AUG312020_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

案号：9461315 日期：2020年8月31日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人[1]声称其从事黏土屋面产品及重型机械的分销业务，寻求根据L-1A非移民分类临时雇用受益人担任其总经理，该分类适用于以经理或高管身份来美国工作的公司内部调派人员。移民与国籍法（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

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其将以经理或高管身份雇用受益人。申请人随后提交了重新开案动议，审理主任予以驳回。现该事项因上诉而由本办公室审理。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见本法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），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，合格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，或以需要专业知识（specialized knowledge）的职位，连续雇用受益人一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。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。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

[1] 在表格I-129上，申请人为 · ，在表格I-290B（上诉或动议通知）上，其被标识为'.....＿＿＿＿＿＿,r-----..,记录显示该I是一家成立于2010年的佛罗里达州公司，其拥有＿＿＿＿_,,（一家成立于2018年的佛罗里达州公司）50%的股份。表格I-129上提供的联邦雇主识别号（FEIN）归属于l I 申请人一直表示，申请获批后受益人将为这两家美国公司工作。

二、新办公室

作为初步事项，我们注意到申请人在表格I-129的L分类补充表中表示，受益人将来美国开设新办公室。“ 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开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。

同时，申请人表示其成立于2010年，在表格I-129第2部分声明其请求“ 先前已批准雇佣的变更 ”，并提供了先前L-1申请的收据编号。申请人在被要求提供其先前代表受益人提交的L-1申请信息时陈述如下：

申请人提交了第一份L-1申请，有效期为2012年8月25日至2013年8月24日，案号_____ ___。第二份L-1签证申请已提交并获批，有效期为2014年6月15日至2016年6月14日，案号 。现申请人以商业合伙方式加入并持有_____ ____..50%的股份，为此[其]请求L-1A延期两年（2）并附若干变更。

因此，记录显示美国公民及移民服务局（USCIS）已在本申请提交六年前批准了申请人的一年期新办公室申请，并在该一年期结束时批准了受益人的身份延期。申请人声称自2010年起在美国开展业务，因此不属于8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)所定义的“ 新办公室 ”。

看来申请人请求将其作为新办公室处理，是因为其持股50%的子公司! I成立于2018年4月，约在本申请提交前八个月。然而，根据表格I-129上提供的信息，I I并非本案中的申请雇主，申请人也未表明受益人将 exclusively 为i I工作。在上诉中，申请人表示其将把70%的时间分配给该子公司，其余时间用于管理其自身持续运营。

适用于新办公室的法规允许新成立的申请人有一年时间发展至能够支持以经理或高管身份雇用受益人的程度。一般见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。申请人作为已开展业务八年的现有办公室，必须证明从提交申请之时起并持续至裁决期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

三、以经理身份在美国就业

需要处理的主要问题是申请人是否证明受益人将以经理身份受雇。 [2]

[2] 申请人有时将拟议职位称为“ 经理/高管 ”，但在动议中澄清该职位主要属于管理性质。因此，我们将不考虑受益人是否将以高管身份受雇。

“经理身份”指在组织内的任职，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；在组织层级内的高级层面或就所管理职能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。本法第101(a)(44)(A)条。

为符合L-1A非移民签证分类中经理的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供职位满足全部四项要素，我们便不能认定其为合格的管理职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的全部要素，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)。在确定特定受益人的职责是否主要属于管理性质时，我们考虑申请人对工作职责的描述、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，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

A. 人员配置与组织结构

本法第101(a)(44)(C)条要求，如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理或高管身份行事的因素，USCIS必须考虑组织在整体目的和发展阶段方面的合理需要。

在初次否决决定和驳回申请人动议的决定中，审理主任认可申请人关于受益人将监督整个申请组织的声称。然而，审理主任认定，申请人未能证明截至提交之日其拥有支持受益人担任经理身份并使受益人免于大量参与运营和行政任务的工作人员。因此，审理主任认定申请人未能履行其举证责任，证明受益人的实际职责将主要属于管理性质。

