MAY222023_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：26530291 日期：2023年5月22日

对加州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）

申请人是一家服装和鞋类进出口商，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任首席执行官。见《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临时调往美国，以管理或高管身份工作。

加州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以管理或高管身份受雇。此事现上诉至本办公室。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。我们对本事项中的问题进行重新审查。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将驳回上诉。

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"以管理、高管或涉及专业知识的能力"。该法第 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。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预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以高管身份受雇

我们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。申请人不主张受益人

将以管理身份受雇。因此，我们将分析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；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的高管身份时，我们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描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于高管身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

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。

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属于高管性质时，我们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理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

申请人（受益人的外国雇主）表示，其于2020年在[已隐去]成立了一家名为[已隐去]的时装设计和销售企业。申请人表示，受益人将作为首席执行官负责监督和发展美国公司的运营。申请人为支持申请提交了受益人的职责，但审理主任后来发出证据请求（RFE），指出其职责过于笼统，缺乏关于其日常具体任务的充分细节。审理主任要求申请人提交书面证据，充分描述受益人的典型高管级职责及其将用于每项任务的时间百分比。

作为回应，申请人提交了美国公司总裁的一封信，称受益人将"负责将我们的[已隐去]地点发展为该公司功能完备的销售、履约、加工、产品设计和采购办公室。"该总裁进一步表示，受益人将负责"实施战略计划"、设立办公室、聘用经理，并"就公司

政策、使命和战略对他们进行教育、培训和指导。"此外，美国公司总裁解释说，受益人将负责使用"经过验证的领导力公式"创建会计、技术和电子商务整合、销售和营销、人力资源和行政以及生产部门。RFE 回复函称，受益人将把时间用于以下职责：

1. 战略规划与指导——约40-50%
2. 销售、营销、品牌部门——约25-30%
3. 采购部门——约10-20%
4. 预算、会计和法律部门——约15-20%
5. 公司代表及相关互动——约10-20%

在否决申请时，审理主任认定，申请人未在 RFE 回复中提供充分细节，以证明受益人的典型日常职责，也未 delineate 构成其分配百分比的总体类别的实际任务。审理主任进一步认定，受益人职责中的某些主张未反映美国公司的发展阶段，例如其"指导经理和其他高管"。审理主任认定，所提供的职责未能适当证明其将主要时间用于符合条件的高管级任务。

在上诉中，申请人主张，审理主任"贬低"其职责中包含的"面向未来的责任"是不当的，并指出"毫无疑问，在聘用新经理和高管后，[受益人]将指导他们。"同样，申请人指出受益人拟在[已隐去]发展美国公司地点的任务，并再次主张审理主任未考虑这一"新的拟议职位"是不当的。此外，申请人提供了另一份带百分比的职责描述，如下：

与品牌销售、营销、品牌相关的任务——花费25-30%的时间：
- 管理新产品和服务的设计和实施，包括品牌开发和营销策略——15%
- 监督我们品牌在行业内的增长，包括与销售经理合作、识别新客户以及制定指导方针、目标和战略——5-10%
- 监督销售和客户增长——5-10%

与采购相关的任务——花费25-30%的时间：
- 监督商品的采购和制造，确保达到质量和费用目标，包括建立和发展与供应商的关系，并指导采购团队制定指导方针和期望——5-7.5%
- 确保我们销售的产品符合监管指南和公司要求，包括制定供应商遵循的指南，并确保员工接受培训以纠正未通过检验的制造产品——5-7.5%

与预算、会计和法律相关的任务——花费15-20%的时间：

• 监督财务表现和风险状况——7-7.5%
• 确保及时提交月末财务和运营信息——5%
• 通过建立和衡量分析结果来监控公司表现，包括启动纠正措施并尽量减少差异的影响——5-7.5%

