SEP122023_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：28603 794 日期：2023年9月12日

对加利福尼亚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）

申请人是一家播客制作和管理公司，寻求以高管行政人员身份在美国临时雇用受益人。该公司请求将其归类为 L-1A 非移民签证类别下的公司内部调任人员，并将担任管理或高管职务。参见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，与法律和法规相反，申请人未能证明：

- 受益人在申请提交前三年期间内在国外连续受雇至少一年；
- 其国外工作的管理或高管性质；或
- 申请人在申请获批后一年内支持管理或高管职位的可能能力。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了证据。

申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经行使重新审查的上诉审查权，参见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定该公司未能证明受益人以管理或高管身份在国外受雇。因此，我们将维持申请被否决的决定。

一、法律

寻求雇用 L-1A 经理或高管的申请人必须证明——在受益人首次以非移民身份入境美国之前的三年期间内至少连续一年——申请人或其母公司、分支机构、子公司或关联公司以管理或高管身份在国外雇用了该非公民。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i), (iii), (v)(B)。L-1A 申请人还必须证明受益人的教育、培训和经验使其有资格担任美国的管理或高管职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii), (iv)。

申请人寻求在“ 新办公室 ”雇用受益人，即在美国开展业务不足一年的组织。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(ii)(F)（定义“ 新办公室 ”一词）。除上述要求外，新办公室的 L-1A 申请还必须证明申请人：获得了足以容纳其运营的实体场所；并且在申请获批后一年内，将支持管理或高管职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(A), (C)。L-1A 新办公室申请还必须提供以下信息：

- 办公室的拟议性质，包括实体的范围、组织结构和财务目标；
- 美国投资的规模以及外国实体支付受益人薪酬和开始美国运营的财务能力；以及
- 外国实体的组织结构。

8 C.F.R. § 214.2(l)(v)(C)(1)-(3)。

二、分析

记录证明申请公司是一家加拿大公司的全资子公司。与申请人一样，其母公司制作和管理播客。申请人声称，其母公司自2021年6月起雇用受益人担任高管行政人员，受益人持有委内瑞拉哲学学士学位。申请人寻求在美国以相同职位雇用他。

申请人主张受益人在国外的管理工作、高管工作和专业知识能力。该公司主张审理主任在忽视受益人专业知识证据方面存在错误。

“ 专业知识 ”一词是指对组织的产品、服务、研究、设备、技术、管理或其他利益的知识及其在国际市场中的应用，或对组织流程或程序的先进知识或专长。8 C.F.R. § 214.2(l)(ii)(D)。但专业知识不能使受益人符合新办公室 L-1A 身份的资格。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)；2 USCIS Policy Manual L.(8)(B)（“ 与其他 L-1 申请不同，L-1A 新办公室批准的资格不得通过涉及专业知识的合格经验来确立。 ”）因此，我们将仅考虑受益人是否以管理或高管身份在国外工作。

A. 管理能力

“ 管理能力 ”一词是指“ 主要 ”涉及以下内容的工作：

- 管理一个组织或其部门、分部、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，或管理组织或其部门或分部内的一项基本职能；

• 如果直接监督另一名或多名雇员，拥有雇用和解雇或推荐这些及其他人事行动的权力，或在组织层级内或就所管理职能处于高级别运作；以及
• 对授权活动或职能的日常运营行使自由裁量权。

该法第 101(a)(44)(A) 条。

正如法定定义所示，L-1A 经理可以管理人员或“ 基本职能 ”。该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。“ 人事经理必须主要监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，而职能经理必须主要管理组织内的一项基本职能。 ”Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02, *4 (AAO Apr. 14, 2016)。

在确定国外职位的性质时，USCIS 首先考虑工作的职责。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求“ 对所提供服务的详细描述 ”）；另见 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)（“ 实际职责本身揭示了就业的真实性质。 ”）USCIS 随后考虑整个记录，权衡所有相关因素，包括：外国实体业务的性质和范围；其组织结构、人员配置水平以及受益人在组织中的职位；受益人权限的范围；实体雇用其他可以减轻受益人履行运营职责的人员；受益人下属的职责；以及影响受益人商业角色的其他因素。Matter of Z-A-, supra, at *4。

