JAN152019_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 C-L-G-2011 公司案 日期：2019年1月15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

申请人是一家提供货运代理和物流服务的公司，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调任人员）临时雇用受益人担任其总经理兼运营经理。《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）将符合条件的外国雇员调往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，认定记录未能按要求证明受益人将在美国受雇于管理或行政岗位。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张受益人将受雇于管理岗位，依据是其对下属专业人员的监督以及对公司一项基本职能的管理。

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，连续一年雇用受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的岗位。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

二、在美国受雇于管理岗位

审理主任认定申请人未能证明其将以管理或行政岗位雇用受益人。然而，申请人并未主张受益人将被雇用于行政岗位。因此，我们将分析限于受益人是否将受雇于管理岗位。

关于 C-L-G-2011 公司案

“ 管理能力 ”是指在某一组织内的任职，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理人员的工作，或管理该组织或该组织某部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内或就所管理的职能而言，在高级别上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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查某一受益人主张的管理能力时，我们将考察申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会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。

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、人员配备水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据管理能力的定义，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)（未公布的目录决定）。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活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

在提交申请时，申请人称受益人作为总经理兼运营经理将：规划、制定、建立和实施政策与目标；决定业务方向；行使自由裁量权作出公司决策；协调业务的各个方面；规划申请人的预算，审查活动报告和财务报表，并协调制定为运营提供资金的财务方案；监督会计流程；以及谈判和签订合同。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，所提交的描述过于笼统，因此不足以证明受益人将日常主要从事管理职责。审理主任要求申请人提供关于其具体拟议工作职责以及每项任务所花时间百分比的更多细节。

在回应补件通知时，申请人提供了一份不同的职责清单，但未按审理主任的要求为具体任务分配百分比。具体而言，申请人将受益人的拟议职责描述如下：

。

关于 C-L-G-2011 公司案

• 设计并实施支持充分满足客户的计划……
• 运用其在拉丁美洲发展起来的商业和机构关系方面的经验、技能和经证明的技能，在拉丁美洲市场范围内，这便于我们在美国的组织有可能与该重要地区开展新业务，南佛罗里达有大量委内瑞拉人和拉丁美洲人。
• 设计、应用和推广改进措施以提高业务盈利能力，通过优化资源、与客户和供应商协同、招募新客户以及有效控制运营，在受控竞争的环境中。
• 负责履行和执行规则与程序。
• 提出政策和标准，以应用新技术、方法和工具，纳入服务管理的改进。
• 设计并实施有效获取新客户的计划，通过应用推广方法和公共关系（与 影响区域及拉丁美洲的客户）
• 提供创新服务，使其与其他类似公司有所区别，与我们当前客户以及可能被争取到的潜在客户建立有效和高效的联系。
• 前往拉丁美洲地区，在公司所提供服务的行业中建立有效联系，并开辟新的商业机会，依托其个人特质和对拉丁美洲民族特性的了解。

我们同意审理主任的认定，即该描述也缺乏所要求的关于受益人日常职责的详细程度和具体性。虽然设计并实施计划和改进措施、提出政策建议以及有权执行规则和程序等职责表明受益人在五人组织结构图顶端的作用，但申请人未充分说明其预期日常任务的性质。具体细节显然是判断受益人的职责主要是行政还是管理性质的重要指标，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)。

此外，申请人未解释受益人预期采取何种行动来“ 提供创新服务 ”或获取新客户。事实上，受益人的若干职责，例如“ 招募新客户 ”、与当前和潜在客户建立联系以及建立行业联系，表明受益人——其将没有从事销售或营销活动的下属——将直接履行这些非管理性的公司职能。鉴于这些可能不符合条件的职责，我们无法认定宽泛表述的管理职责将构成受益人的主要职责。尽管审理主任特别要求提供该信息，但申请人对受益人工作职责的描述并未证明职责中管理性质所占比例，以及

