SEP082023_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：28563616 日期：2023年9月8日

对德克萨斯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）

申请人是一家二手机动车经销商和出口商，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室的总经理。1 参见《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派至美国，从事管理或高管工作。

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国外曾以管理或高管身份受雇。此事现由本院审理。8 C.F.R. § 103.3。

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)。本院对此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，本院将驳回上诉。

一、法律

在涉及新办公室的申请中，要确立L-1A非移民签证分类的资格，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，连续一年以管理或高管身份雇用受益人。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。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支撑一个管理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露拟设立实体的性质和范围

1“ 新办公室 ”一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。

、其组织结构、其财务目标以及美国投资规模。一般参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、分析

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人在国外曾以管理或高管身份受雇。在否决申请时，审理主任认可申请人关于受益人在其外国关联公司的职位涉及高管和管理双重职责的主张，但在分析所提交证据时主要侧重于管理身份的定义，指出申请人未能证明该职位满足本法第101(a)(44)(A)条、8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)法定定义的全部四项要件。2

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人在国外曾以高管身份受雇。申请人未对审理主任关于记录证据不足以证明受益人的受雇属于管理身份的认定提出异议。因此，本院将分析限于受益人是否曾以高管身份受雇。

“ 高管身份 ”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。本法第101(a)(44)(B)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)。

要证明受益人基于其在国外以高管身份受雇而有资格获得L-1A分类，申请人必须证明受益人履行了本法第101(a)(44)(B)条法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明原职位满足法定定义中规定的全部四项要件，则申请人还必须证明受益人主要从事高管职责，而非与其他公司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)。

在确定受益人的职责是否主要属于高管性质时，本院考虑所要求的工作职责描述、公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他人员使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。

申请人在表格I-129（非移民工人申请）中称，受益人自2013年起担任其外国关联公司的总经理，但也曾将该职位名称称为

2 尽管在某些情况下可能存在同时符合管理性质和高管性质的职责，但申请人负有举证责任，证明受益人的职责满足管理身份或高管身份法定定义中规定的每一项要件。如果记录证据未能证明受益人主要从事管理或高管身份的工作，则申请不得获批。

“ 总裁 ”。申请人在申请中称，其职责包括 “ 制定政策、管理公司运营、人事、采购或行政服务 ”。记录显示，该外国实体从事机动车进口和销售业务，由受益人持有多数股权。

在一封支持信中，申请人称受益人作为外国实体 “ 经理/总裁 ” 的角色是 “ 一个高管职位 ”，其中他 “ 负责监督组织的各个方面 ”。申请人将其职责列为：

- 监督和控制专业雇员的工作，包括规划、指导和监控[其]工作。
- 管理组织，包括指导财务战略、规划和预测；与股东协商，制定短期和长期业务战略，监控公司内部流程。
- 监督日常运营，包括识别和评估新的商业机会、支付工资、买卖车辆、签署和批准公司文件。
- 在法律上代表公司，有权审查、制定、谈判并使公司受合同约束，并作为公司银行账户签字人。
- 探索、识别并就进一步投资的需求作出决定，并分析、报告和指导扩张机会及未来公司增长预测。

申请人强调受益人 “ 对组织所有管理工作的监督 ” 及其确立 “ 组织战略目标和政策 ” 的责任。

初始证据还包括一封来自外国实体的雇佣证明信，称受益人自2013年9月起受雇担任 “ 经理、副总和总裁 ”。该信称，其作为经理的职责包括 “ 支付工资、跟进公司内部流程、购买车辆、完成交易、批准融资和银行账户记账 ”，而其作为总裁的职责包括 “ 签署和批准内部文件 ”。

初始证据表明，受益人作为外国实体的高级雇员和多数股东，对该实体拥有高管级别的权力，包括负责制定公司的流程、政策、战略和目标。然而，所描述的职位还包括若干非高管的行政和运营任务，例如直接监督低级别工人、采购库存以及直接参与公司的销售交易。对受益人工作职责的初始描述未证明其时间中有多大比例分配给高管职责，以及多大比例用于非高管任务。参见Republic of Transkei v. INS, 923 F.2d 175, 177 (D.C. Cir. 1991)。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人其负有举证责任，须证明受益人超过一半的时间从事管理或高管身份的职责，并提供了一份建议证据清单，以协助公司满足该举证责任。具体而言，审理主任要求提供对受益人典型职责及每项职责所花时间百分比的更详细描述，以及关于外国实体人员配置水平、管理结构 and 下属雇员所履行职责的额外证据。

