APR062023_02D7101 · 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：24061118 日期：2023年4月6日

对加州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）

申请人经营自动售货机，寻求根据L-1A非移民身份（公司内部调派人员）将受益人的临时雇佣延长为其新办公室的经理。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身份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，以经理或高管身份工作。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明：(1) 申请人与受益人的外国雇主之间存在符合条件的关联关系；以及 (2) 新办公室能够支持经理或高管身份。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，本办公室将驳回上诉。

I. 法律

为确立L-1A非移民签证身份的资格，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从事“ 经理、高管或涉及专业知识 ”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，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

寻求延长涉及新办公室的L-1A申请之申请人必须提交：受益人在上一年度及延长期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所持职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直经营业务的证据；以及

其与受益人的外国雇主保持符合条件的关联关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

II. 分析

申请人的外国母公司进口和分销用于狩猎和射击运动的枪支及相关用品。受益人自2018年5月起担任该外国公司的国际销售经理，直至2019年6月以B-2非移民访客身份进入美国。受益人于2020年在内华达州设立了申请人，形式为有限责任公司（LLC）。申请人于2020年4月提交了新办公室申请。该申请的批准授予受益人L-1A非移民身份，期限自2020年10月至2021年10月。

A. 符合条件的关联关系

为根据该法和法规确立“ 符合条件的关联关系 ”，申请人必须证明受益人的外国雇主与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 ”相关联。一般参见该法第101(a)(15)(L)条；8 C.F.R. § 214.2(l)。

申请人主张其是此前雇用受益人的外国公司的子公司。本办公室撤回审理主任关于申请人未证明其与受益人的外国雇主之间存在符合条件的关联关系的认定。

申请人是有限责任公司（LLC），拥有“ 成员 ”而非“ 股东 ”。申请人的有限责任公司经营协议（OA）表明，受益人的外国雇主拥有申请美国公司51%的成员权益，受益人拥有剩余的49%。该经营协议还表明，成员选举对公司拥有权力的经理。因此，外国实体的多数权益确立了所有权和控制权，从而构成符合条件的关联关系。

审理主任依据受益人2020年和2021年的所得税申报表，每份申报表均包含附表C（经营利润或亏损（独资经营））， 将受益人列为申请有限责任公司的独资经营者。拥有两名成员的有限责任公司，按定义并非独资经营。因此，审理主任认定受益人是申请有限责任公司的唯一所有者，在此情况下，申请人与外国实体之间不存在符合条件的关联关系。但鉴于记录中的其他文件，尤其是经营协议，更可能的结论是纳税申报表编制不当。现有证据的优势表明，外国实体拥有申请美国实体的控制性权益。

B. 经理或高管身份

“ 新办公室 ”法规允许新设立的申请人有一年时间发展至能够支持以经理或高管职位为主的受益人雇佣的程度。提交新办公室申请的申请人必须证明其准备在获批后立即开始经营业务，以便在一年期限内支持一名经理或高管。该证据应表明一种现实预期，即企业将取得成功并在从发展阶段迈向全面运营时迅速扩张，届时

将实际需要一名主要履行符合条件职责的经理或高管。一般参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

新办公室申请获批后，寻求延长受益人身份的申请人必须证明新办公室已发展至现在能够支持经理或高管职位的程度。一般参见8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。正如审理主任在否决通知中所指出的，美国公民及移民服务局（USCIS）不会遵从对新办公室申请的先前批准，因为新办公室延期申请涉及新的资格要求。一般参见2 USCIS Policy Manual A.4(B)(1)，https://www.uscis.gov/policy-manual。

审理主任认定申请人未证明原新办公室能够支持经理或高管职位。申请人主张其寻求雇用受益人担任经理，而非高管，因此本办公室将讨论经理身份的要求。

“ 经理身份 ”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、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；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力；并对该雇员拥有权力的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。

如果申请人证明所提供的职位满足经理身份的全部四项法定要素，则申请人必须接着证明受益人将主要从事经理职责，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)。本办公室考虑工作职责的描述、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实际职责和在业务中角色的因素。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理身份行事的因素，本办公室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。参见该法第101(a)(44)(C)条。

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和人员配置水平的证据。

申请人明确表示其寻求雇用受益人担任职能经理。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人的经理身份并非源于监督或控制下属员工，而是源于主要管理组织内的一项“ 基本职能 ”的情况。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。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“ 基本的 ”，即组织的核心；(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的职能在高级层面行事；以及 (5) 受益人将对该职能的日常运营行使自由裁量权。

