AUG202019_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 V-K-A- INC. 案 日期：2019年8月20日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家电子烟产品和设备的批发商和零售商，寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，雇用受益人担任其总裁/首席执行官。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 分类允许企业将符合条件的境外雇员调往美国，临时从事管理或行政工作。

德克萨斯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：(1) 受益人将在美国受雇担任管理或行政职务；或 (2) 受益人在境外受雇担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张受益人将成为其美国办公室的首席代表，并且他曾在境外实体担任董事总经理。

经重新审查，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，连续一年雇用受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政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、在美国以管理或行政身份受雇

首先要解决的问题是，申请人是否证明受益人将在美国受雇担任管理或行政职务。由于申请人未

关于 V-K-A- Inc. 案

说明受益人将受雇担任管理职务还是行政职务，我们将在下文对两者均予以论述。

“ 管理身份 ”一词是指在组织内的一种职务安排，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、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支机构；在组织层级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。

“ 行政身份 ”一词被定义为组织内的一种职务安排，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的管理或行政身份时，我们将考察申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。根据管理身份和行政身份的定义，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或行政职责，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 at 1533。

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，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。如果将人员配置水平作为确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，我们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。

A. 职责

申请人是一家电子烟产品和设备的批发商和零售商。1 申请表明，受益人将促进增长、销售和营销战略；并达成营销目标

1 在上诉中，申请人称境外实体决定在美国扩展业务。其称美国办公室作为境外实体的分支或子公司办公室，并在其扩张中发挥重要作用。然而，两家企业的产品线完全不同——一家设计和制造儿童家具，另一家销售电子烟产品。此外，美国实体并非境外实体的分支或子公司。

例如创收、降低成本和风险缓解。为支持申请，申请人提交了一封信函，称受益人将管理位于[已隐去]和[已隐去]的团队，并监督定价和市场研究活动，设计广告和促销活动。信中还称其职责将包括：

- 指导和规划、制定及执行[已隐去]的营销和广告举措；
- 通过利用市场研究、定价、产品营销、营销传播、广告和公共关系为公司成功开展营销以增加销售额，从而创收；
- 执行新业务开发、产品开发、分销渠道管理和客户服务；以及
- 确保我们的产品通过多渠道分销给目标受众，以便通过多个平台实现销售目标。

在审理主任告知申请人职责描述缺乏关于受益人日常工作的足够细节后，申请人在回应审理主任的证据请求（RFE）时重新提交了同一封信函。在其决定中，审理主任认定职位描述未提供足够细节；未提供足够的佐证证据；且不符合管理者定义的四项要件。

在上诉中，申请人称受益人“ 及其团队被免于履行日常有益工作职责 ”，包括：

- 雇用新员工并解雇不合适的员工
- 安排员工工作时间表
- 确定每日工作时间和路线；
- 培训在销售技巧方面缺乏经验的新聘员工
- 在 Yelp! 和 YouTube 等在线平台为新商品做广告
- 每天从商店收取现金并存入银行
- 每周管理员工工资支票
- 管理租金、电费、水费、互联网和清洁公司的付款支票
- 批准并从批发俱乐部采购商品
- 每月向母公司报告公司状况
- 与当地房地产经纪人合作寻找新店址

该陈述称受益人和其团队“ 被免于 ”这些职责，但如果受益人和其团队不履行这些职责，则不清楚实际由谁履行。

我们同意审理主任的意见，即申请人未能证明受益人将在美国受雇担任管理或行政职务。申请人最初提供的宽泛陈述并未有意义地描述受益人日常将做什么。这些职责主要侧重于营销和广告，但申请人未能证明这些

申请人未能以独立、客观的证据解决这些不一致之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

关于 V-K-A- Inc. 案

属于管理性或行政性职责。职责还包括业务和产品开发，但未提交任何开发计划，且申请人未就其经营范围内业务或产品开发将涉及何种内容提供进一步说明。在上诉中，申请人称外国实体决定在美国扩展业务。其称美国办事处作为外国实体的分支机构或子公司办事处，并在其扩展中发挥重要作用。然而，两家企业的产品线完全不同——一家设计和制造儿童家具，另一家销售电子烟产品。此外，美国实体并非外国实体的分支机构或子公司。申请人未以独立、客观的证据解决这些不一致之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。因此，申请人在上诉中的陈述进一步使关于受益人职责和申请人商业活动的记录更加混乱。具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要为行政性或管理性的重要指标，否则满足定义就只是重复法规而已。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), ajf'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。笼统陈述受益人模糊的工作职责或宽泛界定的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。

