JAN182024_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：29481419 日期：2024年1月18日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家数据分析提供商，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任其首席产品官。见《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A类别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，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，认定记录未能证明受益人在国外受雇，或将在美国以经理或高管身份受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

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)。本办公室对此事项中的问题进行重新审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

一、法律

为确立L-1A非移民签证类别的资格，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，连续一年雇用受益人"担任经理、高管或涉及专业知识的职位"。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。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拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以高管身份受雇

需要处理的主要问题是，申请人是否证明受益人将在美国以高管身份受雇。1

"高管身份"是指在组织内担任的职务，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。

为符合L-1A非移民签证类别的高管资格，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职位满足全部四项要素，本办公室无法认定其为符合条件的高管职位。

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)。在确定特定受益人是否将主要从事高管职责时，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了解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

因此，本办公室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。

A. 工作职责

申请人称其是一家数据分析提供商，"提供一个定性的用户触达平台，提升客户的声音"。申请人声称，作为首席产品官，受益人将"继续监督日常运营，将战略转化为可执行的绩效和增长目标，并帮助实施全组织范围的目标设定、绩效管理和运营规划"。受益人的职责进一步详述如下：

1. 设计、技术和产品开发与管理（40%）：
a. 分配公司资源，制定技术解决方案，并采取以用户为中心的设计决策以解决优先问题。
b. 负责产品的完整生命周期并做出所有相关决策。

1 在整个记录和上诉中，申请人确认受益人为高管，并声称其将履行高管职责。

c. 创建线框图、设计组件和高保真像素级完美设计，以供工程团队进一步开发。
d. 与用户会面以获取其反馈、了解其需求，并发现扩展产品的新可能性。
e. 准备长期和短期产品路线图。
f. 与团队进行每日站会，讨论进展和挑战。
g. 为成功推出功能建立产品和技术流程。

2. 员工管理和薪资（10%）：
a. 与员工进行每月和每季度的一对一面谈，以促进其成长。
b. 进行年度评估、晋升、加薪和奖金。
c. 监督行政工作和其他后勤事务，确保员工配备所有必要的工具和设备。

3. 客户支持和沟通（5%）：
a. 与产品用户和决策者沟通，使其了解产品的最新发展。
b. 为用户解决漏洞和其他技术问题。

4. 招聘（15%）：
a. 寻找和面试候选人，同时评估其技术技能和适合性。
b. 进行薪资谈判。
c. 与招聘人员合作，从印度和世界各地寻找合适的候选人。

5. 第三方供应商/服务（5%）：
a. 管理第三方供应商、咨询公司和服务提供商，例如
I I。
b. 与供应商谈判价格和合同。

6. 财务和税务（5%）：
a. 管理财务和员工费用。
b. 与外部财务团队密切合作，跟踪所有财务并按时申报公司和员工税务。

7. 销售和利益相关者管理（10%）：
a. 与销售部门会面，讨论优先事项并了解产品期望。
b. 带来销售线索并帮助销售团队完成交易。

8. 营销和品牌（10%）：
a. 制定营销策略。

审理主任发出了补充证据请求（RFE），指出职责描述和支持性证据不足以证明受益人将以主要经理或高管身份受雇。审理主任指出职责描述中列明了若干不符合条件的任务，要求提供补充信息以澄清其职责的性质。作为回应，申请人重新提交了原始的职责描述，指出受益人在美国的职责与在国外履行的职责相同，并强调其职责主要属于高管性质。尽管申请人澄清了用于受益人所述每项职责的时间百分比，但并未按审理主任的要求进一步澄清其职责。

在否决申请时，审理主任认定申请人对受益人职责的描述不充分，指出所述职责包括不符合条件的任务，如行政和技术职能，因此未能证明受益人的职责将主要属于高管性质。在上诉中，申请人主张职责描述是充分的，因为其达到并超过了优势证据标准，并再次强调受益人履行的是主要高管职责。

基于下述理由，申请人未能证明受益人的角色将主要属于高管性质，因为申请人提供的职位描述包含笼统表述，妨碍了对受益人在申请人日常运营过程中的实际任务进行有意义的评估。

