JUN152022_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

案卷编号：16317111 日期：2022年6月15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

申请人经营一家二手车经销店，并寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民类别继续受益人的临时就业，职位为“ 总经理 ”。参见《移民与国籍法》（下称《法》）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人曾受雇于符合条件的组织在海外工作，或证明她曾在海外受雇且将在美国以管理或高管身份受雇。本案现因上诉而由本办公室审理。

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。参见《法》第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人拟在美国从事的就业将属于管理或高管身份。由于所认定的驳回依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于受益人在海外就业的上诉论点。参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对作出其所得结论所不必要的问题作出认定 ”）；另见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）。

一、法律框架

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担任管理或高管职务，或担任需要专业知识（specialized knowledge）的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。拟在美国的雇主也必须是寻求以管理或高管身份雇用受益人的符合条件的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i)。

1 申请人称其最初寻求经营改造和装修业务，但后来将重点转向销售二手车，并打算在未来某个时间经营旅游业务。
2 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8月10日至2018年8月9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管理职位。

入境美国的申请。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。拟在美国的雇主也必须是寻求以管理或高管身份雇用受益人的符合条件的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i)。

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

二、以高管身份在美国就业

本决定需要处理的问题是，申请人是否证明受益人在延长期申请下的职位将属于高管身份。3

“ 高管身份 ”是指在组织内的一种职务，该雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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；并且仅接受该组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。《法》第101(a)(44)(B)条。

根据高管身份的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。《法》第101(a)(44)(B)条。申请人还必须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)。工作职责的描述必须清楚地描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或高管身份。参见8 C.F.R. § 204.5(j)(5)。

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。

因此，我们将在下文的讨论中处理申请人的主张，其中包括考虑受益人的工作职责以及关于美国雇主业务性质、人员配备水平和组织结构的证据。

3 在提交申请时，受益人的拟议就业未被认定为管理或高管身份。然而，在上诉中，申请人澄清受益人将以高管身份受雇。因此，我们在评估申请人是否有资格获得本申请所寻求的福利时，将适用高管身份的法定定义。

A. 事实背景

在提交申请时，申请人声称有五名雇员，并列出预计年净收入为50,000美元。在一份支持性陈述中，申请人列出了管理身份和高管身份的法定要素，并称其仍处于“ 初始设立和发展阶段 ”，并声称受益人“ 将对公司运营的成功至关重要 ”。申请人还提供了组织架构图以及其中所列八个职位的职位描述；该图显示受益人位于层级顶端，监督一名业务分析师和一名销售经理。销售经理显示为监督一名车辆检查员/评估师和一名销售代表，并注明申请人预计共雇用2-5名销售代表。其余三个职位——旅游总监、旅游专员和导游——被标记为“ 待雇用 ”，属于申请人扩展进入旅游业的计划的一部分。

在审查记录后，审理主任发出了补件通知（RFE），要求申请人部分处理关于受益人在美国职位的证据缺陷。即，要求申请人提供受益人在上一年度所履行工作职责的描述，以及她在延长期申请下的拟议工作职责清单，并说明她将分配给每项指定工作职责的时间百分比。审理主任还要求申请人描述其人员配备结构并提供雇员薪资的证据，指出最初提交的证据未显示存在能够将受益人提升至主要为管理或高管职位的组织结构。

在其答复陈述中，申请人称受益人的主要重点是熟悉“ 当地市场 ”并致力于扩展业务，同时确保“ 运营顺利进行 ”并指导“ 部门或单位主管，然后由他们向工人传达需要完成的工作 ”。申请人还提供了工作职责分解，将受益人的时间分配如下：20%用于处理行政任务，包括发送电子邮件和通过“ 制定策略、帮助解决员工疑问以及处理运营事项 ”来“ 进行规划 ”；15%用于通过沟通和协作与“ 团队 ”保持联系以确保项目按计划进行；5%用于与人力资源公司合作雇用更多员工并创设新职位；30%用于通过规划、寻找吸引更多投资者的机会、获取更多客户以及努力“ 扩展其业务范围 ”来发展业务；以及30%用于与外国母公司沟通并向其报告，以及协助“ 决策建议 ”。

此外，申请人提供了新的组织架构图、W-2表格、季度纳税申报表、2018年工资报告以及2019年第一季度的工资报告。组织架构图显示受益人身处层级顶端，监督两个下属职位——一个在二手车部门，另一个在旅游和旅行部门。申请人指出，被列为二手车销售经理的个人持有"待定"工作许可，而被列为旅游和旅行部门经理的个人"将成为来自中国母公司的下一位L1A"。旅游和旅行部门的其余部分还包括五个空缺职位——三个位于架构图的第三层级，两个位于第四层级。二手车部门的其余部分也列出了第三和第四层级的职位：两名员工构成第三层级，包括一名销售经理和一名维修与美容经理；三个职位构成第四层级，在提交申请时和RFE回复时均显示为空缺。申请人的第三季度工资报告，该报告

