JUL282020_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

案号：8936669 日期：2020年7月28日

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

申请人销售与体育相关的营养补充剂，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，继续受益人作为其总裁兼首席执行官（CEO）的临时雇佣。1《移民与国籍法》（该法）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否决了该申请，认定记录未能按要求证明申请人将在美国以经理或高管身份雇佣受益人。

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。参见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律

为确立L-1A非移民签证分类的资格，符合资格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、高管或涉及专业知识 ”的身份雇佣受益人。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理或高管身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和雇佣经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

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9月14日至2018年9月13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 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。

II. 以经理或高管身份雇佣

审理主任基于以下认定否决了申请：申请人未能证明其将以经理或高管身份雇佣受益人。申请人并未主张其寻求以经理身份雇佣受益人。因此，我们将分析限于申请人将以高管身份雇佣受益人。

“ 高管身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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。

为符合L-1A非移民签证分类中高管身份的资格，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职位满足全部四项要素，我们无法认定其为符合条件的高管职位。

受益人的拟任职位必须满足该术语定义的全部四项要素。如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的全部要素，则申请人必须继而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。参见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。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以高管身份行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。

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和人员配置水平的证据。

申请人提供了受益人的职位描述，其中包括高管级别的任务，但支持性证据并未佐证这些职责，也未显示实际由谁履行受益人本应监督的非高管任务。例如，受益人所述职责之一是“ [制定]和管理人事政策，以确保……员工发展和培训到位。 ”记录未显示由谁履行员工发展和培训这些非高管任务。此外，申请人称受益人“ [选择]并指导销售预测模型和分析工具的使用 ”，但记录未指明这些工具、未记录其使用情况，也未指明使用这些工具的下属雇员。

受益人对申请组织的最高层控制权不存在疑问。问题在于受益人是否主要履行高管级别职责，而非监督销售人员和管理库存等较低级别任务。

受益人已聘请承包商提供税务申报和薪资发放等职能。高管可以决定依赖此类服务，但签订这些合同协议并不能确立一种持续的高管级别职能，从而支持受益人职责主要属于高管职责的结论。

一份组织结构图显示了申请公司的以下职位，薪资数字（为保持一致，以下按年化计算）和聘用日期取自记录中的其他材料：

CEO [受益人]，$52,000
I
运营经理，$30,000
[约于2018年7月30日聘用]

记账员，$14,400 门店经理，$25,200 销售与市场，$18,000
[独立承包商] [2018年4月24日聘用] [2018年7月2日聘用]
I 店内销售，$15,600
[2018年7月12日聘用]

申请人未提供有关下属雇员所履行职责的信息，尽管审理主任曾要求提供该信息。

2018年申请提交时，加利福尼亚州的最低工资为每小时$11.00，全职全年就业约为$22,880。2 销售人员所述薪资过低，与全职雇佣不符。运营经理所述薪资仅比全职最低工资高出不到32%。该薪酬水平是否与经理职位相符并不显而易见。此外，记录中的薪资文件未显示雇员实际赚取了组织结构图所示的全额薪资。

薪资报告显示了截至2018年9月7日和2019年6月3日向申请人五名雇员支付的总款项。通过比较两份报告，我们还可以看出每名雇员在这两个日期之间赚取了多少：

聘用-9/7/18 9/7/18-6/3/19 聘用-6/3/19
总裁/CEO $8844.86 $4000.00 $12,844.86
运营经理 1204.32 2132.72 3335.04
门店经理 6514.32 14,031.94 20,546.26
销售与市场 213.91 0.00 213.91
店内销售 596.44 0.00 596.44

2 参见 https://www.dol.gov/agencies/whd/state/minimum-wage/history（最后访问日期：2020年7月16日）。

2018年1月1日至2019年6月3日期间支付给所有员工的工资总额为37.536.51美元。

申请人未解释受益人下属雇员的职责。经理头衔不足以表明任何下属受雇于经理职位。申请人未证明公司需要组织结构图所示的多层管理架构。

发票和其他文件显示，申请人除经营零售店外还在线销售产品。申请人未显示由谁处理在线订单的发货，也未显示由谁在记录所示的仓库空间工作。

如上述工资数据所示，两名已确认的销售员工在申请于2018年9月14日提交之前仅获得最低工资，且在提交日期之后似乎根本没有工作过。3 在他们缺席的情况下，仅剩的履行销售职责的下属员工是两名拥有管理头衔的人。记录表明他们是销售人员而非管理人员。

在组织架构图上被列为门店经理的员工，在工资文件中被列为“ 销售助理 ”，每周工作约33小时，时薪12美元。她2018年4月的求职申请列出了“ 销售助理 ”职位的三项“ 工作职能 ”：“ 在门店提供卓越的客户服务 ”；“ 接收、检查并[上架]商品，保持门店清洁 ”；以及“ 完成客户交易 ”。随附的“ 职责摘要 ”列出了其他一线零售销售职责；被确认为销售人员的个人签署了同一文件的其他副本。

被确认为运营经理的个人的求职申请也将该职位称为“ 销售 ”。申请人未提交运营经理的“ 职责摘要 ”或任何其他职位描述，也未提交任何肯定性证据以表明其具有管理职责。如上所述，该个人的收入远低于组织架构图上所述的工资，且申请人在2018年9月之后未向两名已确认的销售员工支付工资。因此，现有证据表明被列为运营经理的员工实际上是兼职销售人员。4

记录未能证明申请实体具有需要或证明有必要设置高管的组织复杂程度。申请人未证明公司有任何管理层可供受益人指导；记录未提供可信支持以证明申请人所称的四级组织架构。对看似两名兼职销售人员的直接监督不构成对组织管理的指导。

在上诉中，申请人指出了公司在2019年、即延期申请提交数月后所采取的新举措。该信息不能证明公司

3 公司在提交日期之后的结构和运营具有相关性，因为申请人必须在整个申请审理过程中持续满足所有资格要求。参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

4 我们注意到该个人于2018年7月下旬申请了该职位。记录中的一份打印件显示，该个人于2018年8月2日在申请人的Yelp页面上留下了五星评价，自称是客户而非员工。受益人确认了该评价，称“ 很高兴总是看到您光临我们这里。 ”由于这一交流未披露该员工与公司的关系，因此引发了进一步的整体可信度问题。

能够在2017年9月新办公室申请获批后一年内支持高管申请，或受益人的职位在提交时满足高管身份的要求。参见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。

III. 结论

申请人已证明受益人对美国业务的权限，但记录中的证据未能佐证所提交的职位描述，也未能以其他方式证明申请实体需要或能够支持一个主要为高管性质的职位。基于上述理由，上诉将被驳回。

裁定：上诉被驳回。