此外，尽管审理主任在补件通知（RFE）中提出要求，申请人仍未提供各项职责的时间分配，因此不清楚受益人将如何主要将其时间分配给管理性或行政性任务。2 受益人是否为管理性或行政性雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性或行政性。参见该法第10l(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人未记录受益人的职责中多大比例为管理性或行政性职能、多大比例为不符合条件的职能。申请人列出了受益人的职责，但未量化受益人将在这些不同职责上花费的时间。缺乏此类文件很重要，因为如上所述，受益人的若干日常任务，例如市场营销和广告，并不直接属于法规所定义的管理性或行政性职责。因此，我们无法确定受益人是否将主要履行管理者或行政人员的职责。参见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

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应为行政性或管理性。在此，职位描述过于模糊，无法证明受益人的实际日常职责在性质上将为管理性或行政性。

B. 人员配置和组织结构

申请人声称在2018年10月提交申请时拥有五名员工。其提交了四名员工的2018年IRS表格W-2（工资和税务报表）副本，其中无一人当年收入超过1,500美元。记录中不包含表格W-2员工的职位名称、

2 任何未能提交所要求证据从而妨碍实质性调查方向的情形，均应构成拒绝申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(l4)。

其职责描述，或其在美国组织内职位的证据。根据所支付的工资，申请人2018年似乎未雇用任何全职员工。3

尽管审理主任要求提供美国实体的组织结构图，申请人拒绝提供。相反，在上诉中，申请人列出了五名团队成员、其薪资和职位名称，包括一名门店主管和四名销售人员。然而，上诉陈述中所列人员与申请人2018年IRS表格W-2所列人员无一匹配。申请人未以独立、客观的证据解决这一不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。因此，美国实体的实际人员配置并不清楚。鉴于2018年表格W-2表明申请人未雇用任何全职员工，受益人似乎将主要履行企业的日常运营职责。

“ 管理能力 ”的法定定义涵盖“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”。参见该法第10l(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理性员工的工作。与“ 管理者 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的员工为专业人员。 ”该法第10l(a)(44)(A)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(iii)条。

如前所述，记录未显示受益人将主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理性员工的工作。其工作职责不包括任何监督性任务。尽管审理主任要求提供该信息，记录中不包含申请人的组织结构图，也不包含职位描述或提供履行该职责所需的教育水平。因此，申请人未证明任何下属拥有学士学位且其职位要求此类学位，从而我们可以将这些员工视为专业人员。申请人也未证明任何下属将监督其他员工，或他们将管理某一部门或职能，从而可被归类为管理者或主管。因此，申请人未证明受益人基于对管理性、监督性或专业性员工的监督而符合人事管理者的资格。

申请人也未阐明受益人将管理何种具体职能。“ 职能管理者 ”一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情形。参见该法第10l(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将

3 鉴于人员配置方面的不规范，不清楚申请人是否实际在美国经营业务。法规将合格组织定义为在美国作为雇主经营业务的组织。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(2)。“ 经营业务 ”定义为定期、系统且持续地提供商品或服务。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(A)和8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(H)。记录中包含另一实体) 0 1 < 的财务文件，但记录未表明该文件与申请人业务有何关联。在任何未来程序中，申请人必须以相关、有证明力且可信的证据证明其正在美国经营业务。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

Matter of V-K-A- Inc.

管理某一基本职能，则必须清楚描述为管理该基本职能将履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 基本的 ’，即对组织而言是核心的；(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处于高级别行事；以及(5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。 ”Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。在本案中，申请人未描述或提供证据证明受益人管理某一基本职能。如前所述，申请人未清楚描述受益人的职责，且其上诉陈述进一步使关于受益人职责和申请人商业活动的记录更加混乱。在没有组织结构图或对申请人人员配置了解的情况下，不清楚受益人是否将在组织层级内或就所管理职能处于高级别行事，或是否将对职能的日常运营行使自由裁量权。

申请人亦未能证明受益人将以行政主管身份受雇。法定术语“ 行政主管 ”的定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的高级职位，以及该人指挥该组织的权力。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指挥管理层 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有足够的员工，以使受益人免于履行运营职责，并允许受益人主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅仅因为拥有行政主管头衔，或因为其作为所有者或唯一管理雇员“ 指挥 ”企业，就被视为该法意义上的行政主管。

申请人未提供足够的细节或支持性证据，以支持其将指挥该组织的管理层、并将主要关注组织的广泛目标和政策而非其日常运营的主张。基于员工配置方面的差异以及缺乏组织架构图，申请人未指明实际由其提供批发和零售服务的人员，也未证明受益人免于履行企业的运营任务。其未表明其拥有支持受益人担任行政主管或管理职务的基础设施。

因此，申请人未能履行其举证责任，证明其将以主要管理或行政主管身份雇用受益人。

III. 在国外以管理或行政主管身份受雇

需要处理的第二个问题是，申请人是否证明受益人在国外以管理或行政主管身份受雇。与美国职位一样，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关外国实体业务性质、其员工配置水平和其组织结构的证据。

A. 职责

Matter of V-K-A- Inc.

