APR272018_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T-USA, INC.案 日期：2018年4月27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

申请人是一家食品批发分销商，寻求依据L-1A非移民身份（公司内部调任人员）继续受益人作为其运营总监的临时雇佣。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临时调往美国，以经理或高管身份工作。

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在延期申请下将以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人重新提交了受益人的工作职责明细，并主张受益人将监督四名下属经理，这些经理将把所有非管理性工作职责分配给其专业下属。申请人还提供了商业文件、2017年员工工资单以及更新的组织架构图，以支持受益人将以管理职位受雇的主张。

经重新审查，我们认定申请人未能推翻否决理由。因此，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立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佣受益人一年。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，以经理或高管身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

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置水平的证据。

A. 人员配置

如果将人员配置水平作为确定个人是否以管理身份行事的一个因素，USCIS会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人于2016年12月14日提交了表格I-129，声称有九名员工。在一封支持信中，申请人称受益人将有两名“管理高管”——一名物流总监和一名烘焙专家——作为其直接下属，这两名下属又将监督四名专业雇员的工作。申请人总共声称受益人将监督一个由“两名高级经理和四名中层经理”组成的六人团队，因此他将“被隔离”而无需执行行政任务。

申请人提供了物流总监和烘焙专家的职位描述，表明前者将管理产品运输和仓储，而后者将专注于坚果烘焙、产品装箱和包装，以及库存和质量控制。申请人还提供了一份组织架构图，其中列明了五名员工担任以下职位：公司总裁、一名质量控制员工、作为运营总监的受益人，以及他的两名下属——一名烘焙专家和一名物流总监。该图显示受益人和质量控制员工均直接隶属于总裁，并在层级中处于同一组织层级。尽管该图还显示物流总监将监督一名司机，但该职位未列明任何员工姓名。同样，该图表明烘焙专家监督数量未披露的挑选工、一名烘焙工和一名维护员工；然而，该图未列明这些员工中任何人的姓名，也未表明这些职位是从公司外部作为独立承包商获取的。该图未描绘任何行政或销售人员，总共仅列明五名员工；此信息与申请不符，申请表明申请人在提交时声称有九名员工。

在补件通知（RFE）中，申请人被要求提供部分材料，包括组织架构图和2016年最后三个季度的季度工资报告，以及公司的工资汇总表、表格W-2、W-3和1099，显示支付给受益人控制下所有员工的工资。

作为回应，申请人提供了另一份组织架构图，显示受益人和质量控制员工处于同一组织层级，并隶属于公司总裁。尽管新图再次显示受益人监督一名烘焙专家和一名物流总监，但未显示后者监督任何人；该图还列明了一名烘焙专家和一名烘焙工，并表明维护职位和挑选工将从一家未具名的“临时工机构”获取。由于该图未注明日期，尚不清楚此人员配置结构何时生效，以及在本申请于2016年12月提交时是否有效。

.

申请人还提供了2016年第四季度的州季度工资报告。该报告共列明五名员工，其中只有两名——受益人和公司总裁——在整个季度受雇。其余三名员工——物流总监、烘焙专家和质量控制员工——在该季度仅受雇于申请人五周。此外，申请人提供了2016年第四季度的联邦季度纳税申报表，该表表明截至2016年12月12日，即提交申请前两天，申请人仅向两名员工支付了工资。此信息由申请人的“按收款人列出的工资交易”汇总表佐证，该汇总表列明了申请人从2016年10月至2017年4月的员工，并提供了每名员工的薪酬及其获得薪酬的日期。尽管该工资汇总表表明物流总监在2016年和2017年获得了工资，但并未表明他持续受雇于申请人，因为他在2016年仅在11月收到工资，直到2017年3月才再次收到工资。同样，该汇总表表明2016年12月未向烘焙专家或质量控制员工支付任何工资；因此，申请人未能证明其在提交时雇佣了物流总监、烘焙专家或质量控制员工。尽管新组织架构图列明了一名新的烘焙专家，但六个月的工资汇总表表明该个人直到2017年3月才开始收到工资。新图还列明了一名烘焙工；然而，该个人于2017年2月开始获得薪酬。鉴于这份2016年10月至2017年4月已支付工资的汇总表，看来受益人在提交时没有直接或间接下属。

