FEB222019_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 S-A-：LLC 案 日期：2019年2月22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

申请人是一家飞机零部件销售商，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调派人员分类，临时雇用受益人担任其运营副总裁。参见《移民与国籍法》（本法）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，临时从事管理或行政工作。

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雇用受益人担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张受益人将管理组织的各个组成部分并控制专业雇员的工作。申请人称其部分服务将由承包商执行，并声称其小规模员工队伍满足其合理需求。

在审查了所提交证据的整体情况后，我们发现了记录之外的不一致之处，这促使我们发出驳回意向通知及补件请求（NOID/RFE）。申请人此后对我们的通知作出了回应，我们已在记录中所有先前提交材料的背景下审查了该回应。经重新审查，我们认定申请人未能推翻否决的依据。此外，根据对我们 NOID/RFE 的回应，我们认定申请人未能证明受益人在提交本申请前的三年内曾在美国境外受雇满所需的一年期限。因此，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，连续一年雇用受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续向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)。

二、在美国以管理身份就业

申请人主张受益人拟在美国从事的就业将属于管理身份。因此，我们仅讨论此主张，不讨论受益人是否将以行政身份就业。

“ 管理身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支机构；在组织层级内的高级层面或对所管理的职能拥有人事行动或人事职能的权限；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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

根据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（第九巡回法院 1991 年）（未公开发表的表格式判决）。申请人还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。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

对工作职责的描述必须清楚地描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于管理身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们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实际职责和在业务中角色的因素。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和其人员配备水平的证据。

A. 人员配备

如果将人员配备水平作为确定个人是否以管理身份行事的因素，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。参见本法第 101(a)(44)(C) 条。

申请人声称在本申请于 2017 年 8 月提交时拥有四名雇员——一名运营经理、一名 “ 会计 ” 经理、一名采购经理和一名销售经理。申请人提供了一份 2017 年季度纳税申报表，显示其在紧接本申请提交之前的第二季度申报了四名雇员。

.

关于 S-A-，LLC 案

申请人还表示其使用[已隐去]协助运输和寻找备件，并提供了向这些签约方付款的证据。申请人还讨论了在不久的将来雇用五名额外雇员的计划。然而，我们注意到，申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，申请人在提交本申请后计划雇用的任何额外员工，对于确定申请人在提交时的资格而言不具相关性。

审理主任审查了记录并认定有必要发出补件请求，以确定申请人是否有足够的人员配备使受益人免于不得不将其时间主要用于履行非管理性工作职责。即，审理主任指示申请人提供一份描述其人员配备水平的组织结构图，并要求该图表附有雇员姓名和职务列表、其工作职责摘要以及各自的教育水平和薪资。

回应中包含一份 2016 年纳税申报表和申请人的组织结构图，该图列出了五名雇员，包括受益人的职位、销售副总裁的职位，以及五个空缺职位，这些职位在本申请提交时均未填补。该图显示组织层级顶端为总裁/首席执行官，其下有两名下属——销售副总裁和作为运营副总裁的受益人。销售副总裁被描绘为拥有两名下属经理——一名采购经理和一名销售经理——而受益人被描绘为拥有三名下属——一名无下属的会计经理、一名有一名下属的运营经理，以及一名同样有一名下属的人力资源（“ HR ”）经理。

在标记为“ 空缺 ”的五个职位中，两个职位——一名运输经理和一名“ 仓库管理员 ”——隶属于销售副总裁，另外三个职位——人力资源经理、人力资源助理经理和运营助理经理——隶属于受益人，从而表明受益人将监督两名拥有管理职位头衔但在提交时实际上没有下属可供监督的雇员。由于申请人在申请表上仅声称有四名雇员，该组织结构图似乎并未反映申请人在本申请提交时的人员配备构成。此外，五个空缺职位属于未来招聘计划的一部分，因此与申请人在提交时的资格问题无关。

在否决决定中，审理主任认定申请人未提供证据表明受益人的下属是专业雇员，或该组织有足够的人员配备使受益人免于不得不主要履行非管理性工作职责。该

1 尽管图表将 列为销售副总裁，但最初的求职信表明 是申请人的联合创始人，申请人寻求将其作为公司内部受让人进行调动；RFE回复表明该职位目前空缺。

。

Matter of S-A-, LLC

审理主任认定，申请人未能证明受益人将管理一项基本职能，或他将监督监管人员或专业人员。

。在上诉中，申请人援引 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)，主张审理主任必须考虑其合理需求，并考虑其从事类似业务活动的关联外国组织。然而，申请人并未表明所引案件中的认定适用于本案。仅仅证明申请人与关联外国实体“ 共同从事飞机备件、部件和设备的销售 ”不足以证明该外国实体或其员工将在支持美国运营中发挥积极作用，并使受益人免于必须主要履行运营的非管理性工作职责。尽管申请人表示外国实体的员工将协助履行其部分非管理职能，但它既未具体说明其主张外国实体员工将履行哪些服务，也未提供证据证明外国实体员工是其人员计划的一部分，并会以任何方式支持美国运营。申请人已经、必须用相关、有证明力和可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