非管理性质所占比例。见 Republic of Transkei v. INS, 923 F.2d 175, 177 (D.C. Cir. 1991)。

在上诉中，申请人现在称受益人的“ 基本职责 ”将包括：

(1) 确保[申请人]在行政、运营财务方面遵守其公司章程以及规范货运业务的一般法律、惯例和程序；
(2) 决定如何就可能出现的法律问题行使[申请人]的公司利益；
(3) 定期向母公司报告[申请人]的关键方面，例如其收入和支出；市场变化及据此作出的调整；以及业务扩张的机会，[受益人]将在这些机会中集中[申请人]的资源。
(4) 批准[申请人]的网站内容；
(5) 雇用和解雇员工、设定薪资并监督员工绩效；
(6) 开立和关闭银行账户并审查收入和支出。监督[申请人]的会计工作，以管理客户支付发票款项及[申请人]偿还债务；以及
(7) 代表[申请人]谈判并签订日常业务相关合同。

该描述，出于未予解释的原因，与回应补证通知（RFE）时提供的职责清单几乎没有相似之处，并且与先前的描述一样，不足以证明受益人的职责将主要是管理性的。申请人未解释受益人将为确保遵守行业惯例和程序而履行的具体任务，也未解释他将为此职责分配多少时间。同样，不清楚雇用和解雇员工、监督网站内容以及应对法律问题是否属于受益人的日常常规工作。申请人未表明有任何立即雇用员工的计划，未提供关于由谁开发其网站内容的信息，也未指明需要受益人日常干预的法律问题类型。

受益人负责谈判和签订“ 日常业务相关合同 ”的职责也解释不充分。在缺乏关于这些合同性质的进一步细节的情况下，我们无法确定这是管理职责，还是受益人将直接销售申请人的服务。总体而言，该描述缺乏细节；可能包含不符合条件的职责，并且缺乏关于受益人如何在管理性与非管理性职能之间分配时间的信息。

受益人将管理或指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据成文法，该分类的资格要求职位的职责在性质上“ 主要 ”是行政或管理性的。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。虽然受益人可能对

。

Maller (!{C-L-G-2011 Corp.

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的权限级别，但所提交的各种职位描述既不一致也不够详细，这限制了其证明价值。基于上述理由，仅凭职位描述不足以证明受益人将主要履行管理职责。

B. 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。见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人称其服务包括货运代理、物流、海关和单证经纪、往返 与委内瑞拉之间的门到门服务、国际快递服务、每日货运航班中的保证舱位，以及将航空和海运货物运往委内瑞拉、智利和其他国际目的地。申请人进一步称，其整合并重新包装客户商品以优化运输量，并就运输所需的必要单证向客户提供建议。最后，有证据表明申请人从事为其国际客户采购和获取商品以供运输的业务。

申请人在非移民工人申请表I-129上称，其在2017年12月提交申请时有四名员工。申请人的工资记录确认，该公司雇有一名“ 采购经理兼仓储 ”员工、一名“ 行政和运营经理 ”以及两名仓库员工。申请人的组织结构图显示，一名仓库员工向采购经理报告，一名向行政和运营经理报告，但申请人未提供较低层级仓库员工的职位描述。

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见该法第101(a)(44)(A)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，成文法明确规定，“ 一线主管不因主管的监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的员工是专业人员。 ”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，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(1)。

尽管所提交的组织结构图将受益人的两名直接下属均描绘为“ 经理 ”，各有一名下属仓库员工，但申请人并未另行主张这些员工是经理或主管。相反，申请人一贯主张受益人的两名下属均为专业人员。

Matter of C-L-G-2011 Corp.

为确定受益人是否管理专业员工，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该工作领域的最低条件。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 ”）。该法第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、专科学校或神学院的教师。 ”

因此，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工以专业身份工作的结论。

申请人提供了证据表明，行政和运营经理拥有药学学士学位的外国同等学历。然而，申请人未证明其要求该职位持有人拥有此类学位。所提交的该职位“ 简介 ”表明，职位持有人“ 最好 ”已完成大学学业。同样，申请人提供了证据表明，其“ 采购经理兼仓储 ”员工拥有工业工程学士学位的外国同等学历，但该职位的简介并未说明该职位要求学士学位；其表述为职位持有人“ 最好来自工业工程领域 ”。

在上诉中，申请人称审理主任不应通过质疑下属职位是否实际要求学位来事后评判申请人的商业判断。然而，申请人有责任支持其关于这些是要求完成学士学位的专业职位的主张。通过提交表明职位持有人“ 最好 ”具备此类资格的职位简介，申请人未能充分证明这些职位要求学士学位。

