JUL252024_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：32656305 日期：2024年7月25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）

申请人是一家拥有并经营散养养鸡场的公司，寻求根据 L-1A 非移民分类（跨国公司调派人员）延长受益人作为其首席执行官（CEO）的临时雇佣。参见《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）将符合条件的外国雇员调派至美国，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（Director）否决了该申请，认定记录未能证明受益人在国外受雇担任经理或高管职务，也未能证明其将在美国以相同身份受雇。现本事项根据 8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其符合资格。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 Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，因申请人未能证明受益人将在美国受雇担任经理或高管职务，本办公室将驳回上诉。鉴于该否决依据对申请人的上诉具有决定性，本办公室拒绝审理并特此保留申请人就审理主任否决申请的其他依据所提出的上诉论点。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对作出裁决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）。

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，有效期一年，截止于2023年6月5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机构。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一个高管或经理职位。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合条件的机构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。

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内及在延长申请下的职责说明；描述新办公室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；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件的关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国以经理身份受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在延长申请下于美国以经理身份受雇。申请人在上诉中并未主张受益人将以高管身份受雇。因此，本办公室将分析限于受益人是否将以经理身份受雇。

“ 经理身份 ”是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支机构；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或职能方面的权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。本法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的经理身份时，本办公室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说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于经理身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 L-1A 非移民签证分类中经理的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高级别职责。如果记录未能证明所提供职位满足所有这四项要素，本办公室则不能认定其为符合条件的经理职位。

如果申请人证明所提供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经理

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)。在确定特定受益人的职责是否主要为经理性质时，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在企业中的实际职责和角色的因素。

申请人在2023年10月提交申请时表示，自受益人于2023年1月入境美国以来，其已“ 从零开始迅速建立了一个可行的农场 ”。申请人提交了以下关于受益人的一般职责描述：

- 管理美国公司（50%）
- 监督、控制运营经理的工作并管理美国公司的重要职能（25%）
- 雇用和解雇所有员工（10%）
- 行使自由裁量权，监督农场的日常运营和职能（15%）

此外，申请人为受益人列出了以下任务：

- 牲畜健康管理。目前农场有超过40只种山羊、5,000只珍珠鸡、1,000只散养鸡和1,000只鹌鹑。管理牲畜健康的任务要求[受益人]制定健康监测方法，以确保农场设施及周边环境处于最佳的孵化、饲养、生长和产蛋条件，同时确保为牲畜提供具有充足营养的天然饲料、水和清洁环境。

- 环境管理。为确保牲畜养殖场的成功运营，[受益人]将制定适当的记录保存制度，包括农场设施及周边区域的定期清洁和消毒计划。[受益人]还将制定废物管理计划，以确保农场运营符合监管和环境合规要求。[受益人]将与当地农场专家和顾问合作以实现这一目标。

- 生产管理。[受益人]需要寻找疾病预防和控制措施的方法，以降低死亡率并提高牲畜产量。由于有机农场的目标，[受益人]必须制定计划，在不使用抗生素或其他增强药物治疗牲畜的情况下实现生产目标。

- 财务管理。[受益人]将审查农场的财务报告，并与运营经理合作寻找提高农场运营效率同时降低成本的方法。[受益人]作为最高管理者，拥有批准所有支出的自由裁量权和权限。[受益人]将管理企业的所有财务方面，包括预算、规划贷款和公司税务，通过

分析财务报表、销售报告等，并引导公司财务以实现农场的财务健康。

• 业务营销。[受益人]将与运营经理合作，启动农场的业务营销和社交媒体……

• 人力资源及公司相关政策。[受益人]将与人力资源顾问合作，制定人力资源管理和公司相关实践……

申请人提交了受益人的职责描述及其他支持性证据，这些材料在以下问题上留下了重大不确定性：在延期申请中，受益人是否会将大部分时间用于符合资格的管理职责。受益人的职责描述包含若干明显不符合资格的运营性任务，表明其直接参与申请人农场的运营，包括：“ 开发一种监测健康的方法，以确保农场设施及周边环境在育雏、饲养、生长和产蛋条件下处于最佳状态； ”“ 寻找能够降低死亡率和提高牲畜产量的疾病预防和控制措施的方法； ”以及“ 监督企业的所有[着重号为原文所加]财务方面。 ”同样，申请人表示，在农场的日常运营中，受益人将直接参与与“ 动物福利、废物管理、食品安全和环境保护 ”相关的决策，以及“ 为确保[遵守法规]而采取的即时解决方案或应对措施 ”和“ 为改善牲畜福利而需要对场所进行的维修或翻新。 ”这些职责表明申请人几乎直接参与了企业所有运营方面，并且至少反映出其与企业的运营员工一起履行普通的、不符合资格的运营性任务。

受益人对不符合资格的运营性任务的侧重还反映在提交的支持性文件中，包括显示其购买数蒲式耳燕麦、一台洗衣机和烘干机、一个犬舍、修理门廊的材料、一台挖掘机的收据，以及显示其出售鸡、鹌鹑和山羊的文件。同样，所提供的证据还反映出受益人负责支付水费和电费，并包括显示其运输牲畜的照片。申请人主张，受益人会将其中大部分不符合资格的运营性任务委托给其下属运营经理、下属农场工人，以及后来在上诉中主张的独立承包商。然而，申请人提供的支持性证据很少，不足以反映其将这些不符合资格的任务委托给这些下属和承包商，与之形成对比的是大量文件反映出其履行了农场上似乎所有的日常运营任务。再次强调，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与其他员工一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1313.

