AUG312017_02D7101 · 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 A-US LLC 案 日期：2017年8月31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

申请人是一家提供IT服务和解决方案的供应商，声称是一家新设办公室[1]，并寻求根据L-1A非移民身份类别（公司内部调职人员）临时雇用受益人担任“董事总经理兼高级客户主管”。见《移民与国籍法》（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，临时从事管理或行政职务。

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：(1) 其与受益人的境外雇主之间存在合格关系；(2) 受益人在境外受雇担任管理或行政职务；(3) 受益人拟任职位将在申请获批后一年内属于管理或行政职务；以及 (4) 其获得了足够的实际办公场所用于安置其办公室。

在上诉中，申请人提交了一份声明，对否决提出异议。申请人主张，其对补证通知（RFE）的回复已适当回应了关于其与受益人境外雇主之间合格关系以及受益人先前和拟任雇佣的关切。尽管申请人表示将在提交上诉后30天内提供补充法律书面论证意见，但记录中不包含任何进一步提交材料的证据。因此，我们将按现有构成的记录视为完整。

经重新审查，我们将撤销审理主任关于申请人实际办公场所的认定，该认定基于一项错误判断，即申请人未提供所要求的关于其办公场所平方英尺数的信息。我们还将撤销审理主任关于申请人的“新设办公室”无法支持管理或行政

[1] “新设办公室”一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。尽管申请人在表格 I-129（非移民工作者申请）及记录中其他时间表示其成立于2016年，但记录显示其实际上于2015年3月作为纽约有限责任公司成立，并且其于2015年9月根据与 的合同开始在美国开展业务。发票显示申请人于2015年9月14日开始定期向 提供服务。因此，申请人在2016年10月19日提交申请时不符合新设办公室的资格。

关于 A-US LLC 案

职位在一年内。审理主任对受益人拟任职位的分析，是基于对仅适用于涉及新设办事处申请的监管要求的错误适用。见 8 C.F.R. § 2142(1)(3)(v)。鉴于我们认定申请人在提交申请时并非新设办事处，所呈现的事实本不应在这些“ 新设办事处 ”法规的范围内进行评估。由于审理主任的分析存在缺陷，关于受益人美国雇佣的裁定必须予以撤回。然而，按目前构成的记录，并不能证明申请人截至提交申请之日将以管理或行政身份雇用受益人。如果申请人进一步推进此事项，则必须证明其满足这一要求。

尽管我们撤销了审理主任的两项认定，但我们认定申请人未提交足够证据以克服其余两项否决理由。因此，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证身份类别的资格，合格组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年以管理或行政身份，或涉及专业知识的职位雇用受益人。《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

8 C.F.R. § 214.2(l)(3) 的法规规定，以表格 I-129（非移民工作者申请）提交的个人申请必须包括证据，证明申请人将以行政或管理身份雇用受益人，包括对所提供服务的详细描述。证据还必须显示，受益人在提交申请之前的三年内，已在合格组织连续全职工作至少一年，担任行政或管理职务或涉及专业知识的职位。

二、合格关系

本决定首先要处理的问题是，申请人是否证明其与受益人的境外雇主之间存在合格关系。为根据本法及法规确立“ 合格关系 ”，申请人必须证明受益人的境外雇主与拟任美国雇主是同一雇主（即拥有“ 分支 ”办公室的同一实体），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”相关联。一般见《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条；8 C.F.R. § 214.2(l)。

审理主任认定申请人未证明其与受益人的境外雇主之间存在合格关系。审理主任重点关注缺乏证据显示该境外实体出资以换取申请人51%的所有权份额。

。

关于 A-US LLC 案

审理主任还指出申请人关于其所有权的陈述不一致。具体而言，审理主任观察到，在其初始支持信中，申请人声称 （受益人在巴基斯坦的雇主）拥有美国实体51%的股份，受益人拥有剩余49%，而经营协议将受益人列为直接拥有申请人51%的股份， 拥有剩余49%。审理主任还指出，与所称少数所有者的出资相比，受益人的出资与其所称的多数所有权不成比例。在上诉中，申请人提交了一封信函，主张合格关系的建立“ 不取决于主要股东的出资 ”。

