JUL072020_07D7101 · L-1A · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：8421946 日期：WL Y 7, 2020

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家运输公司，寻求根据 L-1A 非移民分类继续受益人的临时雇佣，担任其“ 高管 ”，该分类适用于以经理或高管身份来美国就业的公司内部调动人员。1《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，认定申请人未能按要求证明受益人的拟议职位将属于经理或高管身份。本事项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。经重新审查（de novo review），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，以经理或高管身份，或以需要专业知识（specialized knowledge）的职位，连续雇佣受益人一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。未来的美国雇主也必须是寻求以经理或高管身份雇佣受益人的合格组织。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：受益人在上一年度及在延长申请下职责的说明；描述新运营机构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

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 2017 年 3 月 15 日至 2018 年 3 月 14 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 ”运营机构在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。

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)。

II. 以高管身份在美国就业

本讨论中要处理的主要问题是，申请人是否提供了充分证据支持其关于受益人的美国职位将属于高管身份的声称。2

“ 高管身份 ” 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。

根据经理身份的法律定义，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)(A) 条。申请人还必须证明受益人将主要从事管理职责，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)。

工作职责的描述必须清楚地描述受益人履行的职责，并表明此类职责属于经理身份还是高管身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会审查雇佣公司的组织结构、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。

因此，我们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

在支持性说明信中，申请人将自己描述为一家提供 “ 长途运输服务 ” 并向第三方租赁商用汽车运输车的公司。其称 “ 受益人的职能……是组建、发展和管理 ” 美国实体。尽管申请将受益人的拟议职位名称确定为 “ 高管 ”，但支持性文件并未以该职位名称称呼受益人。相反，申请人的支持性证据将受益人称为 “ 总经理 ” 或 “ 行政总监 ”。例如，在支持性说明信和 2018 年的 “ 声明 ” 中，受益人均被确定为申请人的行政总监。然而，申请人提供的一份商业计划书称，受益人将担任 “ 总经理 ” 职位，并且他 “ 已经聘用了一名行政总监 ”，从而表明后一职位在组织内从属于总经理。申请人还提供了

2 申请人并未声称受益人将以经理身份受雇。

2015 年一次会议的会议记录，其中受益人再次被确定为总经理。申请人未解释或调和其以某一职位或另一职位对受益人的不一致提及，尤其是鉴于这些职位在申请人组织层级中占据不同位置。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，申请人的说明信称，受益人之所以被选任美国组织内的最高职位，是因为其“ 在运输领域拥有丰富的专业知识和经验 ”。然而，受益人在担任申请人职位之前工作四年多的外国实体并不经营运输行业。相反，其运营涉及空调和制冷系统的安装、装配和维护，并且商业计划书中对受益人专业经验的概述也未提及受益人在运输行业的经验，而是称受益人在担任申请人外国母公司职位之前曾担任“ 实习律师 ”，之后在巴西多所法学院担任法学教授。因此，受益人的就业经历使我们质疑其是在何处以及如何获得所声称的运输行业“ 丰富的专业知识和经验 ”。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

申请人还提供了受益人的工作描述，称其时间分配如下：25% 用于“ 根据客户需求及成本效益制定短期、中期和长期预测 ”；25% 用于“ 与客户和供应商完成合同谈判 ”；15% 用于批准月度预算；20% 用于口述并批准发送给外国实体的进度报告；15% 用于主持员工会议讨论“ 业务的状况和方向 ”。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，原始工作描述不足以描述受益人的日常工作职责，因此指示申请人提供更详细的工作描述，具体说明受益人在上一年度履行的职责以及在延长申请下将履行的职责。

作为回应，申请人提供了一份声明，称受益人“ 主要负责 ”协调申请人的运营、商业和财务战略。申请人未具体说明任何战略，也未说明受益人将如何协调申请人的各项战略，亦未说明其将与谁合作以确保成功协调。申请人也未解释“ 主要负责 ”在受益人的其他职责方面意味着什么，这些职责将包括以下内容：

- 制定战略和长期目标；
- 协调和监督“ 所有运输服务和业务活动 ”；
- 谈判货运和第三方合同；
- 预测运输服务需求；
- 确保优质服务和客户满意度；
- 建立和维护与业务合作伙伴的关系；
- 分析和监控申请人的财务状况；

- 管理成本并确保成本效益运营；
- 制定计划和政策以增加利润并改善服务；
- 识别新的商业机会并代表申请人在行业活动中出席；
- 就运营和财务相关事宜与行政总监沟通；
- 管理绩效指标并审阅每日负载报告；
- 主持旨在提高效率的"跨部门会议"；以及
- 培训和监督员工并评估其各自的表现。

同样，申请人未描述任何战略或长期目标，也未详细说明协调流程或指明受益人将协调的具体"商业活动"。申请人亦未描述预测服务需求或分析和监控公司财务的流程；申请人也未解释受益人将如何管理绩效指标。同样，申请人未详细说明受益人在确保优质服务和客户满意度或建立商业关系方面的具体角色，也未指明受益人在执行这些宽泛表述的商业目标时须采取的行动。换言之，申请人列出了模糊的岗位职责，未能揭示受益人在运输业务背景下将履行的 underlying tasks。

