AUG302019_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 M-1-S- 公司案 日期：2019年8月30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1从事矿产品的零售、批发和进出口业务，寻求根据L-1A非移民身份类别（公司内部调任人员）2临时雇用受益人为其“ 经理 ”。移民和国籍法（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A身份类别允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的境外雇员调往美国，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，认定记录未能按规定证明：(1) 受益人在境外曾以经理或高管身份受雇；(2) 受益人将在美国以经理或高管身份受雇；以及(3) 申请人与受益人的境外雇主之间具有符合条件的关联关系。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张审理主任忽视了证明美国实体与境外实体之间符合条件的关联关系的证据，以及证明受益人曾经并将以经理身份受雇的证据。

经重新审查（de novo review），由于申请人未能证明受益人将在美国以经理身份受雇，或她曾在境外以经理身份受雇，我们将驳回上诉。但是，我们将撤销审理主任关于申请人与受益人境外雇主之间符合条件的关联关系的认定。3

1 申请人在表格 I-129（非移民工作者申请）上将自身列为 ....._____ _
---- ----------~记录显示这些公司名称指两个独立的法律实体。
在申请表中被要求填写其联邦雇主识别号（FEIN）时，申请人提供了以下FEIN： ....._____ 因此，我们将该实体视为提出申请的美国雇主。
2 申请人在表格 I-129 上声明，受益人将前往美国开设或受雇于一家“ 新办公室 ”。“ 新办公室 ”一词指通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国经营业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。申请人（成立于2011年）及其子公司l J均不符合新办公室的定义。申请人已在美国直接经营业务多年，而该有限责任公司虽成立于2017年，但属于一个通过其母公司在美国经营业务超过一年的组织的一部分。
3 申请人已澄清审理主任所处理的问题，并证明其是受益人境外雇主的关联公司，依据是同一自然人共同多数持股。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(1)。

关于 M-I-S- 公司案

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证身份类别的资格，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，连续一年雇用受益人从事“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的职务。本法第101(a)(15)(L)条。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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以经理身份受雇

首先要处理的问题是，申请人是否证明其将在美国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。

“ 经理身份 ”指在组织内担任的职务，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；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内或组织某部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或人事职能的权限；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。本法第101(a)(44)(A)条。

在评估所提供职位的经理性质时，我们审查申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求L-1申请人提交“ 拟履行服务的详细描述 ”）。除所要求的工作职责描述外，我们还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操作性职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人的实际职责和在业务中的角色的因素。

A. 工作职责

根据经理身份的定义，申请人必须首先证明受益人履行某些高层职责。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经理或高管职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

境外雇主，依据是同一自然人共同多数持股。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(1)。

关于 M-I-S- 公司案

在提交申请时，申请人声明受益人将受雇为“ 展厅和销售部门的展示经理 ”，工作地点为其子公司位于 I id !亚利桑那州的办公室。4 在一封支持信中，申请人声明她将把80%的时间分配给以下职责：5

- 代替业主经理对所有行政事务作出决定并采取行动
- 雇用或解雇适当的工作人员
- 员工监督
- 自行决定解决客户投诉和争议
- 对展示和销售部门的日常运营行使自由裁量权

申请人表示，受益人剩余20%的时间将用于以下工作：

- 制定并参与内部政策的呈报
- 分析销售的表现和可能性
- 确保促销的有效性
- 根据市场趋势预测销售供应
- 制定并定期评估成功计划
- 寻找有利于我们项目的新业务机会
- 应用新程序，与业主共同制定新市场的规则
- 界定[她]每位下属的工作
- 识别、评估和制定市场战略
- 研究金融市场各方面以在美国开展活动
- 确定发展[办]公室的预算

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，该描述缺乏关于受益人日常将从事何种工作的充分细节。审理主任指示申请人提供扩展的工作描述，说明受益人将履行的具体任务以及每项任务所占时间百分比。如下文进一步讨论，补件通知还指示申请人提供与其人员配置水平、组织结构以及受益人将监督的任何下属雇员有关的证据。