虽然我们同意申请人的主张，并认定申请人提供了足够证据记录受益人和 对其各自所有权权益的货币出资，但我们认定申请人未提供足够证据证明其与受益人的境外雇主之间存在合格关系。尽管申请人反复声明其是境外实体的子公司，但申请人的经营协议和出资证据显示，是受益人而非境外实体直接拥有申请人51%的股份。申请人关于受益人同时也是境外实体多数所有者的主张因此表明，申请人的合格关系主张基于“ 关联公司 ”的定义而非“ 子公司 ”的定义。

“ 关联公司 ”一词的相关部分定义为：(1) 两个子公司之一，两者均由同一母公司或个人拥有和控制；或 (2) 两个法律实体之一，由同一组个人拥有，每个人在每一实体中拥有和控制大致相同的份额或比例。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(K)。因此，为证明申请人和境外实体的所有权结构与关联公司关系一致，申请人必须证明受益人是境外实体的多数所有者。

尽管申请人提供了足够证据证明受益人更可能是其多数所有者，但其关于境外实体所有权的证据则不能如此认定。尽管申请人提交了一份支持声明，其中将受益人列为境外实体的唯一所有者，但申请人的补证通知回复中包含印有境外实体信头的信函，将 与受益人并列为该实体的“ 董事总经理[兼]联合创始人 ”。补证通知回复还包括境外实体的公司文件，其中将受益人和 列为境外实体的“ 成员 ”。这些文件与申请人关于受益人是境外实体唯一所有者的主张相矛盾。申请人未提交证据以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

由于本案申请人未提供足够可信的支持证据证明谁拥有境外实体，我们无法认定申请人具有合格关系

关于 A-US LLC 案

与受益人在国外的雇主有关，并且基于这一认定，本申请不能获批。

三、在国外担任管理或行政职务的雇佣

审理主任还认定，申请人未能证明受益人曾在国外受雇担任管理或行政职务。

《移民与国籍法》将“ 管理能力 ”定义为在某一组织内的职务，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；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支；在组织层级内或就其所管理的职能而言，在高级别上对人事行动或职能拥有权限；并对其拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。

《移民与国籍法》将“ 行政能力 ”一词定义为在某一组织内的职务，其中雇员主要指导该组织或该组织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；并且仅接受来自更高级别行政人员、董事会或该组织股东的一般性监督或指导。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。

A. 职责

在审查受益人的管理能力时，我们将首先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履行的职责，并说明这些职责是否属于管理或行政性质。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

根据管理能力的法定定义，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)（未公布的目录式裁决）。其次，申请人必须证明受益人主要从事管理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通的运营活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

为支持本申请，申请人提供了一封说明信，声称该外国实体提供IT解决方案服务，且受益人在国外的工作经历使其获得了IT产品和服务方面的“ 行政/管理知识 ”。尽管申请人未明确表示受益人在国外的职位属于管理能力，但其声称受益人的工作涉及监督专业人员，而这是管理能力法定

。

Matter of A-US LLC

定义的一项要素。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。申请人称，受益人作为该外国实体的管理董事，一直“ 负责销售、管理和业务关系的各个方面 ”，并“ 开发、呈报并管理创新业务解决方案的实施 ”。

在回应补证通知（RFE）时，申请人提供了一份陈述，声称受益人负责该外国实体在盈利能力和市场份额方面的增长。该陈述表明，受益人的其他职责包括以下内容：与由该外国实体“ 联合创始人 ”和另外两名雇员组成的公司“ 高级管理团队 ”举行每日会议；审查进度指标，例如客户数量和利润；拜访“ 战略客户 ”以了解如何帮助满足其技术和业务需求；基于受益人对公司财务的评估来评估和实施新的销售和营销策略；讨论销售机会并确定新的解决方案产品；以及与一名高级团队成员会面，以“ 找到合适的平衡 ”来配置IT工作人员，从而增加利润并降低成本。

同一份陈述还列出了受益人与该外国实体“ 联合创始人 ”分担的各种服务交付和客户管理职责、运营和职能职责以及技术职责。该陈述未说明受益人在这三类职责中每项职责上分配了多少时间，也未解释受益人和“ 联合创始人 ”是否在各种活动之间平均分配了时间，特别是非管理性活动，例如在账户服务问题中担任“ [首]要接口 ”、开发新服务和解决方案、管理供应商合同、与其他供应商专家和项目经理对接、进行新技术研究、管理库存、开发[已隐去]和网络方法与程序、开发和管理网络服务架构计划、审阅技术文献以及参加培训研讨会。目前不清楚受益人在这些非管理性职责上分配了多少时间。“ 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 ”受雇于管理或行政能力。见，例如《移民与国籍法》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)。

