JUL122019_02D7101 · 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

关于 G-1- 公司案 日期：2019年7月12日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人称其通过子公司经营一所表演学校，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调派人员）继续受益人作为其首席执行官（CEO）1 的临时雇佣。《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）将符合条件的境外雇员调派至美国，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，认定记录未能按要求证明申请人正在从事法规所定义的经营业务，且其将在延期申请下以经理或高管身份雇佣受益人。

在上诉中，申请人主张审理主任将法规要求错误适用于所呈事实，并错误地否决了申请。申请人声称其提交了充分证据证明其正在从事经营业务，并将继续以高管身份雇佣受益人。

经重新审查，我们认定申请人未能证明受益人将在延期申请下以高管身份受雇。因此，我们将驳回上诉。鉴于该认定的决定性效力，我们将保留其余问题不予处理。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以经理或高管身份雇佣受益人。8 C.F.R.

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27日至2018年3月26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) 的法规允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。

关于 G-1- 公司案

§ 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。同上。

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交受益人在上一年度及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直从事经营业务的证据；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以高管身份在美国受雇

需要处理的问题是，申请人是否证明其将在延期申请下以高管身份雇佣受益人。申请人并未主张受益人将以经理身份在美国受雇。

“ 高管身份 ” 一词定义为在组织内的任职，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权限；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

在评估所提供职位的经理或高管性质时，我们审查申请人对工作职责的描述。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求 L-1 申请人提交 “ 拟履行服务的详细描述 ” ）。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、是否存在其他雇员以使受益人免于履行操作性职责、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。

A. 工作职责

申请人主张，受益人作为 CEO，将负责监督申请人及其多数持股子公司（经营一所表演学校）的活动。申请人将受益人的职责描述如下：

1. 将被要求理解和分析南加州的表演教育行业，以便有效且高效地扩展[子公司]的业务；还必须确立和制定公司的短期和长期业务目标及营销策略，分配和安排任务，并监督实施过程……（15%）
2. 将与总裁……定期主持会议，讨论如何推广[子公司]，确立和发展其品牌定位策略……

还将监督计划和策略的实施，以确保广告和推广活动有效（15%）
3. 将审阅招生经理……提交的每日课程报告，以评估所提供每个班级的现状，并与总裁……讨论；分析行业内流行趋势，并据此为[子公司]开发课程。（15%）
4. 将监督和管理[申请人及其子公司]的整体人力资源和招聘事宜……对招聘、解雇、晋升和工作评估作出最终决定和批准……（15%）
5. 将审阅和批准办公室经理……提交的[申请人及其子公司]的月度、季度和年度财务预算……作出决定以满足财务预算和目标（15%）
6. 将利用其在中国的人脉和影响力，寻求更多业务合作伙伴，并将[子公司]的市场份额扩展至更多有兴趣参加美国影视和表演专业课程的中国国际学生；她将与总裁……合作，招聘更多有才华和声望的导师到[申请人]工作（15%）
7. 将主持……所有部门之间的定期会议，听取各部门的主要议题和问题，协调所有部门运营之间的主要职能，并在整体业务运营和协调方面行使广泛的自由裁量决策权（10%）

申请人强调，该描述证明受益人主要通过指导总裁、其他部门经理和下级人员的活动来主要履行高管职责。然而，记录中包含其他证据，对提交的工作描述准确性提出质疑。

具体而言，申请人提交了一份其与_____（子公司表演学校的总裁、创始人和现任49%股东）签署的股东协议副本。第二条载有双方就业务管理和运营达成的条款；我们将相关条款概述如下：

- _____对解雇子公司员工、教职人员和工作人员拥有完全的控制权和自由裁量权
- 申请人只有在满足某些条件时方可雇佣子公司员工，包括：从申请人的利润份额中支付此类员工薪酬；承担任何相关的法律和移民费用；要求此类员工向_____报告，并禁止任何申请人雇佣的员工干扰_____对子公司运营的日常管理或控制。
- _____同意在每个季度末向申请人提供子公司的损益表，以便申请人的会计师事务所进行审计。
- _____将“ 对[子公司]日常运营各方面的100%控制权，包括但不限于对教职人员、表演技巧以及

所有创意方面、广告、营销、教学方法、招生、日程安排、试镜、纪律处分、办公室职能和员工的控制权。”

根据申请人签署的股东协议条款，归属于受益人在子公司方面的许多职责和权限不可信，因为这些内容与上述条款相冲突。例如，提交的职位描述表明受益人将对招聘、解雇、晋升和工作评估作出最终决定，而股东协议规定！l对招聘决定、纪律处分和员工拥有唯一权限，并且要求其对申请人作出的招聘决定予以同意，而这些决定还须满足若干条件。

