JAN172025_01D7101 · 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

案卷编号：36077550 日期：2025年1月17日

对加州服务中心决定的appeal

Form I-129，非移民工作者申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家自称为品牌发展机构的实体，寻求根据L-1A非移民分类（公司内部调动人员）雇用受益人为其“ 美国及拉美增长事务首席官 ”。见《移民与国籍法》（本法）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临时调往美国，以经理或高管身份工作。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人将在美国以经理或高管身份受雇。本事项现根据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室进行appeal审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行de novo审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经de novo审查，本办公室将驳回appeal。

I. 法律框架

为确立L-1A非移民签证分类的资格，符合资格的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，已连续一年雇用受益人担任经理或高管。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。Id.

II. 在美国以经理身份受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在美国以经理身份受雇。申请人在appeal中并未主张受益人将以高管身份受雇。因此，本办公室将分析限于受益人是否将以经理身份受雇。

“ 经理身份 ” 是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支；在组织层级内的高级层面或就其所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权限；并对其拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。本法第101(a)(44)(A)条。

在审查特定受益人的经理身份时，本办公室将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要履行的职责，并表明该等职责是否属于经理身份。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合L-1A非移民签证分类中经理的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第101(a)(44)(A)(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职位满足全部四项要素，本办公室就不能认定其为符合资格的经理职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的全部要素，申请人必须证明受益人将主要从事经理职责，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为经理职责时，本办公室考虑申请人对工作职责的描述、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企业中的实际职责和角色的因素。

申请人表示，受益人将 “ 在塑造和执行[外国雇主]在美国和拉美市场的增长战略中发挥关键作用 ”，管理其向这些地区的扩张、其战略方向、开发新的收入来源，同时 “ 确保这些工作由其领导下的团队高效且有效地管理 ”。申请人就其所称的增长事务主管一职提交了以下职责描述：

1. 战略领导与市场倡导：其时间的20%
• 作为[公司]在美国和拉美市场的首席倡导者，[受益人]将领导制定和执行与[公司]全球目标相一致的综合增长战略。他将通过战略规划以及与[公司]高管团队建立强有力的沟通渠道，确保美国和拉美分部融入更广泛的组织目标。

• [受益人]将定期与行业领袖、合作伙伴和潜在客户接触，以推广[公司]的品牌、愿景和能力，确保公司的影响力在这些市场牢固确立并持续增长。

2. 客户与项目管理：其时间的20%
• [受益人]将监督美国和拉美市场内所有客户项目的管理和执行。他不会亲自执行项目任务，而是确保其在这些地区的团队以及支持这些工作的西班牙团队有效管理和执行这些项目。
• 他将建立并执行客户满意度的高标准，确保所有客户互动和项目交付均由其团队精心管理。[受益人]还将确保在整个组织内维护最新的项目和客户信息，促进无缝协调和执行。

3. 业务开发与收入创造：其时间的15%：
• [受益人]将领导在美国和拉美市场内识别、追求和利用增长机会。他将指导其团队进行市场研究、分析趋势、识别潜在业务机会。
• 尽管[受益人]将负责销售活动的战略方向，但这些活动的执行（包括完成交易和收入预测）将由其在监督下的下属管理。他将确保这些工作对[公司]在这些地区的财务健康作出积极贡献。

4. 运营监督与资源管理：其时间的20%：
• [受益人]将对[申请人]的运营拥有全面监督权，包括实施旨在优化运营效率和绩效的战略计划。他将把日常运营任务委派给其团队，确保他们拥有明确的目标和实现目标所需的资源。
• 他将管理[申请人]内的人力资源、财务和实物资源，确保所有资源得到有效利用以实现组织目标。[受益人]将对这些流程保持密切监督，以确保与更广泛的公司战略保持一致。

5. 团队建设与领导：其时间的10%：
• [受益人]将领导美国分部内员工的招聘和发展，确保团队体现[公司]的价值观并与公司的长期目标保持一致。他不会参与直接招聘流程，但将为关键聘用提供战略方向和批准。
• 他将指导和支持跨职能团队，确保其工作与[公司]的使命和绩效期望保持一致。该指导将通过定期会议、绩效评估和战略指示提供。

6. 销售与管道管理：其时间的10%：
• [受益人]将监督强大销售管道的开发和管理，确保其团队持续识别和培育在美国和拉美市场带来持续增长的前景和机会。
• 与[公司]合作伙伴协作，[受益人]将确保战略业务计划得到有效制定和执行。尽管他将负责战略方向，但这些计划的执行将由他的团队管理。

7. 财务与收入预测：占其时间的5%：
• [受益人]将为销售活动和收入预测制定高层战略，确保财务结果被准确预测并与[公司]的增长目标保持一致。
• 他将战略性地规划销售工作，以确保在这些关键市场中实现持续增长和盈利能力，将这些计划的战术执行委托给他的团队，同时保持对其进展的监督。

申请人提交了受益人的职责描述及其他支持性文件，这在很大程度上留下了不确定性，即他是否会将大部分时间用于符合条件的管理职责。受益人的职责描述包含若干明显不符合条件的运营任务，表明其直接参与销售活动和直接向客户提供服务，包括定期与潜在客户接触、监督所有[着重号为原文所加]客户项目、确保所有[着重号为原文所加]客户互动和项目交付得到细致管理，以及确保客户信息得到维护。同样，申请人列出了与日常提供服务相关的其他不符合条件的任务，如识别潜在客户、达成交易、开发销售渠道以及识别和培育潜在客户。这些销售相关职责的普遍存在尤其值得注意，因为申请人承认，截至申请提交之日，其在美国没有员工来执行这些销售相关职责。例如，由于申请人没有员工，受益人主张的若干职责存在疑问，因为将没有美国和国际拉丁美洲分部可供指导，没有“ 各地区的团队 ”可供在项目交付和客户互动中管理，没有团队可供在市场研究中指导，没有战略方向可供提供给销售部门，也没有团队可供在识别和培育潜在客户方面进行管理。