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

我们将首先讨论申请人的员工配置。在2021年10月提交的申请表中，申请人声称有两名美国员工，但申请人未记录其雇佣情况。在其可追溯至公司12020年成立之初的商业计划中，申请人表示其“ 初期将在[受益人]之外至少雇佣3名员工，并预计在运营第一年结束前再雇佣7至10名[员工]。 ”该商业计划预测了以下第一年招聘时间表：

- 行政助理——3个月
- 库存补货与收款——目前2人，12个月内4人
- 区域主管——2人——第6个月第1人，第12个月第2人
- 维修与服务人员——6个月

在随延期申请提交的2021年9月信函中，申请人承认公司“ 一直无法招聘和留住员工，转而依赖独立承包商进行行政管理……、机器维护人员以及硬币和纸币的收取。 ”申请人的税务信息（在受益人所得税申报表附表C中报告）未显示2020年支付任何工资。

三份承包商协议的副本表明，申请人于2020年6月聘用了一名“ 补货与收款 ”工人；2020年7月聘用了一名“ 区域主管兼行政助理 ”；2020年7月聘用了一名“ 内部选址、机器维修与服务、培训与教育 ”人员。每人按需以每小时25美元计酬。申请人未提交向这些承包商付款的文件。受益人2020年所得税申报表附表C未显示任何报告为“ 工资 ”或“ 合同工 ”的费用。

受益人2021年纳税申报表附表C显示向承包商支付了2,620美元。月度银行对账单和损益表显示，申请人在1月至5月期间支付了所有这些款项，每月金额在260美元至915美元之间不等。申请人于1月至3月向“ 补货与收款 ”承包商共支付1,140美元；1月向“ 区域主管兼行政助理 ”支付65美元；4月至5月向“ 内部选址、机器维修与服务、培训与教育 ”承包商共支付1,415美元。证据未描述所执行的具体服务。提交的材料未显示2021年最后七个月向承包商支付任何款项。

申请人未解释在2021年5月之后由谁为公司执行运营任务，当时其声称在多个地点拥有62台自动售货机，但未支付任何承包商费用，且除受益人外没有其他员工。

新办公室申请基于申请人的初始主张获批，包括公司将在第一年雇佣三至十三名员工的断言。记录显示，在该第一年结束时，公司除受益人外没有其他员工，向三名承包商支付的小额款项与兼职、间歇性服务相符。申请人承认2020年和2021年的经济状况减缓了公司的发展和增长，但表示“专家们预计未来几个月将出现大幅增长……[受益人]的远见现已使公司处于有利地位，能够实现商业计划中在大流行病之前最初预测的成功。”

8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)和8 C.F.R. § 214.2(1)(7)(i)(A)(3)的规定允许在较宽松的新办公室条款下给予一年时间，以使新办公室发展到能够支持行政或管理职位的程度。USCIS法规中没有允许延长这一年的规定。如果企业在一年后没有必要的员工配置，足以使受益人免于履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。

在拒绝申请时，审理主任认定申请人“未证明[其]已有足够的支持，使受益人能够在美国从事主要为管理或行政的职位。”在上诉中，申请人承认新办公室法规的限制，但表示：“该法规从未设想过不可抗力或天灾中断或延缓正常商业实践的情形。从一开始，申请人的业务就受到2020年3月下旬开始的全国性Covid-19隔离措施的严重影响。”

申请人主张审理主任的“高压做法与众多COVID-19相关的灵活性……允许若干此前逾期的提交、延迟回复和其他通融[sic]大相径庭。”区别在于，USCIS公开宣布了对某些提交和回复的灵活性。申请人未引用任何此类宣布暂停新办公室申请的一年期限或放宽延期申请要求的公告。

此外，COVID-19大流行病并非在申请人作为新办公室的一年期间出现的不曾预料的发展。申请人在隔离开始后的2020年4月提交了新办公室申请。在其延期申请中，申请人多次引用一篇在申请人提交新办公室申请之前发表的博客文章，该文章警告：“如果你正打算创办自动售货机业务，不要惊慌，但也要等待再开始你的业务。现在不是开始的好时机。”1

申请人援引该法第101(a)(44)(C)条，该条规定：“如果员工配置水平被用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，[USCIS]应考虑组织、组成部分或职能的合理需求，结合组织、组成部分或职能的总体目的和发展阶段。”该法定语言并未否定所寻求分类的法定和法规要求。相对较新或较小的公司将比更大或更成熟的雇主有不同的人员配置需求，但无论公司规模如何，它必须已发展到能够支持主要为管理或行政职能的程度。新办公室法规的目的是给新雇主达到该程度的机会。我们面前的事项是新办公室延期申请，其中