作为回应，申请人提交了一封来自外国实体行政经理的信。该信进一步描述了受益人为外国实体履行的职责，将其中一些归类为高管性质，另一些归类为管理性质。关于其高管职责，该信称他总共将60%的时间分配给以下职责：

• 总体规划（15%）——计划、组织、指导、控制、协调、分析和执行公司工作，并制定短期和长期总体目标。
• 设计策略与数据分析（10%）——根据既定目标制定总体采购策略和车辆销售策略，并对照计划衡量结果，制定实现目标所需的必要政策。
• 改善财务绩效（10%）——寻找有利可图的车辆业务选项，为公司提高利润率和总利润。
• 领导团队并保持良好和谐（7.5%）——保持员工积极性，为团队创造友好环境。
• 了解产品和竞争（7.5%）——研究将要营销的各系列车辆的特性、功能和用途。
• 编制预算（5%）——监督所有员工：业务单元的预算和运营，并优化开支。
• 招聘和雇用员工（5%）——评估和招聘员工以确保正确选拔。

虽然外国实体的信函将这些描述为高管级别的职责，但信函表明受益人需要履行与这些职责相关的非高管职能。例如，申请人表示，他的部分职责要求他“进行市场调研”以确定哪些产品线可能有利可图，分析不同车辆特征以确定价格，并在拍卖、社交网络和应用程序等不同平台上核查市场价格。申请人未解释这些市场调研职责如何属于“高管能力”的定义范围，记录也未表明其他员工协助受益人完成这些任务。因此，尽管申请人表示受益人将一半以上的时间分配给高管职责，但显然其中一部分时间用于非高管职能。

外国实体的信函解释称，受益人将其余时间分配给“管理”职责，但所列任务反映他深度参与销售和客户服务职能，这与管理能力或高管能力的法定定义不符。例如，信函称其“管理”职责包括：与客户和潜在买家会面以确定其需求并提供满足其要求的车辆，从而向客户提供建议；使用社交媒体宣传可用的车辆交易；妥善执行车辆销售；销售后跟进客户以确保其对所购车辆满意；以及执行“其他相关任务”。

最后，我们注意到，最初归属于受益人的某些职责，尤其是其研究和采购库存的职责，在回应补件通知时提供的职位描述中缺失。然而，记录未表明任何其他员工协助或为公司履行这一关键职能，并且根据业务性质，有理由得出结论认为这些活动需要受益人大量时间。

受益人确定采购库存预算和策略的权限可能是一项符合条件的职责；然而，记录中的证据，包括上诉时提交的额外证据，表明他直接参与个别采购交易、安排公司参加车辆拍卖、通过代理安排车辆进口以及库存记录保存和监控。虽然所有这些活动对于外国实体业务的运营都是必要的，但申请人未能证明这些活动如何具有高管性质。

在其上诉书面论证意见中，申请人特别强调受益人的权限级别，指出他是“ 该组织与政府就海关事务的代表 ”，并且是“ 唯一有权代表组织就设施、采购策略、运输、供应商关系和财务合同签订合同义务的个人 ”。

受益人作为外国实体多数所有者和高级雇员的权限在记录中已充分确立。然而，受益人负责指导业务运营这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条含义内的高管能力公司内部调任人员分类资格。根据法规，该分类资格要求职位职责“ 主要 ”为高管性质。虽然显然受益人对国外实体的日常运营行使自由裁量权，并在政策、策略和自由裁量决策方面拥有必要级别的权限，但记录表明他还将大量时间用于营销、销售、客户服务和采购职能，这些职能超出高管能力法定定义的范围，而不是将这些任务分配给下级人员。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)。在此，申请人未能履行其举证责任，证明受益人的实际职责主要具有高管性质。

B. 人员配置和组织结构

在分析公司的人员配置和结构时，我们必须考虑组织的合理需求；公司规模本身可能不是确定受益人是否或将会受雇于管理或高管能力的唯一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将外国实体的规模与其他相关因素（例如缺乏员工执行公司的非管理或非高管运营）结合起来考虑是适当的。Family Inc. 469 F.3d at 1313。Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

申请人在I-129表格上表示，受益人在受雇于外国实体期间监督十名员工。提交申请时提交的组织结构图显示受益人位于组织层级顶端，并表明他直接监督一名行政经理（Y-C-）、三名销售代表、一名机械师、两名清洁工和一名洗车工。该图显示两名员工向行政经理报告——一名行政助理和一名应收账款助理。初始证据未包括关于外国实体员工及其职责的额外信息。

