APR042019_04D7101 · L-1A · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室非先例决定

关于 T-E-Z-LLC 案 日期：2019年4月4日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人打算以设计、供应和建造密室逃脱游戏作为其“ 主要活动 ”，并以批发“ 定制品牌宣传品 ”作为次要商业活动。申请人寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时雇用受益人担任其首席执行官（“ CEO ”）。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往美国临时从事管理或行政工作。

加利福尼亚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在国外受雇，且将在美国受雇于管理或行政职位。

在上诉中，申请人称由于其未能预见的挫折，其“ 大幅偏离 ”了最初的商业计划。

经重新审查，我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人将在美国受雇于行政职位。

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，连续一年雇用受益人“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职位 ”。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政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)。

关于 T-E-Z-LLC 案

二、美国的行政职位

申请人主张受益人拟在美国从事的雇佣将属于行政职位。由于申请人并未主张受益人将受雇于管理职位，我们将仅讨论申请人的主张，不考虑受益人是否将受雇于管理职位。

“ 行政职位 ” 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；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受该组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

根据行政职位的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533（第九巡回法院 1991 年）（未公布的目录决定）。申请人还必须证明受益人将主要从事行政职责，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（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

工作职责的描述必须清楚地描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于行政职位。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会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。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及其人员配置水平的证据。

A. 支持性证据

申请表格于 2017 年 10 月提交，显示申请人成立于 2015 年，提交时没有雇员，并将就其拟担任公司 CEO 的职位向受益人支付每年 50,000 美元的报酬。在支持性说明信中，申请人称，一旦本签证申请获批，受益人将 “ 监督一支庞大的下属员工队伍 ”，并负责监控公司的收入和利润、制定其商业战略和扩张计划，以及监督进口、仓储、分销和客户沟通等活动，这些活动与公司 “ 从中国进口的品牌宣传品批发 ” 直接相关。申请人还提供了工作职责明细，说明受益人将指导、设计和实施 “ 战略运营计划 ”，并审查 “ 运营和活动报告、潜在销售和绩效数据 ”，以确定 “ 项目改进 ” 和降低成本措施的需求，并确定降低成本战略。工作职责明细包括只有在申请人拥有现有下属员工来执行基础运营职责时才能履行的职责。例如，

关于 T-E-Z-LLC 案

申请人称受益人将以及时且具有成本效益的方式“ [管理]综合项目计划 ”，监督新员工培训，“ 监控管理人员活动和下级人员的报告 ”，并监督和指导促销活动。然而，如前所述，申请人在申请表格中称，提交时没有现有的支持人员。

申请人的说明信还包括一份“ 运营第一年 ”的拟议组织结构图。该图显示了六个职位——受益人位于层级顶端，一名销售经理和一名业务发展经理为其直接下属，两名客户服务代表和一名销售代表位于层级底端。图中仅具体列明了两个人——受益人和据称为申请人所有者的业务发展经理——这表明在提交本申请时，其余职位没有已知的候选人。申请人还提供了一份商业计划，其中表明，除受益人和据称为申请人所有者的业务发展经理外，申请人将在运营第一年内雇用一名销售经理和两名兼职客户服务代表。与说明信相反，商业计划表明，销售代表直到申请人运营第三年才会被雇用。

在补件通知（RFE）中，审理主任认可申请人未来雇员的计划，但指出提交时仅业务发展经理职位已填补。审理主任指示申请人提供澄清证据，说明其拟议的人员配置和受益人的拟议工作职责，并证明拟议的人员配置安排足以使受益人免于必须主要履行非行政工作职责。

在回复中，申请人未处理商业计划与其支持性说明信之间的差异，而是提供了第二封说明信，重申了最初的声称，即受益人将在运营第一年结束时监督五名下属。新说明信包含与原始说明信相同的组织结构图，还包含申请人在运营第一年寻求填补的职位的工作描述。根据后一封说明信中包含的月度行动计划（该计划讨论了受益人受雇前 12 个月期间的预计行动），申请人计划在受益人抵达美国就任 CEO 职位之前不雇用员工。也就是说，该计划称，在受雇的第一个月，受益人将与业务发展经理一起挑选候选人填补销售经理、销售代表和两名兼职客户服务代表的职位。新说明信还重申了受益人最初的工作描述和资格，但未解释申请人将如何使受益人在其初到之时免于必须主要履行其运营任务。申请人提供了一封单独的信函，讨论其目前就购买另一实体“ 控股权 ”进行的谈判。

在否决决定中，审理主任指出，申请人未就其商业计划中讨论的预计活动采取行动，并指出尚未雇用支持人员，且申请人 2018 年季度工资报告仅显示一名雇员。审理主任还认可申请人提交了另一人的工资单，但认定申请人未能

关于 T-E-Z-LLC 案

提交了证明该个人为其组织工作的证据。审理主任认定，申请人未能证明其组织配备了足够的人员来支持受益人担任行政职位。

在上诉中，申请人描述了其在获取和装修办公场所方面遇到的挫折；其声称受益人负责管理新办公场所的装修，并且一旦其担任拟议的首席执行官职位，他将"处理日常运营和员工管理"。

B. 分析

我们认定，根据提交申请时存在的情况，申请人未能证明其有能力支持受益人担任行政职位。申请人必须证明，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)。

