OCT162023_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：27943360 日期：2023年10月16日

对德克萨斯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）

申请人是一家从事手工艺品转售的电子商务企业，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，延长受益人作为其副总裁兼总监的临时雇佣。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 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派至美国，临时从事管理或高管性质的工作。

德克萨斯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在美国拟从事的雇佣将属于管理或高管性质。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

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担任管理或高管职务，或担任需要专业知识（specialized knowledge）的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。此外，受益人必须寻求临时入境美国，以继续以管理或高管身份向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

二、在美国以高管身份受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在美国以高管身份受雇。1

“ 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。

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，本办公室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，而非与申请人的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)。在确定某一受益人的职责是否主要属于高管性质时，本办公室考虑申请人对工作职责的描述、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、业务的性质，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。

因此，本办公室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及其人员配备水平的证据。

A. 工作职责

申请人的初始支持信函声称，受益人“ 已设定美国公司的目标和战略，指导其关键职能和管理团队，并就业务战略和人事，尤其是关键管理人员作出最终决定。 ”申请人还总结了受益人在延期申请下的既往职责和拟议职责如下：

1 在上诉中，申请人主张审理主任在作出决定时错误地依赖了管理身份的法定定义。在整个记录和上诉中，申请人并未主张受益人将以管理身份受雇；相反，其确认受益人是一名高管，并声称她将履行高管职责。本办公室认可审理主任错误地引用了管理身份的法定定义；然而，该决定在否决时也适用了高管身份的法定定义，因此，本办公室认为该错误无害。此外，本办公室对所有事实、法律、政策和酌情问题予以重新审查。参见 Matter of Dhanasar, 26 I&N Dec. 884 (AAO 2016)。这意味着本办公室重新审视记录，无需遵从初始决定中作出的认定。

- 确立政策、目标和计划，并指导[申请人]的管理，包括财务与行政部、运营部以及销售与市场部（60%）
- 确立和制定[申请人]的公司财务战略并监督预算（10%）
- 就招聘计划、招聘新员工等人事事项作出决定（10%）
- 指导营销和销售活动，并代表[申请人]谈判和签署合同（10%）
- 对[申请人]的日常运营行使广泛的酌情权（10%）

审理主任签发了补件通知（RFE），指出初始职责描述和支持证据不足以证明受益人将以主要管理或高管身份受雇。作为回应，申请人提供了额外文件，包括更新的职责描述，其中对受益人的美国职位描述如下：

- [受益人]已为[申请人]的业务运营确立了一般政策、目标和计划。她致力于制定战略计划，以推进[申请人]的使命并增加在美国市场的收入、盈利能力和增长。作为[申请人]的副总裁兼总监，作为第二高级别高管，[受益人]有权就公司事项作出最终决定，例如在营销和销售中应强调哪些产品和服务、公司应瞄准哪些地点和客户群体、总体美元销售额、雇用多少员工以及何时雇用等，如果公司未能实现目标。[受益人]委托编写必要报告并分析相关部门流程，以查明失败原因，随后根据需要调整公司战略。[受益人]还指导和管理的[申请人]的营销和品牌推广，尤其是位于市中心[已隐去]街的新店[已隐去]。她已指示销售与市场经理处理日常销售和营销活动，其管理下的外包高级会计师和 IT 支持团队负责公司的财务和技术……（60%，每周 24 小时）。

- [受益人]已经并将继续制定公司的整体财务战略，并审查、评估和改进这些战略，其中包括资本流入时间表、重大支出的发生预测、扩张预算、预期总收入目标等。她还将继续为财务与行政部和运营部制定全面的预算和报告政策，以供遵循和执行，指导除公司须维护的标准财务报告之外，特殊报告中应跟踪和纳入哪些信息。由于外包注册会计师处理外部会计

