JAN292021_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：12462966 日期：2021年1月29日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家从事建筑材料制造和贸易的公司，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，继续在美国临时雇用受益人担任其首席执行官/董事总经理。1《移民与国籍法》（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高管身份受雇。在上诉中，申请人主张其已提供充分证据证明受益人将以管理或高管身份行事。此事现由我们审理上诉。

在这些程序中，申请人负有证明所请求福利资格的责任。见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、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进入美国之前的三年内，连续一年以管理或高管身份雇用受益人。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，以继续以管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。

寻求延长涉及新办公室的L-1A申请的申请人必须提交：受益人在上一年度及延长申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所设职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直在经营业务的证据；以及

1 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，有效期为2018年12月18日至2019年12月17日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国经营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 ”运营机构在申请获批之日起一年内支持高管或管理职位。

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、以高管身份在美国受雇

需要处理的唯一问题是申请人是否证明其将在延长申请下以高管身份雇用受益人。尽管审理主任还考虑了受益人是否将以该法第101(a)(44)(A)条所定义的管理身份受雇，但申请人并未主张受益人的职位具有管理性质。因此，我们将分析限于受益人是否将以高管身份受雇。

“ 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的自主权；并且仅接受该组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

在审查特定受益人的高管身份时，我们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履行的职责，并表明此类职责是否属于高管身份。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)。在确定受益人的职责是否主要属于高管性质时，我们考虑申请人对工作职责的描述、公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。

申请人解释称，美国办公室“ 正在推出一系列家居装修产品品牌，包括乡村风格瓷砖、大理石瓷砖、马桶座圈盖、部分内部马桶组件以及洗手盆/水槽。 ”申请人提供了受益人将履行的以下职责：

指导、规划并实施公司政策和业务目标，以确保持续运营、最大化投资回报并提高生产力。
对销售和利润行使职责；为每份合同概述工作说明书，以确保最佳效率和生产力。
负责员工的雇用和解雇。
管理、监督和指导员工人员执行日常活动。
定义合作伙伴薪酬策略、客户细分、运营模式和价值主张。
监督和协调公司产品和品牌的有针对性营销和广告。

在否决决定中，审理主任认定职责清单不能支持受益人实际职责主要属于高管性质以及其下属使其免于履行非合格职责的主张。他表示，职位描述过于宽泛，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。关于受益人受雇身份的确凿断言是不够的。仅仅重复法规或规章的措辞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，除其他事项外，记录不清楚受益人做出何种决定、他如何确立公司内部目标和战略计划、这些计划包含什么内容、他制定什么政策和规程，以及做出何种决定。

在上诉中，申请人称受益人受雇于高管身份，“ 主要负责指导和管理美国公司的初创活动和运营 ”，并“ 管理和指导公司美国市场开发和扩张的基本职能 ”。申请人进一步解释称，受益人的高管级别职责将是“ 建立业务运营并监督业务的可行性；牵头营销和公关举措；持续进行公司风险监测/评估，以确保所有风险得到充分缓解或最小化。 ”

申请人提交的受益人职责描述不能可信地证明他将主要履行高管任务。受益人的职责包括若干可为任何公司履行的一般性职责，例如指导、规划并实施公司政策和业务目标以确保持续运营；最大化投资回报并提高生产力；以及指导和管理美国公司的初创活动和运营。申请人未包含受益人具体日常任务的说明或此类任务时间分配的细分。

工作职责也模糊且笼统，因为申请人未提供受益人将履行的具体任务。尽管受益人将指导、规划并实施公司政策和业务目标，但申请人未提供关于受益人将制定的公司政策和目标以及他如何确保这些

政策得到实施以促进业务增长的信息。此外，受益人将对销售和利润行使职责，但未解释受益人“ 行使 ”职责的目标和方法。受益人将扩展业务，但未提供关于为扩展美国运营而制定的方法和里程碑的充分信息。

此外，尚不清楚其中若干职责是否属于不符合资格的运营性职责，例如对销售和项目行使职责，其中可能包括与客户会面、确定定价、合同谈判以及产品的仓储和运输。此外，受益人将制定合作伙伴薪酬策略、客户细分、运营模式和价值主张，但未提供任何关于受益人将采用何种策略和模式以及是否由下属执行运营任务的信息。作为一家从事产品销售和运输的公司，尚不清楚在没有这些岗位人员的情况下，由谁负责库存和产品交付。此外，受益人将监督和协调产品的定向营销和广告，但尚不清楚美国办事处是否有广告人员可供受益人管理，而非由受益人亲自执行广告运营的日常任务。缺乏从事广告、仓储和运输的下属员工，使人质疑受益人实际能够投入多少时间于高管职责。

尽管受益人在组织中担任高级职位，但其将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条所指高管身份的公司内部调职人员的分类资格。根据法规，该分类的资格要求该职位的职责在性质上“ 主要 ”为高管性质。同上。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并具备在自由裁量决策方面所需的权限级别；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要属于高管性质。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作判断个人是否以高管身份行事的因素，我们会结合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。

如前所述，申请人主张受益人将在美国以高管身份行事。“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导该组织的权限。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法规，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，受益人必须主要关注组织的广泛目标和政策，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或唯一管理人员“ 指导 ”企业而在法规上被视为高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

在提交本申请时，申请人提交了一份组织架构图，显示受益人将监督一名前台/秘书、一名销售/营销代表以及一名签约的财务主管/会计。组织架构图表明司机、仓库经理和仓库理货员“ 待招聘 ”。2 申请人未提供下属员工将履行的职责的详细描述，因此尚不清楚这些员工将如何使受益人免于履行日常运营职责。鉴于其他书面证据也反映受益人正在为申请人履行各种其他不符合资格的运营任务，其很可能将作为销售/营销代表的一线主管受雇，而非作为主要履行与目标和政策相关的更高层级任务的高管。

在上诉中，申请人称位于喀麦隆的母公司雇有300多人，“ 可在需要时为美国公司提供额外支持 ”。申请人还称其签约了一家仓储管理公司来处理运输和采购服务，以及一家担任报关行和货运代理的公司。然而，申请人未提交足够证据证明这些员工的存在，也未提供其所提供服务的描述。申请人也未解释签约员工的服务如何使受益人免于履行与商品和服务提供相关的不符合资格的职责。申请人的无支持陈述权重非常有限，通常不足以承担其举证责任，尤其是在相关书面证据理应可获得的情况下。申请人必须以相关、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)。

基于上述理由，申请人未能确立受益人将在美国以高管身份行事。

III. 结论

在签证申请程序中，申请人有责任确立其寻求的移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

2 在上诉中，美国公司似乎雇用了更多员工，但申请人必须在提交非移民签证申请时确立资格，并且必须在整个审理过程中持续符合该福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。签证申请不得在申请人和受益人在新的事实基础上符合资格后的未来日期获批。参见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。