# JUN072022_02D7101 · 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：20683280 日期：2022年6月7日

对加州服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家气动工具及配件的进口商和批发商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，继续受益人作为首席执行官（CEO）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 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，认定记录未能按要求证明受益人将在美国受雇于管理或高管职位。1 此事现由我们通过上诉审理。

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。见本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，连续一年雇用受益人从事“ 管理、高管或涉及专业知识 ”的职位。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管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。

审理主任认定，申请人未能证明其将以管理或高管身份雇用受益人。审理主任认定，申请人夸大了其员工规模，且申请人未能履行举证责任，证明公司拥有足够的下属员工，使受益人免于主要从事不符合条件的任务。

1 此前的申请授权受益人自2018年1月8日至2019年1月7日为申请人工作，条件为8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F) 所定义的“ 新办公室 ”，并授权自2019年1月8日至2021年1月7日工作。本申请寻求授权受益人自2021年1月8日至2023年1月7日受雇。审理主任认可了先前的批准，但拒绝予以遵从，指出第二次批准（涵盖2019年1月至2021年1月期间）已被撤销。

申请人主张其雇用受益人担任“ 最高高管，而非经理 ”，因此我们将仅考虑高管职位的要求。

“ 高管职位 ”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。本法第 101(a)(44)(B) 条。

为表明受益人符合 L-1A 非移民签证类别的高管资格，申请人必须表明受益人将履行本法第 101(a)(44)(B) 条法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须进一步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。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、业务的性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

如果将人员配置水平作为确定个人是否担任高管职位的因素，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。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

因此，我们将讨论有关受益人的工作职责的证据，以及有关申请人业务性质和人员配置水平的证据。

“ 高管职位 ”一词的法定定义侧重于个人的高级职位。根据本法，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立 ”组织或其重要组成部分或职能的“ 目标和政策 ”。本法第 101(a)(44)(B) 条。为表明受益人将“ 指导管理 ”组织或该组织的主要组成部分或职能，申请人必须表明该组织、主要组成部分或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其广泛的目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅仅因为拥有高管头衔，或因为其作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”组织、主要组成部分或职能，就被视为本法意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，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 ”。同上。

受益人的工作描述虽然长达四页，但主要由含糊、笼统的陈述组成，例如“ 制定和调整高质量的业务战略和计划 ”、“ 加强和/或制定、实施和执行政策和程序 ”，以及“ 对业务战略和美国公司的总体方向行使自由裁量决定 ”。工作描述中的某些内容重复

例如，“监督组织的投资和运营”与“监督组织的预算、投资和运营”几乎完全相同，而“监督各部门经理[原文如此]的绩效”与“监督副总裁和其他部门经理的绩效”涵盖相同内容。有些短语完全重复，例如“监督实施组织的战略目标和目的”和“协调业务活动以实现公司的目标和目的”。

在审理主任要求提供有关受益人在美国职位的更多证据后，申请人提交了基本相同的声称职责清单，以及一份样本每日日程，其中包括审阅报告、参加会议和与经理交谈等任务。

具体细节显然是判断受益人职责主要属于高管还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重述法规而已。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。仅陈述受益人含糊的工作职责或宽泛的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。同上。

受益人的工作描述还包括“高管决策样本”，例如批准组织结构、主持会议以及参加会议和贸易展。记录中包含与受益人对公司的自由裁量权相符的通信、采购协议和其他文件，但这些材料本身并不表明受益人的职责主要属于高管性质。问题不在于受益人是否经营公司，而在于这一职责消耗多少时间。含糊且重复的一般职责清单并不能表明受益人在美国的职位主要属于高管性质。

在否决通知中，审理主任强调了申请人的人员配置。在申请表格上，申请人表示其在美国有17名雇员，但2020年7月的工资单文件仅显示八名雇员；2019年和2020年的季度纳税申报表显示为七至九名。因此，审理主任认定申请人夸大了其规模。

然而，记录呈现出更复杂的情况。在随申请提交的一封信中，申请人明确表示其有“17名美国雇员（包括9名独立承包商）”。如果“17名雇员”的总数包括九名承包商，那么申请人直接在美国雇用的个人将为八名，与工资记录一致。尽管如此，有关公司人员配置和结构的问题仍然存在。

一份组织结构图显示了如下结构。在有信息可用的情况下，我们添加了美国雇员所任职位对应的月薪。

- 董事会
  - o 首席执行官（受益人），$6000
    - ■ 业务发展副总裁，$2500
    - ■ 会计经理[在中国]
- 助理（1099）
  - ■ 行政经理，$2500

• 主管[在中国]
• 助理[薪资未显示]
■ 采购经理，$4500
• 主管（1099）
• 助理，$400
■ 营销经理，$5000
• 6名销售代表（1099）
■ 物流经理，$3000
• 主管[在加拿大]
• 助理[在中国]
■ 质量保证/质量控制（QA/QC）经理[在中国]
• 助理，$3002
■ 外包专业服务提供商、律师事务所、会计师事务所等