1. 工作职责

在回应审理主任的补充证据请求时，母公司的总裁表示，受益人管理一个由高管助理、安保人员以及在繁忙时期临时兼职行政人员组成的团队。据称，受益人还与公司其他部门的工作人员以及为公司提供服务的外部公司和机构（如律师、税务会计师和银行）进行联络。

母公司的总裁表示，受益人将以下百分比的时间用于履行以下职责：

• 团队管理（50%）——监督一个由高管助理和安保人员组成的团队，确保：会议的安排和协调；信函管理；旅行安排；安全措施的规划和实施；遵守公司预算；完成研究和报告；以及维护机密性。

• 担任联络人（40%）——与公司其他经理、团队成员、合作伙伴和外部实体沟通。参加会议。回应询问。提供公司决策的最新情况。与律师合作起草员工、承包商和供应商的合同。处理投诉和法律问题。与税务会计师合作协调税务准备和申报。每天与会计部门和银行合作准备大额付款或接收大额付款。

• 人力资源（HR）支持和公司文件管理与组织（10%）——招聘和审查员工，并推荐雇用和解雇。确保顺利的员工入职流程。协调员工休假。确保公司遵守人力资源要求。监督公司文件和记录的创建、存储、检索和处置。

工作职责不支持受益人“ 主要 ”以管理身份受雇。职责表明他履行人事/团队管理职责的时间最多为50%。因此，职责不能证明他“ 主要 ”管理人员。参见该法第 101(a)(44)(A) 条。

此外，正如审理主任所认定的，职位的头衔和职责与其他证据相冲突。申请人提交了受益人简历的副本，其中称母公司在雇用他时并非担任高管行政人员，而是担任“ 高管助理 ”。简历还称其履行以下职责：

为公司首席执行官提供特别行政协助。日历和活动管理、电子邮件管理、文档管理、旅行和住宿预订，以及公司和外部沟通。人力资源协调服务。公司文件管理和组织。协助各种社交媒体和运营职能。协助各种社交媒体，包括监控公司账户和渠道，以及与观众和外部各方沟通。

受益人在其简历上的职位名称和职责与母公司首席执行官所述不同。简历上的工作职责并未表明受益人管理人员。相反，这些职责表明其履行日常行政任务。申请人未解释职位名称和职责不一致之处。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以独立、客观的证据解决不一致之处，指明真相所在）。因此，所称工作职责不能支持受益人受雇于国外担任管理职务。

2. 母公司的组织结构

母公司的组织结构图也不支持受益人所称国外工作的管理性质。该图显示母公司雇用了18人。公司最高三层包括其总裁、首席执行官（CEO）、首席运营官（COO）和物流主管。受益人处于第四层，与公司财务总监、品牌和项目经理以及CTO项目经理同级。该图显示受益人监督两名行政助理和两名保安人员，他们处于公司最底层。

母公司的组织结构图将受益人列为主管。但该图并未表明其任何国外下属管理或监督他人。因此，正如审理主任所认定的，该图显示受益人是一名“ 一线 ”主管。“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非其所监督的员工是专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)条。“ 专业 ”一词

指该法第101(a)(32)条所列的建筑师、工程师、律师、医师、外科医生或教师，或“任何以美国学士学位或其国外同等学历为进入该职业最低要求的职业”。8 C.F.R. § 204.5(k)(2)。申请人未证明受益人的国外下属是专业人员。公司未证明任何下属的职业要求学士学位方可进入。此外，记录显示其下属中只有一人拥有学士学位。因此，母公司的组织结构图不支持受益人受雇于国外担任管理职务。