在否决决定中，审理主任对工资证据发表了评论，认定在提交时，申请人没有足够的支持人员来免除受益人执行其各项行政和运营职能的需要，因此无法以管理身份雇佣受益人。

在上诉中，申请人对审理主任的决定提出异议，声称受益人“将直接管理四名经理”，并具体说明其职位名称为物流经理、质量控制经理、烘焙经理和机械工程师。尽管我们认可申请人提交了新的组织架构图以支持这一新主张，但申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。我们注意到，先前提交的组织架构图和支持声明表明，申请人在提交时的层级结构与当前结构不同，因为该组织不包括工程职位，也未表明质量控制职位隶属于受益人，或该职位为经理职位。

此外，如上所述，申请人的工资支付汇总表和2016年第四季度联邦纳税申报表表明，在提交本申请时，申请人只有两名员工——受益人和公司总裁。因此，尚不清楚如果不是受益人，还有谁可以执行原本分配给质量控制和物流员工的工作职责。我们进一步注意到缺乏销售和行政人员。因此，尚不清楚如果不是受益人，还有谁可以处理发票、营销和销售申请人的产品、

维护库存，以及执行批发分销业务可能需要的各种其他运营和行政职责。

虽然不要求受益人将其100%的时间用于管理级别的工作，但申请人必须证明受益人将履行的不符合资格的任务仅附属于拟议职位。一名“ 主要 ”履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”受雇于管理或行政职位。参见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。在此，提交申请时整体缺乏支持人员表明，申请人无法使受益人免于必须将其时间主要用于执行为确保其持续日常运作所必需的非管理性任务。

尽管申请人主张受益人将监督管理和专业雇员，但记录不支持这一主张；相反，记录表明受益人在提交申请时没有下属可供监督。申请人必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。在此，申请人未提供充分证据支持以下主张：在提交申请时，其已配备足够的管理人员或专业雇员供受益人监督。此外，在提交申请时，申请人没有较低级别的雇员来使受益人免于必须将其时间主要投入该组织的运营和行政职能。

B. 职责

接下来，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该雇佣的真实性质。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)。

在其最初的说明信中，申请人提供了工作职责细分，其中表明受益人将按如下方式分配其时间：

• 20% 履行运营管理，这将涉及建立并监督政策和程序的实施，制定管理“ 人员需求 ”的计划，实施政策以实现最佳盈利能力，“ 与高级别高管对接 ”，以及批准财务、营销、业务发展、客户服务、运营、会计、IT和人力资源方面的政策和程序；
• 10% 指导与财务、营销、业务发展、客户服务、运营、会计、IT和人力资源相关的运营政策和程序，协调质量保证，通过依赖运营和组织研究来开发新产品和扩展业务从而管理运营政策的制定，“ 指导规划、预测和资源分配的执行 ”，以及“ 指导对公司产品质量、数量、成本和效率的监控 ”；

• 12% 监督人员排班和运营研究建模，这将需要评估申请人的技术需求并确定能够满足这些需求的人员，解决排班问题，并监督排班变更和排班合规以“ 确保完成每日人员分配 ”；
• 12% 指导产品采购和销售，选择供应商并管理供应商关系，指导采购谈判，并监督产品分销所需材料的采购；
• 12% 通过根据预计产品需求确定库存水平、协调产品订单与产品需求，以及管理接收产品和安排商品交付给客户的过程来指导库存管理；
• 8% 管理和批准预算，分析“ 预算差异 ”，并提出财政削减建议；
• 7% 通过指导项目的人员和资源分配、分析项目进展、确定“ 高级别人员需求和分配 ”，以及在贸易展和研讨会上进行演示来管理和监督举措的执行；
• 7% 管理运输，包括指导运输物流、协调采购、库存和分销需求，以及选择运输方式；
• 7% 指导分销物流，包括管理产品分销以及通过管理时间和运输来指导批发产品的分销；以及
• 5% 通过招聘、培训、评估和晋升“ 高级别经理 ”来管理高级别人员。