- [受益人]已经并将继续制定公司的整体财务战略，并审查、评估和改进这些战略，其中包括资本流入时间表、重大支出的发生预测、扩张预算、预期总收入目标等。她还将继续为财务与行政部和运营部制定全面的预算和报告政策，以供遵循和执行，指导除公司须维护的标准财务报告之外，特殊报告中应跟踪和纳入哪些信息。由于外包注册会计师处理外部会计

以及提交财务报告，由会计处理内部会计和财务记录，[受益人]已经并将继续为其制定总体政策和计划，以设定薪酬表、福利方案，并对公司预算和财务计划的所有重大支出或调整保留最终批准权，她将继续监督其在这些领域的指令的执行。公司的日常财务管理将由会计完成，办公室助理/秘书协助处理行政事务。[受益人]将继续审查这些员工编制的会计和财务文件，以评估[申请人]的现状和轨迹，调整公司战略，并向员工提供进一步指导以按要求执行。[受益人]将负责决定何时聘用以及如何聘用其他外包会计事务所或会计师……（10%，每周4小时）。

• 作为[申请人]的副总裁和董事，[受益人]将继续做出人事决定并建立招聘计划、战略和方案，决定何时招聘、如何为[申请人]各部门招聘员工。[受益人]将监督招聘活动并进行面试流程，行使决定填补哪些职位以及不时设立和配备哪些部门的权利。她将审查候选人简历并面试候选人以做出最终聘用决定，从而选拔合格的新员工以支持预期增加的业务运营。除销售与营销经理、办公室助理和会计，以及过去一年为公司聘用的外包注册会计师和IT支持团队外，[受益人]还启动了未来两年至少五个空缺职位的招聘，包括四名销售助理和一名营销专员等。她将确定招聘要求，并根据新员工的表现调整部门和职位……（10%，每周4小时）。

• 作为[申请人]最高层高管之一，[受益人]将继续指导和监督营销和销售活动、推广活动，并代表[申请人]参加贸易展、会议、演示和其他活动，以促进公司的业务扩张和品牌认知。[受益人]将确保所做工作符合规格并实现业务目标。虽然销售与营销经理将在销售助理聘用前发起大部分联系并巩固这些关系，但[受益人]将在追求高知名度客户或合作伙伴时[介入]，并在与其他高层高管互动时担任公司代表。[受益人]将确保[申请人]建立广泛的网络，她将最终负责评估[申请人]的声誉。此外，[受益人]与潜在重要客户和供应商建立了网络，目标是发展富有成果的业务关系

与当地和全国的手工艺品和礼品制造商、供应商和爱好者组织……（10%，每周4小时）。

• [受益人]作为副总裁和董事将继续对[申请人]的所有决定拥有最终权力，并将继续自行决定以公司最佳利益做出决定。她将继续是公司的最终权威，从而对任何决定保留绝对否决权。她将对公司的战略方向做出改变，并有权实施她选择的任何政策。大多数决定将在[申请人]员工提出问题或疑虑时，或出现不可预见的风险或市场趋势时做出。[受益人]将继续每周投入几个小时处理此类情况，使公司能够继续保持足够的灵活性，以应对原始手工艺品和礼品产品行业不断变化的市场条件。在过去一年为[申请人]确立了明确方向后，未来两年将致力于在美国市场进行营销和扩展公司品牌。业务战略将包括有关营销、品牌建设和勤勉管理客户关系的指令。[受益人]还将决定何时何地扩展[申请人]在未来两年内于两地的新增门店位置，代表[申请人]行使其广泛的自由裁量权。……（10%，每周4小时）。

在驳回申请时，审理主任认定申请人对受益人职责的描述不充分，指出所述职责笼统模糊，未能传达受益人职位的真实性质。在上诉中，申请人主张职责描述是充分的，并再次强调受益人主要履行行政职责。申请人的书面论证意见讨论了行政能力的定义，包括适用法规和《外交事务手册》中的相关信息，以支持其关于受益人将受雇于行政职位的主张。

