FEB052018_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

案由 E-C-1- 日期：2018年2月5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

申请人是一家电气组件、工业线束和电缆的制造商和销售商，寻求根据L-1A非移民公司内部调职者分类临时雇用受益人为其运营采购经理。见《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）将合格的外国雇员调往美国，以经理或高管身份临时工作。

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：(1) 受益人在国外以经理或高管身份受雇；(2) 受益人将在美国以经理或高管身份受雇；(3) 受益人在提交申请前的三年内，已在合格组织连续全职工作至少一年；(4) 其与受益人的外国雇主具有合格关系；以及 (5) 其与外国雇主均在从事法规所定义的经营业务。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任的结论基于对记录的审查不完整，且系错误作出。

经重新审查，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前的三年内，连续一年雇用受益人“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。申请人还必须证明受益人的先前教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

案由 E-C-1-

二、在美国及国外的经理身份任职

我们将处理的第一个问题是，申请人是否已证明受益人在国外以经理身份行事，并将在美国以该身份行事。申请人称受益人当前的外国职位和拟议的美国职位完全相同。因此，鉴于这两种身份下的职责和下属相同，我们将不分别讨论其外国和美国就业情况。此外，申请人并未主张受益人曾经或将会以高管身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否已经并将以经理身份受雇。

“经理身份”是指在组织内的一种任职，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，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能具有人事行动或职能方面的权限；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。

如果以人员配置水平作为判断个人是否以经理或高管身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）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。见该法第101(a)(44)(C)条。

在基于这些理由否决申请时，审理主任指出，受益人的外国和美国职责含糊不清，未能证明其日常实际任务。此外，审理主任强调，申请人未能证明受益人已经或将会如所主张的那样监督专业下属。在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张该证据证明受益人已经并将以经理身份受雇，监督专业下属。此外，申请人表示受益人符合管理组织一项基本职能的职能经理资格。

在审查受益人的经理身份时，我们将审查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说明受益人将履行的职责，并表明这些职责是否属于经理身份。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的职位描述外，USCIS还审查各公司的组织架构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务性质，以及任何其他有助于理解受益人在各业务中的实际职责和角色的因素。因此，我们将结合有关业务性质及其人员配置水平的证据，讨论有关受益人工作职责的证据。

案由 E-C-1-

A. 职责

根据经理身份的定义，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经理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人称，其与受益人的外国雇主是同一企业集团内的法律实体，该集团从事“ 制造线束和引线、复杂线束子组件、辐射玻璃加热器及电源线 ”。申请人表示，两家公司均“ 在我们位于世界各地的设施中 ”制造产品，“ 并分销给各行业的一流客户 ”。申请人指出，该较大的跨国公司的年收入超过670 million美元，且其雇用了超过14.000名个人。

申请人称，受益人在国外的职位“ 与其将在[美国]担任的高级职位相对应 ”，并进一步指出这些职位“ 紧密一致且相互整合 ”。申请人表示，受益人“ 将负责指导公司采购职能的发展和管理 ”，包括“ 支持工厂生产需求、供应商管理、本地成本改善，以及为运营提供与供应商相关的职能支持 ”。申请人解释称，受益人现在和将来都负责监督和协调一个“ 运营采购员 ”团队的工作，向他们提供指导、发出指示，并处理这些下属的人事事务。

在所提供的职责描述中，申请人称受益人将10%的时间用于就公司商品战略与“ 商品总监 ”对接，另5%用于确保商品总监“ 战略和长期合同得到充分披露 ”，10%用于界定和监督所需公司流程的开发。此外，申请人表示受益人将20%的时间用于支持供应链组织，包括“ 负责‘ 现货 ’采购和‘ 供应商催货 ’ ”。申请人还解释称，受益人20%的时间负责“ 界定关键绩效指标（KPI）以确保结果与‘ 公司战略 ’一致 ”，10%的时间用于监测这些指标。此外，申请人称受益人将5%的时间用于向“ 运营采购员团队 ”提供“ 适当水平的培训 ”，另5%的时间用于向高级管理层提供行动计划。最后，申请人表示受益人将5%的时间用于与公司其他经理协作调整和修改流程以与这些部门保持一致，10%的时间用于“ 制定交流最佳实践的计划并培育国际团队成员之间的合作 ”。

受益人的职责描述包含有关其不符合资格的操作性任务的具体例子。例如，职责描述表明受益人将20%的时间用于“ 现货采购 ”和“ 供应商催货 ”，另10%用于“ 监测关键指标 ”。

