# OCT042021_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：19413603 日期：2021年10月4日

对加州服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家石材饰面制造商和安装商，寻求以L-1A非移民身份继续受益人的临时雇佣，担任其总裁，该身份适用于即将来美国以管理或高管身份受雇的公司内部调任人员。1 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身份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。

加州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将在美国以管理或高管身份受雇。此事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。参见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律框架

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，已连续一年以管理或高管身份，或以需要专业知识（specialized knowledge）的职位雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。未来的美国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一份关于受益人在过去一年及在延长申请下职责的说明；一份说明

1 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，期限为2019年6月18日至2020年6月17日的一年。“ 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开展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。

描述新运营的人员配置及所担任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；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、以高管身份在美国受雇

需要处理的问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人在美国实体的职位将属于高管身份。2

“ 高管身份 ” 是指在组织内的一种职务安排，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。

“ 高管身份 ” 一词的法定定义侧重于个人的高级职位。根据该法，受益人必须有能力 “ 指导管理 ” 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。为表明受益人将 “ 指导管理 ” 组织或该组织的重要组成部门或职能，申请人必须说明该组织、重要组成部门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和政策，而非此类日常运营。个人不会仅仅因为拥有高管头衔或因为其作为所有者或唯一管理雇员 “ 指导 ” 组织、重要组成部门或职能就被视为该法意义上的高管。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ” ，并且仅接受 “ 组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导 ” 。同上。

在审查特定受益人的高管身份时，我们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，并表明此类职责属于高管身份。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还审查公司的组织结构、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实际职责和在业务中角色的因素。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

2 申请人并未主张受益人的拟议雇佣将属于管理身份。因此，在分析所呈现的事实和证据时，我们将适用高管身份的定义。

A. 支持性证据

申请表格显示，在提交申请时，申请人声称有两名雇员，总收入和净收入均为零。在一封支持性说明信中，受益人以其作为申请人总裁的身份表示，他“管理公司的各个方面，包括监督销售合同、财务审查、管理和预算、招聘和解雇决定以及分包商的保留。”受益人表示，他将继续履行过去一年所履行的“相同工作职责”，并声称他不会履行申请人的“日常例行任务”，因为他会将此类任务委托给工厂工程师、建筑预算和成本估算师、办公室管理员以及“各类分包商”。

申请人还提供了一份组织结构图，共列出七个职位。图表中仅列明了受益人，其总裁职位被描绘在组织层级的最顶端。图表的其余部分分为两侧，左侧列有两个职位——上方为“工厂工程师”，正下方为“工厂劳工”——右侧从上到下列有另外四个职位——“办公室、展厅管理员”、项目经理、“石材安装分包商”和“建材石材销售”。建筑预算和成本估算师职位未列入图表，申请人也未说明其余职位的纵向排列是否代表人员配置层级。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求申请人根据适用于新办公室延期的相关法规，提供更详细的说明，描述受益人在过去一年履行的职责以及在延长申请下将履行的职责。审理主任指示申请人列出受益人的“典型高管职责”以及受益人将分配给每项职责的时间百分比。审理主任还指出并要求申请人解决其组织结构图中的各种缺陷。

作为回应，申请人提供了两封信函，每封均包含有关受益人拟议美国雇佣的信息。其中一封信称，受益人履行高管职责，“自2019年公司成立以来一直管理美国公司的各个方面。”该信包含以下工作职责细分：

销售

- 确立和管理销售目标；
- 采用销售策略；
- 就商品和服务的销售与客户谈判并签订合同。

运营

- 与工厂员工就维持充足的供应线、生产产出进行协商，并确保满足劳动力需求；
- 审查所有直接下属的生产率和绩效……；
- 对所有事项拥有最终决策[原文如此]权，包括人事、销售、公司合同和财务决策；

• 负责根据法律及健康和安全法规获得并维持充足的保险；
• 在各级确立公司目标和政策。

财务和人力资源
• 确立公司人员需求，包括创建工作描述和职责；
• 必要时参与新员工面试；
• 拥有在各级聘用和解雇人员的完全权限；
• 监督薪资运营；
• 为所有部门设定、规划和批准预算；
• 与会计师和银行合作管理现金流，确保始终有合适的财务资源支持业务举措。

办公室与设施规划
• 确保为所有员工提供合适的工作环境和工具，且足以支持增长计划和战略；
• 必要时谈判租赁协议，使其适合办公室、展厅、工厂和产品交付需求。

项目管理
• 必要时就施工及其他需求与分包商谈判并签订合同；
• 与项目经理协商，确保有足够的员工、分包商和物资可用，以按时履行销售合同；
• 在[p]roject [m]anager（项目经理）的协助下，监控供应交付方式和时间，以确保及时完成和客户满意；[原文如此]