在驳回本申请时，审理主任认定所提供的职位描述未能证明受益人在国外的雇佣主要涉及管理性工作职责。2

如上所述，我们认定申请人提供的职位描述存在缺陷，未能证明受益人在国外受雇期间的时间主要分配于管理性质的任务。尽管申请人对驳回决定提出了上诉，但其并未具体回应审理主任关于受益人在国外雇佣的不利认定。如前所述，尽管申请人表示打算在提交上诉后提供书面论证意见，但没有证据

2 审理主任还基于对案卷外信息的审查，就受益人在国外的雇佣作出了不利认定。我们特此撤回该认定。

。

Matter of A-US LLC

表明申请人已以额外证据或书面论证意见补充了案卷。因此，申请人未能推翻审理主任的不利认定。

同样，基于上述分析以及我们关于申请人提供的职位描述存在缺陷的认定，我们同样不能得出受益人曾在国外受雇担任行政能力的结论。

B. 人员配置

除所要求的职位描述外，美国公民及移民服务局在审查受益人声称的管理能力时会审查全部证据，包括公司的组织结构、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在企业中的实际职责和角色的其他因素。

“ 管理能力 ” 的法定定义允许 “ 人事管理者 ” 和 “ 职能管理者 ” 两种情形。见《移民与国籍法》第101(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、专业性或其他管理性雇员的工作。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能力行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须拥有雇用和解雇这些雇员的权限，或推荐此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(1)。

在本案中，申请人最初提交的支持性证据包括该外国实体的组织结构图，该图将受益人和[已隐去]描述为管理董事，置于层级中的最高层。尽管该图描绘了由四个职位组成的第二人员层级——一个销售和营销职位、一个专业服务职位、一个资源管理职位和一个财务与运营职位——但该图将受益人和[已隐去]分别置于 “ 资源管理 ” 和 “ 财务与运营 ” 职位，从而表明受益人和[已隐去]是据称由受益人监督的 “ 高级管理团队 ” 的一部分。申请人未讨论或详述这一模糊之处，也未解释受益人所列职责中哪些是以其资源管理者身份履行的，哪些是以其管理董事身份履行的。

我们还注意到，整个 “ 高级管理团队 ” 在排除受益人和[已隐去]后，实际上仅由两人组成——一名销售和营销雇员和一名专业服务雇员。尽管该外国实体的组织结构图将专业服务雇员描绘为监督两名雇员的监督者或管理者，但申请人未澄清受益人和[已隐去]如何分配对其两名共同下属的监督。至多看来，受益人可能对一名监督性

雇员。图表其余部分描绘了两名软件工程师，从属于该专业服务雇员。鉴于这一组织结构，申请人早先提及的“ 高级管理团队 ”并不明确，且似乎是对该外国实体组织复杂性的不准确描述。

尽管申请人的RFE回复包含了雇员职位描述，其中表明该销售和营销雇员领导一个销售团队，但组织结构图并未表明该外国实体在受益人受雇时已设有这样的团队，因此表明该销售和营销雇员履行了该组织的所有销售和营销职能。我们进一步注意到，记录缺乏证据表明该销售和营销雇员属于监督性职位或专业性职位。3 如前所述，申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。See Chawathe, 25 I&N Dec. 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

在驳回申请时，审理主任认定该外国实体的组织层级缺乏复杂性，不足以将受益人提升至高于非专业雇员一线监督者的职位。审理主任还认定，记录缺乏证据表明受益人承担了职能经理的角色。鉴于申请人未对审理主任的认定提出异议，也未在上诉中提供进一步证据，且鉴于我们认定受益人一直负责若干与提供服务、客户管理及其他运营和职能职责相关的不合格职责，我们认定申请人未能推翻这一不利结论。

IV. 结论

基于上述理由，所提交的证据未能证明申请人与受益人的海外雇主之间存在合格关系，也未能证明受益人曾在海外以管理或行政能力受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-US LLC, ID# 523125 (AAO Aug. 31, 2017)

3 在评估受益人是否管理专业雇员时，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该专业领域的最低要求。Cf 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低要求的职业 ”）。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、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。 ”