申请人对补件通知的回复未包含所要求的受益人拟任工作职责的详细描述。申请人提交了其美国业务的组织结构图，其中简要列出她的职责为：

- 管理展厅；
- 负责行政；
- 管理员工；以及

4 申请人提交了该地点一份已过期的住宅公寓租约，该租约将申请人的一名业主列为承租人。申请人和其美国子公司均非该租约的当事方，租约规定承租人仅被授权将该场所用作私人住宅。
5 申请人还提交了一份单独的“ 工作描述 ”文件，其中列出的职责相同，但时间分配略有不同。

• 参加美国展会。

申请人在组织结构图中表示，受益人将担任其位于亚利桑那州I I地点的经理，但未解释其拟工作地点的这一变化。

在上诉中，申请人主张其已履行举证责任，因为其就所提供美国雇佣提交了补证通知（RFE）中要求的至少一项材料，具体而言即组织架构图。申请人还坚持称其回复中包含一封信函，描述受益人将如何在美国以管理身份受雇。然而，所提及的信函旨在证明受益人在海外的职位具有管理性质。该信函含糊地称其将在美国履行类似职责，但鉴于申请人表示受益人在海外监管超过100人，包括下属主管或经理，该主张未得到充分解释。申请人未提交任何在美国直接为申请人或其子公司工作的雇员的证据，因此关于其职责将与海外所履行职责相同的一般性主张并不充分。

申请人未回应审理主任关于受益人工作地点变更未作解释的关切。鉴于申请人表示受益人将管理其声称的展厅地点之一，合理预期申请人应一致地识别并记录该地点的位置。此外，我们注意到申请人在提交时声称计划经营五个分支机构，但支持性证据反映五个已识别地点中仅有两个拟用于商业用途，其余为住宅物业。这些事实具有相关性，因为申请人称其已代表多名受益人提交了L-1A申请，并表示每人将管理一个单独的地点。如果申请人仅有两个商业地点，则不清楚其是否实际拥有四个或更多展厅经理职位空缺。

申请人亦未就受益人在上诉中拟议的工作职责提供更多细节。我们同意审理主任的结论，即为受益人提供的职位描述不足以确立其日常实际将从事何种工作，且未满足申请人提供拟议雇佣详细描述的举证责任。职责以含糊措辞表述，未能揭示其预期日常任务的性质。例如，我们无法确定受益人“ 处理所有行政事务 ”、“ 寻找 ”商业机会、“ 确保推广的有效性 ”、预测和分析销售、评估“ 成功计划 ”、研究市场或解决客户投诉的职责是否涉及主要具有管理性质的任务。罗列受益人含糊的工作职责或宽泛表述的商业目标并不充分；法规要求对受益人的日常工作职责进行详细描述。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。在此，申请人未提供必要的细节，亦未对受益人在日常工作中拟议活动作出充分解释。

我们认可申请人所述意图，即将受益人安排在其声称的子公司地点之一的最资深职位，在该职位其可对日常

Matter of M-I-S- Inc.

活动行使一定裁量权并监督所雇用的任何雇员。然而，申请人还必须确立更高层级的管理职责将主要占据受益人的时间，为此认定，我们审查全部证据。受益人的裁量权仅是我们认定申请人是否将以符合资格的职位雇用她时所考虑的若干因素之一。

B. 人员配置与组织架构

申请人在I-129表上表明其有两名雇员，年总收入为$1,636,519。申请人称其子公司[已隐去]尚未开展业务，但在美国有五个“ 已开设 ”的地点。这五个地点描述为：位于[已隐去]加利福尼亚州的一个展厅；位于[已隐去]加利福尼亚州的一处租赁房屋；位于[已隐去]亚利桑那州的一处购置房屋；位于[已隐去]亚利桑那州的一处租赁公寓（最初被识别为受益人的预期工作地点）；以及位于[已隐去]的一处办公室。如前所述，申请人表示其已代表其外国关联公司的四名雇员提交了L-1A申请，意图让他们管理这些地点。

申请人在提交时未提交组织架构图或任何向雇员支付工资的证据。[已隐去]子公司的商业计划表明，其每个零售地点将设有单独的“ 区域 ”或部门，分别专注于[已隐去]旅游、手工艺品、食品和饮料以及工业石材，每个部门配备一名“ 助理 ”及其他雇员。

