APR252019_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 D-N-C-, INC. 案 日期：2019年4月25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

申请人销售其外国母公司制造的化学品，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调任人员）继续受益人作为其业务发展经理的临时雇佣。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）将符合条件的的外国雇员调往美国，以经理或高管身份临时工作。

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申请人将在美国以经理或高管身份雇佣受益人。

此事现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中主张，审理主任错误地关注申请人的员工规模而非受益人的管理权限，并且未考虑申请人外国母公司的支持。

经重新审查（de novo），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，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，连续一年以“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的身份雇佣受益人。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理或高管身份继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

二、以经理或高管身份雇佣

审理主任基于以下认定否决了申请：申请人未能证明其将以经理身份雇佣受益人。审理主任并未声称其寻求以高管身份雇佣受益人。

关于 D-N-C-, Inc. 案

“ 经理身份 ” 是指在组织内的任职，其中雇员主要管理组织，或组织的部门、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；在组织层级内或就所管理职能而言，在高级别上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。

基于经理身份的法定定义，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 (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。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人的经理或高管身份时，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地描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于经理或高管身份。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、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。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及其人员配备水平的证据。

“ 经理身份 ” 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。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作。申请人已明确其寻求以职能经理身份雇佣受益人。

“ 职能经理 ” 一词通常适用于受益人的经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一项 “ 基本职能 ” 的情况。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，则必须清楚地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职能而言在高级别上行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。

。

关于 D-N-C-, Inc. 案

关于 G-Inc. 案，已采纳决定 2017-05（AAO 2017年11月8日）。在本案中，申请人主张申请人将管理供应链和业务发展的核心职能。然而，记录并未证明受益人将主要管理这些职能或就这些职能在高级别上行事。

A 职责

申请人的外国母公司[已隐去]表示，受益人有五个职责领域，摘要如下：

• 精简代工运营。他监督材料的化学制造加工……[并]有权代表公司与多个州的代工、加工和仓储设施进行交涉……
• 在拉丁美洲建立关系并确保关键客户的商业化……
• 监督库存管理以确保关键地区的供应链顺畅。他监控库存和仓库合同人员团队的活动……确保没有短缺……[并]监督库存分析……。
• 管理拉丁美洲区域销售……他设定短期销售目标，并……负责维持销售量、产品组合和适当的销售价格……。
• 他监督营销策略的识别、制定和评估……，发起市场研究并分析结果；并监督开展经济和商业研究，以确定洗涤剂、纸张和纺织品细分市场的潜在新市场。

申请人与[已隐去]之间2015年5月的一份协议将申请人指定为[已隐去]“营销服务提供商”。该协议表明，申请人将提供诸如识别客户、推广[已隐去]产品以及安排仓储和运输等服务。

申请人在协议下的部分职责（引述如下）涉及对 DNL 产品的进一步加工：

• 识别能够将[已隐去]产品溶解为优质液体以运送给客户的公司。
• [申请人]应将[已隐去]“产品”作为成品液体、粉末进行营销和销售，或接收[已隐去]运来的“产品”粉末，并将“产品”稀释至[已隐去]给予[申请人]的成品质量规格

尽管受益人的职位描述表明他“监督化学制造”，但并未明显看出申请人对制造的参与超出了安排[已隐去]产品的溶解和稀释。也未明显看出受益人将对这种第三方加工拥有管理权限。该加工的规格源自

。

关于 D-N-C-, Inc. 案

[已隐去]而非申请人，这表明申请人的职责仅限于寻找能够满足[已隐去]规格的第三方。

当审理主任要求提供更多细节时，申请人当时的记录律师主张，受益人管理一项基本职能，因为：

1. 他实施与美国市场中产品的销售、营销和供应链相关的政策与策略，这些政策与策略包括但不限于以下内容：
i) 营销策略
ii) 定价策略
iii) 产品的供应与储存
iv) 粉末产品的稀释（代加工设施）
v) 编制并实现美洲（北美和拉丁美洲）的目标销售预算
2. 受益人担任高级管理层
i) 提供美国市场的专业知识和情报，以
ii) 执行运营任务的专业能力——储存与稀释的战略选址、竞争对手图谱、面向印度的定价、维持最优库存以降低间接成本
iii) 市场开发活动，以确保识别并商业化新的业务客户
iv) 在最高层级影响母公司的定价、营销和发货决策

律师主张，受益人的“ [日]常活动如下 ”[原文如此]：

a) 关于测试中材料的关键客户及客户跟进、技术讨论、安排和规划试验日期
b) 由于原材料采购的不断变化，每周审查客户定价
c) 与[发货/物流主管、商业文书/开票高级主管]及工厂团队进行发货规划
d) 预测每月发货量，向公司及工厂团队发出时间表
e) 与[经销商]的客户经理就应测试的正确产品种类进行技术讨论
f) 向[经销商]的经理提供价格批准
g) 在客户需求发生变化时，每日批准并审查运费

律师的主张不构成证据。Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534 n.2 (BIA 1988)（引用 Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)）。律师的陈述必须以独立证据在记录中予以证实，独立证据可包括宣誓书和声明。在本案中，申请人未提交充分证据表明受益人在所列领域的活动达到管理能力的水平。

。

Matter of D-N-C-, Inc.