申请人在申请中表示，受益人自1996年以来一直是[已隐去]在香港的唯一所有者和常务董事，该公司专门从事儿童家具的设计和制造。4 申请人称，受益人一直担任运营领导者，即首席执行官/总裁，“ 负责公司的整体管理和指挥；确定、制定和实施政策以实现财务和运营目标；并指挥组织的财务活动以资助运营并提高效率。 ”在一封支持申请的信函中，[已隐去]表示受益人也是[已隐去]的首席产品设计师，并向客户提供专业设计理念。申请人还在支持信中表示，该公司在中国拥有制造和生产设施，并在香港设有一个配送中心。

针对审理主任要求澄清受益人日常职责的请求，申请人提交了与初始申请一同提交的来自申请人和外国实体的相同支持信。在其决定中，审理主任认定职位描述未提供足够细节；未提供足够的佐证证据；且不符合管理者定义的四项要件。

我们同意审理主任的认定，即所提交的职位描述未证明受益人主要从事管理或行政主管职责。该职位描述主要由可适用于任何高级职位的宽泛职责组成，并未深入说明受益人作为常务董事的日常职责性质。诸如“ 负责公司的整体管理和指挥； ”“ 确定、制定和实施政策以实现财务和运营目标； ”以及“ 指挥组织的财务活动以资助运营并提高效率 ”之类的一般性陈述，并未描述受益人履行的任务类型。关于受益人受雇身份能力的结论性主张并不充分。仅仅重复法规或规章的措辞并不能满足申请人的举证责任，Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F. 2d 41 (2d. Cir. 1990)。申请人未描述其实施的任何具体政策，也未提供其制定的任何政策的示例，也未提供其指挥的财务活动的细节，或解释谁协助其开展这些活动。此外，受益人担任外国实体的首席产品设计师，而申请人未证明设计儿童家具属于管理或行政主管职责。

此外，尽管审理主任在补证通知（RFE）中提出要求，职位描述仍未提供受益人职责的时间分配，因此不清楚受益人的职责中管理或行政主管职能占多大比例、不符合条件的职能占多大比例。这一文件缺失很重要，因为如上所述，受益人作为首席产品设计师的角色不属于该法所定义的管理或行政主管职责。因此，我们无法确定受益人是否主要从事管理者或行政主管的职责。See IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d at 24.

4 记录显示，受益人此前曾获得申请人的L-1非移民身份，有效期自2016年6月8日至2017年6月7日。

与美国职位一样，此处的职位描述过于模糊，无法证明受益人在国外的实际日常职责属于管理或行政主管性质。

B. 员工配置和组织结构

随申请一并提交的还有外国实体的公司简介，其中将受益人列为常务董事，还包括一名董事、销售和营销经理、三名负责监督不同城市门店的运营人员、一名行政人员，以及一名送货/安装主管。5 在补证通知（RFE）中，审理主任要求提供显示外国实体组织结构和员工配置的组织架构图。作为回应，申请人提交了外国实体的另一份公司简介，其中将受益人列为董事/首席设计师，还包括一名董事、销售和营销经理、四名负责监督不同城市门店的运营人员、一名客户服务人员，以及一名送货/安装主管。该简介未详细说明实体内部工作人员的组织层级。

在其决定中，审理主任指出了记录中关于所提交职位描述的缺陷，以及缺乏证据证明受益人的下属使其免于履行与其职责范围相关的运营活动。然而，在上诉中，申请人未提交关于受益人在国外职位的新证据。

记录未显示受益人主要监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作。其工作职责不包括任何监督任务。尽管审理主任要求提供该信息，记录中不包含显示外国实体所雇工作人员层级的组织架构图，也不包含职位描述或说明履行该职责所需的教育水平。因此，申请人未证明任何下属拥有学士学位且其职位要求此类学位，从而我们无法将这些雇员视为专业人士。申请人也未表明任何下属监督其他雇员，或管理某一部门或职能，从而可将其归类为管理者或监督者。因此，申请人未证明受益人基于其在国外对管理、监督或专业雇员的监督而符合人事经理的资格。

