JUN302023_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：24706749 日期：2023年6月30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，一家投资控股公司，寻求继续临时雇用受益人担任其总裁。该公司请求以高管身份为其延长L-1A非移民签证申请。参见《移民与国籍法》（该法）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。审理主任认定，与法律和法规相反，申请人未能证明其在申请提交前一年内一直在“ 开展业务 ”，也未能证明其将以所主张的高管身份雇用受益人。在上诉中，申请人主张，尽管其未产生任何收入，但其一直在“ 开展业务 ”，且审理主任忽视了受益人拟从事工作的高管性质的证据。

申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经行使重新审查的上诉审查权，参见Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定该公司未能证明受益人拟从事的高管身份雇用。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

寻求雇用L-1A经理或高管的申请人必须证明——在受益人首次以非移民身份入境美国之前的三年内至少连续一年——申请人或其母公司、分支机构、子公司或关联公司在美国境外以管理、高管或涉及专业知识的能力雇用了该非公民。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i)、(iii)、(iv)。L-1A申请人还必须证明受益人的教育、培训和就业经历使其有资格担任美国的管理或高管职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)、(iv)。

申请人此前为受益人提交的L-1A申请授权其在“ 新办公室 ”工作，即在美国开展业务不足一年的组织。参见 8 C.F.R.

§ 214.2(l)(ii)(F)（定义“ 新办公室 ”一词）。“ 新办公室 ”申请的有效期不得超过一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(7)(i)(A)(3)。

在审理涉及相同当事方和相同基本事实的延期申请时，美国公民及移民服务局（USCIS）应“ 在适当情况下 ”遵从先前的批准。2 USCIS Policy Manual A(4)(B)(1)。但对“ 新办公室 ”批准的遵从是不适当的，因为初始申请和延期申请的资格要求存在实质性差异。Id. 与初始申请程序不同，“ 新办公室 ”延期申请人必须证明其能够立即支持一个高管或管理职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。“ 新办公室 ”延期申请人还必须证明其在前一年一直在“ 开展业务 ”，且其与受益人的外国雇主仍为“ 合格组织 ”。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(A)、(B)。此外，“ 新办公室 ”延期申请人必须：描述其人员配置，包括员工人数、职位类型和拟议工资；披露其财务状况；并说明受益人此前和未来的职责。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(C)、(D)、(E)。

二、分析

记录显示，申请人的母公司也是一家投资控股公司，于2017年在新加坡成立。该母公司于2017年12月开始雇用受益人（中国出生、塞浦路斯公民）担任其总经理。次年，他成为母公司的总裁。

该母公司拥有申请人（一家于2020年_1_月成立的美国有限责任公司）的多数股权。其此前的L-1A申请授权受益人自2021年1月至2022年1月为其工作。申请人称其“ 专注于收购小公司或其股权 ”。该公司提交的证据表明，其在2021年购买了一家住宅建筑公司和一家数据管理公司的少数股权。

申请人寻求继续以高管身份雇用受益人担任其总裁。该公司并未主张其将担任管理身份。“ 高管身份 ”一词指“ 主要 ”涉及以下内容的工作：

- 指导一个组织或其重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；以及
- 仅接受组织的高层高管、董事会或股东的一般监督或指导。

该法第101(a)(44)(B)条。

因此，L-1A高管必须在组织内担任较高职位。受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立 ”一个组织或其重要组成部分或职能的“ 目标和政策 ”。该法第101(a)(44)(B)条。申请人必须说明该组织、组成部分或职能是如何管理的，并证明受益人将“ 主要 ”关注其管理、目标和政策，而非其日常运营。Id.

在确定拟议职位的性质时，USCIS首先考虑该工作的职责。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求“ 对将提供的服务的详细描述 ”）；另参见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)（“ 实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。 ”）。然后，该局考虑记录的整体情况并权衡所有相关因素，包括：申请人业务的性质和范围；其组织结构、人员配置水平以及受益人在组织中的职位；受益人的权限范围；申请人对其他可减轻受益人履行运营和行政职责的人员的雇用情况；受益人拟议下属的职责；以及影响受益人业务角色的其他因素。Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02, **4-5 (AAO Apr. 14, 2016)。

A. 工作职责

审理主任认定，申请人对受益人工作职责的描述不能证明其拟从事的高管身份雇用。审理主任认为工作描述“ 过于笼统 ”。

申请人称受益人将以下列时间百分比履行以下职责：

• 战略制定（25%）：使用具有战略重要性的指标，确定组织的持续成功与否。使用工作环境中不可衡量的方面（如氛围）来衡量业务成功的其他方面。注意扩大公司客户数量、市场、行业和标准的机会。通过将管理和财务报告中的信息与目标进行比较来评估公司的成功。对公司范围的业务事项作出自由裁量决定。研究相关市场以探索并购机会。制定公司增长和投资战略。

• 领导（25%）：创建、沟通并实施组织的愿景、使命和总体方向。领导公司战略的制定和实施。与董事会成员合作，通过研究相关行业趋势、调研竞争对手并听取管理人员意见，规划并实施公司短期、中期和长期战略。设定季度和年度目标。监督公司的财务活动，包括预算、报告和审计。确保为关键项目分配充足资源。领导公司政策和标准操作程序的制定、修订和更新，以确保工作质量、流程协调或对变化条件的应对。

• 代表（5%）：为公司签署商业交易和重要文件。在州和地方政府事务以及社区交往中代表公司。参与重大商业谈判。审查、批准或拒绝与他方的协议。与银行、贷款人、投资者和公职人员合作。