受益人是否为高管雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为高管职责。参见该法第101(a)(44)(B)条。在此，尽管申请人提供了受益人将投入每项职责的时间百分比，但并未充分记录受益人的职责中有多大比例属于高管职能、多大比例属于不符合条件的职能。申请人将受益人的职责列为既包括高管职责，也包括技术和行政任务，但未量化其在这些不同职责上花费的时间。例如，除声称受益人将监督日常运营和管理组织目标外，申请人还称受益人将负责行政任务（如招聘和雇用人员以及监控薪资）和技术任务（如创建线框图、设计组件和高保真像素级完美设计）。在缺乏受益人在每项职责上投入时间百分比细分的情况下，我们无法确定受益人是否将主要履行经批准的申请下的高管职责。参见IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要为高管或管理职责的重要指标，否则满足定义就只是重复法规的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。在此，申请人未阐明受益人将履行的具体职责，也未提供其在每项符合条件和不符合条件职责上投入多少时间的细分。

尽管受益人作为美国实体的首席产品官似乎负责确立公司目标和监督公司产品开发，但受益人将管理或指导某一业务组成部分这一事实，并不必然确立其符合该法第

101(a)(44)(B)条含义内以高管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 ”为高管职责。该法第101(A)(44)(B)条。尽管受益人可能对美国实体的日常运营行使自由裁量权，并对其产品开发拥有决策权，但职位描述并未确立其日常职责在性质上主要属于高管职责。

B. 人员配置和组织结构

除所要求的工作职责描述外，我们还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。

申请人声称其成立于2019年，在提交申请时有3名雇员。申请人提供了其人员配置的一般概述，声称受益人的所有下属除一人外均常驻海外并提供远程支持。

“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人的较高职位。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立目标 and 政策 ”，针对某一组织或其重要组成部分或职能。该法第101(a)(44)(B)条。为表明受益人将“ 指导管理层 ”，针对某一组织或该组织的重要组成部门或职能，申请人必须表明该组织、重要组成部门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，而非其日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔，或因其作为所有者或唯一的管理或高管雇员“ 指导 ”该组织，就被视为该法意义上的高管。

在确定个人是否将担任经理或高管时考虑人员配置水平的情况下，USCIS还必须考虑记录中有关整个组织（包括“ 合格组织 ”内任何相关实体）合理需求的相关证据，并考虑该组织的总体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条；Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。如果申请人声称受益人的管理或高管角色依赖于更大合格组织内的其他员工或实体，则其负有提交证明性证据以支持此类主张的举证责任。

在此，申请人主张其严重依赖其印度母公司雇用的员工的支助，但未充分记录该外国实体对这些员工的雇用情况：未描述他们提供的服务，也未解释他们如何与受益人和美国人员互动或合作。申请人关于其母公司向美国子公司提供运营和行政支助的一般性主张，应以解释和记录该支助的性质和范围以及外国实体人员所履行的具体职能的证据予以佐证。尽管申请人提交了组织结构图、简历和数名印度籍个人的绩效评估，但记录中不包含证据表明申请人或其外国母公司支付组织结构图上所列印度籍雇员的工资，也未确立他们如何支持美国运营或他们

为此花费多少时间。申请人必须以相关、证明性和可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。在缺乏其雇用情况的佐证文件或其他证明他们向美国公司提供支助的证据的情况下，记录不能确立外国员工支持美国运营。

此外，尽管申请人声称美国实体在提交申请时有3名雇员，但申请人表示当时只有一名雇员，即公司营销总监，常驻美国。尽管申请人在回应RFE时提交了其营销总监的简历和绩效评估，但记录中缺乏充分证据证明申请人实际雇用了该个人。申请人未提交工资单或薪资记录，以证明其在本申请于2023年1月提交时雇用了营销总监或任何其他个人。

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，USCIS必须根据组织的总体目的和发展阶段考虑该组织的合理需求。参见该法第101(a)(44)(C)条。在此，尽管申请人声称受益人一直并将继续以主要高管身份受雇，但未解释在提交申请时，在没有下属雇员支持他的情况下，受益人将如何免于履行不符合条件的职责。在缺乏关于受益人、所称营销总监和所称海外员工实际履行任务的详细完整信息的情况下，我们无法确定他们在多大程度上能有效使受益人免于大量参与与运营公司相关的日常非高管任务。综合整体考虑，证据不支持认定受益人的职责在性质上主要属于高管职责。因此，申请人未确立受益人将以该法第101(a)(44)(B)条所定义的高管身份在美国受雇。

III. 保留的问题

由于所认定的拒绝依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并特此保留其关于审理主任另行认定其未确立受益人在国外以管理或高管身份受雇的上诉论点。参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“法院和机构无需对作出其所得结论所不必要的问题作出认定”）；另参见Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

IV. 结论

基于上述理由，申请人未确立其将以高管身份雇用受益人。因此，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。