上述岗位职责被纳入一份岗位职责细分表，该表称受益人50%的时间将用于履行与"行政/财务部"相关的岗位职责，另50%将用于与"物流部"相关的岗位职责。申请人进一步逐项列明每个部门内的岗位职责，并为每项职责分配了时间百分比，声称受益人"将负责"这些职责，这些职责与申请人新商业计划中的"第3年"岗位职责细分表完全一致，该商业计划包含申请人运营"第1年"和"第3年"的单独岗位职责细分表。申请人未说明任一岗位职责细分表（无论全部还是部分）是否应适用于提交申请时受益人的拟议雇佣，而提交申请发生在申请人运营的第二年。因此，不清楚任何为个别岗位职责分配时间百分比的岗位职责细分表是否代表提交申请时受益人的拟议岗位职责。相反，"第1年"岗位职责细分表似乎涉及紧接本申请提交之前的一年期间，而"第3年"细分表似乎仅涉及所请求雇佣期间的一部分，即后半段。因此，两份岗位描述似乎均不具体涉及本申请提交时（发生在申请人运营的第二年）受益人的拟议雇佣及相应岗位职责。

此外，即使"第3年"岗位职责细分表适用于提交申请时受益人的拟议岗位描述，如前所述，所列岗位职责的模糊性质使得无法有意义地理解受益人在运输业务日常过程中将采取的具体行动。例如，除前述职责外，申请人还称受益人将"协调[申请人]的扩张"，设定"盈利目标"以及部门目标和战略。然而，如前所述，申请人的模糊陈述未描述具体目标或战略，也未解释受益人将具体协调什么以及与谁协调。同样，申请人称受益人将"强制遵守法律要求和内部政策"并监督"运营"以及

申请人对"行业法规"的遵守情况。然而，申请人未披露适用的"法律要求"、"内部政策"或"行业法规"，也未详细说明监督这些业务要素的实际方式。审理主任认定受益人不会以高管身份受雇，并拒绝了申请。

在上诉中，申请人提供了一份组织架构图，将受益人描述为其总经理，但未承认或解决其在提及受益人时使用不同职位名称的不一致之处。

申请人还重新提交了"第3年"岗位职责细分表，主张受益人在延期申请下将主要履行高管岗位职责。然而，如上所述，我们认为申请人提供的岗位描述存在缺陷，侧重于受益人对政策、商业战略和财务对象的自由裁量权，却几乎未透露受益人在一个七人运输业务背景下构成其角色的实际日常或每周任务。

受益人将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合该法第10l(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"主要"为高管性质。Id. 尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限，但仅凭这些要素不足以确立其实际职责将主要具有高管性质。因此，我们依赖关于受益人实际日常任务的具体信息，作为判断其职责是否主要具有高管性质的重要指标；否则，满足定义将仅仅是对法规的重复。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), ajf'd, 905 F.2d 41 (2d Cir. 1990).

尽管申请人主张审理主任仅关注了岗位职责细分表的有限部分，但上述讨论提供了全面的分析，充分描述了为支持本申请而提供的岗位描述中的缺陷。总之，申请人提供了宽泛表述的岗位描述，侧重于受益人的自由裁量权，并对其拟议岗位职责作出模糊主张，而未确立这些职责如何契合申请人业务的背景，或受益人每日或每周将履行哪些具体的基础任务。因此，我们无法认定受益人的时间将主要分配给高管性质的任务。

B. 人员配置

接下来，我们将讨论申请人在提交申请时的人员配置。如果人员配置水平被用作判断个人是否以高管身份行事的因素，则必须结合组织的总体目的和发展阶段考虑组织的合理需求。参见该法第10l(a)(44)(C)条。

尽管申请人声称在提交申请时有七名员工，但其提供的组织架构图显示有九名员工。即，公司总裁位于层级顶端，其次是受益人担任"行政总监"，作为总裁的直接

下属，而总裁本人实际位于巴西。物流经理被描述为受益人的两名直接下属之一，监督一名"调度员/司机"和两名司机，行政经理被描述为受益人的另一名下属，监督一名秘书和一名簿记员。尽管申请人称簿记员实际位于国外，并从申请人位于巴西的总部提供支持服务，但未提供支持性证据证明该境外员工向申请人提供了簿记服务或如所称"为税务目的"生成了财务报告。事实上，申请人提交了一份未签署的2016年纳税申报表，未提供任何关于谁协助准备该文件的信息。同样，尽管将来自巴西的总裁纳入其组织层级，申请人未提供任何证据证明其提供了以及将提供何种服务以支持美国运营。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Chawathe, 25 I&N Dec. at 376.

在回应补件通知时，申请人提供了其2017年纳税申报表，显示其使用了_____ _.of ~----------~的服务来完成该表格。尽管申请人继续声称巴西籍簿记员为其组织提供支持服务，称该个人管理"所有账户"并提供账单和库存会计服务，但未补充记录以支持该主张的证据。此外，尽管申请人提供了员工岗位描述，表明物流经理将负责"发展与客户的关系"，但不清楚该岗位职责是否涉及招揽客户。事实上，申请人称物流经理的"主要职责"将是监督计划路线和安排配送。因此，申请人未确立其能够使受益人免于营销和销售其服务。

在上诉中，申请人重申其主张，即其配备了充足的支持人员，并提供工资单显示该境外簿记员由境外实体支付薪酬。然而，申请人未提供任何证据表明这些付款是作为对该簿记员向美国实体提供服务的对价而支付的。尽管有证据显示申请人拥有内部行政人员和合同司机，以减轻受益人不得不履行某些被视为非行政性的运营和行政职能的负担，但申请人未提供充分证据证明其在提交申请时的员工构成足以支持受益人担任行政职位，该职位将要求受益人将其时间主要用于履行行政级别的任务。

鉴于申请人就其员工配置和受益人的工作职责所提供的证据存在不足，我们无法衡量在本申请提交时申请人能够在多大程度上减轻受益人不得不将其时间主要用于履行非行政性任务的负担。因此，我们无法得出结论认为受益人将在获批的申请下以行政身份受雇。

裁定：上诉被驳回。