申请人也未阐明受益人所管理的一项基本职能。如前所述，申请人未清楚描述受益人的职责，且在没有组织架构图或对外国实体所雇其他工作人员职责的清晰了解的情况下，不清楚受益人是否在组织层级中或就所管理职能处于高级别，或是否对该职能的日常运营行使自由裁量权。

申请人亦未能证明受益人受雇担任行政主管。申请人未提供足够的细节或支持性证据，以支持受益人指挥该组织的管理层、或主要关注外国组织的广泛目标和政策而非其日常运营的主张。基于

5 该主管之下未列出任何下属雇员。

Matter of V-K-A- Inc.

缺乏组织架构图以及其作为首席设计师的职位，申请人未证明受益人免于履行公司的运营任务。

我们还注意到，该外国实体是一家儿童家具的设计商和制造商。虽然记录显示受益人是首席产品设计师，但公司简介中未列出其他设计师，且没有任何职位名称表明有人实际从事家具制造。对申请人证明的任何方面产生怀疑，都可能削弱为支持签证申请而提交的其余证据的可靠性和充分性。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。

鉴于受益人的职位描述宽泛，且缺乏对人员配置和组织层级的了解，申请人未能履行其举证责任，证明受益人主要管理或指导该外国实体的活动，或该外国实体拥有员工以使受益人免于履行与这些活动相关的运营和行政任务。因此，申请人未能履行其举证责任，证明受益人在国外以主要管理或行政身份受雇。

IV. 合格关系

尽管审理主任的决定中未涉及，我们进一步认定申请人未提交其与受益人的外国雇主之间合格关系的证据。

为确立“ 合格关系 ”，申请人必须证明受益人的外国雇主与拟议的美国雇主是同一雇主（即一个实体拥有“ 分支 ”办事处），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”相关联。参见该法第101(a)(15)(L)条；另参见8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)（提供“ 母公司 ”、“ 分支 ”、“ 子公司 ”和“ 关联公司 ”术语的定义）。在上诉中，申请人声称其既是该外国实体的子公司又是其分支办事处。然而，其似乎试图将两家公司确立为关联公司。如果个人拥有并控制申请人和该外国实体，则即使实体有多个所有者，两家公司也将根据定义被视为关联公司。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(L)(1)。

如前所述，申请人表示受益人[已隐去]。记录显示[已隐去]由受益人单独拥有。申请人必须证明其与外国雇主共享共同所有权和控制权。控制权可以是“ 法律上的 ”，即因拥有另一实体51%的流通股；也可以是“ 事实上的 ”，即通过部分所有权和持有代理投票权控制有表决权股份。Matter of Hughes, 18 I&N Dec. 289 (Comm'r 1982)。

申请人由受益人持有50%的股份，由其同名兄弟持有50%的股份。申请人在申请中主张受益人对两家公司均拥有管理控制权。然而，在缺乏书面证据（如投票代理权或一致投票协议）的情况下，

Matter of V-K-A- Inc.

申请人未能证明同一人即受益人控制两个实体。6 因此，两家公司不是关联公司，因为它们并非由同一人拥有和控制。基于所提交的证据，申请人未能证明其与受益人的外国雇主具有合格关系。基于这一额外理由，申请无法获批。

V. 结论

基于上述理由，上诉被驳回，每项理由均被视为本决定的独立和替代依据。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。申请人未能履行该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of V-K-A-, Inc., ID# 05441536 (AAO Aug. 20, 2019)

6 所有权是指对实体资产拥有直接或间接的合法占有权，并具有完全的控制权力和权限；控制是指直接或间接的法律权利和权限，以指导实体的设立、管理和运营。Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 595 (Comm'r 1988)。申请公司必须披露所有与股份投票、利润分配、实体管理和指导以及影响实体控制的任何其他因素相关的协议。参见 Matter of Siemens Med. Sys., Inc., 19 I&N Dec. 362, 365 (Comm'r 1986)。代理投票权（如有）必须从提交L-1申请时起至裁决期间不可撤销，以确立合格关系。USCIS政策备忘录PM-602-0155，L-1合格关系与代理投票权 4（2017年12月29日），https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Laws/Memoranda/2017/2017-12-29-PM-602-0155-L-1-Qualifying-Relationships-and-Proxy-Votes.pdf。