申请人补充称，“ [r]outine daily tasks, such as product creation, supply orders, physical labor, invoicing, and general office administration are delegated to the company's factory employee, sales personnel, office administrator, and various subcontractors. ”（产品制作、供应订单、体力劳动、开具发票和一般办公室行政等日常任务被委派给公司的工厂员工、销售人员、办公室管理员和各类分包商。）同时，申请人表示，受益人的主要关注点将是“ 实施公司政策和程序、签订将影响公司运营的合同，以及确保实现销售目标以取得商业成功。 ”

在第二封信中，申请人表示，受益人将负责制定“ 战略计划 ”、创建并控制年度预算的实施、与“ 行业协会领导层 ”和“ VIP客户 ”沟通、培训人员并确保其履行职责、批准报价和发票，以及确保公司在互联网上的推广。申请人表示，受益人的时间将分配于“ 综合管理 ”职责（他将为此分配70%的时间）和“ 解决生产问题 ”（他将为此分配剩余30%的时间）。在同一封信中，申请人提供了以下岗位的职位描述：

两名员工——一名销售代表和一名工厂员工——并解释其将会计师的服务外包。申请人还重新提交了最初的组织结构图。

在驳回申请时，审理主任指出，申请人未说明受益人将为其每项分配任务分配多少百分比的时间。审理主任还指出，申请人未提供项目经理的姓名或职位描述，而该职位在受益人的职位描述中被列为下属。此外，审理主任观察到，尽管申请人提交了其参与各种商业交易的证据，但未提交任何证据表明销售代表和工厂员工参与了这些交易。

在上诉中，申请人对审理主任的决定提出异议，并援引上述“详细说明受益人工作职责”的信件。申请人主张，其提供了“明确无误的证据”，证明受益人将以高管身份受雇。

B. 分析

鉴于下文将讨论的各项证据缺陷，我们不同意申请人的主张，并认定申请人未提供充分证据证明受益人将如其所称以高管身份受雇。

如前所述，职位描述是帮助我们确定受益人是否将以管理或高管身份受雇的关键要素，因为实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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)。在审查记录后，我们同意审理主任的认定，即申请人未提供足够详细的职位描述，未能在申请人业务运营的背景下清晰界定受益人的角色和工作职责，且该描述与申请人组织结构图所示的人员配置结构不一致。申请人也未证明在提交申请时，其运营已超越新办公室阶段，并能够支持受益人担任这样一个职位：其主要部分时间将归于高管性质的职责。

作为初步事项，我们将处理申请人在原始支持信中提出的一项主张，申请人在该信中称受益人“将在美国继续从事其过去一年在先前获批的L签证下所做的相同工作职责”，从而实际上表明受益人在申请人新办公室运营阶段所履行的工作职责与若当前申请获批后他将履行的职责之间没有区别。这种缺乏区别使我们质疑申请人如何或是否已超越新办公室阶段，而在该阶段受益人预计将主要专注于高管工作职责。一名“主要”履行生产产品或为非新办公室实体提供服务所需任务的员工，不被视为“主要”以管理或高管身份受雇。参见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求

一人“ 主要 ”履行所列举的管理或高管职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

在上诉中，申请人主张受益人不会在其制造工厂或建筑工地主要从事“ 体力劳动 ”，并解释此类工作将由分包商完成。然而，申请人未提供充分证据证明构成受益人职位的职责主要属于高管性质。例如，申请人的一封RFE回复信称受益人设定销售目标。尽管受益人的权限和自由裁量决策是该职责所固有的，但申请人未描述在申请人运营的背景下销售目标如何设定或调整频率如何。同一工作职责分解称受益人负责“ 采用销售战略 ”。然而，申请人未讨论战略制定过程中涉及的基础任务，也未证明改变战略是受益人将每日或每周履行的职责，而非在出现此类改变需要时间歇性履行。申请人也未提供受益人迄今已“ 采用 ”的销售战略样本，或详细说明其今后寻求在组织内实施的销售战略。同样，尽管工作职责分解称受益人将“ 在各级 ”建立目标和政策，但申请人未详细说明受益人已有并寻求建立的目标和政策，也未解释在提交申请时仅声称有两名员工的组织的背景下，“ 各级 ”是什么意思。

该工作职责分解的另一缺陷是申请人使用模糊的工作责任而非具体工作职责。即，申请人称受益人将分配未指明的时间就“ 所有事项 ”作出决定、确定申请人的人员需求、与会计师和银行合作以“ 管理现金流并确保有合适的财务资源可用 ”，以及“ 确保提供合适的工作环境和工具 ”。然而，这些陈述含糊不清，未能传达对受益人在石材饰面制造业务常规过程中将履行的具体高管任务的有意义理解。此外，处理人员需求以及确保“ 合适的财务资源 ”和“ 合适的工作环境和工具 ”可用等活动，并不代表受益人在申请人日常业务运营过程中将每日或每周履行的日常或每周任务。申请人在讨论受益人决策权限时提及“ 所有事项 ”也含糊不清，因为未提供具体内容解释“ 所有事项 ”涵盖什么。

