APR112019_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 M-V- 公司案 日期：2019年4月11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

申请人是一家电子商务供应商，1 寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调任人员）继续受益人作为其总裁的临时雇佣。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 身份允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将合格的外国雇员调往美国临时从事管理或行政职务。

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将在延期申请下受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人对该否决提出异议，并重新提交文件以支持其关于受益人将受雇于管理和行政职务的主张。

经重新审查（de novo review），我们认定申请人未能推翻否决的依据。因此，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证身份的资格，合格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 " 管理、行政或涉及专业知识 " 的职务。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政职务向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 尽管申请人表示其购买 是为了经营餐车，但后者似乎是一个独立商业实体的一部分，并非本申请的当事方。因此，尽管申请人表示其拥有 该商业关系在本案中不相关，因为本案仅涉及受益人与申请实体之间的拟议雇佣关系。

关于 M-V- 公司案

二、美国的管理或行政职务雇佣

唯一需要处理的问题是，申请人是否证明受益人将在延期申请下受雇于管理或行政职务。申请人最初主张受益人将受雇于管理职务。2 然而，在上诉中，申请人主张受益人的拟议雇佣同时符合管理职务和行政职务的标准。因此，我们将在下文中分析这两项主张。

A 管理职务

首先，我们将讨论申请人是否提供了充分证据以证明受益人将受雇于管理职务。

“ 管理职务 ” 是指在组织内的一项任命，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他监督性、专业性或有管理职责雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能在人事行动或职能方面拥有权限；并对该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。

根据管理职务的定义，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管理职责，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)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

申请人必须提供一份职位描述，清楚说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理职务。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的职位职责描述外，我们还会审查公司组织结构、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、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

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、人员配置水平和组织结构的证据。

2 尽管申请人未明确将受益人的雇佣确定为 “ 管理职务 ”，但其使用了管理职务法定定义中的措辞来描述受益人的拟议职位，称受益人将有权 “ 控制其他监督性/专业性雇员的工作 ”、雇用和解雇雇员并采取 “ 其他人事行动 ”，以及 “ 对日常运营行使[]自由裁量权 ”。本法第 101(a)(44)(A)(2)-(4) 条。

关于 M-V- 公司案

1. 职责

首先，我们将讨论受益人将履行的职责。我们注意到，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)。

在一封支持性说明信中，申请人表示自2015年成立以来，其持续开发和实施一个电子商务平台，并利用该平台与供应商和客户建立关系，以“ 通过虚拟和直接购物 ”销售产品和服务。申请人表示，由于受益人在外国母公司任职期间获得的“ 管理经验 ”，受益人是监督申请人在美国电子商务运营的理想人选。然而，申请人未解释受益人在医学实验室背景下的先前雇佣——该工作侧重于“ 在疾病或其缺失的评估、诊断和预后过程中，协助主治医师和患者获得可靠的技术支持 ”——如何使其具备启动和领导电子商务运营所需的知识和经验。

申请人提供了一份宽泛表述的职位描述，未包含受益人在申请人业务体系中日常活动的详细清单。相反，申请人表示受益人的职位将包括以下内容：与员工和董事会商议，在所有官方业务事项中代表公司并确保遵守地方和州法律，与供应商和承包商进行合同谈判，协调预算和财务，制定和实施目标与政策并评估员工在成功实现这些目标方面的绩效，审查营销策略，在定价、销售和分销物流方面协调部门活动，审查库存报告和补货订单，监督商品质量，选择“ 经理或其他高级员工 ”，以及确保数据系统和设备的正常运行。

在补件通知（RFE）中，审理主任认可申请人提交了上述职责清单，但认定该清单未能证明受益人将主要监督监督性或专业性雇员，也未描述其将如何实施组织的政策。因此，审理主任要求提供更详细的职位描述，列明具体的管理工作职责以及她将分配给每项职责的时间。

作为回应，申请人提供了一份题为“ [受益人]的职能 ”的文件，其中表明受益人将监督以下活动清单：“ 综合管理、物流、营销/销售、财务和市场研究、行政、调查与开发、外部顾问（会计、软件、电子营销、硬件、劳工）。 ”申请人讨论了受益人在其初始“ 组建阶段 ”（先于当前“ 商业阶段 ”）中的角色。申请人表示，在后一阶段，受益人将把75%的时间分配给“ 企业领导 ”，这将涉及五项活动：(1) 领导“ 愿景的制定和调整以及政治[原文如此]和程序的执行 ”；(2) 审查和更新“ 商业模式 ”；(3) 围绕“ 产品和服务商业化 ”制定战略；(4) 做出“ [高]层 ”政策和战略决策；(5) 以及“ 审查和落实政治[原文如此]和战略 ”。申请人还提供了

关于 M-V- 公司案

一张饼图显示，受益人55%（而非75%）的时间将被分配给“ 公司领导 ”活动。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)。该饼图表明，受益人45%的时间将被分配给“ 其他 ”，其由三个类别组成——“ 战略活动的跟进与控制 ”、“ 战略性人力资本管理 ”以及“ 职能活动的跟进与控制 ”。

申请人未遵守审理主任的补件通知（RFE）指示，该指示要求每项管理职责均须分配其各自的时间百分比。相反，申请人将多项活动归入上述四个类别中的每一类，并制作了一张包含不一致百分比分解的饼图。除饼图外，申请人还提供了补充信息，称受益人的日常活动“ 有效地与我们的使命保持一致 ”，且“ 公司总裁正积极参与改造美国与拉丁美洲国家之间的电子商务方式 ”。申请人未列出“ 改造 ”电子商务方式所涉及的职责，也未说明受益人的哪些日常行为在电子商务运营范围内推进其“ 使命 ”。申请人还指出受益人的目标是“ 开发一种新的商业模式 ”，包括“ 开发和商业化其自有、独特、以严格切实需求为导向的创新产品 ”；然而，其并未解释该信息对于受益人在申请组织内的角色和职责的意义与适用。同样，申请人声称受益人“ 正密集地 ”制定一项战略，“ 以将[申请人]连同传统商店[原文如此]产品插入亚马逊平台 ”，但并未解释受益人为实现这一商业目标每日或每周执行哪些行动。