如前所述，申请人表示受益人将担任两个独立但相关实体的总经理，因此我们将考虑有关各实体业务活动、人员配置和结构的证据。申请人称其从事重型机械及零部件的分销业务，并表示将继续为美国、委内瑞拉和巴拿马的客户提供“商业、技术和物流支持”。申请人表示，当受益人的先前L-1签证于2016年到期时，公司进行了缩减。然而，其提供了2017年联邦所得税申报表副本，显示持续销售，以及其在2018年全年开具的销售发票。

在整个2018年期间。申请人未提供其组织结构图，也未提供证据证明其在提交申请之日拥有任何员工。所提交的2017年纳税申报表显示其未支付任何工资或薪金，但所申报的费用表明该公司一直在向至少一名分包商付款。

申请人在上诉中表示，受益人最初将把30%的时间用于监督其重型设备和零部件业务，但未提供证据证明其有任何员工可以使其免于履行与日常运营相关的非管理性职责。申请人提供了其委内瑞拉母公司所雇员工的职位描述，但未说明这些员工是否或将在何种程度上协助美国公司的日常运营和行政活动。基于所提供的关于申请人人员配置、结构和运营的有限信息，申请人未能履行其举证责任，证明其能够以管理身份支持受益人。

申请人的子公司I I成立于2018年4月，从事从委内瑞拉和西班牙批发分销粘土屋面瓦的业务。申请人在I-129表格上表示其有四名员工，但提交的工资单文件确认该数字反映了I I的人员配置水平。具体而言，申请人提供的证据表明，I I于2018年10月聘用了一名行政经理、一名物流经理和一名销售经理，截至提交申请之日有三名员工。其工资单文件还包括一家会计师事务所，该所以独立承包商身份每月收取200美元。申请人表示，受益人将主要把时间用于监督I I及其员工。

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。见该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人未提出受益人将负责管理公司一项基本职能的主张。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不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。3

记录显示，I I的三名员工拥有管理职位头衔；然而，截至2018年12月的提交申请之日，他们是该公司仅有的员工，且他们中无人有下属员工可供管理或监督。申请人表示，物流经理将监督一名海关专员和一名仓库专员，行政经理将监督一名行政助理/前台和一名内部会计，销售经理将监督

3 为确定受益人是否管理专业员工，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该工作领域的最低要求。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。 ”

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。下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工以专业身份受雇的结论。

共计六名下属——两个销售团队，各由一名销售协调员带领。然而，在提交申请时或申请人回复补证通知（RFE）时，这些员工均未到位，当时申请人表示II在开展启动运营所需活动方面“进展75%”。例如，申请人称截至2019年3月，其仍在等待县里批准其许可申请。

虽然申请人为受益人的拟设下属提供了冗长的职位描述，但这些描述反映的是三名部门经理在其下属员工被聘用并可供支持各自部门活动后预期履行的职责。证据未能证明他们在提交申请时从事管理或监督职能，除职位头衔外。申请人声称一家签约会计师事务所II是其子公司的“员工”，并表示行政经理担任其主管。记录中未包含II与会计师事务所合同的副本，该合同应明确其服务的性质和范围，或反映其在该公司的监督和控制下工作。

因此，证据未能证明受益人的下属在提交申请之日担任经理或主管。相反，记录显示他们从事的是为公司运营做准备所必需的活动。尽管申请人表示其子公司计划在2019年全年填补其组织架构图上的空缺，且截至2019年4月已填补一个职位（一名销售协调员），但申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之日起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

申请人亦未能另行证明受益人将管理专业员工。申请人提供的证据表明其行政经理拥有“信息学高级技术员”资格证书和3D动画证书。然而，申请人未证明该职位或物流经理、销售经理职位要求以学士学位作为最低要求，也未证明其任何员工拥有学士学位。因此，申请人未能证明受益人在II的拟设下属员工属于主管、专业或管理人员，如该法第101(a)(44)(A)(ii)条所要求。

如前所述，为符合L-1A非移民签证分类中经理的资格，申请人必须证明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供职位满足所有四项要素，我们便不能认定其为合格的管理职位。基于上述理由，申请人未能证明所有这些要素均已满足。

此外，申请人未能证明其雇有员工可使受益人免于履行不合格职责。申请人表示受益人将把最多30%的时间分配给其重型机械业务，但未证明其有任何员工可使受益人免于与该业务相关的日常运营任务。无论受益人的职位头衔如何，记录未能证明申请人或子公司的人员配置在提交申请之日能够支持一个管理级别的职位。即使

