APR072017_01D7101 · 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 W-L-Z-S- 公司案 日期：2017年4月7日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家鞋类批发企业，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职者分类，延长受益人作为其总裁的临时雇佣。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调往美国，以经理或高管身份临时工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人将在延期申请下以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人主张受益人符合高管和经理资格，因为记录显示她担任最高行政职位，并将继续履行高层管理职责。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1 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，连续一年以经理或高管身份，或以专业知识身份雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理、高管或专业知识身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。本法第 101(a)(15)(L) 条。

涉及新办公室的 L-1A 申请，如申请人寻求延期，必须提交受益人在过去一年内以及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置的说明以及所设职位数量和类型的证据；其财务状况的证据、其过去一年一直在经营的证据；以及

关于 W-L-Z-S- 公司案

其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以经理或高管身份受雇

审理主任认定，申请人未能证明其将在延期申请下以经理或高管身份雇用受益人。具体而言，审理主任认定，申请人未能履行其举证责任，提供受益人在延期申请下拟履行职责的详细说明，或提供关于受益人下属雇员职责的充分信息，以证明这些下属将使她从公司日常运营的重大参与中解脱出来。

在上诉中，申请人主张此前提交的证据足以证明受益人主要履行经理或高管职责。申请人坚持认为，公司现有七名员工，已经营两年，缴纳所有应缴税款，并且如果延期未获批准，将不得不关闭企业。

“ 经理身份 ” 一词定义为 “ 在组织内的一项职务，其中雇员主要：

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，有权雇用和解雇或建议雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能而言在高级层面运作；以及

(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。

本法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)。此外，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ” 同上。

“ 高管身份 ” 一词定义为 “ 在组织内的一项职务，其中雇员主要：

(i) 指导该组织或该组织主要组成部分或职能的管理；

(ii) 确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；

(iii) 在自由裁量决策中行使广泛权限；以及

(iv) 仅接受来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。

本法第 101(a)(44)(B) 条。如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理或高管身份行事的因素，我们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。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 职责

在审查受益人的经理或高管身份时，我们将首先查看申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚说明受益人将履行的职责，并表明这些职责是否属于经理或高管身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

根据经理和高管身份的定义，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 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事经理或高管职责，而非与申请人的其他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)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在表格 I-129 上，申请人称其是一家拥有五名员工的“ 鞋类企业 ”。其描述了受益人在延期申请下的拟履行职责如下：

1) [通过]招聘、选拔、入职引导、培训、辅导、咨询和纪律管理经理来提高管理层的有效性；传达价值观、战略和目标；分配责任；规划、监控和评估工作成果；制定激励措施；营造提供信息和意见的氛围；提供教育机会。
2) 通过研究技术和财务机会制定战略计划；提出假设；建议目标。
3) [通过]制定计划、预算等实现子公司目标[。]

在一封支持信中，申请人补充说，受益人“ 将制定所有公司政策，并且是制定采购和营销策略的负责人。 ”

。

关于 W-L-Z-S- 公司案

审理主任发出了补件通知（RFE），告知申请人所提交的职位描述未包含足够细节以证明受益人受雇于经理或高管身份。审理主任要求提供受益人在过去一年内职责的描述，以及她在延期申请下将履行的具体职责的详细说明，包括每项任务所花时间的百分比。

在回复中，申请人称在过去一年中，受益人“负责日常运营”，制定指导方针和政策，监督下属经理，指导营销和销售专业人员推广公司产品，与母公司协调规划生产和进出口项目，制定预算，并为公司设定销售目标。其描述了她在延期申请下的职责如下：

受益人将继续担任我们公司的总裁，负责我们的日常运营，她将被授予雇用和解雇下属经理和专业人员的自由裁量权，受益人将继续担任最高高管，制定营销和销售方面的公司政策，受益人将把约90%的时间用于高管和管理职能。我们公司除受益人外没有其他对我们的产品和产品线有透彻了解的管理人员[原文如此]。

受益人将利用在正常业务活动中收集的公司销售记录、营销和销售统计数据来确定未来的营销和销售政策。

受益人将如何指导管理层——
受益人将监督下属经理，即我们负责营销和销售运营的副总裁，即营销经理，即销售经理。具体而言，受益人将为这些经理制定营销和销售指导方针，由其他雇员和专业人员执行。

受益人将如何确立目标——
受益人将基于[原文如此]产品趋势和市场需求进行研究，根据其过往经验以及公司的营销和销售记录与统计数据设定目标和政策。

受益人将如何在自由裁量决策中行使广泛权限——
受益人在下属经理和副总裁的聘用、晋升和解雇方面将拥有绝对权力，她将被授予重大决策的权限，例如公司产品线和新款式的组建与修订、生产计划以及批准营销和销售区域与定价、最终确定公司预算和支出。

受益人是否将受到监督——
受益人将仅接受董事会的监督。

Matter of W-L-Z-S- Corp.

