该行政人员履行
其行政职能。我们将在某些情况下考虑受益人对海外员工的控制。
Matter of Z-A-, Inc.涉及一家公司，“ 母公司日本总部办公室内的员工
专门支持受益人的工作。 ”同上，第2页。
这些外国员工实际上是受益人的下属，因为他们向
提出申请的美国公司提供服务。申请人未表明类似情况
适用于本案。该外国公司在拥有美国关联公司之前已积极从事制造和
分销。申请人未表明美国与外国实体之间存在重大
互动，超出受益人对两家公司的持续参与。
该关系似乎并非一个综合整体的两个组成部分。受益人不能仅凭
身在美国同时保持对海外业务的控制而符合公司内部行政人员的资格。
仅存在代理人或办事处不构成开展业务。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(H)。2 此外，申请人

2 申请人未证明其为合格组织。法规定义了合格组织

在Matter of Z-A-, Inc.中，申请人在美国有两名员工以完成非管理性职责，
且其在过去八个月中有近600,000美元的收入。相反，本案记录
表明，申请人在美国除受益人外没有其他员工以
完成非行政性职责，且记录中无证据表明申请人赚取了收入。3

“ 行政身份 ”一词的法定定义侧重于个人的高级职位。
根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立
目标与政策 ”，针对一个组织或其重要组成部分或职能。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。
为表明受益人将“ 指导管理层 ”一个组织或该组织的重要
组成部分或职能，申请人必须表明该组织、重要
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
目标与政策，而非此类日常运营。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员工“ 指导 ”该组织、重要组成部分或职能
而被视为该法意义上的行政人员。基于
上述，我们无法确定受益人投入多少时间指导管理层
并确立公司的目标与政策、其履行何种职责，或外国实体员工在多大程度上
使受益人免于从事非行政职责。因此，
申请人未能履行其责任证明其将在延期申请下以行政
身份雇用受益人。据此，上诉被驳回。

裁定：上诉被驳回。

作为在美国以雇主身份经营业务的主体。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(G)(2)。“ 经营业务 ”定义为定期、系统且持续地提供商品或服务。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(A) 和 8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(H)。在任何未来的程序中，申请人必须证明其作为雇主在美国经营业务。

3 在申请书上，申请人在第5部分请求其年度总收入和年度净收入的方框处留空。记录中包含申请人2018年4月至2019年4月的银行对账单，大多数月份显示存款和贷项为0美元，表明其从推广、分销或销售该外国实体的产品中没有收入。