申请人提交了一份日期为2017年4月的国税局I-9表《就业资格验证》，但未提供向所列个人支付工资的证据，亦未提供证据表明他将在申请所列地址于受益人的监督下工作。该雇员受雇于申请人在[已隐去]的办公室工作，地址位于[已隐去]，且其在[已隐去]子公司设立之前即已加入公司。根据申请人的联邦纳税申报表，其2016年未支付任何薪水或工资。

在补证通知中，审理主任告知申请人，其需要以“ 关于拟议下属职位的详细文件 ”来支持其关于受益人职位将具有管理性质的主张。审理主任进一步指出，初始证据不足以确立受益人将免于履行不符合资格的职责。

因此，审理主任给予申请人提交详细组织架构图或图表的机会，并指出该图表应：(1) 按姓名、职位名称、职责摘要、教育水平和薪水列出所有向受益人报告的雇员；(2) 提供向雇员支付工资的证据，例如公司的州季度工资报告、工资汇总表以及国税局W-2表或1099表；以及 (3) 提供任何将由受益人管理的新雇员的雇佣协议副本。此外，如上所述，审理主任还具体说明了克服记录中关于受益人职位描述缺陷所需的内容。

在上诉中，申请人称其提交了补证通知中要求的至少一份文件，因此审理主任拒绝申请构成滥用裁量权。虽然审理主任并未指示申请人必须提交所列每一项材料，但举证责任仍在于

Matter of M-I-S- Inc.

申请人以确立资格。申请人必须以相关、具有证明力且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，审理主任审查了为回应补证通知而提交的组织架构图，并解释了其为何缺乏证明价值。

首先，组织架构图表明受益人将在与I-129表上所识别地点不同的地点工作，而先前识别的工作地点未出现在组织架构图上。此外，申请人未提供证据表明新识别的[已隐去]工作地点已配备人员。组织架构图表明每个[已隐去]地点将雇用一名“ 助理 ”、“ 司机 ”和“ 工人 ”，并提供了如下非常简短的职位描述：助理将“ 在材料安装期间提供帮助[已隐去]做秘书工作 ”；司机将“ 负责材料的取货和送货 ”；“ 工人 ”将“ 卸集装箱/拆包和打包 ”。

如上所述，申请人提交了一份商业计划，表明[已隐去]的每个地点将设有四个独立部门，专门零售不同类型的产品，每个部门配备一名“ 助理 ”和其他员工。该架构未反映在拟议的组织架构图中。这种模糊性引发了对业务性质、其拟议人员配置以及受益人声称的监督职责的疑问。此外，记录未确立申请人或其子公司在提交时已配备人员。申请人必须确立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)。

此外，即使申请人可以依据其子公司前后不一致的未来招聘计划，所提供的有限信息也无法证明受益人将基于其监督职责而以管理身份受雇。“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种情形。见该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人表示受益人将监督员工，但并未主张她将主要管理该组织的一项基本职能。人事管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性、或管理性员工的工作。与“ 管理者 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其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。 ”同上。

如前所述，申请人的组织架构图显示受益人将监督一名“ 助理 ”、“ 司机 ”和“ 工人 ”，其中没有任何职位被主张为监督性或管理性职位。为判定受益人是否管理专业员工，我们必须评估该等下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的最高学历要求。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何以美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业最高学历要求的职业 ”）。该法第101(a)(32)条规定，“ ‘ 专业 ’一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医师、外科医生，以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。 ”

因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。申请人未能证明拟设的

助理、司机或“ 工人 ”职位将要求学士学位。即使我们考虑该公司含糊的招聘计划，记录也表明受益人的职责将仅限于对非专业员工的一线监督。

基于上述理由，申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇。

三、以管理身份在海外受雇

我们将简要处理剩余问题，即申请人是否证明受益人已在海外以管理身份受雇。申请人并未主张她曾以行政身份受雇。

A. 工作职责

申请人称，受益人自2007年起受雇于其海外关联公司，担任“ 行政助理兼展会经理 ”。6 申请人对受益人海外职位的初始描述与其为拟设美国职位提交的描述高度相似，且基于上述理由，缺乏关于其具体日常工作性质的充分细节。