受益人对不符合条件的运营任务的侧重进一步反映在提交的支持性文件中，例如他于2023年3月与美国客户协调解决方案、于2024年3月沟通开票信息，以及于2023年8月为美国客户制定提案。1 尽管受益人在其海外职位上执行了这些任务，但鉴于其所述职责且由于他将担任类似角色，可以合理推断他将在美国继续执行这些不符合条件的运营任务。申请人还提供了受益人在美国期间将如何与所主张的海外下属互动的细分说明，这些说明反映他将负责向外籍员工传达客户要求、协调计费、制定

1 申请于2024年6月17日提交。

提案、向客户推介提案、处理新客户请求以及调整客户服务内容。

尽管我们认可申请人主张外籍员工将协助受益人执行其项目，但其职责表明受益人直接参与业务几乎所有的运营方面，并且至少反映他与海外运营员工一起执行普通的不符合条件的运营任务。申请人必须通过独立的、客观的证据指出真相所在，以解决记录中的不一致和模糊之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。受影响一方负有举证责任，须在提交福利请求时及持续至最终裁决期间证明其符合所请求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)；另见 Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm'r 1971)（规定“ 国会不打算让一项因受益人当时不符合资格而被适当否决的申请，在受益人日后可能根据新的事实情况变得符合资格时获得批准。 ”）。

受益人是否为管理性员工取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性。见该法第 101(a)(44)(A)条。在此，申请人未能可信地记录受益人的职责中多大比例为管理职能、多大比例为不符合条件的职能。记录中反映的受益人职责包括大量行政或运营性职责，但申请人未充分量化他将花在这些职责上而非符合条件的管　　理性任务上的时间。因此，我们无法确定受益人是否将根据获批申请主要履行管理者的职责。见 IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

与反映受益人可能履行不符合条件的运营职责的大量证据形成对比的是，申请人提供的细节很少，以证实其在其职责描述中所列主张的管理层任务的主要履行。例如，申请人提供的细节和支持性证据很少，以证实他将在美国实施的增长战略、他将设定的组织目标、他将建立和执行的客户满意度标准、他将制定的销售方向战略以及他将创造的运营效率。尽管我们不期望申请人阐明并记录受益人将执行的每一项管理任务，但合理期望其提供足够的细节和文件，以佐证截至申请提交之日其符合条件职责的主要履行。

即使受益人在组织内拥有带有管理头衔的职位，他将管理或指导业务这一事实并不必然确立其符合该法第 101(a)(44)(A)条含义内以管理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 ”为管理性。同上。受益人可能对申请人部分日常运营行使自由裁量权，并拥有某种程度的自由裁量决策所需权限；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管理性。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们会在考虑组织总体目的和发展阶段的情况下，考虑组织的合理需求。见该法第101(a)(44)(C)条。

如前所述，I-129表（非移民工人申请表）及所提供的税务文件反映，申请提交时申请人在美国没有员工。然而，申请人表示受益人得到海外员工的支持，包括一名监督高级品牌策略师的项目经理、一名首席创意文案和一名首席设计师。提交的组织结构图还显示，申请人计划在美国雇用员工，包括一名监督文案和平面设计师的客户经理。该图表进一步反映，受益人负责监督两家为申请人提供支持的独立承包公司，包括人力资源和会计公司。

在上诉中，申请人仅主张受益人将在美国受雇为职能经理。“ 职能经理 ” 一词通常适用于受益人主要负责管理组织内 “ 基本职能 ” 的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明 “ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是 ‘ 基本的 ’ ，即组织的核心；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级内或就所管理职能而言处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。 ” 见 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

经审查，申请人未能充分证明受益人将被雇为职能经理。更具体地说，申请人未能证明受益人将主要从事管理其职能的工作，而非主要从事履行其职能的工作。尽管我们认可申请人主张受益人将得到海外外国雇员的辅助，但这些职位均无法涵盖其职责描述中所列的大量销售相关职责，例如其定期与潜在客户接触、监督美国境内所有客户项目、确保所有客户互动和项目交付均得到细致管理、确保客户信息得到维护、识别潜在客户、完成业务交易、开发销售渠道以及识别和培育潜在客户。截至申请提交之日，并无销售代表或其他类似雇员主要将受益人从这些不符合条件的运营性任务中解脱出来。事实上，申请人的组织架构图显示其将聘用一名客户经理负责日常管理其在美国的项目；且在申请提交时，并无雇员处理受益人在美国境内广泛的销售和服务相关职责。

此外，申请人进一步主张受益人将监督两家独立承包商公司，包括人力资源和会计事务所。然而，申请人提供的支持性证据甚少，不足以证实这些承包商将以某种程度参与

从而实质性将受益人从其职责描述及支持性证据所反映的不符合条件的运营性职责中解脱出来。

因此，受益人更有可能主要从事不符合条件的运营性职责，处理申请人的所有销售活动，并与海外同事一起参与向美国客户提供服务，正如提交的文件所反映的那样，显示其在2023年和2024年协调解决方案、沟通开票信息并制定提案。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管理性职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营性活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。总之，提交的证据表明，在申请提交时，受益人更有可能主要履行其声称的职能而非管理该职能。因此，所提供的证据不足以充分证实在申请提交时受益人担任职能经理。

基于上述理由，证据反映审理主任拒绝该申请是正确的，因为申请人未能充分证明受益人将在美国以管理身份受雇。

命令：上诉予以驳回。