与申请提交日期相对应，显示申请人在2018年任何时间支付的工资对象不超过四名员工。

在上诉中，申请人称其在提交申请时有四名员工，主张受益人拥有直接下属，使其无需主要履行运营性工作职责。

B. 分析

我们认定申请人未提供充分证据以推翻否决。尽管RFE要求申请人提供有关受益人拟议工作职责以及其在本申请前一年所履行工作职责的额外信息，但申请人仅关注前者，未讨论受益人在申请人运营第一年期间的活动。因此，受益人在申请人新办公室阶段采取了哪些步骤并不清楚，申请人是否已进入下一发展阶段也不明显，尤其是鉴于其目前声称处于"初始设立和发展阶段"。尽管申请人表示计划在未来雇用更多经理和员工，但关于新办公室申请人的8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)规定仅允许拟设立的美国运营机构在新办公室申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。USCIS法规中没有允许延长这一年的规定。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，该申请人即不符合延期资格。

在本案中，申请人未能证明其运营机构在提交申请时拥有足够的员工配置，以使受益人无需将其时间主要分配于行政和/或运营任务。如前所述，申请人在其申请表格上声称有五名员工。然而，与申请提交日期相对应的2018年第三季度工资报告显示，申请人在该季度任何时间雇用的员工不超过四名，而且事实上，其员工规模从2018年7月和8月的四名员工减少到申请提交后下一个月的两名员工。申请人必须以相关、具有证明力和可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。然而，在此，申请人未提供证据证明其曾达到申请表格中所声称的五名员工规模，也没有充分证据表明提交申请时的人员配置结构足以支持一个主要为行政性质的职位。由于记录中没有任何证据使我们能够确定每名员工的雇用日期，因此除受益人职位外，哪些职位在提交申请时实际已填补并不清楚。此外，我们注意到资格必须在提交申请时确立。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，尽管我们认可申请人计划雇用一名旅游总监、旅游专员和导游来为旅游业务配备人员，作为扩大美国运营的一部分，但我们不会考虑这些空缺职位，因为它们与申请人在提交申请时是否有资格获得该利益这一问题无关。

此外，尽管申请人提及"部门或单位主管"表明这些监督职位存在于其组织内，但申请人未澄清哪些职位构成"部门或单位主管"，也没有证据表明申请人在提交申请时的人员配置结构包括部门或单位。证据必须证实受益人的职责

及其下属的职责与其在组织架构层级中的位置相对应；人为设置的下属员工层级和虚高的职位名称不具有证明力，不能证明一个组织足够复杂以支持一个行政职位。

其次，我们认定申请人提供的职位描述存在缺陷，缺乏对受益人在二手车销售运营背景下每日或每周实际执行任务的详细说明。例如，申请人称受益人每天20%的时间将"处理行政任务"，包括发送电子邮件和通过"制定策略、协助员工查询以及处理运营事务"来"进行规划工作"。然而，申请人未指明受益人已经或将要实施的具体策略，也未证明所列的此类行政任务具有行政性质。

同样，申请人未证明将占用受益人30%时间的"发展业务"将主要涉及行政级别的任务。申请人称"发展业务"将涉及"大量规划"、寻求吸引更多投资者的机会、获取更多客户以及努力"扩大其 offerings"。然而，申请人未具体说明任何活动以解释其将如何"扩大其 offerings"，也未具体说明额外的"offerings"将包含什么内容或受益人在客户获取方面将承担什么角色。在没有更详细说明受益人的具体活动的情况下，我们无法认定她为确保业务增长而将履行的职责主要具有行政性质。申请人也未解释什么构成"大量规划"或受益人将计划何种类型的活动以推进申请人"发展业务"的目标。此外，尽管申请人称受益人另外30%的时间将用于与外国母公司沟通和汇报以及协助"决策建议"，但未详细说明受益人将作出何种类型的决策、她将为达成特定建议而履行的基本工作职责，或她的报告将向外国实体及其股东传达何种信息。

尽管没有任何单一工作职责构成受益人职位描述的主要部分，但受益人资格的认定取决于全面分析，包括考虑整个职位描述以及履行这些职责所处的组织层级。在对本案适用这一整体方法后，我们认定记录中存在证据缺陷，妨碍了有利裁定。如上所述，记录中存在有缺陷的职位描述以及关于申请人组织层级的不明确之处。

在本案中，尽管职位描述强调了受益人在为业务作出决策方面的自由裁量权和自主性，但并未传达对受益人在二手车销售运营范围内实际活动的有意义理解。受益人将管理或指导一项业务这一事实并不必然确立其有资格被归类为《移民与国籍法》第101(a)(44)条意义上的管理或行政能力的公司内部调任人员。根据法规，该分类的资格要求职位的职责"主要"具有管理或行政性质。《移民与国籍法》第101(A)(44)(A)和(B)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要的权力级别，但她将实际履行的职责是否主要具有行政性质并不清楚。如上所述，我们部分依赖于

关于受益人实际日常任务的具体信息来对拟议职位的管理或行政能力作出认定。具体细节显然是判断受益人职责主要具有行政或管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规的问题。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)。

总之，我们认为申请人未提供关于受益人在申请人销售运营过程中日常活动的充分信息，并且就人员构成提供了不充分的证据。因此，鉴于上述证据缺陷，我们无法认定其拟议职位将属于行政性质。

裁定：上诉被驳回。