JUL152019_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-有限责任公司案 日期：2019年7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

申请人是一家企业差旅和活动协调机构，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员类别，雇用受益人担任营销经理/高管。移民和国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A类别允许企业将符合条件的外国雇员调派至美国，临时从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任驳回了该申请。审理主任认定，与本法及国土安全部法规相反，申请人未能证明其将雇用受益人担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了此前针对受益人的L-1A申请及其延期的批准，该获批职位的工作职责与本事项完全相同。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。1

一、法律框架

L-1A申请人必须证明，在受益人进入美国之前的三年内，其本人或其母公司、分支机构、子公司或关联公司曾在国外以管理、行政或专业知识身份全职雇用受益人至少连续一年。8 C.F.R. § § 214.3(1)(3)(i)、(iii)、(iv)。申请人还必须证明其将以管理或行政身份雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。

1 申请人的表格I-290B上诉通知表明，公司将在上诉提交后30天内提交书面论证意见、补充证据或两者兼有。截至本日期，即上诉提交五个多月后，我们尚未收到申请人的任何进一步提交材料。

关于0-有限责任公司案

二、在美国的管理或行政职务

申请人声称其将雇用受益人担任管理或行政职务。因此，我们将审查每一项主张，首先从所提供职位的所谓管理性质开始。

A. 管理职务

管理职务的定义有两个部分。第一，申请人必须证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470（第九巡回法院，1991年7月30日）。第二，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运营活动。参见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

“管理职务”的雇用必须主要涉及：1）管理一个组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；2）监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理该组织或其部门或分支的一项基本职能；3）对人事行动拥有权限，或在组织层级内或就所管理职能处于高级别；以及4）对所管理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。

管理职务的证据必须包括“对所提供服务的详细描述”。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所提供职位的职责外，我们还审查申请人的组织结构、其他职位的职责、其业务性质以及影响拟议雇用的其他因素。

在此，申请人称，作为营销经理/高管，受益人将花费60%的时间规划、开发和指导公司的营销部门。其职责将包括监督该部门的会计实务，以及编制预算和财务报告。申请人还称，受益人将分别花费10%的时间用于以下各项：指导该部门的财务战略、规划和预测；协助识别和评估新的商业机会；研究、分析并报告行业趋势和扩张机会；以及协助人员审查、发展和培训。

正如审理主任所认定的，申请人对该职位职责的描述含糊不清，缺乏拟议日常活动的细节。参见Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108（E.D.N.Y. 1989），维持原判，905 F.2d 41（第二巡回法院，1990年）（指出“[具体细节显然是判断[受益人]职责主要属于行政或管理性质的重要标志，否则满足定义就只是重复法规的问题”）。由于法规要求对职位的职责进行详细描述，笼统地陈述模糊的工作职责或宽泛的业务目标是不够的。

关于0-有限责任公司案

在此，申请人主张受益人将花费60%的时间规划、开发和指导营销部门，包括监督该部门的会计实务，以及编制预算和财务报告；但申请人未解释这在申请人特定业务模式和人员配置的背景下意味着什么。在无法理解哪些日常职责构成受益人60%时间的情况下，我们无法认定受益人将主要从事符合资格的职务。关于受益人声称的其他职责，申请人未证明这些同样被笼统描述的职责如何符合管理或行政性质，而非运营性质。例如，记录未证明受益人协助识别和评估新的商业机会或研究、分析并报告行业趋势将属于符合资格的职责。如前所述，管理职责不包括与申请人的其他雇员一起从事的普通运营活动。参见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1316；Champion World, 940 F.2d at 1533。申请人在上诉中未处理职位描述的缺陷。因此，记录未能证明受益人将主要从事管理职责。

此外，记录未证明申请人的员工有能力支持受益人担任管理职务。申请人未主张受益人将管理一项基本职能。因此，要符合管理职务的雇用资格，所提供职位必须涉及监督和控制“其他监督、专业或管理雇员”的工作。该法第101(a)(44)(A)(ii)条。

公司提交了一份组织结构图，表明受益人将直接监督一名运营总监和一名销售总监。该图表明，运营总监将监督10名员工，包括四名经理，销售总监将监督三名员工。尽管审理主任书面要求补充证据（RFE），申请人未提供受益人声称的下属或其他员工的工作职责。受益人在组织结构图上所处位置的无支持陈述不足以证明其实际监督专业、管理或监督雇员。记录必须证实受益人和其下属的职责与其在组织结构层级中的位置相对应。人为设置的下属层级和夸大的职位名称不具有证明力，不能证明组织足够复杂以支持行政或管理职位。由于记录缺乏足够证据证明受益人将监督其他监督、专业或管理雇员，申请人未证明受益人将担任管理职务。

记录中的不一致之处也对组织结构图的可信度提出了质疑。申请人有责任通过独立客观证据解决记录中的任何不一致之处。试图解释或调和此类不一致之处，若无指向真相所在的可靠证据，则不足以解决问题。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92（BIA 1988）。申请人最近的联邦工资税记录副本表明，在2018年第二季度，申请人仅雇用了六人。组织结构图表明这六人都是公司的总监或经理。因此，记录缺乏证据证明申请人雇用了将从事受益人据称监督的日常运营和销售活动的员工。在没有低级别员工证据的情况下，不清楚

关于0-有限责任公司案

谁将履行日常运营和销售职责，或者受益人是否会从这些职责中解脱出来。此外，最近的工资记录仅列出申请人声称受益人将直接或间接监督的15人中的五人作为申请人的雇员。

申请人的组织架构图显示，运营总监将监督三名“ 自由职业 ”工作者。因此，该架构图表明这些工作者可能是独立承包商，未反映在申请人的工资税记录中。然而，申请人未提交证据以佐证其向这些所称自由职业工作者支付的款项，也未记录他们的工作如何支持申请人的运营并使受益人免于履行不符合资格的职责。