• 评估（10%）：评估总经理的绩效以及外部竞争环境。与总经理共同制定战略以维持公司的市场吸引力。确定评估标准并向管理人员传达要求。审查

部门经理的绩效。决定加薪、绩效奖励和晋升。监督公司培训计划的制定。

• 人力资源（10%）：根据绩效对总经理的聘用或解雇作出最终决定。聘用、解雇和指导总经理及部门经理。作出最终纪律处分决定。监督公司员工手册的年度更新和重新发布。

• 方向（25%）：定期与总经理会面，评估公司方向及其与公司使命的一致性。监督公司运营及其与战略计划的一致性。召集并主持管理会议以解决业务问题。制定年度运营计划，阐明公司的关键假设并反映其战略和目标。指导各部门和职能总监制定年度运营计划，使关键结果与公司目标保持一致。指导公司预算的制定。

正如审理主任所认定的，申请人对受益人拟议工作职责的描述含糊且笼统。申请人称其将：作出自由裁量的商业决策；制定增长和投资战略；制定、修订和更新政策及运营程序；以及制定年度运营计划。但公司并未提供由其 purported 掌控的决策、战略、政策、程序或计划的具体细节或示例。“ 具体细节显然是判断[受益人]职责主要是行政性或管理性的重要指标，否则满足[这些术语]的定义就只是重复法规条文而已。 ”Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108。受益人据称在过去一年中一直在履行许多拟议工作职责。但申请人对其职责的描述缺乏足够细节以证明其拟议的日常活动。

证明受益人工作职责的支持性证据也不能确立其所称工作的行政性质。申请人提交了一份其在2021年11月某一工作周内据称活动的日程表。但是，与公司的工作职责描述一样，该日程表缺乏关于其活动的具体细节。例如，日程表显示受益人与申请人母公司的官员参加了关于未来项目和资金的电话会议。但日程表未说明所讨论的项目或资金水平。此外，日程表显示受益人与申请人的运营经理会面一个半小时，“ 以获取产品销售方面的产品更新 ”。但记录未显示申请人销售任何产品。该公司自述为投资控股企业，其美国所得税申报表显示其在2020年或2021年未产生任何收入。此外，运营经理的工作职责未显示该职位涉及产品销售。这些无法解释的差异使人们对日程表及受益人工作职责的准确性产生怀疑。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以独立、客观的证据解决不一致之处，指明真相所在）。

基于上述理由，我们同意审理主任的意见，即申请人的工作职责描述不足以支持拟议雇佣所称的行政性质。

B. 组织结构

审理主任还认定，申请人的组织结构不能证明受益人拟议雇佣的行政性质。审理主任认定，与《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)(i)条相反，申请人未能证明受益人的五名直接下属将以管理身份工作，从而使其能够作为行政人员“ 指导组织管理层 ”。相反，审理主任认定，下属的工作职责描述表明他们将“ 主要执行美国实体业务的日常任务 ”。

在本申请提交时，申请人证明其雇用了九人——包括受益人。公司组织结构图将其列于最高层担任总裁，直接监督一名总经理。然而，申请人表示，其将在本申请提交后约八个月才开始雇用该总经理。公司必须证明其在本申请提交时有能力支持所称的行政职位。参见 8 C.F.R. § § 103.2(b)(1), 214.2(l)(3)(v)(C), (14)(ii)(D)。因此，与审理主任一样，我们将不考虑总经理职位，并在没有相反证据的情况下，假定受益人在本申请提交时直接监督该空缺职位的下属。这些下属由五人组成，每人据称管理以下部门之一：风险控制；财务；技术/运营；法务/人力资源；以及品牌管理。组织结构图还显示申请人雇用了三名一线员工，包括风险控制、技术/运营和品牌管理部门负责人的助理。

在本申请提交时，财务和法务/人力资源部门的负责人没有助理。因此，由于没有下属，这两名部门负责人不管理人员，据推测自行履行其部门的运营职责。因此，记录不能确立这两个职位的管理性质，也不能确立受益人通过监督他们来指导公司管理层的能力。参见 VHV Jewelers, LLC v. Wolf, 17 F.4th 109, 114 (11th Cir. 2021)（将《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)(i)条“ 行政性质 ”定义中的“ 指导管理层 ”一语解释为要求“ 下属层级的管理雇员 ”）。

记录显示，在本申请提交时，受益人的其他三名下属有助理。在上诉中，申请人主张审理主任忽视了这些下属的工作职责。但其职责并未表明这些雇员以管理者身份工作。其工作职责表明，他们每人仅花费10%的时间监督其助理。因此，记录不能确立受益人的下属主要监督和控制其他雇员的工作。因此，申请人未能证明受益人的五名下属以管理身份工作。因此，其在本申请提交时对这些下属的监督不能证明其以行政身份指导申请人的管理层。参见 VHV Jewelers, 17 F.4th at 114（将“ 行政性质 ”的定义解释为要求指导“ 下属层级的管理雇员 ”）。

基于申请人对拟议工作职责的描述及其组织结构，公司未能证明其将以所称的行政身份雇用受益人。[1] 因此，我们将维持申请的否决。

我们的维持裁定解决了本上诉。因此，我们无需审查审理主任关于证据不足以证明申请人在本申请提交前一年“正在经营业务”的认定。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“作为一般规则，法院和机构无需对解决其结果所不需要的问题作出认定。”）相反，我们将在需要解决该问题时保留对该问题的考虑。

III. 结论

申请人未能证明受益人拟议雇佣所称的行政性质。

裁定：上诉被驳回。

[1] 在评估所提供职位的行政性质时，USCIS不能仅关注申请人的员工人数。《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。在此，我们考虑了申请人的员工人数。但我们也考虑了其他因素，包括：公司的组织结构；受益人在组织中的职位；以及公司对其他工人的雇用及其职责。