NOV212024_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：34629809 日期：2024年11月21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）

申请人自称是一家“ 创意营销机构 ”，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调动人员）雇用受益人为其首席执行官。参见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 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往美国，以经理或高管身份临时工作。

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在美国以经理或高管身份受雇。此事现根据 8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题予以重新审查。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，连续一年以经理或高管身份雇用该受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经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。

二、在美国以高管身份受雇

本办公室将分析的唯一问题是，申请人是否证明其将在美国以高管身份雇用受益人。申请人并未主张受益人将以经理身份受雇。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 ” 是指在某一组织内的职务，其中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；在酌情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。该法第 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。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 L-1A 非移民签证类别的高管资格，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的职位满足全部四项要素，本办公室则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的职位满足法定定义中规定的所有要素，则必须证明受益人将主要从事高管职责，而非与其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)。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理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

申请人表示其是一家 “ 创意营销机构 ”，专门从事 “ 为广泛客户提供营销活动、内容开发、活动、影片、室内设计、传播、数字及培训执行 ”。申请人就受益人作为其首席执行官提交了以下职责描述：

- 牵头开发新业务并与关键客户签订合同 [30%]
  - o 与现有客户的高管会面，以确保业务关系的延续；
  - o 参加会议以产生新的业务合同；
  - o 与潜在投资者会面以获取必要的资本。
- 在董事会制定的指导方针内制定公司政策和战略 [30%]
  - o 召开全体员工会议以分派职责、检查进度、讨论期望，并就各部门表现提供指导；
  - o 在定期董事会会议上代表公司，就人事问题、业务发展和公司财务进行讨论和提供建议；

o 向董事会呈报公司倡议。
• 监督关键绩效指标、运营和业务计划 [25%]
o 监督营销要求的实施；
o 在公司各部门之间分配职责；
o 在各部门之间分配预算。
• 对直接下属进行招聘、解雇和绩效评估 [15%]

申请人提交了一份职责描述和其他支持性文件，反映其广泛参与与公司向客户提供服务相关的非符合条件任务。例如，职责描述称受益人将负责开发新客户业务并实施营销。此外，受益人对开发新客户并为其提供专业服务的主要关注，反映在记录中提供的文件中，其中许多文件的日期接近 2024 年 5 月提交申请之日。

例如，申请人提交的电子邮件显示，受益人于 2024 年 4 月就为投资者会议安排活动策划人与一位潜在客户进行协调；另一封 2024 年 3 月的电子邮件反映其讨论在纽约市另一场营销活动中提供制作支持的潜在工作。同样，其他提交的 2023 年 12 月电子邮件显示，受益人回复了一位客户关于申请人可能为另一场营销会议提供“ 定制展位 ”的请求；一位客户向受益人及其所称的下属经理发送了采购订单和工作说明书；受益人被要求修改工作说明书。受益人 2024 年 3 月的电子邮件显示其讨论某项目的客户要求，并表示他们将“ 以风格和成功实现这一目标 ”。事实上，受益人在 2024 年 1 月的一封电子邮件中表示，他已搬到美国“ 以支持[其下属董事总经理]，因为我们继续扩大我们的美国运营和能力 ”。同时，2024 年 2 月的一封电子邮件反映受益人讨论与一位潜在客户的会议，并询问申请人还可以如何支持该客户，包括提议的“ 内容生成研讨会 ”。申请人还提供了一张发票，显示受益人于 2024 年 4 月购买了投资者关系和营销传播论坛的通行证。因此，受益人的职责描述和所提供的支持性文件表明，其大量参与履行与公司提供服务相关的广泛非符合条件运营任务，或者至少表明其在提交申请之前不久与其同事一起履行普通运营活动。

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。参见该法第 101(a)(44)(B) 条。在此，申请人未记录在提交申请时受益人的职责中高管级别职能所占比例，以及非符合条件运营任务所占比例。申请人提交了一份职责描述和支持性文件，包括与销售和向客户提供服务相关的任务，但未充分量化其在这些职责上花费的时间与符合条件的高管级别职责相比。因此，本办公室无法确定截至提交申请之日受益人是否将主要履行高管职责。参见 IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

相比之下，申请人未充分阐明或记录在提交申请时其正在履行何种高管级别任务。申请人未详细说明或记录其创造的资本、其制定的政策和战略、其向董事会提交的公司举措、其落实的营销计划或其设定的预算。这一证据缺失使得受益人是否在提交申请时主要履行符合条件的高管级别职责存在重大疑问。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于高管性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的不一致和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但其将管理或指导该企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条含义内高管身份的公司内部调职人员的分类资格。根据法规，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为高管性质。同上。受益人可以对申请人的日常运营行使裁量权，并在酌情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在性质上主要属于高管性质。

B. 运营与人员配置

根据该法第101(a)(44)(C)条，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，美国公民及移民服务局（USCIS）必须结合组织的总体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需求。

如前所述，申请人主张受益人在提交申请时将以高管身份受雇。“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人的高级职位。根据法规，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立 ”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。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。个人不会仅因拥有高管头衔或因其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视为法规意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的酌情决策权 ”，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。

申请人在I-129表（非移民工人申请）中表示其有四名雇员。申请人提供了一份组织架构图，反映其将监督一名董事总经理、一名副总裁兼生产主管以及一名财务与运营主管。该

架构图进一步显示，董事总经理将监督一名高级活动经理，而副总裁将监督一名生产协调员、一名执行制片人和一名活动经理。

申请人的陈述及支持性证据使得以下问题存在重大不确定性：在2024年5月提交申请时，其是否已充分运营以支持受益人担任符合条件的高管身份。在上诉中，申请人承认在提交申请时其仅雇用了受益人及其声称的三名下属经理。这留下了以下疑问：在提交申请时，由谁履行企业中不符合条件的运营方面工作，以及受益人下属的所称经理是否在履行其声称的管理职责。申请人提交了大量书面证据，反映其本人及其下属董事总经理在提交申请日期临近时履行了广泛的运营职责，例如就潜在活动与客户沟通、为会议安排展位、为客户编写工作说明书等不符合条件的运营任务。因此，所提供的文件表明，受益人和其董事总经理更有可能是在经营该企业，而非将这些不符合条件的任务委派给在提交申请时尚未雇用的下属，如生产协调员和活动经理。如前所述，受益人在一封电子邮件中表示，其抵达美国是为了支持其董事总经理提供服务，直到申请人扩大运营规模。同样值得注意的是，申请人提供的证据很少，不足以证实其截至提交申请之日的财务状况和收入。

总之，申请人提交的证据和陈述反映，其在提交申请时运营有限，这使得其是否能够支持受益人担任高管身份存在不确定性。例如，申请人表示在提交申请时其尚未雇用下属雇员向客户销售和提供服务。也没有支持性证据反映受益人向下属委派职责，而且如前所述，几乎没有文件支持其履行符合条件的高管级别职责。再次强调，申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的不一致和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 582, 591-92。因此，鉴于申请人提交申请时明显的运营状况、所提交的支持性文件以及业务性质，受益人是否会以高级高管身份行事、主要关注总体目标和政策而非日常运营，值得质疑。

基于上述理由，申请人未能充分证明受益人将以高管身份受雇。

裁定：上诉被驳回。