申请人还主张其聘请了外部承包商履行部分运营职能，并要求我们考虑其2016年纳税申报表，该表显示总收入约为500万美元，但没有对高管薪酬或员工工资或薪金的缴款。话虽如此，申请人已提供证据表明其与 签约寻找飞机备件，并与 签约处理其产品的运输物流。然而，正如我们在NOID/RFE中已讨论的，存在记录之外的文档以及申请人提交的证据，显示申请人声称担任其总裁的 和声称担任其采购经理的 ，实际上分别拥有和 。尽管申请人2017年第二季度工资报告包含 并表明他在该季度获得了薪金，但申请人尚未调和一方面保留作为员工、另一方面将其公司承包用于提供运输服务之间的不一致。同样，关于申请人实际雇用 作为其总裁的主张具有误导性，并掩盖了其与请愿实体之间关系的真实性质，该实体将 公司承包用于寻找飞机备件。

申请人对我们的NOID/RFE作出回应，提交了申请人与 和 之间合同关系的证据。然而，申请人尚未用独立、客观的证据解决上述记录中的不规范之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。关键问题未获解决使我们质疑记录中其他证据的可靠性和充分性，例如申请人的组织架构图及相应的员工职位描述，这些是为支持所请求的移民福利而提交的。参见同上。因此，我们无法有效评估申请人在提交申请时的人员配置，而这是使我们能够确定在本申请提交时受益人在多大程度上将免于主要履行非管理性职责的必要要素。

，

。

Matter of S-A-, LLC

申请人还要求我们考虑其目的和发展阶段，主张其已确立合理需求，需要像受益人这样的“ 高级别员工 ”管理“ 发展其在美国存在的这一基本职能 ”。尽管申请人正确指出我们必须考虑其合理需求，但USCIS结合其他相关因素考虑请愿公司的规模是适当的，例如缺乏将履行公司非管理性或非执行性运营的员工，或公司不以常规和持续方式开展业务。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)。此外，申请人的合理需求不会取代受益人必须“ 主要 ”以管理身份受雇、而非将大部分时间花在非管理性职责上的要求。参见法案第101(a)(44)(A)条。申请人未证明四人运营足以支持受益人担任管理职务。

我们还注意到，申请人就人员配置问题提出了两个独立且有些矛盾的论点。一方面，它主张其合理需求证明其组织的人员配置合理，从而表明其人员配置充足。然而另一方面，申请人表示其计划将员工增加到“ 8-9名员工 ”，并声称其外国关联公司将承担履行其部分非管理职能的负担。这些主张不足以确立资格。首先，如前所述，申请人预计雇用更多员工与本案无关，因为资格必须基于提交申请时存在的事实和情况。在本案中，申请人在提交申请时最多有四名员工；因此它必须证明其有能力在四名员工的背景下以管理身份雇用受益人。

此外，关于申请人声称雇用 和 以及他们各自拥有申请人承包提供各种运营服务的实体的未解决异常情况，使人们对申请人组织架构图及其中所列员工将履行的工作职责的有效性产生疑问。证据必须证实受益人的职责及其下属的职责与其在组织结构层级中的位置相对应；人为设置下属员工层级和夸大职位名称不具有证明力，也不会证明该组织有足够人员支持管理职位。主要职责为一线主管的个人，仅凭其监督职责不会被认定为以管理身份行事，除非所监督的员工是专业人员。法案第101(a)(44)(A)(iv)条。申请人未证明受益人将监督监管人员或专业下属，无论其职位名称可能表明什么。

记录还缺乏证据支持申请人当前的主张，即受益人将担任职能经理角色，管理发展申请人在美国存在的职能。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情况。参见第

l

C

101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，它必须清楚描述管理该基本职能将履行的职责。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‘ 基本的 ’，即对组织核心至关重要；(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内或就所管理职能处于高级别行事；以及 (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)。在本案中，申请人未充分描述基本职能，也未提供证据证明其在提交申请时人员配置充足，以使受益人免于实际履行该职能的基本职责。“ 主要 ” 履行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为“ 主要 ” 以管理身份受雇。参见，例如，法案第101(a)(44)(A)条（要求“ 主要 ” 履行所列管理职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

