MAR292023_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

案由：26139027 日期：2023年3月29日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格 I-129，非移民工作者申请（L-1A 经理或高管）

申请人是一家汽车批发公司，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调职人员）临时雇用受益人担任首席执行官。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 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往美国，临时从事管理或高管工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人将被聘用于管理或高管职位。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题重新审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

一、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，连续一年雇用受益人“ 担任管理、高管或涉及专业知识的职位 ”。《移民与国籍法》第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或高管身份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、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以高管身份受雇

本办公室将处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在美国以高管身份受雇。申请人并未主张受益人

将以管理身份受雇。因此，本办公室的分析仅限于受益人是否将以高管身份受雇。

“ 高管身份 ”是指在组织内担任的职务，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；并且仅接受来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的高管身份时，本办公室将审查申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚地说明受益人将履行的职责，并表明这些职责是否属于高管身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

要符合 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《移民与国籍法》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，本办公室就不能认定其为符合条件的高管职位。

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，申请人必须证明受益人将主要从事高管职责，而非与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)。在确定特定受益人的职责是否主要为高管职责时，本办公室考虑申请人对工作职责的描述、公司组织结构、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了解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

申请人称其成立于2019年，目的是从美国出口车辆，且受益人“ 独自创建了商业模式并确立了公司的目标 and 政策 ”。申请人解释称，受益人经常前往美国，“ 目的是与其高层员工会面，并确保公司实现其目标 ”。申请人对受益人的职责描述如下：

- 管理和指导公司实现其主要目标和目的。
- 监督公司高管层的雇佣决定。
- 定期向管理层和员工提交关于公司业绩状况的报告。
- 致力于扩大北美的供应商和客户基础。
- 致力于加强和发展美国业务，充分利用汽车行业的机会。

- 监督组织的财务结构，确保为公司使命和目标提供充足且稳健的资金。
- 审查所有运营的财务结果，将其与公司目标进行比较，并采取适当措施纠正不理想的业绩和结果。
- 确保公司遵守所有适用的法律、规则、法规和标准。
- 就合并、收购或合资等事项与其他公司进行谈判。
- 承担其他有助于组织使命的相关职责。

申请人提供的细节很少，支持性证据也很少，不足以充分证明受益人很可能主要从事高管层面的任务。例如，申请人几乎没有详细说明受益人在美国期间将履行的实际日常任务，例如他将指导的目标和目的、他将做出的雇佣决定，以及他将合作的供应商和客户。同样，申请人没有详细描述受益人将寻求的汽车行业机会、他将监督的财务结构、他将确保遵守的法律，或他将领导的谈判。申请人进一步强调，受益人定期来美国，并且他“ 独自创建了公司的商业模式以及目标和政策 ”。然而，几乎没有解释或文件支持受益人在美国确立公司的商业模式或目标和政策，鉴于缺乏这些信息，这些内容仍不明确。总之，申请人提供的关于受益人在美国拟担任高管层角色的信息和证据很少，因此，难以认定他将主要从事高管层面的任务。

再次强调，受益人是否为高管雇员取决于申请人是否履行了证明其职责将“ 主要 ”为高管职责的举证责任。见《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B) 条。具体细节显然是判断受益人职责是否主要具有高管性质的重要指标，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)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但他将管理或指导企业这一事实并不必然确立其符合《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B) 条含义内的高管身份公司内部调职人员的分类资格。根据法规，该分类资格要求职位的职责“ 主要 ”为高管性质。同上。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限级别；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责将主要具有高管性质。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以高管身份行事的因素，本办公室会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《移民与国籍法》第 101(a)(44)(C) 条。

如前所述，申请人主张受益人将在美国担任行政主管职务。
“ 行政主管职务 ” 一词的法定定义侧重于个人的高级职位。
根据该法条，受益人必须有能力 “ 指导管理层 ” 并 “ 制定 ” 组织或其重要组成部分或职能的 “ 目标和政策 ”，见该法第101(a)(44)(B)条。为证明受益人将 “ 指导 ” 组织或该组织重要组成部分或职能的 “ 管理层 ”，申请人必须说明该组织、重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总体目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有行政主管头衔，或仅因作为所有者或唯一管理雇员 “ 指导 ” 组织、重要组成部分或职能，即被认定为该法条下的行政主管。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受 “ 组织高层行政主管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

申请人提交了一份组织架构图，显示受益人将监督一名总裁，该总裁则负责监督一名仓库经理和一名销售客户经理。截至申请提交之日，申请人的人员配置有限，这给受益人是否将在美国主要从事行政主管级别的职责留下了重大不确定性。例如，申请人称总裁将负责 “ 确保所有日常活动得到处理、业务顺利运行 ”，并将参与 “ 购买和销售车辆、准备海关文件和管理员工 ”。申请人还称，仓库经理负责货运、管理仓储和仓库设施的维护。最后，申请人称销售客户经理将负责维持和扩大公司的墨西哥客户群。首先，如审理主任所指出的，受益人下属的所谓总裁的职责并不反映通常赋予公司总裁的高级别任务，且其拟议下属的职责过于模糊，不足以证实他们在其声称的总裁角色中为其提供支持。申请人也未充分阐明受益人拟议的行政主管级别角色，以及这些下属将如何使其免于履行不符合条件的运营任务。

受益人在美国拟议下属（包括其声称的总裁）职责的运营性质表明，他更有可能与这些下属共事，并协助他们完成与汽车购买和运输相关的职责，而非主要专注于与制定目标和政策相关的高级别行政主管任务。例如，如前所述，申请人表示受益人已定期来美国，但未描述其在美期间履行的职责。申请人强调受益人建立了美国公司的商业模式以及目标和政策，但未解释或记录该商业模式和公司的目标与政策、其如何建立或将要如何建立这些内容。对受益人活动的缺乏解释

在美国的活动，以及其在获批申请下的拟议职责，使其声称的行政主管级别角色存有疑问。

事实上，申请人在上诉中似乎暗示，其尚未具备足够的人员配置或运营能力以支持受益人担任行政主管级别角色，并指出“建立一家公司需要时间”，“运营不会凭空瞬间出现”，且为此需要受益人在美国。然而，申请人必须证明受益人在申请提交之日即具备资格，而非基于预期增长。申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

总之，申请人未提供与受益人在美国拟议角色相关的充分信息和证据，使我们能够得出结论认为该角色很可能主要具有行政主管性质。因此，申请人未证明受益人将在美国担任行政主管职务。

裁定：上诉被驳回。