案由 E-C-1-

职责表明其重点在于与提供服务相关的非符合资格的经营性职责。
此外，受益人提交的简历似乎还包含若干其他经营层面的任务。
例如采购和购买“ 生产所需的原材料…… ”“ 协调原材料采购并
确保充足的预计到达时间（ETA）以便新项目按时实施 ”、跟踪
节约进度、确保“ 通过每周和每月密切监控来落实和记录合同/报价 ”，以及在“ 供应商
未能配合 ”时为采购部门提供支持。

相比之下，申请人提供的具体细节很少，支持性文件也很少，用以证明
受益人履行了管理层面的职责，例如其为“ 商品总监 ”实施的战略示例、其向
下属传达的长期合同、其制定的公司流程、其提供的培训、其为高级管理层
制定的行动计划，或其与其他部门协调一致的流程。具体细节显然是判断
受益人的职责主要属于行政还是管理性质的重要标志，否则满足定义就
只是重复法规条文而已。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)。

总体而言，与受益人声称的管理职责相关的细节和支持性证据的缺乏，使人
对其是否主要履行这些任务产生疑问。申请人未提供
反映其将日常非符合资格的经营性任务下放给其所称下属的示例或文件。
受益人的职责并不反映组织层级中
高级别管理职位或就所管理职能而言被赋予的更高程度的自由裁量权。事实上，受益人的职责
表明其从“ 商品总监 ”处接受战略指示，其负责“ 支持 ”供应链组织，
并向高级管理人员提供行动计划。
这些职责并不表明其是据称“ 与其他高管和管理人员处于同一层级 ”的高级管理人员，
而表明其是一名自由裁量权有限、被指派从事日常
经营层面任务的员工。

受益人是否为管理雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明
其职责“ 主要 ”为管理或行政性质。参见法案第
101(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人未能可信地记录
受益人的职责中管理职能占多大比例、非符合资格职能占多大比例。
尽管申请人声称受益人在组织内担任高级职位，但其关于受益人将管理
业务某一组成部分的主张并不必然确立其符合法案第101(a)(44)条含义内
以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。我们必须超越职位描述，
以确定其实际职责在性质上是否主要为管理性质。

。

Maller(?! E-C-1-

B. 人员配置与运营

为支持该申请，申请人提供了一份组织架构图，显示
受益人监督六名员工，这些员工从事以下表述含糊的职能：两名
员工负责“ 配件/杂项 ”、两名负责“ 期限/通信 ”、一名物料
调拨协调员，以及另一名负责“ 线缆/电缆及杂项 ”的员工。申请人在
回应审理主任的证据请求（RFE）时澄清，受益人的下属
是“ 运营采购员 ”，为公司在墨西哥、美国和加拿大的运营提供支持。如前所述，
受益人若调往美国，将继续监督相同的员工。

申请人的一项主要主张是，受益人因其
对专业下属的监督而符合管理人员的资格。“ 管理身份 ”的法定定义
涵盖“ 人员管理者 ”和“ 职能管理者 ”。参见法案第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。
人员管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性
或管理性雇员的工作。与人们对“ 管理者 ”一词的通常理解相反，
法规明确规定，“ 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
雇员是专业人员。 ”法案第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人
直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇
这些雇员，或建议采取这些行动，并采取其他人事
行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(1)。

申请人称，受益人的下属“ 运营采购员 ”是专业人员，从事“ 复杂的
工作职责 ”，且这些职位涉及“ 相当程度的复杂性、
教育和培训 ”。申请人表示，五名运营采购员中有三名持有
学士学位，包括经济学、心理学和工商管理学位。

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
领域的最高学历要求。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高学历要求的
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、医生、外科医生，以及小学或
中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”

首先，我们注意到申请人未提供支持性证据以证实
受益人的下属持有其所称的学士学位，或外国实体或
申请人雇用了这些所称的下属。此外，申请人未提供
这些下属的全面职责描述，以证明这些职位要求学士学位，
尽管这些采购员承担不同的职责，如
“ 配件/杂项 ”、“ 期限/通信 ”、物料调拨协调以及“ 线缆/电缆及

杂项 ”。同样值得注意的是，并非所有隶属于受益人的运营采购员都持有

学士学位，且持有学位者所学领域各不相同。这表明不仅这些职位
不要求学士学位，而且即使要求，该学位也可能与
专业无关。因此，申请人未能证明受益人
监督持有并要求特定学士学位的专业下属。

在上诉中，申请人提供了一份修订后的组织架构图，表明受益人
监督一个规模大得多的组织，包括十六名员工和多个层级的
管理层。如前所述，申请人此前主张受益人监管五名或六名
运营采购员，并进而主张这些职位为代表要求学士学位的
专业职位。申请人未提及这些雇员拥有自己的下属，
也未主张他们履行监督职责。这一重大差异使人
对受益人声称的身份以及上诉时提交的更新后的组织架构图产生疑问。
申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的差异，
指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。因此，
仅凭新架构图本身不足以表明受益人的角色涉及监督
下属主管或管理人员。申请人未能证明受益人符合
人员管理者的资格。