B. 职责

)
基于管理能力的法定定义，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)（未公布的目录式决定）。申请人还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员工一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

因此，为确立资格，申请人必须提供一份职位描述，清楚描述受益人将履行的职责，并说明该等职责是否属于管理能力范畴。参见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。

在其支持性说明信中，申请人称受益人将拥有“ 广泛权力 ” 来指导和管理“ 公司各部门 ”；确立部门目标和政策，与潜在客户谈判，并与飞机零部件供应商建立业务关系。申请人还提供了一份受益人拟议日常活动的时间安排明细，以及另外两份职位描述，其中一份包含工作职责明细，而另一份则侧重于“ 管理能力 ” 定义的具体要素。

拟议的日常安排表明，受益人每天将花费2¼小时与“ 管理层 ” 开会，并审查和向“ 公司的高管、经理和下属 ” 分配任务。然而，鉴于先前指出的不规范和不一致之处，申请人似乎没有可供受益人开会和商议的管理层或行政人员。尽管受益人拟议部门中的两名员工拥有管理职位头衔，但二人均无下属可供监督，因此在提交申请时均不能被视为担任监督职位。日常安排还表明，受益人每天将分配一小时用于核实和控制发货与交付。

.

1 Matter of S-A-, LLC

然而，申请人拟议的组织结构图表明，发货职能将处于销售副总裁的控制之下，而非受益人。更具体地说，组织结构图显示，销售副总裁将监督，而该人将监督一名发货经理。无论先前指出的关于所称受雇于申请人的不规范之处如何，记录表明申请人签约 公司为其提供发货服务，而根据组织结构图，该职能属于销售副总裁的职权范围，而非受益人的职权范围。因此，不清楚受益人为何会分配任何时间处理与发货相关的问题。

此外，日常安排表明，受益人每天将花费数小时履行行政和运营任务，例如起草备忘录、银行函件和合同，审查发票和发货文件，与客户、供应商和货运公司谈判，以及通过与飞机经销商和分销商沟通进行市场调研。如前所述，主要履行生产产品或提供服务所必需任务的员工，不被视为“ 主要 ”受雇于管理能力岗位。参见，例如，《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条（要求“ 主要 ”履行所列管理职责）；Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. at 604。

申请人的第二份职位描述包含单独的工作职责明细；然而，所列的若干工作职责不明确，且不易符合申请人组织结构图所描绘的人员配置结构。例如，申请人称受益人将为“ 下属在持续的投资和/或业务发展项目方面 ”拟定议程。然而，申请人未描述任何具体的投资或发展项目，也不清楚一名客户经理或一名运营经理——提交申请时受益人仅有的两名下属——是否具备执行投资或发展项目议程的技能。

申请人还表示，受益人将在制定和控制投资与业务发展项目方面发挥积极作用。然而，其未描述在买卖飞机零部件的具体运营范围内的任何此类项目。此外，如同受益人的日常活动安排一样，职位描述表明受益人将负责不易被视为管理性的职能，包括与潜在和现有客户以及供应商和厂商谈判，与货运公司和分销商协调，识别潜在客户，寻找“ 有前景的机型 ”和“ 可打捞的飞机 ”，以及监控客户订单的接收和执行。由于工作职责明细未对所列活动分配时间限制，不清楚受益人将花费多少时间履行其部门的运营和行政职能。

尽管申请人提供了第三份职位描述，概述了“ 管理能力 ”的法定要素，但该职位描述并未就受益人在运营范围内的具体工作职责提供进一步见解。相反，申请人宽泛地侧重于受益人在政策和“ 高层管理员工 ”方面的自由裁量权、其对“ 公司主要运营 ”的指导，以及其在申请人组织层级中的位置。然而，我们注意到，具体细节显然是判断的重要

-,

.