尽管申请人提供了受益人的工作职责明细和拟议的下属员工，但我们不能忽视其在提交申请时声称拥有"0"名员工这一事实。尽管申请人提供了一份不一致的组织结构图，将公司声称的所有者列为受益人唯一的下属，但申请人未解释仅由一名员工组成的支持团队如何足以使受益人免于在其拟议职位中主要履行非行政职责。此外，该组织结构图与申请表格不一致，后者显示提交申请时拥有"0"名员工。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)。尽管计划在未来雇用更多员工，但记录显示，在提交本申请时，申请人拥有的员工不超过一名——即申请人声称的所有者；这使我们质疑申请人是否有能力使受益人免于必须执行组织的运营任务。根据法规，该分类的资格要求拟议职位的职责在性质上"主要"为行政性。法案第101(a)(44)(B)条。主要履行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为"主要"以行政身份受雇。参见，例如，法案第101(a)(44)(B)条（要求"主要"履行所列行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

申请人直到受益人担任其拟议职位之后才打算雇用支持人员这一事实表明，申请人没有办法使受益人免于必须执行确保组织发展和开展业务能力的关键运营任务。受益人对申请人的人员配置和业务事项的酌情权并不必然确立其符合法案第101(a)(44)(B)条含义内以行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。

如前所述，申请人必须证明，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)。在本案中，申请人提供了支持性证据，表明其将在运营的第一年逐步获得员工，并且将作为新办公室运营，尽管其在申请表格中未表明受益人正前往美国

开设或受雇于新办公室。1 然而，我们注意到，申请人在其招聘计划上存在不一致。尽管申请人在两封单独的附函中提供了组织结构图，表明其计划在运营的第一年雇用一名销售代表，但申请人在其商业计划中提供了不一致的信息，该计划称直到申请人运营的第三年才会雇用销售代表。申请人未提供证据来调和这一不一致之处。参见 Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。

无论如何，申请人未提供证据表明其在提交本申请时配备了足够的人员。因此，不清楚在提交申请时，除申请人声称的所有者之外，还有谁可以协助组织的运营工作职责，或者如果受益人担任首席执行官职位，除受益人和声称的所有者之外，还有谁可以执行这些职责。尽管我们认可申请人为回应补证通知（RFE）而提交的职位描述，但受益人所担任职位的实体在提交申请时声称拥有"0"名支持人员这一事实表明，这些职位描述在提交申请时并不适用于申请人，而是前瞻性的，仅在申请人雇用员工执行其运营和行政任务后才适用。

尽管申请人强调受益人的职位名称和酌情权，但我们不能仅关注这些要素而不充分考虑缺乏能够使受益人免于必须执行组织运营任务的员工这一情况。申请人忽视了适当考虑这种人员配置结构不足会对受益人的职位产生不利影响，因为这将要求他主要履行非行政工作职责以确保组织的持续运营。在提交申请时，公司声称的所有者是唯一能够支持受益人担任其拟议职位的员工，在此情况下，申请人无法有效证明受益人将以行政身份受雇。申请人必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

在上诉中，申请人未处理其人员配置结构不足的问题，也未解决先前指出的差异；相反，其侧重于因业务租赁提前终止而产生的额外费用和"后勤挑战"。申请人还继续侧重于其预期的未来成功和预期扩张，同时忽视了要求其根据提交申请时存在的事实和情况证明资格的监管标准。如上所述，记录显示，申请人在提交申请时没有能力使受益人免于必须将其时间主要分配给非行政工作职责。

1 "新办公室"一词是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)。尽管审理主任引用了适用于"新办公室"申请人的监管标准，但我们注意到，申请人在I-129 L分类补充表第I部分第12题中被问及受益人是否正前往美国开设"新办公室"时，勾选了"否"。因此，即使本案事实表明申请人可能符合相关监管规定下的新办公室资格，申请人在提交申请时并未寻求作为新办公室处理，因此不应依据新办公室法规予以处理。

.

Matter of T-E-Z- LLC

III. 其余问题

此外，尽管审理主任的决定中未涉及，但我们认定申请人未提供充分证据证明其与受益人的外国雇主之间存在合格关系。

为确立法案和法规下的"合格关系"，申请人必须证明受益人的外国雇主和拟议的美国雇主是同一雇主（即拥有"分支"办公室的同一实体），或作为"母子公司"或"关联公司"存在关联。参见一般性规定，法案第101(a)(15)(L)条；8 C.F.R. § 214.2(l)。申请人必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。参见 Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

在本案中，申请人声称其与受益人的外国雇主因由同一人多数持股而具有关联关系。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)。

法规和判例法确认，所有权和控制权是确定美国实体与外国实体之间是否存在合格关系时必须审查的因素。参见，例如，Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593；Matter of Siemens Med. Sys., Inc., 19 I&N Dec. 362 (Comm'r 1986)；Matter of Hughes, 18 I&N Dec. 289 (Comm'r 1982)。所有权是指对实体资产的直接或间接合法占有权，并具有控制和管理的完全权力和权限；控制是指指导实体设立、管理和运营的直接或间接合法权利和权限。Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. at 595。

然而，我们认定记录中缺乏充分证据证明申请人的所有权。尽管申请人反复提及 为其唯一所有者，但未提供客观证据，如股票购买协议、认购协议、公司章程、相关股东会议记录或其他规范所有权权益取得的法律文件，以支持其所有权主张。如前所述，申请人必须提供相关、有证明力和可信的证据以支持其主张。参见 Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

基于我们关于受益人拟担任高管职务的认定所具有的决定性效力，以及缺乏充分证据证明申请人与外国实体之间存在合格关系，上诉将被驳回，我们将保留关于受益人在国外担任高管职务的问题。

四、结论

基于上述理由，上诉将被驳回，每一项理由均被视为本决定的独立且替代性依据。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

Matter of T-E-Z- LLC

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of T-E-Z-LLC, ID# 2878496 (AAO Apr. 4, 2019)