申请人还在上诉中主张审理主任未适用优势证据标准，并争辩受益人显然将主要受雇于行政能力。然而，申请人必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。基于下述理由，申请人未能证明受益人的角色将主要具有行政性质，因为申请人提供的职位描述包含笼统表述，妨碍对受益人在申请人日常运营过程中的实际任务进行有意义的评估。

受益人是否为行政雇员取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为行政性质。见该法第101(a)(44)(B)条。在此，申请人就受益人的雇佣提出了相互矛盾的主张。一方面，它称受益人将履行行政职责，专注于政策、目标和战略；另一方面，它称受益人将通过监督推广活动、代表申请人参加贸易展和会议以及会见客户来管理申请人的营销活动。申请人还称她将负责

招聘和聘用人员，并将亲自进行面试并为可用职位挑选候选人。此外，尽管提供了带有时间分配的工作职责明细，申请人并未清楚描述受益人的拟议职位，也未传达对其实际日常任务的有意义理解。例如，申请人称受益人将制定和调整公司的政策、目标和战略，但未提供描述这些政策、目标和战略的具体信息。具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政还是管理性质的重要指标，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 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

申请人还援引美国劳工部（DOL）的《职业展望手册》（《手册》）及其对“ 最高层高管 ”职责的描述。在援引该描述时，申请人称受益人的职责与DOL列出的最高层高管职责一致。经审查，申请人对受益人职责的描述似乎主要由取自DOL定义的措辞组成。DOL出版物中的通用职位描述对在申请人业务背景下评估本受益人的职责没有影响，申请人不能通过转述此类描述来满足其举证责任。法规要求申请人提交受益人实际职责的详细描述。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。

尽管受益人作为美国实体的副总裁兼董事似乎负责指导公司并确立其目标和政策，但受益人将管理或指导一家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在性质上“ 主要 ”为高管性质。该法第101(a)(44)(B)条。尽管受益人对美国实体的日常运营行使自由裁量权并拥有决策权，但职位描述并未确立其日常职责在性质上主要属于高管性质。

B. 人员配置和组织结构

除所需的职责描述外，我们还审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务的性质，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。由于申请人必须在提交申请时满足所有资格要求，我们必须考虑公司在2020年6月提交延期申请时的状况。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

在I-129表格申请中，申请人声称其成立于2017年，拥有六名雇员。申请人提供了其人员配置的一般概述，并声称受益人由一名销售和营销经理、两名销售助理、一名在线销售助理和一名办公室助理提供支持。申请人还声称其外包了一个IT服务团队

和一名注册会计师，并从海外母公司的物流协调员和会计师处获得远程支持。

“ 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 ”某一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“ 指导管理层 ”某一组织或该组织的重要组成部门或职能，申请人必须表明该组织、重要组成部门或职能是如何被管理的，并证明受益人主要关注其广泛的目标和政策，而非其日常运营。个人不会仅因其拥有高管头衔或因其作为所有者或唯一的管理或高管雇员“ 指导 ”该组织而在法规下被视为高管。

申请人提供了其2020年第二季度IRS表格941（雇主季度纳税申报表）的副本，表明申请人在提交申请时仅雇用了三个人。记录中还包含员工因COVID-19疫情和个人原因请求临时休假的信件。例如，记录中包含一封日期为2020年3月16日的信件，来自申请人的在线销售助理，通知公司她将离开本市直至2020年6月，并希望她日后能够回到申请人处工作。记录中还包含一封日期为2020年3月24日的信件，来自申请人的办公室助理，称她将无法回到申请人的职位直至2020年9月1日。最后，记录中包含一封日期为2020年5月8日的信件，来自其中一名销售助理，请求无限期家庭和医疗休假以照顾生病的亲属。受益人在每封信上批注批准，批准了所有这些请求。