此外，尽管对“ 公司领导 ”的讨论转入了对申请人参与食品卡车运营的讨论，但该信息涉及另一独立实体的活动，因此就证明受益人在申请实体中担任管理职务的预期就业而言不具相关性。因此，受益人为推进食品卡车运营或任何并非直接属于申请组织一部分的商业活动而拥有或将要履行的任何工作职责，均超出本申请的范围，不予考虑。

在拒绝决定中，审理主任指出，最初为支持申请而提交的原始职位描述与后来为回应补件通知而提交的职位描述不同。审理主任还认定，申请人未能证明受益人将主要监督主管或专业人员，也未提供受益人决策角色的充分支持证据。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑先前提交的证据，并声称其提供了受益人拟议工作职责的详细描述。申请人指出受益人拥有聘用和解雇权，并描述了其根据审查质量控制报告所获知识行使该权力的实例。申请人还强调受益人在其组织层级中的高级职位，指出该职位赋予其对该公司财务和合同谈判的酌情权，并

使其能够评估“公司是否走在正确的道路上”并据此作出改变。

然而，我们认为申请人提供的职位描述含糊不清，未能充分传达受益人在电子商务业务背景下每日将从事何种工作。尽管“公司领导”类别的百分比分解存在不一致，申请人似乎表示受益人将把大部分时间分配给该类别内的活动。然而，申请人未提供受益人就“公司领导”将开展行动的详细描述。相反，申请人列出了五项表述宽泛且略有重叠的工作职责，这些职责强烈传达了受益人拥有高度酌情权，但并未澄清其在电子商务业务中的实际角色，也未具体说明其为达成组织商业目标每日或每周执行的活动。具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政还是管理性质的重要指标；否则满足定义就只是重复法规而已。Fedin Bros. Co., Ltd v. Sava, 724 F. Supp. at 1108。

受益人将管理一家企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条意义上以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为管理性。该法第101(a)(44)(A)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使酌情权，并在酌情决策方面拥有必要程度的权限，但申请人所提供的表述宽泛的职位描述不足以证明受益人的实际职责在性质上主要将为管理性。

鉴于上述缺陷，我们认定申请人未充分描述受益人拟议的工作职责，因此未能证明受益人将主要将时间用于履行管理性质的职责。

2. 人员配置

接下来，我们将讨论申请人的人员配置和组织层级以及受益人在该层级中的职位。如果将人员配置水平用作判断个人是否以管理身份行事的因素，我们会在考虑组织整体目的和发展阶段的情况下，顾及组织的合理需求。见该法第101(a)(44)(C)条。

在申请表中，申请人声称提交时拥有六名员工。尽管申请人提供了2017年的工资登记册和州季度工资报告，显示其在2017年12月拥有五名员工，

Matter of M-V- Corp.

在2017年12月，它没有提供说明该组织人员层级结构的组织架构图。

在补件通知中，审理主任指示申请人提供一份组织架构图，说明其人员配置水平及受益人相对于其下属的职位，并提供教育水平和员工工资的证据。

作为回应，申请人提供了一份组织架构图，将受益人描述为组织的“ 总裁/总经理 ”，隶属于一个三人董事会，受益人为董事会成员之一。该图显示，受益人作为“ 总裁/总经理 ”监督公司的四名“ 外部顾问 ”——一名会计师、一名软件开发人员、一家电子营销公司和“ 质量开发人员 ”——以及五名直接公司员工，包括一名行政助理、一名“ 物流 ”员工、一名“ 物流助理 ”、一名营销和销售员工以及研发总监。

尽管申请人提供了简短的职位描述并列出了图中职位的月薪，但未提供支持证据证明图中列名的员工和“ 外部顾问 ”在本申请提交时实际为申请人工作或向其提供服务。申请人必须以相关、具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)。若无此类证据，我们无法认定在提交时申请人的电子商务业务配备了足够人员，以支持受益人担任管理职务并使其免于不得不将时间分配给主要为非管理性的工作职责。

B. 行政能力

在上诉中，申请人声称受益人的拟议就业也符合行政能力的定义。

“ 行政能力 ”是指在组织内的一种指派，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；在酌情决策中行使广泛自由；并且仅接受组织高层行政人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

尽管申请人声称受益人“ 从一开始 ”就被分配了管理和行政职位职责，但申请人最初并未主张受益人将以行政身份受雇，仅于近期在上诉时提出该主张。为支持该主张，申请人再次强调受益人在作出商业决策方面的自由裁量权，并援引此前提交的职位描述；然而，如本文所述，此前的职位描述侧重于受益人将以管理身份受雇的主张，并未表明同一雇佣关系符合行政身份的法定要件。无论如何，鉴于此前的讨论已涉及受益人职位描述的缺陷以及缺乏充分支持证据证明申请人在提交申请时雇用了哪些人员，本院认定

Matter of M-V- Corp.

申请人未能证明其在提交申请时能够以行政身份雇用受益人，使受益人主要指导该组织的管理并专注于其目标和政策。

IV. 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。申请人未能履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of M-V-Corp., ID# 2688039 (AAO Apr. 11, 2019)