数字“ 1099 ”指承包商，其付款通常报告在IRS Form 1099-MISC（杂项收入）或IRS Form 1099-NEC（非雇员报酬）上，而非IRS Form W-2（工资和税务报表）上。但举证责任在申请人，须证明其如所称聘用了承包商的服务。随申请提交的申请人2019年所得税申报表未显示任何与持续聘用多名承包商 readily 相关的费用。申请人2019年的季度税务申报显示，向这些申报表上所列的七至九名雇员支付了$259,700，占申请人在其2019年所得税申报表上报告为工资和薪金的全部金额。

审理主任要求提供证据，证明申请人聘用了组织架构图上所列承包商的服务。作为回应，申请人提交了一份IRS Form 1099-NEC的副本，显示申请人于2020年向组织架构图上列为QA/QC助理的个人支付了$3000。随附的IRS Form 1096（美国信息申报表年度汇总和转交表）显示，这是申请人为2020纳税年度签发的唯一一份IRS Form 1099。因此，申请人在提交申请时声称2020年雇用了九名所列承包商，但申请人该年的税务文件显示仅向其中一人付款。

申请人提交了一份修订后的组织架构图，显示的结构与之前大致相同，但有以下变化：

• 删除行政主管职位；
• 行政助理职位现列为承包商而非雇员；
• 原采购主管合同职位转为受薪采购主管，每月支付$800；
• 合同销售代表人数增至七名；以及
• QA/QC助理从美国的承包商变为中国的雇员。

2 该图表将QA/QC助理列为承包商，但2020年7月的工资记录显示一笔$300的工资付款。2021年5月的工资单注明“ 1099报酬 ”。

采购主管和采购助理的薪资均与兼职雇用相符。申请人未说明采购经理如何在无全职下属员工的情况下履行全职管理职责。

申请人提交了日期为2020年1月的会计助理和QA/QC助理的“ 独立承包商协议 ”，尽管与2020年的组织架构图相比，这些职位被互换。虽然申请人修订后的组织架构图显示合同采购主管现为受薪采购主管，但申请人未提交合同采购主管职位的任何先前协议。此外，承包商协议表明“ [承]包商拥有唯一权利控制和指导本协议所需服务的履行方式、方法和手段 ”，该条款似乎限制了申请公司内经理管理承包商工作的能力。

申请人还于2020年8月与两名个人签署了一份“ 制造商销售代表协议 ”，这两人在组织架构图上分别列为销售代表和采购主管。显示两个名字的协议未具体说明两人职责之间的任何区别。

申请人还提交了一份2019年与销售代理机构的协议副本，列明了五名销售人员，与原组织架构图上的五个名字相对应。两份协议规定，申请人须根据上个月的销售额每月支付10%的销售佣金。记录未记载这些所称的佣金付款。所提交的两份协议均未表明申请人的营销经理对所声称的合同销售代表拥有管理权限。

在没有明确证据表明申请人实际支付了其所称承包商的情况下，申请人未证明这些承包商实际为申请人工作。就记录确实反映承包商工作而言，尚不清楚承包商或据称委托给这些承包商的任务是否需要受益人之下的一层管理层，以至于申请人的大多数雇员被称为经理。记录未证明这些个人的主要职责与其头衔相称。申请人提交了职位描述，表明这些经理已将任务委托给承包商，但鉴于如上所述，记录未充分记载这些承包商的聘用情况，这些描述几乎没有分量。

作为对审理主任补充证据要求的回应而提交的一套修订职位描述，列出了合同销售代表的以下职责：

向营销经理报告，实施销售计划；通过收集当前市场关于定价、产品、新产品、新项目、交付时间表、推销技巧的信息来监控竞争，通过评估结果和竞争发展来建议产品、服务、项目和政策的变更，在指定区域推广公司产品；等。

这些所称职责中的大多数未出现在记录中的“制造商销售代表协议”上，该协议被指定为申请人与销售代表之间的“完整协议”。

未解决的重大不一致可能导致我们重新评估为支持所请求移民福利而提交的其他证据的可靠性和充分性。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

我们注意到申请人办公室的照片显示一个堆满箱子的存储区，推测是公司销售产品的库存。申请人未说明谁负责处理和运输这些物品。申请人声称有一个只有三名工人的物流部门，其中两人据称在美国境外。仓库主管的职位描述包括“维护仓库库存以确保满足客户需求”，但申请人声称仓库主管在加拿大，而申请人声称该国没有其他员工。

记录确立了申请实体的商业活动，但记录中的空白和不一致使我们无法得出结论，认为申请人已就其主张——该组织足够复杂，需要高管领导以及雇用多名现场下属员工极少的经理——满足其举证责任。

基于上述缺陷和不一致，申请人未证明其寻求在扩展申请下以高管身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。