APR172018_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-T-C-U.S. LLC 案 日期：2018年4月17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

申请人是一家腰果仁贸易公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的总经理。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 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派至美国，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，认定申请人未能证明新办公室将在申请获批后一年内支持受益人担任经理或高管身份。此外，审理主任认定申请人未能证明其与受益人的外国雇主之间存在符合条件的关系。

在上诉中，申请人主张所提交的证据明确确立了受益人的资格。

经重新审查，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，以经理或高管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。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持经理或高管职位。该证据必须确立申请人

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)(i)(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高管或经理职位。

已获得足够的实体场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、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、以经理身份在美国就业

我们将首先分析申请人是否已证明其将在一年内以经理身份雇用受益人。申请人并未主张受益人将以高管身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否将以经理身份受雇。

“ 经理身份 ” 是指在组织内的一项职务，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，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；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。

为确定申请人是否已证明其新办公室将在一年内支持经理职位，我们将审查受益人的拟议工作职责，以及申请人的业务和招聘计划，以及业务将充分增长以在预期经理身份中支持受益人的证据。在分析拟议经理职位在一年期间内考虑到申请人的预期人员配置水平和发展阶段是否合理时，必须考虑全部证据。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

A. 职责

申请人表示，受益人的外国雇主从越南向世界各地出口腰果仁，包括美国、欧洲、加拿大、澳大利亚和泰国。申请人表示，其已设立以在美国销售和分销外国雇主的腰果产品。

在随申请提供的支持信中，申请人解释说，受益人将负责为美国业务获取地点、选择员工并 “ 完成组织建设 ”。申请人还表示，受益人的任务将包括指导和协调公司活动、规划和制定其目标和政策、协调公司目标和投资、管理和监督日常运营、确保遵守公司运营程序和法规，以及维护 “ 国际商业惯例和公司合规 ”。申请人强调，受益人的任务将包括 “ 确保[完成]业务营销、销售收入和增长 ”。

关于 T-T-C-U.S. LLC 案

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人表示其已为腰果仁“ 在美国建立了几个客户 ”，并指出受益人将在美国与外国雇主之间往返，向外国雇主董事和董事会汇报。申请人表示，受益人将“ 控制我们的扩张运营 ”并“ 在专业氛围中与客户会面 ”。申请人解释说，受益人将“ 完全负责运营费用以及运营活动，既定目标是扩张 ”。申请人再次强调，受益人将致力于确保“ 完成业务营销、销售收入和增长 ”，并表示其行动将“ 促成扩张目标和盈利收入的实现 ”。

申请人提交的受益人职责描述含糊不清，未能充分传达其实际拟议的日常任务，也未能证明其将在一年内将时间主要用于经理职责。受益人的职责描述包括若干可适用于任何行业任何经理的一般职责，并未提供对其角色实际性质的洞察。申请人几乎没有提供具体信息，说明受益人的日常职责如何具体契合公司第一年的业务计划；例如，他在第一年将采取哪些具体行动以确保业务发展到必要程度，从而在一年内以经理身份支持他。事实上，受益人的职责描述很少提及公司的预期业务。申请人几乎没有提供受益人将选择哪些员工、他将指导和协调哪些活动、他将制定哪些目标和政策、或他将协调哪些公司目标和投资的例子。同样，申请人未澄清他将管理和监督的日常运营、他将制定的运营程序和法规、以及他将监督的国际商业惯例和公司合规。

尽管申请人强烈强调受益人的任务将包括“ 确保[完成]业务营销、销售收入和增长 ”，但并未阐明受益人将实施的业务营销或其所针对的任何销售收入和增长。具体细节显然是判断受益人职责主要属于高管还是经理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。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)。

受益人将管理业务这一事实并不必然确立其符合该法第 101(a)(44) 条含义内以经理身份作为跨国公司调派人员的分类资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“ 主要 ”为经理性质。该法第 101(a)(44)(A) 条。即使受益人将对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限，仅凭职位描述不足以证明其实际职责在一年内将主要属于经理性质。

关于 T-T-C-U.S. LLC 案

B. 业务计划和预计人员配置

新的L-1办公室规定认识到，负责设立运营的指定经理将从事各种通常不由管理层级员工执行的基层活动，而且在第一年往往无法履行全部管理职责。然而，申请人支持新办公室申请的证据应当表明一种现实的预期，即企业已准备好开始商业运营，并在从发展阶段迈向全面运营的过程中迅速扩张，届时将实际需要一名主要履行合格职责的经理。因此，必须考虑整个记录，以判断在申请人预期的员工配置水平和一年内发展阶段的情况下，拟议职责是否合理。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

申请人提交了一份预计的组织结构图，表明其计划聘用两名“ 销售/进口部门 ”的“ 主管 ”。该图进一步反映，销售/进口主管将监督一名仓库经理，而该仓库经理又将监督一名行政助理。

