JAN032019_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 0- LLC 案 日期：2019年1月3日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家石英板进口商和分销商，寻求根据 L-1A 非移民身份（跨国公司调派人员）继续受益人的雇佣，担任其业务发展经理。1 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 身份允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的外国雇员临时调派至美国从事管理或行政工作。

佛蒙特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受益人将在延期申请项下受雇于管理岗位。

在上诉中，申请人主张审理主任未适当考虑其面前的证据，并适用了高于优势证据标准的证明标准。

经重新审查，我们认定申请人未能推翻否决的理由。因此，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证身份的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以管理或行政身份雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。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。

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批期限为2016年10月6日至2017年10月7日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 的规定允许“ 新办公室 ”在申请获批之日起一年内运营，以支持行政或管理职位。

关于 0- LLC 案

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在上一年度及延期申请项下职责的陈述；描述新办公室人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直在开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、美国境内的管理身份

申请人主张受益人将受雇于管理岗位。因此，我们将分析范围限于该主张，不讨论拟议职位是否属于行政身份的定义范围。

“ 管理身份 ” 是指在组织内的任职，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，或管理组织内或组织某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对人事行动或职能拥有权限；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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的管理身份时，我们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，并表明该等职责是否属于管理身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。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、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务的性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

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。

A. 人员配置

如果将人员配置水平用作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。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

申请人声称在本申请于2017年10月提交时有一名雇员——受益人。为支持申请，申请人提供了一份2016年9月的组织

关于 0- LLC 案

图表，将受益人描绘在层级顶端，监督一个外包会计部门。申请人还提供了一份商业计划，其中包括公司3年预计人事费用；该计划预计受益人在该3年期间是申请人唯一的工资支出。尽管申请人预计额外每年400美元的“ 专业费用 ”和6000美元的“ 支持服务费 ”，但未说明这两个费用类别各自包含什么内容，因此似乎这两个类别均不旨在涵盖在受益人拟议职位中为其提供支持的其他人员。

在2017年12月的证据请求（RFE）中，申请人被要求说明受益人将担任人事经理还是职能经理。审理主任注意到申请人的雇员收入记录显示受益人是其唯一雇员，并要求申请人提供显示其人员配置层级的更新组织结构图，以及雇员职位描述和支付工资的证据。

作为回应，申请人提供了一封2018年2月的录用通知信，该信在RFE发出两个月后；该信显示申请人正在寻求于2018年3月填补销售经理职位。申请人还提供了一份2018年组织结构图，显示受益人的拟议职位位于层级顶端，监督一名行政助理、一名销售经理和一名会计。证据未显示在本申请提交时，申请人除受益人外雇用了任何人，或聘请承包商提供会计、销售或物流服务。

在否决决定中，审理主任认可申请人提交了显示外包会计部门的组织结构图。然而，审理主任认定申请人未提供证据解释其人员配置结构如何支持受益人并使其免于履行组织的非管理活动。尽管审理主任也认可2018年2月的录用通知信，但她正确指出该录用通知是在本申请提交之后发出和接受的，因此该新雇员在确定申请提交之日申请人的资格时不予考虑。

在上诉中，申请人重述了受益人的工作职责，并主张受益人具备履行该等职责所需的管理经验。申请人声称“ 受益人完成的任何运营[原文如此]和行政任务……纯属该职位的附带工作 ”，且此前提交的组织结构图和“ 服务协议 ”证明受益人将得到一名行政助理和一名会计的支持。然而，申请人未经支持的陈述权重非常有限，通常不足以承担其举证责任。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

在此，申请人提供了两份组织结构图，但没有证据佐证其中所描绘的人员配置结构。此外，正如审理主任正确指出的，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裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。就

。

关于 0- LLC 案

其中一张图表日期为2018年，它并未描绘2017年10月本申请提交时申请人的人员配置结构，因此不能用于证明申请人在提交时符合资格。申请人还提及“ 服务协议 ”，并声称“ 受益人由一名行政助理提供支持，外部财务和会计事务由一名会计师提供支持，薪资和福利相关事务由一家薪资服务公司处理。 ”然而，申请人所提及的“ 服务协议 ”是一份租赁协议，其中房东同意作为协议的一部分提供公用事业使用和电话接听服务。记录中还包含一封2017年12月的来自
的电子邮件，一家薪资服务公司，以及一张2018年1月金额为75美元的会计服务发票。然而，无论是该电子邮件还是该发票，均未证明申请人在本申请提交之日已签约薪资或会计服务。
然而，申请人并未解释fr将如何使受益人免于必须履行其他日常运营职能，例如销售和营销石英板、为产品销售和采购开具并支付发票，以及安排产品装运和交付。仅仅证明受益人将免于必须接听电话，不足以证明其将免于履行这些对其日常运作至关重要的各种非管理性任务。一名“ 主要 ”履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”受雇于管理或行政职位。参见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。在没有充分支持性证据的情况下，我们无法认定受益人将把其时间主要分配给管理性质的任务。