其他证据也削弱了受益人所称国外工作的管理性质。作为母公司于2021年6月聘用受益人的证据，申请人提交了员工电子邮件信息的副本。这些信息表明，一名行政助理——受益人据称监督该助理——在其岗位上对其进行了培训。记录还显示，其所谓下属的薪资超过其本人。这些额外的不一致之处也使受益人所称受雇于国外担任管理职务受到质疑。因此，记录不能证明其是加拿大母公司的人事经理。

3. 职能经理

申请人还主张，受益人在国外以管理身份工作，因为其管理母公司的一项基本职能。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)、(iii)条（将“管理身份”一词定义为包括人事经理和职能经理）。为证明受益人受雇为“职能经理”，申请人必须证明：

- 该职能是一项明确界定的活动；
- 该职能是“基本的”，即组织的核心；
- 受益人主要管理而非履行该职能；
- 受益人在组织层级内或就所管理职能而言处于高级别；以及
- 受益人对该职能的日常运营行使自由裁量权。

Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05, *4 (AAO Nov. 8, 2017)。

申请人称受益人管理其母公司的行政职能。但申请人未满足G-案中规定的所有要求。公司未证明：该职能是一项对组织“基本”的明确界定活动；其主要管理而非履行该职能；或其对职能的日常运营行使自由裁量权。因此，记录不能证明受益人国外工作为职能经理。

在上诉中，申请人主张受益人在国外以管理身份工作，因为其：管理母公司的行政部门或职能；监督专业员工的工作；有权招聘和培训员工并建议其聘用和解雇；以及在管理公司行政部门时行使自由裁量权。

但记录不支持申请人的主张。如前所述，公司未解决证据差异。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591。如果受益人

监督他人，为何其简历省略其监督职责？如果其四名下属是专业人员，为何记录显示只有一人拥有学士学位？由于申请人未解决这些及其他不一致之处，公司未证明受益人受雇于国外担任管理职务。我们接下来将考虑其是否在加拿大以行政身份工作。

B. 行政身份

“ 行政身份 ”一词指“ 主要 ”涉及以下内容的工作：

- 指导组织或其重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权限；以及
- 仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。

该法第101(a)(44)(B)条。

因此，L-1A行政人员必须在组织内担任高级职位。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。申请人必须说明组织、组成部分或职能如何管理，并证明受益人将“ 主要 ”关注其管理、目标和政策，而非其日常运营。同上。

申请人主张受益人以行政身份工作，因为其：指导母公司行政部门的管理；确立公司的行政目标、政策和程序；在有关行政部门的自由裁量决策中行使广泛权限；以及仅接受公司CEO和COO的总体监督。

然而，同样由于未解决的证据差异，记录不支持申请人的主张。受益人简历上所列工作职责不包括：指导母公司行政部门的管理；确立行政目标、政策和程序；或在自由裁量决策中行使广泛权限。此外，母公司总裁的信函称受益人仅“ 帮助 ”制定组织政策、预算和计划。再者，母公司的组织结构图未表明其指导公司行政部门。该图表明其下属中无一人是经理或主管。参见 VHV Jewelers, LLC v. Wolf, 17 F.4th 109, 114 (11th Cir. 2021)（维持USCIS对第101(a)(44)(B)条中“ 指导管理 ”一语的解释，要求行政人员管理下属层级的管理员工）。

如前所述，申请人必须以独立、客观的证据解决不一致之处，指明真相所在。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591。申请人未解释有关受益人国外职责及其在母公司组织结构中职位的不一致之处。因此，申请人未证明其国外工作所称的行政性质。

我们认定申请人未证明受益人国外工作具有管理或行政身份，这解决了本上诉。因此，我们拒绝审理并在此保留公司关于受益人国外雇佣期限和连续性以及公司在申请提交后一年内支持经理或行政人员能力的上诉论点。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（裁定机构无需对最终决定不必要的问题作出“ 纯咨询性认定 ”）；另参见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人否则无资格获得救济的情况下拒绝审理替代性上诉问题）。

III. 结论

申请人未证明受益人受雇于国外担任管理或行政身份。因此，我们将维持申请被拒。

命令：上诉被驳回。