组织架构图还显示，运营总监将监督墨西哥的两名工作者——一名航空协调员和一名会议主管——他们由与申请人有关联的公司支付薪酬。此外，在回应审理主任的补件通知（RFE）时，申请人的首席执行官（CEO）将销售总监及其将监督的三名工作者描述为“ 在墨西哥、西班牙[和]印度运营的自由职业者 ”，申请人向其支付佣金。外国的员工可以支持美国的L-1A经理。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。然而，在Z-A-案中，申请人提交了“ 关于海外员工所提供支持的大量证据 ”，且“ 记录充分证实了外国员工的存在以及他们向申请人和整个组织提供服务的性质和必要性。 ”同上。本案申请人未记录其所称外国销售员工的存在，也未佐证其向这些工作者所称支付的款项。此外，申请人未解释这些所称海外职位如何支持申请人的工作，也未记录受益人如何管理他们。同样，记录未确立申请人的主张，即一家外国关联公司在墨西哥雇用一名航空协调员和一名会议主管，据称由运营总监监督。

由于上述证据缺陷，记录未确立申请人将以管理身份雇用受益人。申请人未充分详细说明所提供职位的职责。申请人也未证明谁将履行其日常、运营和销售活动。因此，记录未证明申请人有足够的员工使受益人免于大量参与非管理职责。记录也未确立受益人将监督专业人员、管理人员或监督人员，如所要求的那样。

B. 行政身份

以“ 行政身份 ”就业必须主要涉及：指导一个组织的管理层（或其重要组成部分或职能）；确立其目标与政策（或其组成部分或职能的目标与政策）；在自由裁量决策中行使广泛权限；以及仅接受来自更高级别行政人员、董事会或股东的总体监督或指导。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。该术语描述复杂组织层级中的高级职位。受益人必须能够“ 指导管理层 ”并“ 确立一个组织的目标与政策 ”。同上。因此，行政职位必须侧重于组织的广泛目标与政策，而非其日常运营。

基于记录未确立所提供职位管理性质的相同理由，证据也未证明申请人将以行政身份雇用受益人。申请人对所提供职位工作职责的描述缺乏足够细节，无法确定该职位的日常职责。此外，申请人未充分证明谁将履行受益人声称监督的日常、运营和销售活动。因此，记录未确立公司有足够的员工使受益人免于大量参与非行政职责。

当USCIS使用员工人数水平来确定所提供职位的管理或行政性质时，该机构必须考虑“ 该组织、组成部分或职能在[其]总体目的和发展阶段下的合理需求 ”。《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。USCIS不得对L-1A申请人施加最低规模要求。但该机构可将规模作为评估企业能否支持一名经理或行政人员的因素。参见，例如，Brazil Quality Stones, Inc. v. Chertoff, 531 F.3d 1063, 1070 (9th Cir. 2008)（裁定“ 规模仍然是评估[申请人]的运营是否足够重大以支持一名经理的相关‘ 因素 ’ ”）（引注省略）。

在此，在我们对所提供职位管理性质和行政性质的分析中，我们考虑了申请人的规模。但我们也审查了：其组织架构；其其他职位；其业务性质；以及外国员工的存在。因此，我们的分析并未不当侧重于申请人的规模。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了证据。具体而言，申请人提交了USCIS此前代表受益人为另一申请人批准的L-1A申请及其延期的副本。申请人主张“ 受益人的L-1签证最初获批，后基于申请人提供的相同信息获得延期。 ”

然而，不同的申请人提交了此前为受益人提交的申请，并提交了不同的证据予以支持。因此，此前为受益人批准的L-1A并不要求USCIS批准本申请。

III. 合格关系

尽管审理主任未予处理，记录也未确立申请人与受益人的外国雇主之间的合格关系。如前所述，L-1A申请人必须确立在受益人入境美国前的三年内，其曾为申请人或其母公司、分支机构、子公司或关联公司在美国境外工作。8 C.F.R. § 214.3(l)(3)(i)。

申请人是一家有限责任公司（LLC），提交了其经营协议和联邦所得税申报表的副本，显示其CEO拥有该有限责任公司60%的份额，其配偶即公司首席财务官拥有剩余40%的份额。股东会议纪要还记录CEO拥有墨西哥公司约25%的股份，另外四名个人拥有其余股份。与申请人的主张相反，记录未确立该墨西哥公司为申请人的关联公司。“ 关联公司 ”一词指“ 由同一组个人拥有和控制的两个法律实体之一，每个

个人在每个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)(2)。2 在此，记录表明不同的群体拥有和控制申请人与墨西哥公司。两家公司唯一的共同所有者是申请人的CEO。因此，记录未确立受益人的外国雇主为申请人的关联公司。因此，在本事项的任何未来提交中，申请人必须提交额外证据以确立其与受益人的外国雇主之间的合格关系。

IV. 结论

上诉记录未确立申请人将以管理或行政身份雇用受益人。因此，我们将维持申请的否决。申请人负有证明符合所请求福利资格的责任。《移民与国籍法》第291条，8 U.S.C. § 1361。本案申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of 0-, LLC, ID# 3997231 (AAO July 15, 2019)

2 “ 关联公司 ”也可以是由同一母公司或个人拥有和控制的两家子公司之一，或一家外国合伙企业或类似组织，其以与美国合伙人相同的国际公认名称营销会计服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(1), (3)。然而，这些其他定义不适用于本案事实。