SEP052024_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

案卷编号：33491048 日期：2024年9月5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）

申请人是一家皮革和纺织品生产及销售商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人担任其首席执行官（CEO）。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 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派至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在国外受雇于管理或高管职位，且其将在美国受雇于相同职位。现本事项依据 8 C.F.R. § 103.3 提交本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本事项中的问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，因申请人未能证明受益人在国外受雇于管理或高管职位，本办公室将驳回上诉。鉴于该已认定的否决依据已足以处理申请人的上诉，本办公室拒绝审理并特此保留其关于审理主任否决该申请的其他依据的上诉论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无须对作出其结论所不必要的问题作出认定 ”）；另见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

一、法律

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，以管理或高管身份继续向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从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、国外管理职位雇用

在回应审理主任补件通知（RFE）时提交的一封信中，申请人称受益人受雇于“ 高级高管职位 ”，担任外国雇主的首席营销官，并提及其“ 典型高管职责 ”以及她对管理的指导和目标与政策的制定。因此，审理主任分析了受益人是否在国外受雇于高管职位。现上诉中，申请人称“ 其仅主张在国外雇用受益人担任管理职位 ”。因此，本办公室将分析的唯一问题是申请人是否证明受益人在国外受雇于管理职位。

“ 管理职位 ”是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人主张的国外管理职位时，本办公室将审查申请人对国外工作职责的描述。申请人对国外工作职责的描述必须清楚说明受益人履行的职责，并表明该等职责是否属于管理性质。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 L-1A 非移民签证类别中经理的资格，申请人必须证明受益人履行了本法第 101(a)(44)(A) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明国外职位满足全部四项要素，本办公室不能认定其为符合资格的管理职位。

如果申请人证明国外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主要从事管理工作，而非与其他外国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国外职责是否主要为管理性质时，本办公室考虑申请人对国外工作职责的描述、外国公司的组织结构、受益人在国外的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、外国业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在国外业务中的实际职责和角色的因素。

申请人表示其是一家“公平贸易注册的社会企业，致力于通过在美国销售手工皮革和纺织品，在……印度提供整体性的、维持生活工资的就业。”申请人称其在印度设有一个制造部门，且受益人为一家在英国运营有限业务的关联公司工作。尽管受益人位于国外，但提交的证据反映其主要为申请人及其在印度的制造部门执行任务。申请人对受益人在国外的日常任务说明如下：

指导和监督营销活动的规划与策略——占其时间的30%

• 受益人监督营销活动策略，包括完善信息传达、设定创意方向、设定活动目标、界定目标受众并提供反馈和改进建议。

• 受益人负责批准创意素材和文案撰写，以确保内容符合申请人的品牌形象和活动信息传达。

团队管理——占其时间的20%

• 受益人管理团队、外部代理机构和承包商，以确保营销和销售策略得到实施。她将处理任何问题或关切，并确保所有各方保持一致并朝着既定目标和任务努力。

指导和制定CRM策略——占其时间的20%

• 受益人制定CRM策略，目标是培养与申请人批发客户网络的牢固关系。该策略被分解为任务，委派给销售和CRM经理。

• 受益人于2023年聘请外部承包商构建申请人的CRM系统。该系统使用Air Table创建，用于存储所有客户数据并将客户划分为不同群组。

• 受益人为每个群组设定沟通策略，由CRM经理负责实施。这通常包括向门店发送电子邮件和消息，传达各种销售信息。

指导和监督销售策略以引入新潜在客户——占其时间的10%

• 受益人监督销售策略，并由CRM经理提供支持，该经理负责研究潜在客户、使用受益人批准的既定模板向潜在客户发送电子邮件，并管理活跃潜在客户直至其转化为销售。

审查关键指标和分析——占其时间的5%

• 受益人审查关键数据，如网站流量、社交媒体参与度、电子邮件活动表现和销售数据，用于通过识别趋势、异常情况和改进领域来制定和完善营销策略。

指导和监督网红营销策略——占其时间的5%

受益人制定申请人的网红营销策略，并由仓库经理在日常职责中提供支持，包括向潜在网红发送消息、管理现有关系和寄送公关包裹。

管理营销预算——占其时间的5%

申请人提交了支持性文件，表明受益人在境外受雇期间实质性地参与了履行不符合资格的经营性职责。1 例如，申请人提交了受益人自2022年6月起担任首席营销官的境外雇佣合同，该合同反映她受聘为其“客户”“提供服务”，包括与内容创作者发展关系、从事趋势预测、系列简报和情绪板工作，以及在展会上确定“快闪店”。在回应补件通知（RFE）时，申请人进一步指出，受益人在境外受雇期间的任务包括参加展会、与客户建立联系、建立供应商关系以及与媒体供应商联络。

