JAN192023_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

案号：24076931 日期：2023年1月19日

对加利福尼亚服务中心决定的申诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人自述为一家卡车运输和物流运营企业。1 其寻求以L-1A跨国公司调派人员非移民类别继续受益人的临时雇佣，职位为“ 执行经理 ”。2 参见《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

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将在美国以管理或执行身份受雇。本事项现因申诉而由本办公室审理。

申请人负有以优势证据标准证明资格的举证责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回申诉。

一、法律

为确立L-1A非移民签证类别的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以管理或执行身份，或以需要专业知识（specialized knowledge）的职位雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(i)。拟定的美国雇主也必须是寻求以管理或执行身份雇用受益人的合格组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i)。

寻求延长涉及新办公室的L-1A申请的申请人，必须提交一份关于受益人在上一年度及在延长申请下职责的陈述；一份

1 在表格I-129第5部分第12项，申请人将其业务类型列为“ 工业零部件进出口/咨询 ”。
2 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请。该申请获批，期限为2019年10月31日至2020年10月30日的一年。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分支机构、关联公司或子公司在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的规定允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持执行或管理职位。

描述新运营的人员配置及所担任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持合格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以执行身份在美国受雇

本决定需要处理的问题是，申请人是否已证明受益人在延长申请下的职位将属于执行身份。3

“ 执行身份 ”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。

基于执行身份的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。该法第101(a)(44)(B)条。申请人还必须证明受益人将主要从事执行职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。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执行身份。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

除所需的工作职责描述外，本办公室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本办公室理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

A. 事实背景

申请人在表格I-129第5部分第12项中声称有一名雇员，并将其业务类型列为 “ 工业零部件进出口/咨询 ”。在另一份支持信中，申请人称受益人 “ 受雇为高管 ”，并在表格I-129的L分类补充材料中提供了职位描述，其中称受益人的拟定工作职责将包括监督申请人的 “ 财务业绩、投资和其他商业 ventures ”、监督并向 “ 高管 ”分配工作、审阅 “ 较低级别经理 ”的报告，以及解决 “ 问题情况 ”。

在审查记录后，审理主任发出了补件通知（RFE），指示申请人解决各种证据缺陷，包括涉及受益人美国职位的缺陷。

3 在提交申请时和申诉时，申请人称受益人的拟定雇佣将属于执行身份。因此，本办公室将适用执行身份的法定定义来评估申请人是否有资格获得本申请所寻求的利益。

申请人被要求提供一份详细陈述，描述受益人在上一年度履行的以及其在延长申请下打算履行的职责，并说明分配给每项拟定工作职责的时间百分比。申请人还被要求披露其人员配置构成，包括雇员人数及其各自职位，并提交一份组织结构图，描绘每名雇员的职位名称及其在公司层级中的位置。此外，申请人被要求提供过去一年支付工资的证据，包括工资汇总表、季度工资报告和表格W-2。

申请人的回复包括一份由受益人签署的陈述，其中称“ 母公司和美国公司的明确意图是受益人继续以管理身份运作 ”并履行“ 基本职能 ”，例如承担美国实体与外国雇主之间联络人的角色、管理申请人加利福尼亚总部的“ 专业团队 ”、监督“ 所有美国员工 ”，以及“ 引导[申请人]的愿景和增长 ”。签名行将受益人的职位名称确定为美国实体的“ 总经理兼总裁 ”，受益人还被描述为“ 专业人员名单 ”的经理，包括“ 行政人员、仓库工人、销售代表、接待员和劳工 ”。该信称“ 最初预计的员工 ”将由四至五名全职雇员组成，并责成受益人招募、面试和雇用“ 业务的管理和行政团队 ”。

回复陈述还包括两项百分比细分，分别题为“ 第2年职能时间分配 ”和“ 第2年及以后职能时间分配 ”。后者将受益人的时间各分配20%用于以下各项：1）提供“ 关于内容的最终管理监督和决策 ”；2）“ 促进和发展与电子商务网页设计师的关系 ”；3）管理财务；4）作为申请人与外国公司之间“ 关于增长目标 ”的联络人；以及5）制定“ 扩大客户群和提高盈利能力 ”的战略。