在RFE中，审理主任告知申请人其提供了过于模糊的职位描述，且未解释受益人将如何履行其被分配的工作职责。审理主任指示申请人列出受益人的典型日常工作职责以及他将分配给每项职责的时间百分比。

作为回应，申请人表示受益人将把所有时间用于指导“ 管理级别高管 ”和“ 报告分析监督 ”、制定和实施公司政策、与“ 全球 ”高级高管协调项目，以及“ 管理行政级别人员 ”。然而，申请人未具体说明在提交申请时正在进行的任何实际项目，也未指明受益人就这些未知项目的各个方面将与之协调的任何“ 高级高管 ”。申请人也未解释受益人将如何在一个仅雇用了受益人和另一名雇员——受益人的上级——且在提交申请时没有下属人员来实施受益人将制定的政策或执行其本应监督的基础职责的实体范围内履行所列职责。如果USCIS有理由相信申请中陈述的某项主张不真实，USCIS可以拒绝该主张。参见，例如，该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)；Anetekhai v. INS, 876 F.2d 1218, 1220 (5th Cir. 1989)；Lu-Ann Bakery Shop, Inc. v. Nelson, 705 F. Supp. 7, 10 (D.D.C. 1988)；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。此外，尽管申请人的陈述包含工作职责细分，但其内容与最初支持声明中先前提供的工作职责细分相同。申请人未提供关于

受益人工作职责的额外信息以解决RFE中指出的缺陷，申请人也未充分解释受益人将如何在一个缺乏人员来执行其运营和行政任务的组织范围内主要侧重于管理和监督。

在拒绝决定中，审理主任认定申请人提供了有缺陷的职位描述，缺乏关于受益人实际职责的充分信息。审理主任还认定受益人将履行若干非管理性任务，且尽管其具有高级别权限，他不会将时间主要投入管理性工作职责。

我们同意审理主任对职位描述的评估。尽管申请人提供了冗长的职位描述，但其在提及受益人监督政策实施及其制定“ 财务、营销、业务发展、客户服务、运营、会计、信息技术和人力资源方面的政策和程序 ”时往往重复。申请人反复使用这些及类似措辞来描述受益人的拟议职位，而未提供实质性内容或澄清受益人的实际工作职责。

该职位描述还使用了模糊术语，如“ 指导 ”和“ 监督 ”，这表明受益人可能拥有高度自由裁量权，但未充分阐述受益人实际执行的行为。此外，申请人多次提及“ 高级别 ”人员，而如上文本分析“ 人员配置 ”部分所讨论，在提交申请时该等人员似乎并非申请人组织的一部分。因此，尽管职位描述表明受益人仅在他人在执行基础运营和行政任务时对其进行监控，但当在一个提交申请时缺乏任何支持人员的实体范围内考虑时，它似乎提供了无效信息。尽管申请人提供了2017年雇用了更多人员的证据，但如前所述，所有资格要求必须从提交申请时起并持续至裁决期间均得到满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，申请人自提交申请以来可能经历的任何组织变更，对于确定申请人在提交申请时的资格而言将无关紧要。

在本案中，我们认定申请人就受益人的拟议工作职责提出了宽泛且有缺陷的主张，且未提供充分证据表明在提交申请时其能够使受益人免于必须将其时间主要分配给非管理性工作职责。因此，我们不能认定受益人在扩展申请下将受雇于管理职位。

三、结论

基于上述理由，我们认定，申请人未能证明受益人将在延期申请项下以管理身份在美国受雇。基于此理由，上诉被驳回。

裁定：上诉被驳回。