我们同意审理主任的认定，即所提交的职位描述缺乏细节，未能证明受益人在延期申请下将主要履行管理性或行政性职责。部分职责是对管理能力和行政能力法定定义的转述。关于受益人受雇能力的结论性主张不足以满足要求。仅仅重复法规或条例的措辞并不能满足申请人的举证责任。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); Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.)。

此外，若干职责在没有额外解释的情况下表明受益人将参与非行政性任务。例如，申请人称受益人负责研究产品和市场趋势，并一直参与与母公司就“ 规划生产和进出口项目 ”进行协调。迄今为止聘用的所有员工似乎都从事销售和营销工作，除受益人之外，尚不清楚由谁负责协调公司产品在美国的生产和进口。此外，如下文进一步讨论的，申请人未提供一致的员工配置描述，也未提供下属员工的充分职位描述，使我们无法确定非管理性职责如何在 subordinate staff 之间分配。

“ 行政能力 ”一词的法定定义侧重于个人在组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的高位，以及该人指导组织的权限。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有下属管理层员工供受益人指导，且这些员工必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。仅因某人是唯一的管理层员工而“ 指导 ”企业，并不使其根据该法具备行政人员资格。

在此，申请人侧重于受益人对下属经理的权限及其设定目标和政策的职责，但在缺乏关于她将履行的具体任务以及她将在具体任务上花费的时间比例的信息的情况下，我们无法认定行政级别的职责将是她的主要职责。尽管受益人作为公司的高级员工可能拥有适当的权限级别，但所提交的职位描述过于笼统，无法证明受益人主要关注公司的政策和目标，而非其日常行政和运营活动。

B. 员工配置

除所要求的职责描述之外，我们还审查受益人所主张的管理或行政能力，包括公司组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行运营职责、业务性质，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。

.

Matter of W-L-Z-S- Corp.

申请人声称在2015年8月31日提交申请时有五名员工。申请人提交了一份包含15个职位的组织架构图，并表明其中6个职位已填补（包括受益人的职位）。该图显示已填补的职位为：副总裁（向受益人汇报）；销售经理1（向汇报）以及三名销售人员（向汇报）。空缺职位包括三个销售职位和一名仓储经理（带一名助理，将向汇报），以及一名会计经理和一名营销部门经理（将向受益人汇报）。最后，该图还包括一个空缺的簿记员职位，以及营销部门一个空缺的销售代表职位。

申请人于2016年3月针对补件通知提交了一份修订后的架构图。该图与初始架构图类似，但列明为营销部门经理、为销售经理，以及三名不同的员工担任销售人员职位。证据未显示曾在2015年为申请人工作。申请人必须证明自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)。我们不会考虑在提交日期之后聘用或填补职位的员工。

记录包括2014年和2015年国税局W-2表格、工资记录以及2015年全部四个季度的联邦和州季度税务报告。申请人持续向受益人和支付工资。记录中不包含任何向据称的副总裁付款的证据，申请人也未就此遗漏提供解释或其他证明其为公司正式员工或承包商的证据。

申请人称其按佣金向销售人员支付报酬，他们在纳税年度结束时收到国税局1099表格。然而，初始组织架构图中被列为销售人员的人员收到了W-2表格，并被列入申请人2015年第一季度的工资记录和税务申报中，每人收入5,500美元。此外，申请人未提供任何1099表格的副本。

申请人在2015年第三季度提交申请时已不再雇用原架构图中列为销售人员的三名个人。然而，申请人在2015年前三个季度向九名不同个人各支付了5,500美元（每季度三名），记录显示每人均在公司恰好工作了3个月。虽然其中一些员工可能担任“销售人员”以外的职位，但申请人未表明其随时间填补了任何其他空缺职位。在2015年第四季度，申请人仅向受益人、和另一人（该人该季度也收到5,500美元）支付了报酬。

因此，记录证实了申请人在提交申请时雇用了受益人、销售经理以及另外三名似乎是销售人员的员工。

1 我们注意到申请人还提及一名名为‘ ’的员工。为本次裁决之目的，我们假定与为同一人。

Matter of W-L-Z-S- Corp.

