DEC182019_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：5197496 日期：2019年12月18日

对加州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] 寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人在美国担任其新办公室 [2] 的展厅经理。《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的外国雇员调派至美国，临时从事管理或高管工作。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明：(1) 新办公室将在申请获批后一年内支持一个管理或高管职位；(2) 受益人曾在国外受雇担任管理或高管职务；(3) 受益人符合所提供职位的资格；以及 (4) 受益人在提交本申请前的三年内，曾在符合条件的组织中至少有连续一年的全职国外雇佣经历。

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。该法第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，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国前的三年内，连续一年以“管理、高管或涉及专业知识”的身份雇用受益人。

[1] 申请人在表格I-129（非移民工作者申请）上将其自身标识为'--...---...---~
----------~ 记录显示这些公司名称指代两个独立的法律实体。
当申请表中要求填写其联邦雇主识别号（FEIN）时，申请人提供了!
的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个“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!
!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，但属于一个已通过其母公司在美国经营业务超过一年的组织的一部分。

专业知识，”在受益人申请入境美国前的三年内连续一年。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管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、培训和雇佣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、在美国以管理身份受雇

尽管申请人 声明受益人将在一个新办公室工作，具体而言，为其子公司~----------~（成立于2017年）工作，但申请人在表格I-129上提供了其自身的雇主识别号。[3] 如上所述，申请人已在美国直接经营业务多年；因此，其不符合新办公室的资格。相反，我们将判定申请人是否已证明其将在美国以管理身份雇用受益人。

“管理身份”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、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

在评估职位的管理性质时，我们审查申请人对工作职责的描述。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求L-1申请人提交“对所将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、是否有其他雇员以减轻受益人履行操作性职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

A. 职责

基于管理身份的法定定义，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)（未出版的目录决定）。其次，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操作性

[3] 申请人在回应补证通知（RFE）时更改了受益人拟议工作地点。补证通知的目的是获取进一步信息，以澄清所寻求福利的资格是否已确立。8 C.F.R. § 103.2(b)(8)。在回应补证通知时，申请人不能向受益人提供新职位或实质性改变该职位。申请人必须证明在提交申请时向受益人提供的职位值得被归类为管理或高管职位。参见Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。如果对初始批准请求作出重大变更，申请人必须提交新的申请，而不是寻求批准一项没有记录中的事实支持的申请。

活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在提交申请时，申请人声明受益人80%的时间将用于“ 代替业主经理对所有行政事务作出决定并采取行动；”雇用或解雇适当员工；监督员工；解决客户投诉和争议；并对展厅和销售部门的日常运营行使自由裁量权。剩余20%的时间将用于以下事项：

- 创建并参与内部政策的呈报
- 分析销售的表现和概率
- 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
- 发现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
- 界定我每位下属的工作
- 识别、评估和制定市场战略
- 研究金融市场各方面以在美国启动活动
- 确定发展办公室的预算

申请人未提供有关受益人拟议工作职责的更多细节。我们认定，为受益人所提供的职位描述不足以证明她日常实际将做什么，也未满足申请人提供拟议雇佣详细描述的责任。职责表述含糊，未能让人了解其预期日常任务的性质。例如，我们无法确定受益人“ 对所有行政事务采取行动 ”、“ 发现 ”业务机会、“ 确保促销的有效性 ”、预测和分析销售、评估“ 成功计划 ”、研究市场或解决客户投诉等职责是否会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业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。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，也未对受益人在日常工作中拟议的活动作出充分解释。此外，受益人工作地点的变更，加之职责的一般性，造成了对受益人实际将在何处以及如何度过其时间的混淆。

此外，受益人似乎并非申请人的高级雇员，因为其组织架构图将总裁和联席总裁列于受益人之上。申请人的商业计划书载明，日常运营管理将由两名所有人负责，而非由受益人负责。这两名“ 管理合伙人 ”将“ 监督开发、采购、定价和库存控制，包括批准公司所有财务义务 ”。商业计划书载明，他们还将规划、制定和确立客户服务政策与目标，并编写、解释和执行适用于所有雇员相关政策的雇员手册。商业计划书载明，“ 招聘和解雇雇员的职责完全由两名运营经理承担，

这些领域的任何决定都将共同作出。”商业计划书还载明，两名经理还将管理营运资金、进行财务预测、编制用于指导管理层的运营财务分析、指导预算和财务预测的编制并安排对公司账目进行审计。因此，这些职责与受益人的拟议职责存在重叠，且无法明确受益人是否将有权就申请人的运营、行政、政策、财务、招聘、解雇和总体方向作出重大决定。根据法条，该类别资格要求职位的职责在性质上“主要”为行政或管理性质。法案第101(A)(44)(A)和(B)条。因此，对其职责的宽泛概述不足以证明其实际职责将主要为管理性质。

