DEC042018_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 G-U-USA INC. 案 日期：2018年12月4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

申请人从事面料和服装的批发和零售销售，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调任人员）继续受益人的临时雇佣，担任其总经理。《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 身份允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将合格的外国雇员临时调往美国，以经理或高管身份工作。

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在延期申请下以经理或高管身份雇佣受益人。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地将受益人的角色定性为一线主管，并坚持认为他将继续以经理和高管身份受雇。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

要确立 L-1A 非移民签证身份的资格，合格组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇佣受益人担任“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的职位。该法第 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。

二、定义

“ 经理身份 ”是指在组织内的一种职务，其中雇员主要管理组织，或组织的部门、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，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支机构；

关于 G-U-USA Inc. 案

在组织层级中处于高级别，对人事行动或职能拥有权限，或对所管理的职能拥有权限；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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

“ 高管身份 ”一词定义为组织内的一种职务，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、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由度；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。

申请人必须首先证明受益人将履行符合这些法定定义的某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470 (9th Cir. July 30, 1991)。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运营活动。参见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

三、美国境内以经理或高管身份就业

需要处理的唯一问题是申请人是否证明受益人将在延期申请下以经理或高管身份受雇。

在审查特定受益人的经理身份时，我们将查看申请人对工作职责的描述。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员减轻受益人履行运营职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人在业务中的实际职责和角色的因素。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

B. 职责

在2017年12月提交申请时提交的一封信中，申请人表示受益人将继续履行以下总经理职责：

- 制定整体营销和销售战略框架，建立品牌定位和营销策略（10%的时间）；
- 全面分析美国市场的采购竞争；考虑美国市场战略，规划全球采购战略（5%的时间）；

- 根据美国市场状况，直接负责季节性工厂分配以及工厂和产能（5%的时间）；
- 制定美国市场销售营收目标和季节性销售营收目标（5%的时间）；
- 指导并最终决定美国市场的贸易展策略（5%的时间）；
- 谈判并最终决定所有合同（20%的时间）；
- 制定获取新客户账户的策略和政策，以与来自离岸公司和工厂的美国供应商建立持久关系（15%的时间）；
- 监督组织的所有主要职能（5%的时间）；
- 构建和发展美国市场客户服务和客户账户管理方法和政策，以确保实现销售营收目标和美国市场扩张目标（15%的时间）；
- 指导业务人员并扩大或缩减经营场所（5%的时间）；
- 指导将外国实体的现有品牌和客户与美国新品牌和客户整合到美国市场（10%的时间）。

这一对受益人职责的宽泛描述并未说明他作为申请人总经理日常将做什么。申请人未以足够的特异性指明他将执行的任务，也未提供任何具体的战略和目标示例，以支持其关于受益人将主要专注于高层战略、规划和决策职责的主张。例如，在没有额外信息的情况下，我们无法确定“ 监督所有主要职能 ”或“ 指导整合 ”品牌和客户意味着什么，也无法确定受益人负责谈判“ 所有合同 ”是经理或高管级别的任务，因为没有关于需要受益人直接参与的合同性质的细节。

罗列受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。申请人未提供受益人日常活动过程的足够细节或解释。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)。

在补件通知中，审理主任要求更详细地描述受益人的职位，并建议申请人应具体指明受益人的典型经理或高管职责，并提供每项任务所需时间的百分比。

在回应补件通知时，申请人提交了对受益人职责的实质性不同且更为宽泛的概述，如下：

1. 管理和监督[四名公司雇员]。[受益人]负责评估[申请人]关键员工的绩效……并且他拥有广泛的自由裁量权来聘用和解雇经理和其他人员（15%）；

2. 受益人将制定组织政策，以协调各部门和科室之间的职能和运营，并为实现目标确立职责和程序（5%）；
3. 与我们母公司的官员商议以规划业务目标，制定批发供应商多元化的总体战略框架；制定了一项通过消除中间商并寻求直接与服装和面料制造商签订合同来提高利润率的计划（10%）；
4. 审查活动报告和财务报表，以确定实现目标的进展和状况，并根据当前市场状况修订目标和计划（10%）；
5. 指导和协调财务方案的制定，为新业务或持续运营提供资金，以最大化投资回报，并提高生产率（10%）；
6. 规划和制定劳动和公共关系政策，旨在改善我们公司的形象以及与客户的关系（10%）；
7. 定期参加与位于美国及世界各地的各公司首席执行官的会议，并花费大量时间培育这些关系……（40%）[。]

该描述未能回应审理主任关于提供受益人具体任务更详细说明的要求。申请人并未对初始描述中所述的职责加以详述，而是增加了额外的宽泛职责，并在未提供解释、也未澄清两套职责如何可能占用受益人100%时间的情况下，删除了许多初始职责。因此，申请人未能履行其在其业务背景下清晰描述受益人实际职责的举证责任。这些描述一致地将受益人描述为公司的高级雇员，但未充分清晰地描绘其典型日常工作性质。