另一项细分称，受益人将分配20%的时间审阅财务报表现和活动报告等绩效数据，20%用于实施和执行“ 政策、目标/目的和程序 ”，10%用于通过面试和雇用雇员并监督其绩效来做出人员配置决定，10%用于“ 指导并协调与其他子公司的业务和财务活动 ”。该细分将受益人剩余40%的时间分配给以下活动：

- 指导并协调与定价、销售和物流服务相关的业务活动。
- 监督网站设计和内容。
- 制定运营政策和程序并管理财务。
- 提供“ 关于内容的最终管理监督…… ”。
- 发展与广告商的关系。
- 就“ 增长目标 ”与外国实体联络，并制定“ 扩大客户群和提高盈利能力 ”的战略。
- 监督部门绩效、工作安排和职责分配。

在审查支持性证据后，审理主任认定申请人未能证明其将以管理或执行身份雇用受益人。审理主任指出，

申请人就受益人的雇佣身份和职位名称作出了不一致的陈述。即，审理主任指出，申请人最初声称受益人将以行政身份受雇并担任“ 行政经理 ”一职，但在回应补件通知时，申请人声称受益人将以管理身份受雇并担任总经理一职。审理主任还指出，申请人提供了两份标题相似的职位描述，但未说明所列工作职责将在何时履行，也未提供受益人在申请人运营第一年期间所履行职责的清单。

最终，审理主任认定，两份职位描述均未充分详细说明受益人的具体活动（无论是过去的还是未来的），并且提及“ 行政人员 ”和“ 下级经理 ”，却无证据表明申请人配备了此类职位。尽管审理主任认可申请人声称其打算雇用四至五名全职员工，但审理主任指出，申请人在Form I-129中仅声称有一名员工，并质疑在提交申请时有何人可用来免除受益人履行非管理或非行政工作职责。

B. 分析

在上诉中，申请人主张审理主任“ 未能适用适当的证据标准 ”，并要求我们遵从USCIS此前的裁定，即对申请人原始申请的批准。申请人还声称，补件通知回复中关于“ [受益人]职位错误分类 ”的不一致系由申请的准备人造成。因此，申请人恢复其最初的主张，即受益人将担任行政经理一职，且该职位属于行政身份。

我们认定，申请人未提供充分证据以推翻该否决。尽管我们认可申请人此前的初始申请已获批准，但我们注意到，本申请是在申请人被视为“ 新办公室 ”时提交的。新办公室的指定保留给在提交时已在美国经营业务不足一年的实体，因此适用与基于已批准的新办公室申请而提交延期申请的申请人所适用的法规不同的法规。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)（定义“ 新办公室 ”）。由于资格要求与适用于提交初始新办公室申请时的资格要求存在重大变化，我们将不遵从先前的批准。参见2 USCIS Policy Manual A.4(B)(1), https://www.uscis.gov/policymanual。

此外，申请人未提供任何证据支持以下主张：关于受益人职位名称和雇佣身份的上述不一致系由申请准备人的错误造成。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)。在此，记录显示申请由受益人签署，其在伪证处罚下证明他“ 审阅了本申请，且申请中包含的所有信息，包括对所有具体问题的所有答复以及支持文件中的信息，均完整、真实且正确。 ”同样，包含不一致信息的回复声明也由受益人签署，并表明该声明系受益人以“ 总经理兼总裁 ”身份签署。鉴于受益人以其作为申请人授权签署人的身份签署了

申请和包含不一致信息的回复声明，申请人负有以独立、客观的证据解决记录中任何不一致的举证责任。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。未解决的重大不一致可能导致我们重新评估为支持所请求移民利益而提交的其他证据的可靠性和充分性。同上。在本案中，申请人未提供证据解决上述不一致，从而导致我们质疑受益人职位名称和职位描述的可靠性。