关于受益人活动的直接证据，申请人提交了电子邮件对话的打印件，显示受益人从事了如下活动：

- 通知经销商获取原材料存在困难
- 与其经销商讨论样品测试
- 修改交付安排
- 查询损害赔偿索赔的状态
- 根据客户询价推荐产品
- 请求并提供报价
- 通知客户新库存已到货

我们注意到，受益人的任命函表明他“ 应向‘ 业务发展主管 ’汇报 ”，这意味着他向一位自身权限仅限于业务发展的更高官员汇报。申请人未解释这种层级关系如何与受益人（而非业务发展主管）在业务发展职能方面以高级别行事相一致。

审理主任在驳回申请时认可了电子邮件打印件，但表示这些信息并未显示受益人主要在管理层级行事。在上诉中，申请人主张其已证明受益人“ 实施与美国市场中产品的销售、营销和供应链相关的政策与策略 ”，并如律师在RFE回复函中所指出的，“ 担任高级管理层 ”。

记录表明，受益人有权代表申请人作出管理层级的决策，但证据不足以表明受益人的职位主要是管理性的。电子邮件打印件和其他证据表明，受益人执行涉及销售和客户服务的较低层级任务，且申请人未表明其他员工使受益人免于执行这些任务。因此，申请人未表明受益人在主要不执行该职能日常运营的情况下，对该职能的日常运营拥有管理酌情权。

B. 人员配置

1. 美国人员配置

申请人在2018年6月提交申请时，声称在美国有两名员工。2018年3月的工资收据列明了受益人和另外两名员工，但受益人未表明另外两名员工为公司做了什么。此外，州和联邦季度所得税申报表表明，申请人在2018年4月和5月仅有两名员工，在2018年6月仅有一名员工。

在驳回通知中，审理主任认定申请人未表明其他员工如何使受益人免于必须主要执行运营任务。审理主任还指出

Matter of D-N-C-, Inc.

，根据季度纳税申报表，申请人在提交申请时仅有一名员工（推测为受益人）。

在上诉中，申请人称“美国办公室以最少员工运营，范围为1至3人；但是……受益人管理所有业务发展职能。”申请人未充分解释其他员工在岗时做了什么，或在受益人作为唯一员工时由谁执行这些任务。

申请人主张，审理主任过于依赖申请人员工规模小这一因素。仅凭公司规模，而不考虑组织的合理需要，不得作为驳回跨国公司经理或高管分类签证申请的决定性因素。参见该法第10l(a)(44)(C)条。然而，我们结合其他相关因素考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏将执行公司非管理或非行政运营的员工。参见例如，Family Inc., 469 F.3d 1313；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

申请人也未证明其在提交申请时有三名员工，而非同期税务记录所示的一名员工。申请人的人员配置对申请具有实质性意义，且申请人在申请表上列入不正确的实质性信息并非轻微的技术性问题。通过签署申请表，申请人证明其准确性和真实性。该表上的不正确信息必然反映申请人的可信度。

2. 外国支持

申请人的律师主张，受益人“依赖母公司员工的支持”，涉及六个部门：

- 质量控制：助理经理
- 发货/物流：主管
- 商业文书/开票：高级主管
- 工厂生产：两名主管
- 定价：执行助理和总裁定价分析师
- 技术支持：高级经理

在驳回通知中，审理主任表示，申请人未解释外国实体如何在上述领域日常支持受益人。

在上诉中，申请人主张：

[整]个组织拥有资源以促进[受益人]在美国的工作。申请人并不主张受益人是海外帮助其履行职责的七名工人的上级。申请人确实主张这些工人协调努力以支持其工作……因此，申请人认为审理主任未适当权衡海外七名外国员工所履行的职责。

。

Matter of D-N-C-, Inc.

记录中无直接证据表明所列外国员工以何种方式、在何种程度上支持受益人的工作。申请人未证明“ 海外七名外国员工所履行的职责 ”，因此申请人未让审理主任有机会权衡该信息。 与申请人之间的销售协议对 施加了某些义务，例如向申请人运送货物、在运输途中为这些货物投保，以及向申请人报销费用。然而，该协议并未表明受益人或申请人的任何员工对 业务的任何方面拥有管理权限或酌情权。

另一方面，销售协议确实要求申请人推广、营销和销售产品；寻找库存储存地点；接收并回应客户服务电话；以及其他属于运营性而非管理性的特定职能。申请人未表明在受益人为申请人唯一员工时，除受益人本人外由谁执行这些运营任务。

基于上述缺陷和不一致之处，申请人未证明其将在延期申请中以管理职位雇用受益人。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人有责任证明其符合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 of D-N-C-, Inc., ID# 2940448 (AAO Apr. 25, 2019)