此外，支持性文件反映受益人在境外受雇期间直接参与了这些销售相关职责的所有经营环节。例如，已提交的支持性文件反映她在2023年4月、9月和10月支付进口关税并处理货物运输，在2023年和2024年期间为公司制作“采购单”（buysheet）预测，在2023年全年参加多个展会，并在其境外受雇期间向其自己的独立公司支付会计款项。同样，申请人提供的证据显示受益人预订机票和酒店以参加展会，在2024年2月处理多笔手袋订单并从客户处获取规格要求，以及在2023年12月为展会展示摊位购买材料。此外，季度任务清单表明受益人在2023年期间负责为印度货物供应开具采购订单，而发票和电子邮件显示她在2023年4月和6月安排并支付摄影师费用。

在上诉中，申请人提供了额外证据，反映她很可能在境外履行了不符合资格的经营性职责，包括她在2023年3月和5月向摄影师发送规格要求并安排退回样品手袋，在2023年1月提供产品设计信息，在2023年6月与信息技术专业人员协调采购系统，以及在2023年12月安排样品、其运输以及展示用木块。总之，已提交的证据反映受益人在境外受雇期间主要参与企业的日常经营性任务，尽管申请人在上诉中作出相互矛盾的断言，称她“在日常行政职能中几乎没有任何角色”。受影响方负有举证责任，须在提交福利申请时确立所请求福利的资格，并持续至最终裁决。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)；另见 Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm'r 1971)（规定“国会不意图使一项因受益人当时不符合资格而被正当否决的申请，在受益人日后可能根据新的事实情况变得符合资格时获得批准。”）。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，

1 申请人指出受益人于2022年10月开始受雇于其境外雇主担任首席营销官，申请于2024年1月9日提交。

以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

受益人是否为管理性雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性。见法案第101(a)(44)(A)条。在此，申请人未记录受益人的境外职责中管理职能占多大比例、不符合资格的经营性任务占多大比例。申请人提交的证据表明受益人的境外职责很可能包括许多行政或经营性任务，但未充分量化她花在这些职责上的时间与符合资格的管理性职责相比如何。因此，我们无法确定受益人在境外是否主要履行管理者的职责。见 IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。相比之下，尽管申请人声称受益人主要因公司更大组织内所称的下属和承包商而免于履行不符合资格的经营性任务，但其提交的佐证此主张的支持性证据很少。

即使受益人在组织内担任高级职位，她管理或指导境外业务这一事实并不必然确立其符合法案第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求境外职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。同上。受益人可能对境外雇主的日常运营行使酌处权，并在酌处性决策方面具备必要的权限水平；然而，仅凭职位描述不足以确立其境外职责主要为管理性。

B. 运营与人员配置

申请人提交了一份境外组织架构图，表明她担任首席营销官，监督一名销售与CRM经理和一名仓库经理。尽管该组织架构图反映她有两名下属，申请人现在表示其并未“ 声称受益人正在或曾经监督、或正在或曾经指导必要数量的员工 ”。如前所述，申请人此前还主张受益人在境外以高管身份受雇，但现在在上诉中主张她以职能经理身份受雇。因此，我们注意到申请人不断变化的断言使受益人所声称的角色存有疑问，无论如何，我们将分析受益人在境外是否符合职能经理的资格。

“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人主要负责管理组织内“ 必要职能 ”的情形。见法案第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项必要职能，则必须清楚描述管理该必要职能将要履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 必要的 ’，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级内或就所管理职能处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使酌处权。 ”见 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在上诉中，申请人主张受益人对营销的一切事务拥有“完全控制权，包括雇用和解雇员工、制定营销预算，以及与承包商签订专业服务协议以执行营销策略”。然而，申请人未充分确立受益人在境外担任职能经理。尽管受益人对公司内营销运营拥有酌处权，申请人提供的支持性文件很少，无法佐证受益人免于履行其所声称职能的经营性任务或主要管理其职能。事实上，如我们已讨论的，申请人提交了大量文件，反映她直接履行了与公司营销各阶段相关的众多不符合资格的境外经营性任务，包括与潜在客户和供应商协调、参加展会、支付进口关税并处理货物运输、为境外雇主首席执行官制作“采购单”预测、预订差旅、处理手袋订单以及其他经营性任务。

总之，申请人提供的支持性文件很少，无法证实受益人在境外主要指导和管理的所声称职能而非履行该职能，且至少所提供证据反映她与境外同事一起履行普通经营性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。因此，优势证据反映受益人更有可能在境外从事不符合资格的经营性职责。因此，申请人未充分确立她主要在境外以职能经理身份受雇。见 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05。

基于上述理由，申请人未充分确立受益人在境外以管理身份受雇。

裁定：上诉被驳回。