除上述差异外，职位描述的内容也存在缺陷，主要提供模糊的工作职责，且未区分受益人在申请人运营第一年期间所履行的职责与其在延期申请下打算履行的职责。尽管被要求提供百分比明细，列明受益人在申请人运营第一年期间的工作职责，但申请人未遵守该要求，仅提供了涉及受益人未来雇佣的职位描述。未能提交所要求的证据从而妨碍重大调查方向的，应构成否决申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

此外，申请人所提供的职位描述缺乏关于受益人在卡车运输业务范围内将履行的实际任务的充分细节。例如，题为“ 第2年时间功能分配 ”的职位描述称，受益人20%的时间将用于实施和执行“ 政策、目标/目的和程序 ”，但未指明具体的政策、目标或程序，也未说明受益人为满足该政策制定角色将履行的基本任务。同样，同一职位描述宽泛地称受益人将指导和协调“ 与其他子公司的业务和财务活动 ”，但未指明具体的业务或财务活动，未详述该职责将涉及的任务，也未指明将涉及的“ 其他子公司 ”。此外，该工作职责明细将另外七项职责归为一组，并称这些职责合计将占受益人[时间]的40%。然而，未向每项单独职责分配时间百分比，且描述未详述制定财务管理政策和程序的流程，也未解释受益人将如何指导和协调定价、销售和物流，或如何监督网站设计和部门绩效。

尽管提供了第二份职位描述，看似涉及申请人运营“ 第二年之后 ”的工作职责，但该职位描述的内容同样模糊，未能在申请人的运输和物流运营背景下传达对受益人职责的有意义理解。

除上述缺陷外，两份职位描述均未解释在提交本申请时声称仅配备一名员工的运营范围内，受益人将如何被免除履行非管理或非行政工作职责。申请人的一人运营与其提及的“ 专业团队 ”以及其声称受益人将监督网站设计和审查绩效数据及财务报表的主张相矛盾。如果申请人在提交时没有其他员工履行此类任务，则不清楚除受益人之外何人将履行基本运营职责。主要履行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为“ 主要 ”从事管理或行政身份工作。参见，例如，法案第

101(a)(44)(A)和(B)条（要求一人“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。尽管申请人表示其计划雇用“ 一支由4-5名全职员工组成的团队 ”，并列出目前担任运营经理、经理和经纪服务主管职位的员工姓名，但无证据表明这些职位或其他职位在提交时已填补。同样，申请人提交的日期为2021年的工资单文件以及申请人声称其“ 扩大了在[经]纪业务中的运营 ”均不能证明本案中的资格，因为工资单文件和扩张主张均表明依赖于提交时不存在的情况。受影响方负有举证责任，证明在提交利益请求时具备所请求利益的资格，并持续至最终裁定。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)；另参见Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm'r 1971)（规定“ 国会不意图使因受益人当时不符合资格而被适当否决的申请，在受益人可能根据新的事实情况变得符合资格的未来日期获得批准。 ”）。

申请人还援引一份“ 新组织架构图 ”，以表明其依赖外国实体的员工来帮助减轻受益人不得不主要履行非管理性工作职责的负担。参见，例如，该法第10l(a)(44)(A)和(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列举的管理性或行政性职责）。尽管我们认可申请人在上诉时提交了组织架构图，但申请人在补证通知中首次被要求提供该证据时未予提供。在如本案这样，申请人已被通知证据存在缺陷并已获得对该缺陷作出回应的机会的情况下，我们将不接受在上诉时首次提供的证据。参见Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764 (BIA 1988)；另参见Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533 (BIA 1988)。如果申请人希望所提交的证据得到考虑，其本应在回应审理主任的补证要求时提交这些文件。同上。在此情况下，我们无需也不考虑新提交的组织架构图的充分性。

总之，申请人未在单人运输企业的背景下充分描述受益人的工作职责，也未证明在本申请提交时其有足够的人员配备来支持受益人担任行政职位。

III. 结论

鉴于上述证据缺陷，我们无法认定受益人的拟议职位在延期申请下将属于行政性职位。

裁定：上诉被驳回。