Matter of S-A-, LLC

指标，用以判断受益人的职责在性质上是否主要为行政或管理性的，否则满足定义就只是重复法规而已。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)。

针对审理主任的补证通知（RFE），申请人提供了另一份职位描述，该描述整合了受益人拟议的日常活动安排和工作职责明细，二者均已在上述讨论中处理。新的职位描述未充分解决上述讨论中指出的缺陷。例如，在提及受益人花在每日议程会议上的时间时，申请人继续援引受益人部门内的所有职位，尽管人力资源部门在提交申请时没有任何员工，且助理运营经理职位也空缺。同样，申请人继续提及“ 公司的高管 ”以及受益人对监督性、专业性和管理性员工的监督，尽管其所称的下属中没有任何一人拥有自己的下属，且未提供证据表明运营经理或会计经理是专业员工。2

此外，申请人提供了关于受益人参与发货活动的额外信息；然而，其未解释受益人为何每周将五小时专门用于本应属于销售副总裁及其所称下属员工职权范围的活动。申请人还继续模糊地提及“ 投资项目 ”和“ 业务发展 ”项目，而未指明任何此类项目或解释其在申请人特定业务活动范围内的意义。尽管申请人重述受益人将利用其自由裁量权识别潜在客户、经销商、分销商和供应商，并寻找可打捞的飞机零部件，但仅此要素不足以确立实际职责在性质上主要为管理性的，尤其是鉴于上述缺陷。受益人是否为管理性员工取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性的。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。

最后，申请人提供了一封来自 副教授的评估信。然而，该专家意见并未确立审理主任的决定是基于对法律或USCIS政策的错误适用。该信基于案卷之外的学术文件发表意见，且并非基于对适用移民法规和条例的审查。例如，该信转述了管理能力的法定定义，指出受益人的雇用、解雇和人员监督，但并未适用这些

2 在评估受益人是否管理专业人员时，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该专业领域的最低要求。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为进入该职业最低要求的职业 ”）。《移民与国籍法》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。下属雇员拥有学士学位并不会自动导致其以专业身份受雇的结论。

.

Matter of S-A-, LLC

法定要件，或评估受益人在申请提交时组织现有范围内的工作职责分解。商业术语的教科书或通常理解不会取代法定定义；适用的经理定义载于《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A) 条。

0

我们可自行裁量，将大学、专业组织或其他来源作为专家证言提交的证据中的陈述用作咨询意见。但是，当某项意见与其他信息不一致或在任何方面存疑时，我们无需接受该证据或可给予其较低权重。Matter of Caron Int'l, 19 I&N Dec. 791 (Comm'r 1988)。

在上诉中，申请人着重于受益人在组织层级中的位置，并主张其“ 属于高级管理层级 ”；申请人还指出其在财务和业务事项上的裁量权，并重新提交先前提交的职位描述和工作日程，重申受益人将以管理身份受雇。然而，申请人未提供进一步证据或信息，足以充分解决上述缺陷并证明受益人将主要以管理身份履行工作职责。

III. 境外雇佣

最后，我们认定申请人未能推翻我们在近期签发的 NOID/RFE 中所处理的不利证据，其中我们指出了受益人自 2010 年 10 月起声称受雇于 （申请人的俄罗斯关联公司）方面的不一致之处。即，我们通知申请人，美国国务院记录显示，当受益人在 2012 年、2013 年和 2014 年申请非移民签证（NIV）时，他未声称在提交这些 NIV 时或之前受雇于 。相反，他声称 为其“ 现任 ”雇主。我们进一步指出，受益人在 2017 年不同时间又提交了三份 NIV，且在每份 NIV 中他均将 确定为其前雇主，并声明其与 的雇佣关系直到其与 的雇佣关系于 2015 年 1 月结束后才开始。尽管我们承认受益人的简历显示两家实体存在一段重叠雇佣期，但我们要求申请人解释鉴于两家实体实际相距 500 英里，该重叠在后勤上如何实现。

作为回应，申请人维持其关于重叠雇佣的主张，并声明 开设了一家分支机构，该分支机构距 仅 24 英里，从而使受益人能够同时在这两家实体任职。申请人进一步声明，虚拟 NIV 申请格式使申请人无法声称同时受雇于多个雇主。

尽管申请人提供了合理的解释以处理我们在 NOID/RFE 中指出的不一致之处，但其未提供任何同期证据，例如工资汇总表或州出具的税务文件，以核实受益人声称的与 的雇佣关系

\

Matter of S-A-, LLC

申请人的解释不构成独立、客观的证据，因此不足以解决上述不一致之处。参见 Ho, 19 I&N Dec. 第 591-92 页。由于这些未解决的不一致之处，我们认定申请人未能证明受益人在本申请提交前的三年期间内在境外受雇满一年。

IV. 结论

基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇，或受益人符合境外雇佣要求。基于这些理由，上诉将被驳回。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-A-, LLC, ID# 1363329 (AAO 2019 年 2 月 22 日)

/