此外，申请人还在记录中表示，受益人的角色是“ 多方面的 ”，
并表示其负责监督一项必要职能。“ 职能管理者 ”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“ 必要职能 ”的情形。参见
法案第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人
将管理一项必要职能，则必须清楚描述在管理该必要
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‘ 必要的 ’，即组织的核心；(3)受益人将主要
管理而非履行该职能；(4)受益人将在
组织层级中或就所管理职能而言以高级别行事；以及(5)受益人
将对该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)。

申请人未能证明受益人现在或将来担任职能经理。
首先，我们强调，受益人的职责描述包含若干具体的、不符合资格的经营性职责，但对其履行管理级别职责的情况几乎没有提供细节或解释。正如我们指出的，职责描述表明受益人行使有限的自由裁量权，并在战略上接受“ 商品总监 ”和“ 高级管理层 ”的指示。因此，几乎没有佐证表明受益人在组织层级中处于高级别，并对其职能行使自由裁量权。此外，申请人未明确界定受益人的职能。尽管申请人称其负责采购商品，但申请人同时表示其是一家拥有数千名员工、价值数百万美元的大型公司。在没有进一步解释和证据的情况下，因此不清楚受益人的特定采购团队如何对组织至关重要。因此，

。

Matter of £-C-1-

在缺乏额外支持性证据的情况下，我们不认为申请人已证明受益人现在或将来在美国担任职能经理。

证据表明，受益人在其海外职务中很可能大量参与企业的经营性事务，而申请人提交的证据很少表明其将大部分此类经营性任务委托或将委托给下属。申请人也未充分澄清或记录其管理级别的任务。此外，申请人未证明受益人主要监督或将主要监督管理、主管或专业人员下属。因此，证据未证明受益人曾经或将会以符合资格的管理身份受雇。基于这些理由，上诉将被驳回。

III. 一年的海外雇佣

审理主任接下来处理的问题是，申请人是否证明受益人在提交申请之前的三年内，至少有连续一年在符合资格的组织全职海外雇佣。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)。

8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(A) 的规定在相关部分指出：

外籍人士在其申请进入美国之时的前三年内，已在一家公司、企业或其他法律实体或其母公司、分支机构、关联公司或子公司连续海外雇佣一年，并寻求临时进入美国以便以管理、行政或涉及专业知识身份为同一雇主的某一分支机构或其母公司、关联公司或子公司提供服务。为同一雇主或其母公司、关联公司或子公司的某一分支机构而以合法身份在美国停留的期间，以及为商务或休闲目的短暂赴美旅行，不得中断该一年的连续海外雇佣，但该等期间不得计入该要求的满足。

在 I-129 表格中，申请人将受益人的海外雇主列为
表明其自 2015 年 1 月起一直在该公司海外工作。1 申请人在一封支持信中表示，其持有该外国实体 99% 的所有权权益。受益人的简历显示，受益人曾受雇于一家名为 的公司，时间为 2012 年 4 月至 2014 年 12 月。
在回应审理主任的 RFE 时，申请人提交了由
签发的受益人工资单。这些工资单记录了在 2016 年 1 月、2016 年 5 月、2016 年 9 月和 2016 年 12 月的四个为期一周的工资期内向其支付的款项。工资单还表明受益人的“ 入职日期 ”为 2012 年 4 月 9 日。

1 我们注意到，该申请于 2017 年 3 月 2 日提交。

。

Maller of E-C-1-

在以此理由拒绝申请时，审理主任强调，申请人未提供受益人在 I-129 表格上被认定为其海外雇主的公司受雇的证据。因此，审理主任认定申请人未证明其在符合资格的组织有一年的海外雇佣。在上诉中，申请人强调审理主任对外国法律实体有误，并表示受益人的海外雇主是 强调其与 均属于同一更大的公司结构。在上诉中，申请人修改 I-129 表格，以反映受益人的海外雇主是

申请人就受益人所称的海外雇主提供了相互矛盾且不完整的陈述，使人对其是否在符合资格的实体受雇满所要求的一年期间存有疑问。申请人在申请中及记录其他部分表示，受益人自 2015 年 1 月起受雇于 海外。申请人还表示，受益人自 2012 年 4 月至 2014 年 12 月受雇于 。我们注意到，提交的工资单表明受益人于 2012 年 4 月 9 日入职，即其 2016 年工资单所列的公司。因此，有理由推断 与 可能是同一家公司。申请人在整个记录中表示受益人受雇于 数年，但现在仅在上诉中主张其雇主实际上是 。然而，申请人未阐明这些差异的原因。再次，申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的差异，指明真相所在。Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。