两份描述均指出受益人负责谈判和批准所有合同，以及其在发展和维护与批发商、制造商和现有客户账户关系方面的作用。虽然我们认可申请人所称的行业中高级官员签署重大合同并参加与新业务伙伴的一些初次会议属典型做法，但受益人与客户的持续定期走访是否属于管理或行政能力定义范围内的活动并不明确。此外，尽管在回应补件通知（RFE）时提供的职责描述细分中未包含，申请人补充称受益人负责“ 战略采购 ”，这要求其评估供应市场、进行成本分析、识别潜在竞争对手并执行其他市场和财务分析。虽然此类职责可能对公司的业绩至关重要，但申请人未解释此类职责在性质上如何属于管理或行政性质。

受益人将作为其高级雇员和所有者管理或指导企业这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)条含义内以管理或行政能力作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责“ 主要 ”为行政或管理性质。

Matter of G-u- · USA Inc.

《移民与国籍法》第101(A)(44)(A)和(B)条。申请人未提供一致或详细的受益人实际职责描述，足以支持其关于受益人将主要从事管理或行政任务的主张。因此，即使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级别的权限，记录中关于其实际职责性质及其对符合条件任务的时间分配的信息仍不充分。

C. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，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。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。

申请人声称在2017年12月提交申请时有七名员工，但未提供组织结构图、员工名单或近期向其员工支付工资的证据。它提供了2016年国税局W-2表格（工资和税务报表）的副本，涉及受益人和其他三名员工，以及一名近期聘用员工的国税局W-4表格。

在回应补件通知时，申请人提供了一份组织结构图，显示受益人监督：一名批发经理、一名网络销售经理、一名会计/财务员工和一名仓库经理。该图表还显示三名销售代表向批发经理汇报。

申请人提供了2017年向受益人直接下属支付工资的证据，但未提供向销售代表支付任何款项的证据，据称这些销售代表仅领取佣金。申请人称其在补件通知回应中附上了国税局1099表格的副本，但这些文件并未提交。尽管审理主任在拒绝决定中特别指出了这一证据缺陷，但申请人在上诉时未提交关于其雇佣的额外证据。因此，我们不会将这些销售人员纳入对申请人组织结构的分析。1

申请人记录了向其工资表员工的以下付款：

职位 所述薪资 实际工资 实际年薪
2017年12月
批发经理 $2500/月. $0 $15,000（10个月）
网络销售经理 $2500/月. $1523 $2656（2个月）
会计/财务 $2000/月. $1656 $12,690（11个月）
仓库经理 $2000/月. $2465 $21,486（12个月）

1 在提交申请时，申请人提交了三名销售员工中两人于2016年12月填写的国税局W-9表格（纳税人识别号及证明申请表）副本。仅凭这些文件不足以确立这些员工在2017年12月提交申请时正在作为销售代表向申请人提供服务，因为它们未提供销售员工获得报酬的证据。

尽管申请人称其在提交申请时雇用了该批发经理，但在回应补件通知时以及在上诉时，记录显示申请人未在2017年11月或12月向该员工支付报酬。申请人未对这一差异提供任何解释，且未提交充分证据证明其在提交申请时继续雇用该员工。此外，证据显示四名员工中有三名在2017年赚取的工资与兼职雇佣相当。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。参见第101(a)(44)(A)条。人事经理须主要监督和控制其他监督、专业或管理员工的工作。与“ 经理 ”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，除非所监督的员工为专业人员。 ”2 同上。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。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(B)(J)。

尽管受益人的四名下属中有三名拥有经理职位头衔，且申请人在上诉时声称所有四名员工均为经理，3但申请人未证明受益人的下属正在履行管理或监督职责。如前所述，记录中不包含批发经理持续受雇的证据，也不包含申请人雇用佣金制销售代表的证据。申请人对剩余员工职责的简要描述不包含监督或管理任务，且申请人未证明受益人监督下属经理或主管。

尽管审理主任要求提供该信息，但申请人未提供履行下属职位职责所需的教育水平。因此，申请人未确立受益人的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员工视为专业人员。因此，申请人未证明受益人基于其监督职责符合人事经理的资格。

2 为判定受益人是否管理专业人员，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条件。参见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ profession ”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 ”）。《移民与国籍法》第 IO I (a)(32) 条规定，“ ‘ profession ’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、专科学校或神学院的教师。 ”