此外，尽管申请人称受益人将就人员配置和供应相关事项“ [c]onfer with the project manager ”（与项目经理协商），并依赖项目经理协助监控“ 供应交付方式和时间 ”，但申请人未提供证据表明其在提交申请时雇用了项目经理，尽管其组织结构图中包含该职位。事实上，第二封RFE回复信仅确定并提供了两个职位的职责描述——一名销售代表和一名“ 工厂员工 ”。申请人未提交项目经理的任何职位描述，也未提交其雇用任何人担任该职位的任何证据。同样，尽管申请人多次提及其雇用分包商，但未提供证据确定这些分包商是谁、其被签约提供什么服务，或其被签约提供未指明服务的条款。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见Matter of

Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。此外，如前所述，尽管申请人在其原始支持声明中提及了建筑预算和成本估算师，但该职位既未列入组织架构图，也未在针对补证通知（RFE）提交的后续支持证据中提及。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

这些未解决的不一致不仅削弱了受益人工作职责明细表和申请人组织架构图中所提供的信息，还使我们质疑：如果不是受益人，将由谁来履行本应分配给项目经理的职责。同样，我们质疑：如果不是受益人，将由谁来履行“办公室、展厅管理员”的工作职责，因为该职位虽列入组织架构图，但在提交申请时似乎处于空缺状态，因其未列入申请人的员工名单。此外，尽管申请人在上诉书面论证意见中提及一个“销售团队”，但其未提供任何证据表明其实际雇用了这样一个团队，因为其员工名单中仅列出了一个销售职位。同样，尽管受益人的工作职责明细表提及受益人对“所有部门”的预算事项拥有自由裁量权，但申请人的组织架构图未标明具体部门，申请人也未证明一个在提交申请时声称仅有两名员工的组织有设立部门细分的需要。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

同样值得注意的是，组织架构图列出了两个工厂类职位——一个“工厂工程师”职位和一个“工厂劳工”职位——但这两个职位均未列入员工名单，该名单列出了受益人的两名下属并提供了其各自的职责和职位名称，从而在支持证据中造成了另一处不一致。申请人未说明将向“工厂工程师”或“工厂劳工”职位分配哪些职责。即使我们假设“工厂工程师”、“工厂劳工”职位与“厂区员工”之间存在某种职责重叠，我们也无法认定一名“厂区员工”足以替代另外两个职位。

尽管申请人在上诉中声称其提供了两封“详述受益人工作职责”的信函，但上述讨论描述了若干缺陷，从而表明所提供的证据不足以证明受益人一直并将实际履行哪些职责。尽管申请人试图遵从审理主任关于提供受益人高管任务百分比明细的要求，但申请人仅说明受益人70%的时间将分配给“综合管理”职责，30%的时间将分配给“解决生产问题”。然而，申请人未说明哪些具体工作职责属于这些一般类别。在上诉中，申请人主张上述补证通知回复函列出了19项“不同的工作职能”，从而提供了“明确无误的”职位描述。然而，我们不同意申请人侧重于数量要素，而是侧重于所提供信息的实质内容。

尽管申请人强调受益人对所有业务事项拥有自由裁量权，并称受益人将作为申请人的唯一所有者“领导”该组织，但这些因素并不必然确立其符合作为公司内部调任人员归入

该法第101(a)(44)(B)条含义内的高管身份的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为高管性质。同上。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并拥有在自由裁量决策方面所需的权限级别，但其实际职责可能并非主要为高管性质。为作出此认定，我们依赖关于受益人实际日常任务的具体信息，作为判断所履行任务性质的重要依据；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. 1108。如前所述，为支持本申请而提供的职位描述包含关于受益人总体工作职责的泛泛之谈，几乎未说明受益人在申请人业务背景下将履行的实际任务。

最后，我们注意到，为支持先前的“新办公室”申请，申请人被期望证明其有切合实际的预期，即其企业将取得成功并迅速扩张，从发展阶段迈向全面运营，届时将实际需要一名主要履行管理或高管职责的经理或高管。这些新办公室法规允许拟设的美国运营机构在申请获批之日起一年内支持一个高管或管理职位。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。没有任何法规条款允许延长这一年的期限。因此，如果企业在一年后没有必要的员工配置以充分使受益人免于履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。

鉴于上述讨论，记录中存在削弱申请人主张的证据缺陷，并表明申请人尚未充分超越其运营的新办公室阶段。因此，我们无法认定受益人将在获批申请下受雇于高管身份。

裁定：上诉被驳回。