JUL272017_03D7101 · 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 A-S- 公司案 日期：2017年7月27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

申请人是一家服装和服饰制造商及分销商，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运营和分销经理。参见《移民和国籍法》（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临时调往美国，从事管理或行政能力的工作。

佛蒙特服务中心审理主任拒绝了该申请，认定记录未能按要求证明申请的美国实体与受益人所称的外国雇主之间存在符合条件的关系。

在上诉中，申请人提交了证据，证明外国实体的两名股东之间有一项长期有效的表决协议，要求他们作为一个单一单位共同投票。该表决协议证明这两名股东拥有并控制受益人的外国雇主母公司的多数权益。由于这两名相同的股东也拥有并控制申请人，证据现在证明这两个实体之间存在符合条件的关系。

然而，经对记录进行重新审查，我们认定申请人未提交充分证据证明受益人曾在国外受雇，或将在美国受雇，担任管理或行政能力的工作。

因此，我们将撤销审理主任的决定，并将该事项发回佛蒙特服务中心以作出新的决定。

一、法律框架

为确立 L-1 非移民签证身份的资格，符合资格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担任管理或行政能力的工作，或担任专业知识能力的工作。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理、行政或专业知识能力为其同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。

。

关于 A-S- 公司案

该法第 101(a)(15)(L) 条。

该法将“ 行政能力 ”一词定义为在组织内的一项职务，其中雇员主要：指导组织或其重要组成部分或职能的管理；确立组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

该法将“ 管理能力 ”一词定义为在组织内的一项职务，其中雇员主要：管理组织或部门、分部、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，或管理一项基本职能；如果雇员直接监督其他雇员，则有权采取人事行动，或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织内或就所管理的职能而言在高级别层面运作；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。

二、以管理或行政能力受雇

目前构成的记录未能证明受益人曾在国外以管理或行政能力受雇，或申请人将以管理或行政能力雇用他。由于审理主任在其决定中未处理这些问题，我们将该事项发回重审以进行进一步程序并作出新的决定。

A. 国外受雇

在支持申请的一封信中，申请人指出受益人于2009年创办了自己的公司，该公司仅专注于 B2B/经销商账户以及服务于申请人的升华产品线。申请人声称，在 收购受益人的公司 之后，受益人于2016年7月被任命为其外国关联公司 的国际运营和分销经理。记录中未包含证明受益人在2016年9月19日提交本申请之前的三年内为工作满一年的有证明力的证据，因此申请人必须证明其在 的先前职位也属于管理或行政能力。

此外，申请人对受益人职责的描述含糊，称其为“ 外国公司的运营经理 ”。该描述含义不明确，未清楚表明

1 记录中包含文件显示，从2009年到2016年7月， 收购了受益人雇主约66%的权益。

。

关于 A-S- 公司案

受益人的职责主要是管理性质还是主要是行政性质。此外，所提供的描述表述宽泛，以致无法确定受益人的职责中管理性质占多大比例、行政性质占多大比例、不符合条件的占多大比例。申请人未解释受益人在 的职位如何符合行政能力四要件定义或管理能力四要件定义。由于记录中未包含一致且详细的职位描述，且所描述的职责不直接属于法规所定义的管理或行政职责，申请人未证明受益人主要履行的是管理者或行政人员的职责。参见 IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

记录中还包含外国实体的初始和修订组织架构图。然而，申请人未解释修订组织架构图中增加的职位和层级，也未解释 员工人数的扩大。此外，尽管申请人提交了 的多页工资单文件，但记录中未包含 任何雇员的工资单证据，受益人除外。

记录中未包含关于 员工和职位数量的连贯、有证明力的证据。此外，外国实体和申请人均未提供关于 业务性质以及受益人和其直接下属角色的详细或一致信息。记录中未包含必要的证据以证明受益人在 的职位属于行政或管理性质。因此，该申请不能获批。

B. 美国受雇

申请人是一家成立于2006年的佛罗里达州公司，称其是一家拥有十名员工的“ 专注于团队制服和服饰的服装和服饰分销商 ”，并且其“ 有意在佛罗里达州发展制造业并进一步扩展业务 ”。

在支持申请的信中，申请人称受益人将被雇为其“ 运营和发展经理 ”，并简要描述了受益人的拟议职责。审理主任在补件通知（RFE）中要求提供更详细的职责描述。尽管申请人在回应补件通知的信中提及了受益人的另一份职位描述，但记录中仅包含受益人所称美国下属的职位描述，未包含对受益人拟议任务的进一步描述。

在没有关于受益人拟议职位的额外详细信息的情况下，我们无法确定受益人在美国公司中的实际角色。例如，初始描述中提及受益人参与美国公司的“ 门店 ”。然而，申请人声称其是一家服装和服饰分销商，并计划探索制造业。目前不清楚所提供的通用描述是否适用于申请人的分销业务和计划中的制造业务。此外，罗列受益人含糊的职位

关于 A-S- 公司案

职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。申请人未提供任何关于受益人在日常工作中活动的细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。

申请人的组织架构图还显示，若干职位处于空缺、临时或代理状态。尽管申请人表示，在受益人受雇后这些职位“ 将被填补并转为正式职位 ”，但申请人必须证明，从提交申请之时起并持续至审理期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。案卷中未包含近期的雇主季度纳税申报表或其他证据，以说明2016年9月提交申请时在职员工的人数。在没有工资单、薪资记录或相关雇主季度报告等证据证实其员工的情况下，案卷不能证明申请人雇用了下属员工，从而可使受益人免于履行不符合资格要求的职责。因此，按目前构成的案卷，不足以证明申请人将以管理或行政能力雇用受益人。

III. 结论

基于上述理由，我们将本事项发回审理主任重新作出决定。审理主任应要求其认为有必要的任何补充证据，并允许申请人在合理期限内提交该等证据。

裁定：审理主任的决定予以撤回。本事项发回重审，以按照上述意见进行进一步程序并作出新的决定。

引用为 Matter of A-S-Inc., ID# 462641 (AAO July 27, 2017)