3 在支持上诉而提交的书面论证意见中，律师称批发经理还监督“ 零售店经理 ”。这是首次提及该雇员，且记录中不包含申请人提及店长职位的任何陈述或其他证据。律师的断言不构成证据。Matter of Ohaighena, 19 I&N Dec. 533, 534 n.2 (BIA 1988)（引用 Matter of Ramirez-Sanchez, 11 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)）。律师的陈述必须以独立证据在记录中予以证实。

Matter of G-U- USA Inc,

在上诉中，申请人主张受益人“ 负责为申请人及其境外关联公司寻求扩张和发展的新机会 ”，并管理该组织的这一核心职能。“ 职能经理 ”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某一“ 核心职能 ”的情形。参见《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人主张受益人将管理某一核心职能，则必须清楚描述在管理该核心职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 核心的 ’，即对组织至关重要；(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中或在所管理职能方面处于高级别；(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)。

申请人称，受益人通过参加时装展和博览会以了解行业最新趋势、与服装行业的其他首席执行官会面以建立合作关系、与正在进行首批采购订单的知名零售商和零售连锁店的采购员会面，以及与境外关联公司对接以确保物流无缝衔接、共享销售策略以及公司战略和政策的一致性，来寻求扩张和发展的新机会。然而，申请人关于受益人免于履行公司日常销售和业务发展活动以及其他非管理职责的主张，是建立在其声称雇用了七名下属员工的基础上，而截至提交申请之日，记录中仅证明有三名下属，且其中两人并非全职工作。此外，所提交的职位描述并未证明这些“ 扩张和发展 ”活动是受益人的主要职责，也未如上文所述证明受益人的整体实际职责主要具有管理性质。因此，申请人未提交充分证据支持其关于受益人符合职能经理资格的主张。

最初，申请人主张受益人将以高管身份受雇。“ 高管身份 ”一词的法定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）中的较高职位，以及该人指导该组织的权力。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B) 条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有下属层级的管理雇员供受益人指导，且这些雇员必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的高管。

在此，尽管受益人拥有适当的权力级别，但申请人并未支持其关于受益人将非高管职责下放给下属经理或其他雇员从而能够专注于组织总体目标和政策的主张。申请人也未证明受益人

Matter of G-U- USA Inc.

已充分免于参与美国企业的日常运营，从而主要履行高管级别的职责。

如前所述，在考虑申请人的人员配置水平时，我们必须考虑组织的合理需求，且公司规模本身可能并非判定受益人是否正在或将以管理或高管身份受雇的唯一因素。参见《移民与国籍法》第 101(a)(44)(C) 条。然而，结合其他相关因素（例如缺乏履行公司非管理或非高管运营工作的雇员）来考虑申请公司的规模是适当的。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006)；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当我们注意到记录中的不一致之处时，公司规模可能尤其相关。参见 Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

申请人进口和销售服装和面料，并称其从事批发、互联网销售以及从其店铺进行零售销售。4 申请人已证明其雇用了一名履行在线销售和营销职责的互联网销售经理、一名负责监督日常财务的会计雇员以及一名处理物流和库存的仓库雇员。申请人未提交其持续雇用批发经理或佣金销售代表的证据，且在上诉中律师提出未经支持的陈述之前，申请人从未声称除批发经理外还有其他雇员在零售店工作。此外，申请人未证明其雇员一直领取其所声称的全职工资。

尽管申请人最新的纳税申报表显示有大量业务活动，但记录并不支持其关于提交申请时在职员工能够履行经营一家拥有三个独立销售来源的企业所需的大部分日常行政和运营任务的主张。目前不清楚在提交申请时是否有任何人（如果有的话）可以在申请人的零售店工作，因为申请人仅证明其雇用了一名兼职互联网销售雇员。在缺乏关于组织非管理职责如何由较低级别员工履行的佐证证据的情况下，申请人未证明其能够充分使受益人免于参与其日常运营所必需的任务。

我们认可申请人关于受益人经常出国旅行并在申请人与其境外关联公司之间分配时间的主张（以及由此暗示他无法参与申请人的日常运营任务）。然而，记录显示，尽管受益人在2016年和2017年各进行了七次短暂的出国旅行，但这两年中大部分时间他都在美国度过。

总之，申请人未证明受益人将主要监督专业、管理或监督人员的下属员工，或公司的某一核心职能。参见《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A)(ii) 条。此外，申请人未证明其持续雇用足够的员工以使受益人免于履行不符合资格的职责。无论受益人的职位名称如何，记录不足以令人信服地证明

4 申请人最初声称批发经理负责零售店。如前所述，律师在上诉中称有一名店长，但该主张未经佐证。

Matter of G-U- USA Inc.

受益人将主要关注公司的总体政策和目标，或主要履行高管或管理职责。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明其将在延期申请下以管理或高管身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of G-U-USA Inc., ID# 1784539 (AAO Dec. 4, 2018)