AUG312020_04D7101 · 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：9316174 日期：2020年8月31日

对加州服务中心决定的申诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家生物技术公司，寻求根据适用于公司内部经理和高管的 L-1A 非移民签证分类，聘用受益人担任产品副总裁。参见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，与该法及国土安全部法规相反，申请人未能证明受益人以所主张的管理身份在海外受雇，或公司有意在美国以相同的、所主张的身份聘用他。

申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

一、L-1A 经理和高管

L-1A 申请人必须证明，其本人或其母公司、分支机构、关联公司或子公司，在受益人申请入境美国之前的三年内，至少连续一年在海外以管理、高管或专业知识身份聘用该受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。L-1A 申请人还必须有意在美国以管理或高管身份聘用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

二、海外受雇

“ 管理身份 ”一词指雇员主要从事以下工作的受雇：1）管理该组织或其部门、分部、职能或组成部分；2）监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理该组织或其部门或分部内的一项基本职能；3）有权聘用和解雇或推荐聘用和解雇以及其他人事行动，或者，如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言处于高级别职位；以及4）对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；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)。

管理身份的定义承认“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。申请人并未主张受益人在海外管理一项基本职能，或他拟在美国管理一项基本职能。因此，我们将仅以人事经理的身份考虑受益人在海外和美国的受雇。人事经理必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。该法第 101(a)(44)(A)(2) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。“ 一线主管不得仅凭其监督职责即被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”该法第 101(a)(44)(A)(iv) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。

申请人必须证明某一海外职位符合“ 管理身份 ”定义的全部四项要素。申请人还必须证明受益人主要从事管理职责，而非运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定海外职位的管理性质时，我们考虑工作职责的描述、外国实体的组织结构及其业务性质、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、受益人的下属雇员的职责，以及表明该职位性质的任何其他因素。

在此，申请人主张其母公司自该外国实体于2015年成立以来，一直在中国以管理身份聘用受益人。自2018年3月起，受益人担任母公司的首席运营官（COO）。

母公司首席执行官（CEO）的信函表明，受益人在海外担任COO的职责包括监督和控制他人的工作。例如，与“ 设计[]和实施[]业务战略、计划和程序 ”相关的职责占受益人30%的时间，包括与下属“ 定期会面 ”“ 以沟通项目进展、分配任务并跟进绩效 ”。此外，与分析内部运营和确定流程改进领域相关的职责占其15%的时间，包括与下属就工作程序和改进进行沟通。然而，正如审理主任所认定的，对受益人在海外工作职责的描述并未证明他主要从事管理职责。工作职责描述未详细说明受益人花多少时间管理他人，也未证明他主要监督和控制他人的工作。

在上诉中，申请人提供了一份表格，显示受益人在海外的职责如何对应“ 管理身份 ”定义的各项要素。申请人主张，该表格显示受益人的所有职责都与该定义的一项或多项要素相关。但申请人的表格表明，受益人仅花费5%的时间监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作。因此，与人事经理的要求相反，该表格并未证明受益人主要监督和控制他人的工作。

申请人还主张，其提交了证明受益人职责具有管理性质的书面证据。该证据包括下属向受益人提交的每周更新副本，以及申请提交前不久某一周他的日程安排。然而，这些材料所记录的期间不够长，不足以证明受益人主要

监督和控制了他人的工作。因此，申请人在上诉中的论点并未证明受益人在海外工作职责的管理性质。

正如审理主任还认定的，记录中关于受益人的外国下属存在不一致之处。CEO的一封信和母公司的初始组织架构图表明，受益人直接监督三名副总裁（VP），他们据称分别管理产品、技术开发和运营部门。但该架构图及其随附文件表明，在2019年2月提交申请时，母公司尚未聘用产品和运营副总裁。此外，在2019年10月回应审理主任书面补充证据请求（RFE）时，一份新的CEO信函和组织架构图表明受益人监督不同的雇员和部门。与初始证据一样，RFE回复中的材料反映受益人监督一名运营副总裁。但RFE材料还显示受益人监督：一名投融资管理总监；一名会计总监；一名企业规划主管；以及一名企业信息经理。在审理主任作出决定时，申请人尚未解释关于受益人外国下属人数和职位名称的不一致之处。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指明真相所在）。

在上诉中，申请人称，在其回应RFE前不久，其母公司进行了重组。因此，申请人主张第二份架构图反映了母公司的组织变更。然而，申请人必须证明受益人在申请提交之前以所主张的管理身份在海外工作。参见，例如，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iv)（要求申请人提交“ [证明]外国人先前一年的海外受雇职位为管理、高管或涉及专业知识的[证据] ”）（着重号为原文所加）。与该要求相反，第二份组织架构图列出的下属是受益人在申请提交之后所监督的。

申请人提交申请后形成的组织架构图，也令人对初始架构图和受益人在海外工作职责的初始描述的相关性产生怀疑。申请人的初始证据可能仅描述其在申请提交时的职位，而非描述申请提交前一年期间受益人在海外的受雇情况。记录并未证明初始架构图和工作职责描述准确描述了受益人自2018年3月上任至2019年2月申请提交期间的COO职位。

