JUL272023_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：27918151 日期：2023年7月27日

关于行政上诉办公室决定的动议

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家高层窗户清洁服务公司，寻求以L-1A跨国公司调派人员非移民类别临时雇用受益人为其首席执行官（CEO）和副总裁。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类别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临时从事管理或高管工作。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明其将在美国以高管身份雇用受益人。我们驳回了随后的上诉。现本事项基于合并的重新开案和复议动议提交至本办公室。申请人负有以优势证据证明其资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经审查，我们将驳回该动议。

重新开案动议必须陈述新的事实并有书面证据支持。8 C.F.R. § 103.5(a)(2)。复议动议必须证明本办公室先前的决定基于对法律或政策的错误适用，且根据决定时诉讼记录中的证据该决定是错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。本办公室可批准满足这些要求并证明符合所请求福利资格的动议。参见Matter of Coelho, 20 I&N Dec. 464, 473 (BIA 1992)（要求新证据具有改变结果的可能性）。本办公室对动议的审查仅限于审查本办公室最新的决定。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(ii)。

在动议中，申请人提交了2022年税务文件、受益人拟任职位的修订职位描述以及与业务运营相关的文件。申请人主张这些新事实通过解决先前指出的缺陷确立了资格。申请人对本办公室先前决定的正确性提出异议。

在本办公室的上诉决定中，我们指出申请人对审理主任补件通知（RFE）的回复“ 未包含所要求的2022年向申请人声称人员支付款项的证据 ”。申请人在动议中称，审理主任并未广泛要求提供2022年支付工资的证据。相反，审理主任要求提供特定类型的文件，而这些文件在申请人必须回复RFE时要么

不适用，要么无法获得。我们承认RFE回复的截止日期在2022年底之前，因此年终税务文件当时无法获得。然而，从所要求的文件范围来看，审理主任显然是在寻求向下属支付款项的证据。审理主任曾要求提供“ 2022年第一季度和第二季度的州季度工资报告 ”、申请人的“ 工资汇总表，以及显示向受益人指导下所有员工支付工资的W-2、W-3和1099-MISC表格 ”。

申请人在动议中指出，随RFE回复提交的银行对账单显示2022年向承包商支付的个人款项。但申请人提交这些银行对账单是作为其业务活动的证据，而非作为向下属支付款项的证据。银行对账单显示向若干收款人的电子付款，通常仅以名字标识，且并非所有这些个人都列在申请人的组织架构图上。

新提交的IRS 1099-NEC表格（非雇员报酬）显示2022年向六名承包商支付的款项：

总裁 $32,077 窗户清洁工1 $25,221
主管 $33,110 窗户清洁工2 $21,000
运营助理 $11,296 1 窗户清洁工3 $9,260

为证明受益人的自由裁量权和对较低级别任务的授权，申请人提交了电子邮件、合同及相关文件的副本。

本办公室未对下属人员的存在提出异议，也未对受益人将对公司拥有一定程度自由裁量权的说法提出异议；我们承认他将“ 担任[一个]高级职位 ”。虽然我们指出缺乏2022年下属薪酬的证据，但这一证据缺陷并非驳回上诉的主要依据。相反，我们讨论申请人的人员配置是在下属工人是否允许受益人主要履行高管职责的背景下进行的。我们将在下文对复议动议的讨论中进一步探讨这一问题。

新提交的证据和信息未显示重新开案的正当理由，因此我们将驳回重新开案动议。

申请人主张，在本办公室的上诉决定中，本办公室不当引用了涉及管理能力主张的法院判决，而申请人此处寻求以高管身份雇用受益人。本办公室引用这些案件并非作为与本案事实模式密切匹配的具有约束力的判例法，而是作为关于某一特定要点的说服性权威，该要点同等适用于管理能力和高管能力。两个术语的法定定义均要求特定受益人的职责“ 主要 ”为管理性或“ 主要 ”为高管性。参见本法第101(a)(32)(A)和(B)条。在Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006)案中，法院裁定：“ 记录中的事实并不迫使得出结论认为[受益人]主要从事管理职责，而非与Family的其他五名员工一起从事普通运营活动。 ”Id. at 1316。虽然Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7 (D.D.C.

