APR152019_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 S-LLC 案 日期：2019年4月15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

申请人是一家石灰（源自石灰石的矿物产品）经销商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别临时雇用受益人担任其新办公室1的管理总监。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别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派至美国，以管理或行政身份临时工作。

加利福尼亚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新办公室将在申请获批后一年内支持一个管理或行政职位。

此事现因上诉而由本办公室审理。在上诉中，申请人主张审理主任未充分考虑为支持申请而提交的证据和信息。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

一、法律框架

为在涉及新办公室的申请中确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，以管理或行政身份连续雇用受益人一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个管理或行政职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露拟设实体的性质和范围

1“ 新办公室 ”一词指在美国经营业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。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时间内支持行政或管理职位。

、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、美国的管理身份就业

审理主任基于以下认定否决了申请：申请人未能证明新办公室将在申请获批后一年内以管理身份雇用受益人。因此，我们无需讨论行政身份的要求。

“ 管理身份 ” 指在组织内的以下任职：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、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或对所管理的职能拥有人事行动或职能的权限；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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

“ 管理身份 ” 的法定定义允许 “ 人事管理者 ” 和 “ 职能管理者 ” 两种。参见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事管理者须主要监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作。“ 职能管理者 ” 一词一般适用于受益人的管理身份并非源自监督或控制下属员工，而是源自主要管理组织内的一项 “ 基本职能 ” 的情形。参见该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人主张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。在本案中，申请人明确表示其寻求以职能管理者身份雇用受益人。

基于管理身份的法定定义，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）。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（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人主张的管理身份时，我们将考察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，并表明此类职责是否属于管理或行政身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，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实际职责和在业务中角色的因素。

。
关于 S-LLC 案

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备水平的证据。

在其运营的第一年，申请人打算雇用受益人担任其管理总监，另加三名其他人员：

- 运营经理
- 商业销售经理
- 行政助理

申请人还表示将在第二年雇用一名销售代表。

申请人提交了一份由公司运营经理签署的表格，声称列明受益人在44小时工作周内将履行的任务。该表格将拟设职责分为四个主要类别：

任务 小时数
营销任务 14
会计事项监督 2
管理遵守佛罗里达州餐饮和酒店管理局的法律和政策 4
销售任务 24

除“ [管]理遵守佛罗里达州餐饮和酒店管理局的法律和政策 ”外，表格的“ 销售任务 ”部分表明，受益人每周将用两小时“ [创]建联系信息目录和酒店代表数据库（ 酒店），以支持我们公司提供我们的商业产品和服务。 ”申请人未解释为何一家矿物产品经销商需要与酒店互动并遵守酒店相关法规。

申请人的商业计划包括管理总监和其他雇员的职位描述。商业计划中对管理总监的描述与上述描述不一致。商业计划中的描述未提及酒店，但确实包含其他版本职位描述中缺失的若干其他职责，例如以下示例：

- 为公司及特殊项目制定要求和预算。
- 通过招聘、选拔、入职指导和培训雇员来维持员工队伍。
- 通过选择适当的容器和包装物品以确保安全交付，确定运输频率以及最经济高效的运输方式。

为运输包装物品并非管理任务，其出现在职位描述中引发的问题，与其他描述中提及酒店行业所引发的问题类似。

关于 S-LLC 案

我们承认，在新办公室运营的第一年，管理者或行政人员可能履行额外的运营启动任务。在此类情况下，管理总监在等待其他雇员到岗永久承担该任务期间，可能被允许临时负责订单包装。但在本案中，申请人未指明任何当前或未来将负责为运输包装物品的雇员。

另一方面，如果公司不参与包装和运输，因为外国母公司将履行该任务，那么包装任务就不应出现在美国公司任何人的职位描述中，更不用说管理总监的职位描述。无论哪种情况，受益人职位描述的一个版本中出现包装相关内容，都引发了申请人尚未回答的严重问题。

总经理的职位描述提到“ 与董事会合作 ”以及“ 公司的整体运营和有效性 ”。申请人不是公司，也没有董事会。相反，它是一家有限责任公司，由其两名成员管理。受益人是其中一名成员，另一名是外国母公司（受益人持有该公司的相对多数股份）。

职位描述还提到管理“ 多个供应商 ”以及“ [协]助开发面向企业的新产品 ”。这些表述似乎与申请人所述的目的不符，其目的是分销由单一来源——外国母公司——开发和制造的产品。