与公司代表及相关互动相关的任务：代表公司参加商务活动、社区活动、社交机会——花费10%-20%的时间

与战略规划和方向相关的任务——花费40-50%的时间
• 就所有部门作出决策以提高公司收入、员工
生产力并减少支出——20-25%
• 业务部门的运营管理——5-10%
• 确保公司配备训练有素、敬业且表现
高水平的员工——5%
• 建立质量指标，并评估是否通过遵循适用监管
指南建立可行的业务流程来实现这些指标——5%
• 必要时与所有者、董事会成员和其他
利益相关者沟通运营问题——5%

申请人提供的细节很少，支持性证据也很少，不足以充分证明他
很可能将主要从事高管级别的任务。申请人几乎没有提供具体细节
说明受益人在美国期间在公司实际业务运营的背景下
将履行的实际日常任务。事实上，受益人的职责中几乎没有具体
讨论公司的业务类型，其笼统的高管职责清单可以适用于
几乎任何行业中任何公司担任任何高管角色的任何个人。例如，
申请人没有描述受益人将设计和实施的新产品或服务、
他将监督的营销活动，或他将指导的营销团队。
同样，申请人没有充分详细说明受益人将
管理的采购活动，包括他将确保质量的制成品、他将合作的
供应商、他将实施的降低成本策略，或他将确保
合规的法规。此外，申请人没有充分解释或记录受益人
将监督的“风险状况”、他将负责的财务业绩，或
他将代表公司出席的活动。最后，申请人几乎没有详细说明受益人
将提供的战略方向，包括所称的他将在各部门内
管理的预算、他被赋予增长任务的收入、他预计实现的目标，或
他将实施的其他“业务流程”。

申请人在记录中多次表示，受益人已“开发出一套经过验证的
领导力公式”以及一套在海外经营业务的方法，他将在
美国公司实施。然而，申请人没有充分解释这一商业模式或其具体方法。
尽管我们不期望申请人详细说明受益人在美国将履行的每一项日常任务，
但期望存在与其实际业务运营相关的可信具体细节，从而使
职责描述具有足够的可信度，是合理的。

此外，在讨论受益人的职责时，申请人留下了疑问，即截至申请提交之日，
其运营是否足以支持一个高管级别的职位。例如，
为支持RFE，申请人表示受益人将负责
“ 将我们的[已隐去]地点发展为该公司功能完备的销售、履约、加工、产品
设计和采购办公室 ”，并 “ 发展每个部门 ”，包括
会计、技术和电子商务整合、销售和营销、人力资源和
行政以及生产部门。同样，在上诉中，申请人主张审理主任
“ 贬低 ” 其职责中列出的 “ 面向未来的职责 ” 是不当的，
包括他对经理和其他高管的监督，并指出 “ 毫无疑问，在
聘用[强调为原文所加]新经理和高管后，[受益人]将指导他们。 ” 在
上诉中，申请人指出受益人拟议的发展美国公司地点
在[已隐去]的任务，并再次主张审理主任未考虑这一 “ 新的和
拟议的职位 ” 是不当的。

然而，我们注意到法规要求申请人证明
移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续
至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，申请人在申请提交之日之后
关于未来职责以及聘用下属高管和经理的陈述，使得
受益人截至申请提交之日是否将以高管身份行事存在不确定性。
申请人必须通过独立的、客观的证据解决记录中的
歧义，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

总之，申请人就受益人在美国拟议的高管级别
角色提供了不充分的信息和证据，因此，难以认定他将主要从事
高管级别的任务。再次强调，受益人是否为高管雇员取决于
申请人是否已履行其举证责任，证明其职责将 “ 主要 ” 为
高管性质。参见法案第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)。

尽管受益人在组织中担任高级职位，但他将
管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其符合
法案第101(a)(44)(B)条含义内以高管身份作为公司内部调任人员
分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责
“ 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程度的
权限；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判断个人是否以高管
身份行事的因素，我们会结合组织的总体目的