申请人对补件通知的回应包括一份修订后的组织结构图和每位所列员工的职责摘要。虽然初始图表将Y-C-确定为行政经理，并表明该职位仅监督应收账款助理和行政助理职位，但后一份图表表明该职位由Z-T-担任，其表示该职位需要“监督实体的运营，控制会计记录，并与执行经理共同分析数据以用于决策目的”，这些职责似乎超出了提交申请时归属于该职位的职责。修订后的组织结构图显示行政经理是受益人唯一的直接下属。此外，最初被确定为行政经理的Y-C-未出现在修订后的组织结构图中，但在员工名单中被确定为公司秘书。申请人未对这些外国实体组织结构的变化提供任何解释。

此外，关于外国实体的人员配置还存在其他显著不一致之处。两份组织结构图均表明E-V-担任“行政助理”职位，但回应补件通知时提供的员工名单表明该个人受雇为“主管”，其根据公司愿景和计划设定绩效目标和截止日期，组织工作流程，并监控员工生产力。

此外，虽然两份组织结构图均显示受益人监督十名员工，但回应补件通知时提交的员工名单仅包括八名下属员工，包括上述未出现在修订图表中的“秘书”。此外，组织结构图确定三名销售代表，但员工名单上仅列出一名销售人员。鉴于申请人声称受益人通过下属人员履行某些职能，并有足够人员使其从与其它员工一起深度参与公司日常运营中解脱出来，这些不一致和未解释的变化是实质性的。申请人未以独立、客观的证据解决记录中的这些模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

在上诉中，申请人提交了由Z-T-以行政经理身份为许多外籍员工准备的雇佣核实信函。这些信函与回应补证通知（RFE）时提供的信息一致，但未解释记录中的不一致之处。此外，这些信函提供了每名员工的聘用日期，表明员工名单上唯一的销售人员、机械师和所称的“主管”均在受益人于2021年5月1日迁往美国之后才被聘用。在2022年10月提交申请时，受益人已以B-2访客身份在美国停留超过17个月。

申请人必须证明受益人在2022年10月提交申请之前的三年内，至少有一年在美国境外以符合资格的身份受雇。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)。一年境外雇佣要求仅通过受益人实际在美国境外为符合资格的组织全职工作的时间来满足。见8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(A)（规定为商务或旅游目的前往美国的时间不得计入满足该要求）；另见一般性规定，2 USCIS Policy Manual L.6(G)(l)，https://www.uscis.gov/policy-manual。鉴于受益人在2021年5月1日至2022年10月提交申请之日期间实际身处美国，申请人必须证明受益人的一年符合资格的境外雇佣发生在2019年10月至

2019年和2021年5月，在其以B-2身份入境之前。记录缺乏关于该公司在该期间人员配置水平和结构的清晰情况，因此未能显示该境外实体的人员使其免于实质性参与非执行职能。

此外，即使我们考虑该境外实体所称的当前人员配置水平，记录也不支持认定该公司有员工协助受益人履行上文所述的市场调研、广告、采购、进口和销售职能。例如，员工名单上唯一销售人员的职责描述支持我们的认定，即受益人直接参与了该境外实体的销售活动。记录表明，该销售人员协助建立销售场所和展厅、鼓励客户购买、与经理协作向有意向的客户提供有吸引力的报价，并与经理合作制定销售协议。然而，该职位并未完全使受益人免于参与个人销售交易。

总体而言，记录表明受益人在担任该境外实体总经理期间履行了行政和非行政职责的组合。然而，记录不支持得出以下结论：他将其一半以上的时间分配于符合资格的行政职责，或者他有足够的下属人员使其免于实质性参与企业日常运营所必需的运营任务。基于上述理由，申请人未能履行其举证责任，证明受益人是以该法第101(a)(44)(B)条所定义的行政身份在境外受雇。

最后，尽管审理主任未予处理，我们注意到记录中多处提及以下事实：申请人在多米尼加共和国的关联公司在2019年10月至2022年10月相关三年期间并非受益人的唯一雇主。申请人在I-129表格上的陈述及一封支持信表明，受益人自2015年至2020年同时担任“ I I的所有者兼总经理 ”。提交申请时提供的受益人简历还表明其自“ 2018年至今 ”受雇于I I。

8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)的规定要求提供证据，证明受益人在提交申请之前的三年内，至少有一年连续在美国境外为符合资格的组织全职受雇。如果受益人在相关期间确实最多同时拥有三名雇主，则可能需要额外解释和证据，以证明其与申请人的多米尼加共和国关联公司的雇佣为全职性质。尽管这一额外问题不构成我们驳回本上诉的理由，但申请人将被要求在未来的提交中处理该问题，无论是进一步推进本申请，还是涉及任何其他以境外全职雇佣为资格认定要素的就业类申请。

III. 结论

申请人未能证明受益人曾以行政身份在境外受雇。因此，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。