关于下属员工的职位描述，申请人称采购经理规划和精简“ 与采购、合同签订以及寻找商品和服务相关的整个过程 ”，规划采购和物流，创建和更新供应商、产品和价格数据库，与供应商谈判协议，规划“ 部门 ”的职能并向“ 负责人员 ”分配职能，编制“ 与采购和必要设备相关的项目详细规划 ”，并详细制定“ 项目各阶段所需设备的详细规划 ”。组织结构图描绘了一名向该职位报告的“ 仓库运营 ”员工，但未描述分配给该员工的职责。不清楚该仓库员工是否实际支持采购职能，而采购职能似乎需要采购经理的大部分时间。没有充分证据证明这是一个主管或管理职位。

申请人称，行政与运营经理负责编制公司预算、提出行政政策与程序、财务管理、成本控制、会计记录、薪酬流程、监督“ 运营与行政管理 ”、规划和控制行政活动、谈判货物运输以及

Maller qfC-L-G-2011 Cm7,.

控制货物清关系统、管理运输、海关和货物管理合同、支付供应商以及收款管理。该描述未提及任何监督职责。尽管组织架构图显示有一名“ 仓库系统运营 ”员工向该职位汇报，但行政与运营经理的职位描述并未表明这是一个监督性职位。

总体而言，证据不足以证明受益人将监督管理人员、监督人员或专业雇员的工作。此外，在受益人职位描述的各个版本中，均未明确界定受益人将用于监督职责的时间量。

在上诉中，申请人首次主张受益人将管理规划并监督申请人在美国市场份额扩张这一核心职能。“ 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“ 核心职能 ”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理某项核心职能，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就所管理职能而言处于高级别；(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)。

如上所述，申请人已为受益人提交了三份不同的职位描述，其中均未表明他将在美国主要管理业务开发和市场扩张活动。尽管其中一份描述称申请人期望受益人履行与业务开发、推广公司服务以及处理与新客户和潜在客户关系相关的职责，但申请人并未说明他如何将在这些领域主要履行管理职责，而非直接履行非管理性运营任务。如上所述，申请人并未主张受益人的下属从事营销、销售或推广公司服务。

虽然履行生产产品或服务所必需的不符合资格的任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不构成受益人职责的大部分，但申请人仍有责任证明受益人将“ 主要 ”履行管理或行政职责。参见该法第101(a)(44)条。受益人属于“ 活动 ”经理还是“ 职能 ”经理，部分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。参见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。在此，申请人未能支持其关于受益人将主要管理公司某项核心职能的主张。

按照该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果将人员配置水平作为判断个人是否以管理或行政身份行事的一个因素，我们会考虑

.

Maller of C-L-G-2011 Cm7J.

组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。然而，结合其他相关因素（例如缺乏履行公司非管理性或非行政性运营的员工）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。

如所述，申请人声称提供物流、运输、包装和货运代理服务，并且似乎还为客户采购产品。申请人未提供详细、一致的受益人职责描述，也未为其四名下属员工中的两名提供职位描述，这使得难以确定公司必要的运营工作将如何在五名员工中分配。

申请人在上诉中首次主张，其与所声称的境外关联公司合作，作为其货运代理服务的一部分协调物流。申请人未指明哪些境外员工为美国公司提供支持，也未提供其与申请公司互动的证据，或该境外实体被声称提供的任何具体服务的证据。因此，记录中不包含足够证据证明境外员工协助申请人进行日常运营，或使受益人免于参与提供公司服务所必需的非管理性职责。

此外，如上所述，申请人未声称雇用任何从事销售或营销职能的员工，但表示受益人将管理这些及其他业务开发活动。基于这些缺陷以及整体证据，申请人未能充分支持其主张，即其将要求受益人主要履行符合管理身份法定定义的更高级别职责。

III. 合格关系

尽管审理主任的决定中未涉及，但我们认定申请人未能证明其与受益人的境外雇主之间存在合格关系。为确立“ 合格关系 ”，申请人必须证明受益人的境外雇主与拟议的美国雇主是同一雇主（即拥有“ 分支 ”机构的同一实体），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”存在关联。参见该法第101(a)(15)(L)条；另参见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)（提供“ 母公司 ”、“ 分支 ”、“ 子公司 ”和“ 关联公司 ”等术语的定义）。

在提交申请时，申请人称其是受益人境外雇主（一家委内瑞拉公司）的关联公司，并描述所有权如下：“ [申请人]由_____和[受益人]拥有。境外商业实体由_____和_____拥有。 ”

申请人提交了境外实体的注册文件，表明四名所声称的所有者各持有公司25%的股份。记录中还包含申请人

.