我们认可申请人所述意图，即将受益人安排在其声称的某一地点任职，使其可对日常活动行使一定裁量权。但是，申请人还必须证明更高层级的管理职责将主要占用受益人的时间，为此，我们审查全部证据。受益人的裁量权仅是我们判断申请人是否会将其聘用于符合资格岗位时考虑的若干因素之一。

B. 人员配置和组织结构

申请人在I-129表上表明其有两名雇员；但是，其在提交时未提供向任何雇员支付工资的证据。申请人称其子公司尚未开展业务，但已在I[已隐去]美国“开设”五个站点。这五个站点被描述为：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买房屋；位于[已隐去]亚利桑那州的一处租赁公寓；以及位于[已隐去]的一间办公室。

一份关于[已隐去]的商业计划书表明，其每个零售地点都将设有独立的“分区”或部门，分别专注于马达加斯加旅游、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”和其他雇员。该计划书载明，在第二年，其将聘用两名总经理。其人员计划包括四名“助理”，分别负责工业石材分区、食品和饮料、配料和补充剂分区、手工艺品分区和旅游分区。人员计划还包括针对四个“分区”各自的“详尽列出的潜在新雇员名单”。

在回应补证通知（RFE）时，申请人提供了一份组织架构图，其中将受益人列为[已隐去]亚利桑那州的一名经理。该图显示，她将监督一名在材料安装期间提供协助/从事秘书工作的助理；一名负责材料取货和送货的司机；以及数量未列明的其他“工人”，负责卸集装箱以及拆包和打包。如上所述，申请人提交了一份商业计划书，表明[已隐去]的每个地点都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。该结构未反映在拟议的组织架构图中。这一模糊之处引发了关于业务性质、其拟议人员配置以及受益人声称的监督职责的疑问。申请人必须通过独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指明真相所在。

Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。此外，记录未能证明申请人或其子公司在提交时已配备人员。申请人必须证明，从提交之时起并持续至审理期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

此外，即使申请人可以依赖其子公司未来不一致的招聘计划，所提供的有限信息也无法证明受益人将因其监督职责而以管理身份受雇。如上所述，“ 管理身份 ”的法定定义涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。见法案第101(a)(44)(A)条。在此，申请人表明受益人将监督雇员，但并未主张她将主要管理组织的一项基本职能。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理职责的雇员的工作。同上。

申请人的组织架构图表明，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。为判断受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该行业领域的最低要求。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 ”）。法案第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，而非下属雇员所持有的学位。申请人未证明拟议的助理、司机或“ 工人 ”职位将要求学士学位。即使我们考虑公司含糊的招聘计划，记录表明受益人在美国的角色将仅限于对非专业雇员的一线监督。

在此，受益人的工作职责分解未能提供对其将如何分配时间的有意义理解，因此，我们无法认定她将主要从事符合资格的管理职责。此外，申请人的人员配置和组织结构不足以支持认定受益人将免于必须将其时间主要分配于履行非管理性工作职责。因此，申请人未证明受益人将以管理身份受雇。我们注意到，[已隐去]和[已隐去]在加利福尼亚州均不处于良好存续状态。加利福尼亚州数据库将[已隐去]的状态列为“ 已没收 ”，且[已隐去]未在加利福尼亚州注册开展业务。Cal. Sec'y State, https://businesssearch.sos.ca.gov/（最后访问于2019年11月27日）。此外，亚利桑那州数据库将[已隐去]的状态列为“ 待生效 ”，且[已隐去]未在亚利桑那州注册开展业务。Ariz. Corp. Comm'n, https://ecorp.azcc.gov/EntitySearch/Index（最后访问于2019年11月27日）。任何未来的提交材料，无论涉及本案还是其他申请，都必须考虑此信息并证明其已得到解决。我们出于信息告知目的指出这一额外问题；即使不考虑公司的状态，如上所述的问题也足以支持驳回上诉。

III. 保留问题

审理主任还认定，申请人未证明：(1) 受益人已在国外以管理或行政身份受雇；(2) 受益人符合所提供职位的资格；以及 (3) 受益人在提交本申请之前的三年内，已在符合条件的组织中至少有连续一年的国外全职工作经历。但是，由于与受益人在美国以管理身份受雇有关的问题在本案中具有决定性，我们无需处理其余三个问题，因此将其保留。

裁定：上诉被驳回。