受益人是否为管理性雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性。See sections 101(a)(44)(A) of the Act. 在此，申请人未能可信地记录受益人的职责中多大比例为管理职能、多大比例为不符合资格的职能。记录中反映的受益人职责主要为行政性或运营性，但申请人未充分量化其将多少时间用于这些职责而非符合资格的管理任务。因此，

我们无法确定在获批申请下受益人是否将主要履行管理者的职责。See IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999).

例如，申请人主张受益人将履行某些管理层面的任务，符合向下属传达政策和目标的情形，例如制定适当的记录保存制度、定期清洁和消毒计划、实现生产目标的计划、商业营销和社交媒体，以及从管理层面指导公司财务。然而，申请人提供的支持性证据很少，不足以证实其对这些政策相关任务的主要履行，或将其不符合资格的运营性职责委托给其所称的下属和承包商。尽管我们不期望申请人阐明并记录受益人将履行的每一项管理任务，但合理期望其提供足够的细节和文件，以佐证截至申请提交之日受益人主要履行符合资格的职责。

在上诉中，申请人主张其从越南入境美国的延迟不必要地阻碍了其在2023年10月下旬提交申请之日充分启动企业的能力。2 在此，代表受益人提交的初始新办公室申请于2022年6月6日至2023年6月5日期间获批。尽管我们承认受益人延迟入境美国可能确实困难，但8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的规定仅允许预期的美国运营在申请获批之日起一年内支持管理职位。法规中没有任何条款允许延长这一年的期限。如果企业在一年后没有必要的员工配置以充分免除受益人履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。此外，还值得注意的是，申请人主张其农场在2023年10月提交申请时以及2024年1月回应审理主任的证据请求（RFE）时已充分运营并配备员工。然而，在2024年2月提交上诉时，申请人未提供任何额外的支持性证据以证实受益人主要履行管理职责，或将其不符合资格的任务委托给其所主张的下属和承包商。受影响方负有举证责任，在提交福利请求时及直至最终裁决期间持续证明符合所请求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(1); see also Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm'r 1971)（规定“ 国会不打算让一项因受益人当时不符合资格而被适当拒绝的申请，在受益人可能根据新的事实组合变得符合资格的未来日期获得批准。 ”）。

尽管受益人在组织内拥有管理头衔的职位，但其将管理或指导企业这一事实并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部受让人分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。Id. 受益人可能对申请人的某些日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有某种必要程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要将为管理性。

2 记录显示，受益人于2023年1月持其初始L-1A非移民签证入境美国。

B. 员工配置

如果将员工配置水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们会在考虑组织的总体目的和发展阶段的情况下，考虑组织的合理需求。See section 101(a)(44)(C) of the Act.

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提交了一份组织架构图，反映其监督一名运营经理、“ 人力资源（外包服务）”和“ 商业与营销（外包服务）”。此外，该图反映运营经理监督一名农场经理，该农场经理监督两名农场工人。当时，申请人强调受益人将主要由其下属运营经理及该所称经理的下属运营员工免除日常运营层面的任务。

在上诉中，申请人强调受益人将符合职能经理的资格，监督但不履行企业的基本职能，如牲畜健康、环境、生产和财务管理等。3“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。See section 101(a)(44)(A) of the Act.“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人不再监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内某一“ 基本职能 ”的情形。See section 101(a)(44)(A)(ii) of the Act.“ 基本职能 ”一词未由法规或规章定义。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，申请人必须提供一份书面工作邀请，清楚描述管理该基本职能将履行的职责，或更具体地，明确识别该职能，阐明该职能的基本性质，并确立受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii). 此外，申请人对受益人日常职责的描述必须证明受益人将管理该职能而非履行与该职能相关的职责。See Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016).

然而，正如我们已详细讨论的，记录中包含大量书面证据，反映受益人直接履行了申请人农场几乎全部不符合资格要求的运营任务。申请人未能充分证明受益人将主要负责管理某项职能，而非履行该职能，因为除受益人之外，不清楚还有谁会履行其声称职能所涉的任务。申请人此前在记录中主张，其下属运营经理及其他下属将使其免于承担这些任务，但未提交支持性证据以证实这一点，也未提交文件以佐证这些人员的雇佣情况，除了一份2023年9月的内部工资单文件之外。例如，申请人未提供美国国税局（IRS）的税务文件、州季度工资表、工资单或其他类似文件，以证实其声称雇员的薪酬支付情况。同样，在上诉中，申请人指出

3 我们注意到，申请人此前在记录中还主张受益人符合人事经理资格，负责监督下属经理和专业人员。然而，申请人在上诉中似乎已放弃该主张。

受益人与一名独立专家合作，为农场制定牲畜健康管理计划，主张这反映其主要从事管理任务。但同样，申请人提供的支持性证据很少，不足以证明其定期聘用独立专家或承包商或其他雇员，以使受益人免于履行经营农场的非资格任务，而记录中反映仅由受益人一人履行这些任务。因此，申请人未能充分证明受益人将以职能经理身份受雇。

最后，新的办公室延期规定还要求申请人提交其财务状况的证据，以及其在前一年一直在经营业务的证据。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)。I-129表（非移民工人申请）第5部分第15项将其年总收入和年净收入列为“ 初创 ”，表明在提交申请时其并无固定收入。此外，申请人提交了反映其收入、薪资或财务状况的信息或证据，如税务文件、经审计的财务报表或任何其他类似支持性文件，以证实在提交申请之日其有足够经营能力以合格管理身份支持受益人。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的不一致和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

基于上述理由，证据反映审理主任拒绝该申请是正确的，因为申请人未能充分证明受益人将在美国以管理身份受雇。

裁定：上诉被驳回。