在回应补证通知（RFE）时，申请人提交了一封来自海外实体“ 业主经理 ”的信函，该信函重申受益人同时担任展会经理和业主的行政助理，并且她“ 管理3名团队主管和106名技术工人 ”。该信函提供了受益人职责的细分，指出她将30%的时间分配给“ 行政助理 ”职能，40%的时间分配给“ 展会经理 ”职能，30%的时间用于代替业主/经理本人作出决定和处理行政事务。

我们同意审理主任的结论，即受益人的职位描述包含若干非管理性职责。例如，申请人表示受益人的“ 行政助理 ”职责主要包括运营和行政任务，如跟进客户订单、跟进采购订单、与客户沟通、采购石材、在车间进行质量检查以及数据录入任务。尽管申请人表示其作为行政助理的职责包括向“ 团队主管 ”发出指示，但这些员工在海外实体的组织架构图上并未显示为受益人的下属，且所列任务大多为非管理性任务。

同样，受益人在其“ 展会经理 ”角色中所履行的职责，如记录中简要描述的那样，也未被证明主要具有管理性质。申请人称，她与“ 展会负责人 ”每周举行会议，讨论“ 参展展会 ”以及“ 与展会主办方沟通 ”，以安排展位尺寸、展位费、桌子、证件以及材料递送和取回，此外还负责差旅规划、物流和住宿。基于该描述，受益人大量参与海外实体参加贸易展会所必需的运营和行政任务。尽管为回应补证通知而提交的职位描述表明受益人有一名

6 受益人2018年近期的海外薪资单仅将其职位名称列为“ 展会经理 ”。

Matter of M-I-S- Inc.

“ 展会负责人 ” 员工协助其履行这些职责，但为海外实体提供的初始组织架构图并未标明该职位有下属员工，且如下文进一步讨论的那样，两份组织架构图均未显示受益人拥有直接或间接下属员工。

基于上述，申请人未能证明据称需要受益人70%时间的 “ 展会经理 ” 和 “ 行政助理 ” 职责要求她日常履行管理职责。特定受益人是否为管理性或行政性员工，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。见该法第101(a)(44)(A)和(B)条。在此，所提交的受益人时间分配细分表明，其职责更可能主要具有非管理性质。

B. 人员配置和组织结构

在上诉中，申请人称审理主任错误地 “ 仅依据职位描述 ”，而未审查所提交的显示海外实体人员配置和结构的证据。申请人现在称受益人监督 “ 超过30名员工，包括经理 ”，而此前则称她监督3名 “ 团队主管 ” 和106名技术工人。

我们注意到，审理主任事实上审查了海外实体的组织架构图，但认定 “ 基于组织架构图，USCIS无法确定受益人拥有直接下属员工，如果她有的话，似乎她与可能另外三个职位共享相同的下属。 ” 申请人未处理该问题，也未试图澄清海外实体的汇报结构。

我们审查了两份提交的组织架构图，并注意到两者均未反映受益人拥有任何下属，更不用说负责多达109名工人。两份架构图均表明，一名销售经理（或商务总监）、一名行政主管和受益人直接向申请人的业主汇报。然而，在这三名员工中，只有行政主管显示拥有直接下属。具体而言，架构图显示行政主管直接监督一名行政和财务官、一名助理行政主管和两名生产部门负责人，后者各自监督两个不同车间的工头、团队主管和工人。

我们注意到，受益人自己的职位描述中提到的 “ 展会负责人 ” 职位并未出现在初始组织架构图上。在为回应补证通知而提交的架构图中，申请人在未作解释的情况下将该称谓添加至其中一名生产部门负责人的职位名称中。记录未包含该员工实际工作职责的描述，因此无法证明他们实际协助受益人履行其贸易展会职责。

最后，如前所述，受益人自己的职位描述表明，她将大部分时间用于担任海外实体业主的行政助理，并为海外实体参加贸易展会作出安排。该职位描述并未反映她监督海外实体归于该职位的大量下属员工。申请人未在上诉中提交证据以克服

Matter of M-I-S- Inc.

审理主任决定中所指出的缺陷，也未证明受益人已在海外以管理身份受雇。

四、结论

基于上述理由，上诉将被驳回，每项理由均被视为本决定的独立且替代性依据。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of M-I-S, Inc., ID# 5195750 (AAO Aug. 30, 2019)