和发展阶段，考虑组织的合理需求。参见法案第101(a)(44)(C)条。

如前所述，申请人主张受益人将在美国以高管身份行事。
“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人的 elevated 职位。
根据法规，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立
目标与政策 ”，针对组织或其重要组成部分或职能。法案第101(a)(44)(B)条。
为表明受益人将“ 指导管理层 ”，针对组织或该组织的重要
组成部分或职能，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广泛的
目标与政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔
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
而被法规视为高管。受益人还必须行使“ 广泛的
自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自组织更高级别高管、董事会或股东的
一般监督或指导 ”。同上。

为支持2022年6月的申请，申请人提交了一份组织架构图，显示一名
总裁监督两名销售经理和一名仓库与运输经理。仓库与
运输经理被显示为监督一名仓库助理、一名电子商务运输助理和
一名批发运输助理。该图还列出两名成员，即美国公司的所有者，
与总裁处于类似层级。然而，在回应RFE时，申请人提交了一份
更为完善的组织架构图，显示受益人将监督两名“ 高级销售
经理 ”，他们监督一名销售协调员和一名销售代表，该销售代表的“ 招聘
正在进行中 ”。该图还显示受益人将监督一名首席财务官，该首席财务官监督
一名待聘用的会计员工，以及一名办公室和行政经理。最后，更新后的
组织架构图显示受益人还将监督一名仓库和物流
经理，该经理监督一名仓库主管，该主管则监督一名批发运输
助理和两名电子商务运输助理。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求申请人不仅提交工资汇总表，还应提交美国国税局表格W-2（工资与税务申报表）、美国国税局表格W-3（工资与税务申报表传送表）和/或美国国税局表格1099（杂项收入），以显示支付给美国公司雇员的工资。然而，申请人提供的唯一税务文件是其2021年美国国税局表格1065（美国合伙企业收入申报表），该表显示其当年仅支付了134,243美元的薪金和工资，这一金额似乎不足以支撑其总裁以及申请提交时提供的初始组织架构图中所列的其他七名雇员。尽管我们认可申请人提供了内部工资单文件，但我们认为仅凭此不足以客观佐证美国公司在申请提交之日所声称的组织架构图。此外，我们不会考虑后来随补件通知提交的扩展组织架构图，因为申请人必须证明受益人在申请提交之日即具备资格。正如我们已讨论的，申请人在记录中及上诉时提供的陈述表明，受益人的高管级别职位以未来招聘为条件，这再次令人质疑该公司在2022年6月是否已充分运营以支持其担任这一拟议的高管级别职位。

例如，美国公司在申请提交之日的组织架构图显示有两名“ 销售经理 ”。然而，该图表显示这些据称向

受益人汇报的管理层下属本身没有下属，这表明他们在申请提交时很可能是初级销售代表而非经理。该图表除此之外仅包含另一名声称的管理层雇员，即仓库和运输经理，申请人未能充分佐证其为下属经理。例如，记录中几乎没有支持性文件来证实这名声称的下属经理的职责，也没有具体讨论受益人将如何指导并向这名声称的经理分配职责。同样值得注意的是，申请人在上诉时强调我们不应考虑受益人在申请提交之日的角色，而应考虑其“面向未来”的角色，这令人质疑美国公司在申请提交之日是否已充分发展以支持其担任高管级别的职务。事实上，在回应补件通知时，申请人的主张表明受益人在美国的职位本质是开发公司的[已隐去]地点并发展其各个部门，而这些部门并未反映在随申请提交的组织架构图中。随申请提交的组织架构图还列有两名共同所有人/成员和一名总裁，这令人质疑在申请提交时公司处于有限发展阶段却需要四名高管级别雇员。

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。再次强调，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)。申请人未在上诉时补充记录以提供额外证据来佐证其在申请提交之日已充分发展，足以支持受益人担任主要从事高管级别职责的职位。

总之，申请人提交的受益人职责描述笼统，不足以证实其在申请提交之日将被聘用于高管级别的职位。同样，申请人作出了相互矛盾的陈述，且提供的文件不足以证明其在申请提交之日已充分发展，足以支持受益人担任更高职位，使其主要关注广泛的目标和政策而非日常运营。因此，申请人未能证明受益人将在美国受聘于高管职位。

裁定：上诉被驳回。