此外，申请人未描述受益人在整个所需的、为期一年的期间内的境外雇佣情况。作为受益人连续境外雇佣期限的证明，申请人提交了2017年6月至2018年6月的工资单副本及其2015年8月至2018年9月的劳动合同。然而，如前所述，受益人直到2018年3月1日才开始在中国担任COO，而申请是在不到一年之后的2019年2月15日提交的。因此，申请人未提交所要求的证据，证明受益人在2018年3月1日之前与母公司的职位，以证明其作为经理在境外工作满所需的一年期限。此外，USCIS记录显示，在2018年3月1日至2019年2月15日期间，受益人共访问美国125天。受益人在美国的时间不能计入其一年的境外雇佣期限。见8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(A)（规定，尽管不中断受益人的一年连续境外雇佣，但对美国的访问“ 不得计入该要求的满足 ”）。因此，即使申请人已证明母公司以COO的管理身份雇佣受益人（但并未证明），申请人也无法证明其拥有所主张管理身份下所需的一年境外雇佣期限。

受益人的一年连续境外雇佣，但对美国的访问“ 不得计入该要求的满足 ”）。因此，即使申请人已证明母公司以COO的管理身份雇佣受益人（但并未证明），申请人也无法证明其拥有所主张管理身份下所需的一年境外雇佣期限。

基于上述理由，申请人未证明受益人拥有所主张管理身份下至少一年的先前连续境外雇佣。因此，我们将驳回上诉并维持申请被拒的决定。

III. 拟议的美国雇佣

审理主任认定，申请人未足够具体地描述受益人拟议的美国工作职责，以证明所提供产品副总裁职位所主张的管理性质。见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)（指出：“ 具体细节显然是判断受益人职责主要是行政性质还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题 ”）。

然而，如申请人所主张，其针对审理主任的RFE提交了来自其CEO的拟议职责详细描述。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)（要求L-1申请人提供“ 所将执行的服务的详细描述 ”）。该描述提供了关于受益人拟议活动以及其将如何监督下属的额外信息。这些细节并非对“ 管理能力 ”法规定义中所列要素的含糊、笼统的复述。因此，申请人已足够具体地描述了所提供职位的岗位职责。

审理主任还指出，申请人的组织架构图显示公司尚未聘用工程总监，而该职位是受益人将直接监督的两名员工之一。审理主任还认定，记录未确认申请人对受益人另一名拟议下属——研发（R&D）总监——的雇佣情况，也未确认其工作的全职或兼职性质。然而，如申请人在上诉中所主张，记录中包含研发总监2018年9月的工资记录副本，表明申请人当年全职雇佣了该人。因此，记录支持申请人雇佣了受益人拟议下属之一。

审理主任还认定，关于研发总监下属职位的监督、专业或管理性质的证据不足。见法案第101(a)(44)(A)(ii)条（将“ 管理能力 ”定义为包括对“ 其他监督、专业或管理员工 ”工作的监督和控制）。然而，申请人的组织架构图显示研发总监监督两名员工：一名科学家和一名实验室经理。工资记录和电子邮件副本也显示申请人雇佣了架构图中指定为实验室经理的人员。因此，研发职位似乎具有监督性质。

然而，申请人未证明其有能力以拟议的管理身份支持受益人。申请人的I-129表格和组织架构图声称公司

雇佣了六人。然而，针对审理主任的RFE，申请人最近提供的联邦工资税申报表表明，在2019年第二季度，公司仅雇佣了三人。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 第591页（要求申请人解决记录中的不一致之处）。记录未表明申请人在该期间雇佣了哪三名工人。但员工人数少使人们对申请人的员工是否足以使受益人免于执行操作性任务产生疑问。受益人无需监督最低数量的员工即可符合人事经理资格。法案第101(a)(44)(C)条。“ 但规模仍然是评估[组织]运营是否足够庞大以支持一名经理的相关‘ 因素 ’。 ” Brazil Quality Stones, Inc. v. Chertoff, 531 F.3d 1063, 1070 (9th Cir. 2008)（引文省略）。因此，我们在确定所提供职位的管理性质时考虑申请人的规模并无不当。

申请人未证明有足够的人员配置使受益人能够主要履行管理职责。因此，在本事项的任何未来提交中，申请人必须解释其员工人数的差异，并提交额外证据证明其有能力支持拟议的管理职位。

IV. 合格关系

尽管审理主任未予处理，记录也未证明申请人与受益人的境外雇主之间存在合格关系。L-1A申请人必须证明其与受益人的境外雇主均为“ 合格组织 ”。8 C.F.R. § 214.2(I)(3)(i)。

申请人声称其是在中国雇佣受益人的公司的全资子公司。见8 C.F.R. § § 214.2(I)(1)(ii)(I), (K)（将子公司和母公司列为合格组织）。I-129表格和申请人股票证书副本以一个名称标识所谓的母公司。但申请人2017年和2018年美国所得税申报表副本以另一个名称标识该境外实体。因此，记录未确定申请人所谓母公司的名称或其与申请人的合格关系。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 第591页（要求申请人以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，指明真相所在）。

因此，在本事项的任何未来提交中，申请人必须解决其所谓母公司名称不一致的问题，并提交独立、客观的证据证明实体之间的合格关系。

V. 结论

申请人未证明受益人以所主张的管理身份在境外受雇。因此，我们将维持申请被拒的决定。

命令：上诉被驳回。