1 申请人在动议中承认，其先前声称运营助理年薪为24,000美元，但该个人在2021年（18,900美元）和2022年（11,296美元）的收入均大幅低于该数额。

2001）案依赖于不适用于本案的因素，但该案包含了一个相关观察，即公司规模小可以是确定受益人职责性质时考虑的几个因素之一。参见id. at 15。

申请人此前曾引用另一案件Mars Jewelers, Inc. v. INS, 702 F. Supp. 1570 (N.D. Ga. 1988)，以支持其主张，即企业规模小本身不足以构成否决申请的理由。在本办公室的上诉决定中，我们不同意申请人关于本案与Mars Jewelers案相似的主张。在动议中，申请人坚持认为Mars Jewelers案适用，并称其规模小“ 在我们看来，是本案被否决的主要原因 ”。申请人未提供详细论据支持这一观点。在本办公室的上诉决定中，我们讨论了受益人拟任下属的职责和责任，但公司规模本身并非驳回的主要因素。此外，1988年的Mars Jewelers判决早于本法的一项关键修正。在1990年《移民法》第123条（P.L. 101-649，1990年11月29日，104 Stat. 4995）新增的语言中，本法第101(a)(44)(C)条允许将“ 人员配置水平 ”作为“ 确定个人是否以管理或高管身份行事的因素 ”，同时考虑雇主的“ 合理需求 ”。

在本办公室的上诉决定中，我们指出：“ 结合其他相关因素，如缺乏将执行公司非管理或非高管运营的雇员，考虑请愿公司的规模是适当的。 ”在动议中，申请人对“ 缺乏雇员 ”一词提出异议，因为申请人有较低级别的工人（承包商而非雇员）执行各种运营任务。本办公室并未称申请人没有支持人员。相反，我们得出结论认为，申请人未能证明其人员配置足以允许受益人主要以高管身份工作。

申请人未能证明受益人拟任职责主要属于高管性质。在本办公室的驳回通知中，我们指出：

[T]申请人表示受益人将直接与潜在客户和合作伙伴打交道，并参加会议和研讨会以产生新的联系和商业机会……[I]不清楚除受益人之外，谁将负责与申请人服务的销售和营销相关的运营活动。尽管申请人表示打算将来雇用一名营销经理，但公司并未声称其目前雇有任何销售或营销人员。因此，我们无法确定这一职责将在多大程度上要求受益人执行非高管任务。

申请人提交了一份新的职位描述，旨在表明受益人将“ 监督运营的所有方面 ”，包括“ 市场营销、开发、财务和客户服务 ”。记录并未确立将由谁来执行与这些职能相关的非管理性任务。申请人此前曾主张，受益人将花费大量时间“ 分析推出[新]服务的机会 ”，并与总裁一起制定和实施“ 新的销售战略 ”。正如我们在先前的决定中所指出的，申请人没有下属的销售或营销人员，因此看来受益人将自己履行销售职能，而不是指导该职能的管理。

针对我们先前关于受益人本人显然将履行营销职责的意见，申请人表示：“ 主管和运营助理……是主要负责管理公司运营活动的人。 ”运营助理和主管的职位描述不包括销售和营销职责。申请人还表示：“ 当时还表明，随着公司扩张， later 将聘用一名营销经理。 ”我们先前已确认申请人计划在2023年和2024年聘用更多员工，包括一名营销经理和行政助理，但8 C.F.R. § 103.2(b)(1)要求申请人在提交申请时满足所有资格要求——在本案中为2022年7月。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)的“ 新办公室 ”条款允许考虑预期的近期增长和招聘，但新办公室条款仅适用于营业不足一年的雇主。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。申请人成立于2014年，在2022年提交日期之前已营业多年。

管理性身份不仅仅涉及对组织全部或部分的高层控制。“ 管理性身份 ”的法定和法规定义要求管理人员指导组织或其重要组成部分或职能的管理。法案第101(a)(44)(B)(i)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(C)(1)。管理人员通过控制经理级或较低层管理员工的工作来指导组织、重要组成部分或基本职能的管理。这种控制可以采取直接监督那些经理或管理人员的形式，或在某些情况下可以更为间接。参见一般性2 USCIS Policy Manual L.6(D), https://www.uscis.gov/policy-manual。

受益人拟任职位下有两个直接下属职位：一名窗户清洁工的一线主管，以及一名运营助理，该助理在提交申请时获得的薪酬相当于兼职工作。申请人未确立这两名个人是“ 经理级或较低层管理员工 ”，以至于受益人对他们的权力将构成指导组织或其主要组成部分或主要职能的管理。在监督级别以上提名的唯一其他个人是公司总裁。申请人主张总裁不会从属于受益人；这是申请人对总裁未出现在显示受益人下属的组织结构图中的解释。因此，受益人不会指导总裁对组织的管理。依法规，我们必须考虑申请组织的合理需要，但申请人未确立其合理需要要求两级管理权威——一名总裁和一名首席执行官/副总裁——来监督记录中所指明的较低层员工的工作。

尽管申请人提交了额外证据以支持重新开案动议，但申请人未确立资格。关于复议动议，申请人未确立我们先前的决定是基于我们在作出决定时对法律或政策的不正确适用。因此，我们将驳回该动议。8 C.F.R. § 103.5(a)(4)。

命令：重新开案动议被驳回。

进一步命令：复议动议被驳回。