基于这些已批准的请求，看来在提交申请时，申请人仅雇用了受益人、销售和营销经理以及一名销售助理。然而，尽管记录中包含截至2020年4月的工资记录，但申请人未提交工资单或工资记录以证明其在2020年6月提交本申请时雇用了多少个人。因此，尽管申请人声称在提交时雇用了六个人，但记录中包含矛盾之处和不足以支持该主张的证据。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或高管身份行事的因素，USCIS必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。在此，尽管申请人声称受益人一直并将继续以主要高管身份受雇，但未解释在提交申请时在没有下属雇员支持她的情况下，受益人如何免于履行不符合资格的职责。我们认可申请人的主张，即由于COVID-19疫情，其在开展日常业务交易方面面临极大困难，并暂时关闭了零售店。尽管申请人声称在零售店关闭后专注于在线销售，但记录反映受益人批准了在线销售助理的休假请求，且不清楚该在线销售助理是否曾回到申请人的职位。因为申请人

主张公司增加了在线销售并通过Shopify履行在线订单，我们必须得出结论受益人本人履行了这些任务。

此外，申请人反复声明受益人指导了公司的营销，并将继续代表申请人参加贸易展览和会议，尽管声称其在提交时雇用了销售和营销经理。申请人还声称她将亲自面试和雇用新员工。同样，受益人必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。我们认可COVID-19疫情对新企业和老企业都构成了挑战；然而，看来受益人在疫情之前一直主要负责公司营销和人事的指导，并打算继续履行此类任务。尽管我们认可其部分运营受到疫情影响，但申请人仍必须确立从提交申请之时起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

尽管声称至少雇用六名雇员，但申请人未提交证据确立其在提交时实际雇用了这些个人，并且实际上提交了证据表明这些声称的雇员中至少有三人当时不在申请人的组织层级中所声称的职位上。在缺乏工资单和工资记录等证据的情况下，申请人未佐证其声称的组织结构，也未确立其雇用了下属员工以使受益人免于履行不符合资格的职责。申请人必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

此外，申请人未解释其下属的服务如何能够消除受益人主要开展申请人的在线业务交易或指导其营销和招聘的需要。尽管我们认可申请人在回应RFE和上诉时关于其已雇用数名新员工的主张，但这些活动发生在延期申请提交之后，此类证据不得在确定申请人是否已确立受益人将在美国以主要高管身份受雇时予以考虑。申请人必须在提交非移民签证申请时确立资格。签证申请不得基于对未来资格的推测或在申请人或受益人在新的事实组合下变得符合资格之后予以批准。见Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248 (Reg'l Comm'r 1978)。

尽管“高管身份”的定义不要求申请人确立受益人监督由经理、主管和专业人员组成的下属员工，但申请人有责任确立受益人以外的某人履行组织的日常非高管职能。在此，申请人未证明在提交申请时有下属员工可履行企业的非符合资格运营和行政职责，提交的职位描述也未确立其职责主要

为高管性质。因此，申请人未确立受益人将以该法第101(a)(44)(B)条所定义的高管身份在美国受雇。

III. 遵从

最后，在涉及对先前已获批申请提出延期请求的事项中，当延期请求由相同当事方就相同非移民分类下的相同职位提交时，USCIS在适当情况下会遵从先前的决定。参见 generally 2 USCIS Policy Manual A.4(B)(l)，https://www.uscis.gov/policymanual；另参见 USCIS Policy Alert, PA-2021-05, Deference to Prior Determinations of Eligibility in Requests for Extensions of Petition Validity（2021年4月27日），https://www.uscis.gov/sites/default/files/document/policy-manual-updates/20210427-Deference.pdf

尽管本案涉及由同一申请人代表同一受益人提交的延期请求，但记录中包含新信息，具体为申请人人员编制减少及业务运营缩减。该新信息表明情况发生变化，可能改变受益人的工作职责及其拟任职位的性质。我们进一步指出，USCIS并不因先前批准而必须批准未能严格证明资格的后续申请。同上。

IV. 结论

基于上述理由，申请人未能以优势证据标准证明受益人将在美国以高管身份受雇。因此，上诉被驳回。

裁定：上诉被驳回。