此外，即使我们接受 是受益人的实际海外雇主，申请人提供的证据也不足以证明其在申请前三年内与该外国实体有一年的雇佣关系。申请人仅提供了 2016 年四周的工资单，该文件不足以证明其在海外受雇满所要求的一年。因此，申请人未证明受益人在提交申请之前的三年内，至少有连续一年在符合资格的组织全职海外雇佣。基于这一额外理由，上诉将被驳回。

IV. 符合资格的关系

我们接下来处理的问题是，申请人是否证明其与受益人的海外雇主存在符合资格的关系。

为确立“ 符合资格的关系 ”，申请人必须证明受益人的海外雇主与拟议的美国雇主是同一雇主（即一个拥有“ 分支 ”办事处的实体），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”相关联。见法案第 IOI(a)(l5)(L) 条；另见 8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)（提供“ 母公司 ”“ 分支 ”“ 子公司 ”和“ 关联公司 ”等术语的定义）。

。

Af · atter of E-C-1-

如上一节所述，记录中对受益人的海外雇主存在混淆。申请人在申请中及整个记录中表示，受益人的海外雇主是，但现在在上诉中称是

8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(I) 将“ 母公司 ”定义为“ 拥有子公司的公司、企业或其他法律实体 ”，而 8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(L) 对子公司的定义如下：

“ 子公司 ”是指母公司直接或间接拥有该实体一半以上并控制该实体；或直接或间接拥有该实体一半并控制该实体；或直接或间接拥有 50-50 合资企业 50% 的权益并对该实体拥有同等控制权和否决权；或直接或间接拥有该实体不到一半，但事实上控制该实体的公司、企业或其他法律实体。8 C.F.R. 214.2(1)(1)(ii)(K)。

法规和判例法确认，所有权和控制权是确定美国与外国实体之间是否存在符合资格关系时必须审查的因素。见，例如，Matter of Church Scientology Int 'l, 19 I&N Dec. 593 (Comm'r 1988)；Matter of Siemens Med. Sys., Inc., 19 I&N Dec. 362 (Comm'r 1986)；Matter of Hughes, 18 I&N Dec. 289 (Comm'r 1982)。所有权是指对实体资产拥有直接或间接的合法占有权，并具有完全的控制权力和权限；控制是指直接或间接的合法权利和权限，以指导实体的设立、管理和运营。Matter of Church Scientology Int 'l, 19 I&N Dec. at 595。

在认定申请人未证明存在合格关系时，审理主任指出，申请人未提交充分证据证明该外国实体的所有权。我们同意审理主任的评估。作为初步事项，正如我们已指出的，外国雇主的实际身份存在疑问，且申请人未提交充分解释或证据以在上诉中克服这一疑虑。无论如何，申请人提供的证据几乎无法证明受益人所称两家外国雇主中任一家的所有权。例如，申请人未提供股票证书或成员证书、公司章程或经营协议、相关年度股东会或成员会会议记录，或其他此类相关公司文件。在未完整披露所有相关文件的情况下，我们无法确定所有权和控制的要素。参见 Matter of Siemens Med. Sys., Inc., 19 I&N Dec. 362 (Comm'r 1962)。

申请人在上诉中提交了 的章程，但该文件未提及该实体的所有权。总体而言，申请人未提供充分证据证明其对受益人外国雇主的所有权。基于这一额外理由，上诉将被驳回。

Matter of E-C-1-

V. 在美国和外国经营业务的美国雇主和外国雇主

审理主任还以申请人未证明其与外国雇主正在从事法规所定义的经营业务为由驳回了申请。法规将合格组织定义为在美国和至少另一个国家经营业务的组织。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(G)。“ 经营业务 ” 被定义为定期、系统且持续地提供商品或服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A) 和 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(H)。

经审查，我们认定申请人已提交充分证据证明，申请人及受益人所称两家外国雇主更有可能正在经营业务。例如，就申请人而言，其提交了2015年和2016年财务报表，表明其母公司以及由此延伸的申请人获得了可观收入。此外，申请人提交了墨西哥联邦公司税务文件，反映两家所称外国雇主均获得可观收入。因此，审理主任关于这些问题的决定现予撤回。

VI. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明受益人在国外担任管理职务或将在美国担任管理职务、受益人在提交申请前三年内已在一家合格组织连续全职工作至少一年，以及申请人与受益人的外国雇主存在合格关系。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of E-C-1-, ID# 959062 (AAO Feb. 5, 2018)