Matter of C-L-G-2011 Corp.

自2015年以来签发的股票证书副本，显示在提交申请时，申请人由受益人（33%）、_____（33%）和___（34%）拥有。

在回应审理主任的补证通知时，申请人称“受益人目前拥有美国商业实体51%的股份，_____拥有49%的股份。”证据显示，该所有权变更发生于2018年1月，即在提交申请之后。申请人强调_____拥有境外实体25%的股份和美国公司49%的股份，并似乎主张其在各公司的少数股权足以确立关联关系。

关联公司指：(1) 两个子公司之一，两者均由同一母公司或个人拥有和控制；或 (2) 两个法律实体之一，由同一组个人拥有和控制，每个人在每一实体中拥有和控制大致相同的份额或比例。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)。

在此，申请人与境外实体只有一名共同所有者——_____。作为各公司的少数股东，他在申请人或境外实体中均不持有控制性权益。因此，记录未能证明这两个实体是法规所定义的关联公司，因为它们并非由同一母公司、个人或一组个人拥有和控制。在上诉中，申请人将境外实体称为其母公司，但记录不支持认定该境外实体拥有申请公司的任何股份。

基于上述理由，申请人未能证明其与受益人的境外雇主之间存在合格关系。基于这一额外理由，该申请不能获批。

IV. 在境外以管理或行政身份受雇

审理主任决定中未涉及的另一问题是，受益人是否曾在境外以管理或行政身份受雇。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)。

申请人未就受益人在外国实体处的职务名称或职责提供一致的描述，这限制了其关于受益人在美国境外受雇的陈述的证明价值。起初，申请人称其在境外的职位是“总经理兼运营经理”，并称其“全面负责整个组织的人员配置、工作，包括公司的日常管理”，且直接向董事会报告。申请人的陈述表明受益人担任该公司的最高管理者。

然而，申请人提交的证据中包含一份外国实体员工名单，其中将受益人列为“销售经理”，并列出其他个人担任经理、运营经理、运营主管和运营负责人等职务。同时，申请人提交了外国实体的组织架构图，其中将受益人列为“运营负责人”，向一名运营经理报告，该运营经理向公司首席执行官报告，首席执行官则向董事会报告。该架构图显示受益人监督一名“场地主管”，该场地主管监督

Matier 4C-L-G-20l J_Cmp.

“ 操作员 ”、“ 接收员 ”及其主管，且明显是低于申请人初始陈述中所述“ 总经理兼运营经理 ”职位的较低级别职位。

在回应补件通知（RFE）时，申请人提交了一封来自外国实体的信函，其中称受益人担任“ 运营经理 ”职位，并监督运营主管、运营监督员以及控制与接收分析员。随附的职责描述与初始提交材料中归属于受益人的“ 总经理兼运营经理 ”职位的原始职位描述毫无相似之处。相反，外国实体称受益人检查仓库每日进出、评估设备控制分析员发布的信息、检查接收员和主管提供的关于集装箱正确存储的信息、规划将集装箱拖运至指定码头，并评估部门员工和收入。申请人重新提交了组织架构图，显示受益人作为“ 运营负责人 ”向“ 运营经理 ”报告。申请人还提交了工资单，表明受益人在2017年全年均为外国实体的“ 运营负责人 ”。

申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。受益人更有可能担任外国实体的“ 运营负责人 ”并向一名运营经理报告，而非在提交申请时所声称的更高级别的“ 总经理兼运营经理 ”职位。然而，申请人未就受益人职务名称和职责的变化提供解释，我们因此缺乏关于其境外雇佣的充分具有证明力的可信信息。据此，申请人未能履行其举证责任，证明其在境外以管理或行政身份受雇。基于这一额外理由，申请不能获批。

五、结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇。我们进一步认定，申请人未能证明其与受益人的境外雇主之间存在合格关系，也未能证明受益人曾在境外以管理或行政身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of C-L-G-20 I I Corp., ID# 1805541 (AAO Jan. 15, 2019)