在上诉中，申请人援引Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)，以支持受益人将担任职能经理角色的主张；其提及先前提交的组织结构图以及“ 受益人尝试招聘额外员工的证据 ”。然而，如上所述，截至提交之日，受益人未能将其支持人员扩展至一名行政助理之外。声称受益人将管理申请人的业务拓展职能，在没有证据表明申请人具备组织能力以使受益人免于必须主要履行该职能的基本非管理性职责的情况下，是不充分的。

此外，适用于“ 新办公室 ”申请延期的法规要求我们审查申请人的组织结构和人员配置水平。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的法规仅允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。如果企业在一年后没有必要的人员配置以充分使受益人免于履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。在此，申请人的原始商业计划表明，申请人打算在其运营的前三年内以受益人作为其唯一员工运营。尽管申请人提供了证据表明受益人尝试招聘额外员工，但截至本申请提交之日，该尝试并未导致任何人被聘用。

Matter of 0- LLC

尽管受益人作为申请人的唯一员工，很可能对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，但仅凭这些因素不足以证明受益人将把其时间主要分配给管理性工作职责。申请人必须提供证据表明其有能力使受益人免于必须将其时间主要用于履行组织的运营职能。申请人未经支持的陈述权重非常有限，通常不足以承担其举证责任。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。申请人在上诉中主张其已提供充分证据并已达到优势证据证明标准。我们不同意，并认定申请人未能证明其在提交时有限的人员配置构成足以支持受益人担任职能经理角色，即其职责将主要是管理而非履行业务拓展职能的基本职责。

B. 职责

基于管理职位的法定定义，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）。申请人还必须证明受益人将主要从事管理性职责，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，为证明资格，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，并说明此类职责是否属于管理职位。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

如前所述，申请人声称受益人将管理业务拓展职能，该职能对美国运营至关重要。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人不再监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本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‘ 基本的 ’，即组织的核心；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人在组织层级内或就所管理职能而言将处于高级别；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)。尽管职能经理无需直接监督或管理下属的管理、监督或专业雇员，但申请人仍必须证明其能够使受益人免于重大参与其所声称管理的职能的日常活动。

.

Matter of 0- LLC

在本案中，尽管提出了职能经理主张，但申请人未充分描述受益人的工作职责，也未提供证据表明其将主要履行与业务拓展职能管理相一致的职责。例如，申请人在列举受益人的工作职责时反复使用“ 指导 ”和“ 监督 ”等术语；这些术语必然意味着除受益人之外的其他人将履行其指导和监督的基本工作。申请人还声称受益人将在履行其工作职责时“ [与]产品开发人员协商 ”。然而，如前所述，申请人未提供证据证明其拥有内部员工或外包承包商，使受益人可以将与其负责管理的业务拓展职能相关的运营任务委托给这些人。因此，尽管声称受益人的职责将限于主要指导和监督而非积极履行其职能的职责，但申请人未阐明在本申请提交时除受益人外没有员工的情况下，其将如何使受益人免于必须履行业务拓展职能的基本职责。如果USCIS有理由相信申请中陈述的某项主张不真实，其可以拒绝该主张。参见，例如，该法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)；Anelekhai v. INS, 876 F.2d 1218, 1220 (5th Cir. 1989)；Lu-Ann Bake,y Shop, Inc. v. Nelson, 705 F. Supp. 7, 10 (D.D.C. 1988)；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

总体而言，申请人提供的职位描述与本申请提交时的员工配置构成和组织复杂性不一致。鉴于上述证据缺陷，申请人未能以优势证据证明受益人将管理一项基本职能。

III. 境外雇佣

此外，尽管审理主任的决定中未涉及，我们注意到，在申请表中被问及受益人在美国境外的工作时，申请人称受益人自2007年11月至2017年10月期间连续为其所声称的境外关联公司工作。然而，美国国务院记录显示，受益人此前提交的三份非移民签证申请与申请人目前关于受益人境外工作的主张不一致。在2016年10月首次提交申请时，受益人声称此前无工作经历，并将 列为其现任雇主；在2017年5月第二次提交申请时，受益人表示其自2007年1月至2010年12月在意大利 工作；在其最近一次于2018年11月提交的申请中，受益人声称此前无工作经历，并表示其自2011年2月起担任 的首席执行官。这些工作日期和地点与申请人目前的主张不一致。

尽管我们并未根据从美国国务院获得的信息作出不利认定，但申请人可能需要在今后代表受益人提交的任何申请中，对受益人关于其境外工作的陈述作出解释。

Matter of 0- LLC

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延期申请项下以管理身份在美国受雇。

裁定：上诉被驳回。

0- LLC，ID# 1933910（AAO 2019年1月3日）引用为 Matter of