申请人在上诉中表示，其已明确证明受益人将以管理身份行事。“ 管理身份 ”的法定定义涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不得仅因其所负的监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的员工为专业人员。 ”《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权聘用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(1)。

申请人未能支持其关于受益人将监督管理和专业员工的主张。为受益人拟议下属规定的职责含糊不清，未能在公司第一年发展的背景下说明其日常工作。申请人提供了一份销售/进口主管的非具体职责清单，含糊地称其任务为监督“ 所有产品的进口/出口 ”、他们“ 编制每周/每月状态报告 ”以及“ 协助营销活动 ”。

此外，申请人未为仓库经理及其助理分别提供职责说明，而只是笼统地称仓库员工将负责“ 及时配送 ”、确保“ 遵守所有法规 ”，以及管理和领导研讨会“ 以实现仓库运营的顺畅高效 ”。我们注意到，截至提交申请之日，申请人尚未取得仓库空间，其商业计划也未记录未来租赁或购买仓库的计划。因此，尚不清楚这些职位在运营的第一年是否会得到填补。

• 对受益人下属的含糊职责描述未能充分且可信地证明这些职位的性质，或证明它们将是主管或专业级别的职位。事实上，申请人在组织结构图中为受益人提供了额外职责，表明其任务包括“ 批准采购 ”和“ 授权营销推广 ”，并将负责确保“ 仓库运营顺畅 ”。相比之下，这些相同的职责说明下属销售/进口主管仅“ 协助营销活动 ”，表明受益人将大量参与企业不符合条件的运营事务。否则，申请人未阐明受益人在第一年内将如何通过下属经理和专业人员摆脱不符合条件的任务。

申请人也未就其商业计划提交足够的细节，而这些信息对于评估企业是否可能在第一年充分发展至关重要。例如，申请人仅含糊地称其在美国已有腰果客户。除此之外，其未提供有关第一年商业计划的任何细节，例如计划何时聘用受益人的拟议下属，或计划在第一年采取哪些具体行动来启动业务。没有招聘计划和预计财务信息，我们无法确定申请人打算在运营的第一年聘用拟议员工并能够切实支付其薪资。

申请人主张，受益人的外国雇主已向该新企业投资30,000美元，但未详细说明公司的启动成本和初始运营费用将是多少，也不清楚该投资将如何用于启动业务。同样，尽管申请人称受益人将确保“ 完成业务营销、销售收入和增长 ”并实现“ 扩张目标和盈利收入 ”，但未提供有关计划营销或预计收入、扩张、目标或利润的任何细节。总之，申请人提交的证据很少，不足以支持其将在第一年充分发展，从而支持受益人处于合格的管理身份。

在上诉中，申请人提交了移民上诉委员会的一项决定以及我们前身机构——前移民与归化局（INS）内我们遗留办公室的一项先前决定。然而，申请人未阐明这些决定与当前事项的相关性。事实上，后一项决定，Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)，涉及L-1B专业知识签证，不涉及新办公室申请。此外，所提交的委员会决定讨论了申请人的举证责任。然而，正如我们已论述的，申请人提交的证据不足以履行其举证责任。其提交的受益人职责描述含糊不清，未概述其在第一年启动业务的拟议行动。申请人也未解释或记录公司第一年将如何具体发展，且其提供的有关第一年商业计划的细节不足，无法表明其在一年内将有合理需要让受益人主要履行管理职责。
记录中未包含足够的证明性证据，以确立受益人在申请获批后一年内将摆脱履行不符合条件的职责。该

Matter of T-T-C-U.S. LLC

申请人未充分完善记录，以致我们无法分析其在美国开设和运营新办公室计划的可行性。

III. 合格关系

审理主任还以申请人未证明其与受益人的外国雇主存在合格关系为由驳回了申请。审理主任指出，所提交的与申请人所有权有关的证据存在不一致之处，并进一步强调这些文件的日期在提交申请之后，存在疑问。

在上诉中，申请人未具体针对这一驳回理由作出回应，也未提供任何与所有权有关的额外证据。在审查证据后，我们同意审理主任的决定，即申请人未证明其与外国雇主存在合格关系。由于受益人在美国拟议管理身份的问题对申请人的上诉具有决定性，且申请人未具体反对审理主任关于合格关系的结论，我们将不再进一步讨论该问题。尽管如此，我们注意到，如果申请人未来寻求以该类别聘用受益人，其将需要提交足够证据以证明其与外国雇主存在合格关系。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为记录中未包含足够证据以证明受益人在一年内将以管理或行政身份行事，或证明申请人与受益人的外国雇主存在合格关系。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of T-T-C-U.S. LLC, ID# 1041370 (AAO Apr. 17, 2018)