同样，申请人声称受益人定期与总裁和部门经理会面，监督营销策略，管理广告和促销活动，审阅招生经理的报告，开发新课程，向子公司员工分配任务，协调子公司的职能，并监督“整体业务运营”。这些职责无法与股东协议中的规定相协调，该规定赋予I I“对公司日常运营各个方面的100%控制权”，包括申请人声称受益人将管理的那类活动。事实上，该协议规定，由申请人雇用的员工（合理包括受益人）不得干涉子公司表演学校的日常管理和控制。

关于子公司的财务，申请人主张受益人将审阅和批准其月度、季度和年度财务预算，并就其财务预算和目标作出决定。然而，股东协议的条款仅规定子公司需要向申请人提供其季度业绩以供审计；并未明确赋予申请人批准其预算或作出财务决定的权限。

基于上述，我们无法认定所提供的职位描述准确反映了受益人在子公司表演学校方面的实际职责和责任。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一矛盾，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。在此，申请人的初始证据在受益人的职责与其声称的子公司直接下属所履行的职责方面包含明显相互冲突的信息，而该问题尚未得到解决。

股东协议确实规定子公司的股东将以同等身份作出某些“重大决定”，但所列举的共享权限领域大多不属于公司的日常运营。协议中规定的重大决定涉及贷款或贷款再融资或重组；追加出资请求；第三方合同；公司股份的出售或处置；合并和清算；破产申请；索赔和解；提起诉讼；以及修订或修改股东协议。这些条款涉及申请人基于所有权对子公司的控制，但并未确立受益人本人主要在指导子公司日常

运营的管理。申请人未表明受益人将作为其常规日常工作的一部分参与作出任何这些“ 重大决定 ”。

受益人所声称的职责与股东协议授予子公司总裁的职责之间唯一没有重叠的领域，是向中国学生推广表演学校并招募此类学生。然而，这一职责领域是以宽泛措辞描述的，且并不明显具有高管性质。此外，申请人表示这些职责将需要受益人15%的时间，但鉴于所提交的职位描述大部分与申请人与I I的股东协议条款直接冲突，不清楚她日常其余时间将如何度过。最后，虽然申请人有时被描述为一家“ 投资 ”公司，可能最终收购其他子公司或从事其他活动，但申请人并未声称其当前业务活动超出最多为其子公司招募中国学生的范围。因此，申请人未确立其有其他活动可供受益人管理或指导。

基于上述，虽然受益人似乎与子公司的其他股东共享对某些公司层面决定的权限，但记录并未确立她主要在指导公司的管理，或她负责确立公司的目标、政策和目的。申请人未提供关于受益人实际工作职责的可信且具有证明力的描述，因此未确立她将主要履行高管职责。

B. 人员配置和组织结构

申请人在I-129表（非移民工人申请表）上表示其有五名员工，并提交了一份组织结构图，描绘了总共18名个人，包括受益人、四名额外员工（子公司总裁、招生经理、办公室经理和办公室助理）以及13名独立承包商（10名讲师以及一名顾问、一名簿记员和一名网络营销员工）。申请人的支持证据反映，除受益人外，所有员工均由子公司表演学校支付薪酬。

在拒绝决定中，审理主任强调申请人本身除受益人外没有员工。2 审理主任承认表演学校有人员配备，但指出“ 这些员工不被视为美国实体的员工 ”，也未履行支持受益人所声称的与申请人相关的高管职责。因此，审理主任得出结论，受益人作为申请人的唯一员工，没有支持其以高管身份行事的员工团队。

2 在回应补件通知时，申请人提交了子公司的员工名单，其中包括两个额外职位——一名会计和一名行政助理。根据申请人的银行对账单和已兑现支票的副本，似乎这两名新员工由申请人而非子公司支付薪酬。然而，申请人在提交时并未声称雇用这些个人。申请人必须确立从提交时起并持续至审理期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。此外，申请人未提供关于这两名个人所履行职责的信息。

Matter of G-I-, Inc.

如上所述，记录中的证据表明子公司实体的总裁兼共同所有人负责管理子公司及其员工，而受益人对子公司运营和员工的权限受所提交股东协议条款的限制。即使在某些情况下我们可考虑子公司的员工以确定特定受益人是否将以高管身份受雇，本案中不存在此类情况，因为子公司的大部分管理职责已明确授予子公司的另一所有人。

如上所述，记录未充分确立受益人拥有其职位描述中所述的大部分权限或履行其中所述的大部分职责。虽然她似乎负责利用其海外关系为子公司表演学校招募潜在中国学生，但申请人未指明任何员工可减轻她履行与该职责相关的非合格任务。

“ 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，以及该人指导组织的权限。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力 “ 指导管理 ” 并 “ 确立该组织的目标和政策 ”，且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而被视为该法意义上的高管。

在此，整体证据使人们对申请人关于受益人实际将履行其职位描述中所述职责的主张产生怀疑。申请人未能履行其举证责任，以确立她的实际职责将属于高管身份。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人有责任确立所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该举证责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of G-I- Inc., ID# 4491747 (AAO July 12, 2019)