申请人强调其子公司处于组织发展的初步阶段，申请人也不能因此免除满足法定要求。

B. 工作职责

在认定申请人未能履行其举证责任证明受益人将以管理身份受雇时，审理主任主要关注所提交组织架构图中的众多空缺，以及申请人依赖拟设人员配置来确立资格。审理主任还认定，申请人未充分说明受益人将如何在组织内不同实体之间分配其时间。

如前所述，在上诉中，申请人表示受益人最初预计将把30%的时间分配给其重型设备和零部件分销业务，70%的时间分配给I I粘土屋面产品业务。I

申请人提供了受益人职责的细分，但许多所述职责含糊不清，未明确其将针对每个实体履行的日常任务。例如，申请人表示他将把20%的时间分配给包括“ 组织和监督与……粘土产品和重型机械、零部件、商业实体及配件的分销相关的所有运营任务的开发 ”、“ 掌控企业扩张的所有管理、财务和预算工作 ”以及负责“ 组织、指导和监督I I的开发 ”等职责。此外，申请人表示还将额外20%的时间用于在政策和程序方面提供领导、设定目标并根据运营目标评估结果。

这些宽泛的职责传达了申请人的权限级别，但对其日常任务的性质提供的信息甚少。具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政或管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重述法规而已。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)。

申请人进一步解释称，受益人将花费20%的时间指导营销计划的规划、实施和执行，控制位于委内瑞拉、巴拿马和佛罗里达的“ 跨职能团队 ”，并管理一名营销经理。根据所提交的证据，申请人、其美国子公司或其外国母公司均没有营销经理或任何营销人员可供受益人监督，且不清楚受益人将如何从履行与该公司职能相关的非管理职责中解脱出来。

最后，申请人表示，受益人剩余40%的时间将用于“ 国内和国际管理……针对申请人开展业务的所有国家 ”，监督和控制[已隐去]的销售团队，监督[已隐去]产品和服务的推广和定价，以及通过继续寻找最先进的产品、服务和价格来“ 监督向委内瑞拉和巴拿马出口重型设备机器/配件产品的新战略的制定和规划 ”。同样，申请人未解释与“ 国内和国际管理 ”相关的具体任务，且关于受益人受雇能力的结论性主张不足以满足申请人的举证责任。

如上所述，[已隐去]在提交申请时没有“ 销售团队 ”，且申请人未主张有任何员工可使受益人从履行与申请人所从事的重型设备出口业务相关的运营和行政任务中解脱出来。

申请人还提供了一份图表，旨在描述受益人在典型工作周内的拟议职责，其中包括上述许多职责。总体而言，申请人表示受益人将花费90%的时间用于“ 管理和技术职责 ”，10%的时间用于“ 培训会议和其他任务 ”。

在补证通知（RFE）中，审理主任注意到申请人关于受益人将为美国实体履行职责、同时也为其海外母公司履行职责的陈述，并要求其澄清时间将如何分配。审理主任还指示申请人提供受益人典型管理职责的更详细描述以及用于具体任务的时间百分比。

申请人针对补证通知提交了两封补充信函。其中一封信重复了初始支持信中的职位描述。第二封信解释称，受益人对公司的管理将分为三个领域：物流/运营、行政和销售。申请人强调，受益人将负责管理、控制和监督三名区域经理及其员工，执行公司的准则，并有权聘用和解雇员工。两封信均未回应审理主任关于更详细描述受益人将履行的具体职责及其用于每项任务的时间的要求。此外，第二封信仅侧重于受益人在[已隐去]人员配备齐全后的未来职责。它未描述截至提交申请之日受益人的预期职责，也未确定其将为申请人履行的具体任务。

受益人将管理一家企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部受让人进行分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责“ 主要 ”为行政或管理性质。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。虽然受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要的权限水平，但职位描述不够详细，不足以确立其实际职责将主要为管理性质。此外，考虑到申请人缺乏任何有记录的员工，且其子公司在提交申请时尚未运营，其组织架构图上存在许多空缺，申请人未能满足其举证责任以确立在提交申请时能够支持一个管理职位。

基于上述理由，申请人未能确立其将以管理身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。