申请人将受益人的职位同时称为行政性和管理性，并强调她将监督下属经理和专业人员。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。申请人未主张受益人是职能经理。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理层员工的工作。该法明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)条。如果申请人主张受益人直接监督其他员工，则这些下属员工必须是主管、专业或管理层人员，且受益人必须有权聘用和解雇这些员工，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

尽管审理主任要求，申请人未提供关于受益人下属员工的职责和教育要求的信息，且如上所述，未记录其雇用所称副总裁的情况。我们无法仅凭职位名称认定销售经理担任管理、监督或专业职位，或销售人员是专业人员。申请人未证明受益人的下属员工是主管、专业或管理层人员，如该法第101(a)(44)(A)(ii)条所要求。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

即使我们根据销售经理在组织架构图上的位置认定其为主管，申请人仍未能履行其举证责任，证明受益人的职责主要是管理性或行政性的，或者证明其有足够的人员使受益人免于大量参与公司的日常运营。

仅凭公司规模本身，在不考虑组织合理需求的情况下，可能并非否决L-1A签证申请的决定性因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，美国公民及移民服务局（USCIS）结合其他相关因素考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏从事公司非管理性或非行政性运营的员工，或者是一个不以常规和持续方式开展业务的“ 空壳公司 ”。Family, 469 F.3d 1313；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

由于申请人申请的是新办公室申请的延期，法规要求审查申请人的组织结构和人员配置水平。参见8 C.F.R.

2 为确定受益人是否管理专业员工，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的最低要求。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何以美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业最低要求的职业 ”）。该法第101(a)(32)条规定，“ ‘ 专业 ’一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医生、外科医生以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”

§ 214.2(l)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的规定允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起不超过一年的期限内支持行政或管理职位。USCIS法规中没有允许延长该期限的规定。如果新办公室没有足够的人员使受益人充分免于履行运营和行政任务，则申请人依法规不符合延期资格。

申请人声称经营“ 鞋类业务 ”，记录表明其设立目的是进口和分销由其在中国台湾的母公司制造的鞋类。该公司的组织架构图显示空缺职位多于已填补职位，且在提交申请时记录在案的四名下属员工均从事销售工作。具体而言，该图表显示营销、会计、簿记和仓库职位存在空缺，且未说明在提交申请时由谁履行这些职能。受益人的职位描述提及她参与与母实体的生产计划以及进出口事务，但申请人似乎没有下属协助她完成这些任务，似乎也没有任何人负责美国境内的分销职能。申请人未提供其租赁仓库的证据，但其纳税申报表显示，在截至2015年8月31日的财政年度中，其报告了120,000美元的租赁费用（根据其租赁协议，申请人的年度办公室租金为30,000美元）。目前仍不清楚申请人在提交申请时是否拥有仓库设施，如果有，由谁负责其活动。基于这些原因，我们无法认定四名下属销售人员足以使受益人免于参与申请人进口和批发业务的其他行政和运营方面。

申请人称公司预期继续增长，如果受益人的身份不予延期，可能将不得不关闭。即使该企业处于组织发展的初期阶段，申请人也不能免除满足法条要求的责任，即证明在寻求延期时受益人的职责主要是管理性或行政性的。如果企业没有足够的人员使受益人充分免于履行运营和行政任务，则申请人依法规不符合延期资格。

在上诉中，申请人主张受益人的职位具备管理或行政职位的所有必要要素，但未作详细阐述。如上所述，这些宽泛的陈述不足以满足申请人的举证责任。我们同意审理主任的裁定，即证据不足以证明受益人将以管理或行政身份受雇。

III. 开展业务

由于申请人未能证明本申请的资格，且我们上述问题的裁定对上诉具有决定性，我们无需全面处理我们注意到的其他问题。尽管如此，我们希望告知申请人一个应在任何未来程序中予以处理的额外问题。具体而言，申请人的财务和业务文件中存在一些未解释的不一致之处，

.

Matter of W-L-Z-S- Corp.

这些不一致之处引发了关于其在上一年度是否开展业务的疑问。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(B)。

申请人提交了其联邦纳税申报表的副本，显示截至2015年8月31日的年度销售额超过600,000美元，但未提供任何证明个别商业交易的证据，例如其鞋类业务的海关文件或销售发票。在回应补证通知（RFE）时，申请人提交了一份标为“ 业务记录 ”的附件。该附件包括与另一家名为“ ”的纽约公司有关的商业发票和海关文件，显示该公司从澳大利亚和中国台湾进口纸餐巾、杯子和盘子。这些文件均未提及申请人，似乎与其声称的批发鞋类业务无关，申请人也未解释其与该公司可能存在的任何关系。此外，申请人2015年的银行对账单未显示足以反映600,000美元总销售额的高额存款。基于这些原因，仅凭纳税申报表不足以证明申请人在上一年度开展了业务。

IV. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明其将在延期申请下以管理或行政身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of W-L-Z-S- Corp., ID# 321941 (AAO Apr. 7, 2017)