职位描述还表明，该职位要求“ 采矿工程、工商管理或其他相关领域的学位 ”。受益人的学位是药剂学和食品科学；她自己的简历称她为药剂师。因此，申请人自己的商业计划表明受益人并不符合该职位的资格。

还有一处不一致：申请人提交了其行政经理的名片，但申请人的商业计划和组织结构图并未显示该职位，也未显示未来设立或填补该职位的任何计划。

审理主任告知申请人，需要额外信息以证明受益人的拟任职位在申请获批后一年内将符合管理性职位的资格。作为回应，申请人提交了受益人职位描述的商业计划版本，以表格形式重新编排，表明受益人将花费70%的时间“ [管]理组织的日常运营，包括监督人员、领导以及做出战略决策 ”，30%的时间用于“ [市]场营销和销售职责 ”。

关于受益人花费30%的时间——每周13.2小时——用于“ [市]场营销和销售职责 ”的表述，与另一份职责分解不符，后者表明受益人将每周44小时中的38小时——86%——用于“ [市]场营销任务 ”和“ [销]售任务 ”。

Matter of S- LLC

审理主任拒绝了申请，称：“ 看来受益人将主要参与该实体的日常运营活动的执行，而非[申请人]业务某一职能的管理。 ”

在上诉中，申请人主张其已提出一份现实的商业计划，以营销和销售“ 其母公司正在制造的产品 ”，并且其“ 组织结构……非常适合在美国的初创企业 ”。申请人辩称：“ 拟任受益人将主要将职责集中于履行子公司的高层管理职责 ”，并“ 通过为组织的运营职能提供领导来确保组织有效性的首要责任 ”。申请人补充说，受益人“ [领]导从事相关工作的收发货人员的工作。 ”

然而，申请人没有“ 收发货人员 ”，其商业计划也未显示在其运营第一年有意雇用此类人员。唯一对第二年和第三年招聘的预测涉及销售代表。这样，上诉书面论证意见延续了关于公司人员配置的信息不一致和相互矛盾的模式。

申请人主张，受益人“ 参与各种低[层]活动 ”将“ 仅在的第一年 ”。申请人未就这些活动将是什么提供一致的描述。如上所述，申请人为同一职位提交了两份截然不同的职位描述，每份都包含非常可疑的内容。这些根本性的差异使人们对这些描述的准确性以及申请人实际在多大程度上界定了该职位的真实职责产生怀疑。

在拒绝通知中，审理主任引用了初始职位描述中的百分比数字。申请人抗议称，“ 审理主任未考虑 ”在回应审理主任的补件要求时提供的“ ……更新后的时间百分比 ”。然而，审理主任并未表示百分比数字是拒绝决定的关键因素，以至于提交不同的百分比就能为申请获批扫清道路。

此外，申请人未解释为何两个表格上的百分比及 underlying 职责如此不同。将某一版本称为“ 更新版 ”并不能解决问题，因为申请人必须在提交申请时即确立资格。See 8 C.F.R. § 103.2(b)(l); see also Matter ofIzummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)（申请人不得对申请作出实质性变更以试图使有缺陷的申请符合要求）。此外，申请人在上诉中称为“ 更新版 ”的百分比出现在一份日期为2018年5月的签署文件上，该月正是申请人提交申请的月份，尽管申请人直到三个月后才提交该文件。除这些百分比外，该文件上的职位描述与2018年5月初次提交时随附的商业计划版本一致。

申请人主张，其只需以优势证据标准确立资格，即其主张“ 可能为真 ”或“ 更有可能为真 ”。这是正确的；然而，申请人提交材料中的差异必然反映申请人主张为真的可能性。未解决的重要不一致可能导致我们重新评估其可靠性和

为所请求的移民福利而提交的其他证据的充分性。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

这些差异使人们对申请人对其商业活动的实际规划程度产生疑问。这一缺陷在新办公室申请的背景下尤为重要，因为在此类申请中，申请人必须提供其计划的第一年运营的详细信息。职位描述和商业计划中的不一致使人们对申请人在多大程度上为其新的美国办公室作出了真实善意的计划和准备产生怀疑。基于这些不一致，申请人未能证明其新办公室在申请获批后一年内能够支持一个管理性或行政性职位。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人有责任确立所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter ofS-LLC, ID# 2938793 (AAO Apr. 15, 2019)