1“How COVID-19 Will Affect The Vending Machine Business!,” Medium, March 23, 2020, https://dominickbarbato.medium.corn/how-covid-19-will-affect-the-vending-machine-business-dl el e6 l 0a9d6。

申请人必须证明其已有足够的人员配置，使受益人免于履行主要为非合格任务的工作。

我们同意审理主任的意见，即申请人未证明新办公室在有限的一年新办公室期限后已有足够的人员配置来支持管理或行政职能。

我们现在转向受益人的职责。新办公室延期申请必须包括一份说明受益人在上一年度所履行职责以及受益人在延期申请下将履行职责的声明。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(C)。在随延期申请提交的声明中，申请人表示：

[受益人]的整体职责继续包括监督自动售货业务运营的运作，同时做出所有战略性财务决策，并发展产品，这将包括但不限于以下内容：

- 监督所有自动售货机采购和地点采购。对所有资本分配做出最终决定。
- 与供应商谈判并签订自动售货机合同。
- 分析潜在分销商关于健康产品替换的提案。
- 雇佣、培训和监督维修自动售货机的员工，包括补货和收入收取。
- 建立和实施内部控制与程序，以确保财务报表公允、准确地列报。
- 与母公司……执行部门联络以进行未来战略规划，包括在执行层面与美国枪支及周边产品制造商建立关系。

关于上述最后一项，销售“ 枪支及周边产品 ”的是外国实体，而非作为申请人的美国雇主。申请人主张受益人保留其在外国母公司的职位。受益人为外国母公司而非作为申请人的美国公司明显不同的业务活动所从事的任何工作，均不构成对申请人的管理或行政身份雇佣。

上述第四项表明受益人将直接“ 监督维修自动售货机的员工 ”。对非专业员工的一线监督既非管理也非行政。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(B)和(C)。申请人未主张或证明维修自动售货机符合专业职业的资格。

随附的职责清单扩展表明，受益人将把30%的时间用于包括“ 人事问题 ”在内的事项，例如审查“ 当前人员配置有效性 ”和“ 当前人员绩效 ”。如上所述，除受益人本人外，申请人没有其他员工。申请人必须在提交申请时满足资格要求。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。关于申请人最终将雇用下属员工的声称，在新办公室申请中是适当的，但当下属员工在申请人提交后续延期申请时，必须已经到位。

此外，扩展的讨论似乎涉及不同的业务；其中提及“雇用……更多贷款专员”和“讨论违约贷款的催收活动”。因此，扩展的职责清单几乎没有证据分量。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出职位描述存在缺陷，因为其中一些所述职责含糊笼统，而另一些似乎与申请人的业务无关。作为回应，申请人重复了相同的职位描述，包括提及“贷款专员”，并声称该职位描述描绘了职能经理的职责。例如，申请人称：“该职能定义非常明确。[受益人]将继续购置自动售货机并寻找有利位置，并雇用和培训人员来为其提供服务。”

但申请人并未证明其仅监督而非履行该职能。例如，“监督所有自动售货机采购”这一表述意味着受益人指导实际购买机器的下属的工作，但受益人没有下属，而且记录中复制的采购订单是由他签署的。申请人声称受益人将较低级别的任务委托给承包商，但记录并未显示申请人在2021年5月之后聘用过任何承包商。如果申请人在该时间之后继续为其自动售货机备货和提供服务，那么看来这些任务必须由受益人本人完成。2021年末损益表上显示的主要费用是“汽车和卡车费用”，没有证据表明除受益人之外还有其他人驾驶这些车辆。

审理主任否决了申请，称申请人对补件通知的回应未解决职位描述中的缺陷，且申请人未证明受益人的职责将主要是管理性或行政性的。在上诉中，申请人援引Matter of G-，并主张审理主任“未考虑受益人作为职能经理的独特角色”。

上文我们讨论了受益人职位描述中的关键缺陷，Matter of G-中的职能经理条款既未解决也未减轻这些缺陷，且这些缺陷不能完全归咎于COVID-19疫情。受益人职位描述的部分内容缺乏关键细节，而在有细节之处，它们似乎涉及不同的业务和不同的所称经理。

新办公室申请获批时的预期是，公司将按其商业计划所述发展，包括雇用下属员工以减轻受益人履行非管理性任务的负担。申请人未履行其举证责任，以证明新办公室已发展到必要程度。

III. 结论

尽管申请人已确立与受益人外国雇主的合格关系，但未证明新办公室能够在新办公室申请获批后一年内支持一个管理性或行政性职位。因此，我们将驳回上诉。

裁定：上诉被驳回。