JUN122018_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 T-H-US, INC. 案 日期：2018年6月12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

申请人自称是一家开发和营销自有饮料系列的公司，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类，临时雇用受益人担任其首席执行官（"CEO"）。《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往美国，临时从事管理或行政性质的工作。

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受益人曾在国外受雇，且将在美国受雇于管理或行政岗位。

在上诉中，申请人对审理主任的决定提出异议，并提交了一份书面论证意见以支持其主张。

经重新审查，我们认定申请人未能推翻据以否决的理由。因此，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，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。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为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先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 T-H-US, Inc. 案

二、管理能力

下文将讨论审理主任关于受益人在美国实体拟任职的认定，并补充我们关于受益人目前在国外申请人母公司任职的认定。

•

A. 美国就业

本决定将讨论的第一个问题是受益人在美国实体的拟任职。申请人主张受益人将受雇于管理岗位。因此，我们将在决定中仅讨论这一主张，不考虑受益人是否将受雇于行政岗位。

"管理能力"是指在组织内担任的职务，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、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机构的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或职能的权限；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。

1. 人员配置

在确定受益人是否将受雇于管理岗位时，我们将审查申请人的组织结构，包括受益人可能拥有的任何下属、其工作职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务性质以及有助于理解受益人在申请组织内实际职责和角色的任何其他因素。

如果将人员配置水平作为确定个人是否以管理身份行事的一个因素，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。

在本案中，申请人表示其成立于2014年，但在提交申请时仅声称有一名雇员且无收入。申请人提供了一封说明信，声称受益人作为 CEO 的职位将涉及向行政人员分配工作。申请人还提供了一份拟议的组织结构图，显示两个部门——"饮料"和"医疗食品/补充剂"——构成该组织。尽管该图将 CEO 置于层级顶端，监督这两个部门，但它表明"医疗食品/补充剂"是一项"新业务"，目前尚未"注册"，将仅在三年内开始运营。该图将越南的一个"农场"置于饮料部门的顶端，但未表明谁经营该农场或谁承担其日常运营任务，也未

解释该农场与申请人饮料部门或构成该部门的雇员之间的联系。接下来，该图显示了一个由供应链经理、销售经理和营销经理组成的管理层级。该图还显示了一个隶属于受益人的"行政与财务"职位，但未表明该职位是否专属于公司两个部门中的任何一个。最后，该图表明饮料部门将包括一个位于越南的营销团队，该团队将协助一名位于美国的营销经理。

此外，申请人提供了一份商业计划，说明其初始目标是进入美国的天然饮料市场，并计划通过在2017年保持"精简组织"以及与"关键精选"业务伙伴（如供应商、包装商和库存管理者）发展"牢固关系"来实现这一目标。申请人声称其计划在2017年下半年"在特定地理区域开展试点发布，以测试重新配方的产品"。申请人还描述了未来的营销策略及其计划开发的"3个月预测模型"，称其将在运营的"初始阶段以有限的人力资源"运营。1 申请人表示受益人目前是其唯一的美国代表，声称除受益人外，其还与多个"第三方"合作，包括注册公司代理、公司法律顾问、会计师事务所及其他未具名的律师事务所，用于商标和品牌注册。2 申请人预计在运营初期招募一名行政/簿记雇员以支持受益人"[在]不久的将来"，随后是会计和财务主管、物流协调员和销售经理。

在补件通知（RFE）中，审理主任注意到申请人在提交本申请时没有雇员，质疑申请人的组织结构是否足以使受益人免于履行其操作性职能。

申请人以一份陈述作出回应，其中多次自称"初创企业"，并解释其计划聘请了解有机食品和饮料市场的顾问，以帮助其进入该行业。申请人表示，其计划仅在实现初步业务目标（如建立"公司内部关键部门"以及制定营销策略和节约成本的手段）之后才招聘人员并发展人力资源部门。申请人未陈述或提供证据表明其在提交本申请时已准备好开展业务，且有能力支持受益人担任管理职位。

1 尽管商业计划表明申请人在提交本申请时处于初步发展阶段，但申请人在 L 分类补充表中，当被问及受益人是否来美国开设新办公室时，勾选了"否"。因此，我们不能适用"新办公室"规定，并将申请人作为新办公室对待。
2 我们注意到，在提交申请时，受益人受非移民 B-1 访问签证的限制，该签证不授权在美国就业。

关于 T-H-US, Inc. 案

在否决决定中，审理主任认定申请人未能证明受益人将以管理身份受雇。申请人对审理主任的结论提出异议，并主张审理主任在审查证据时适用了错误的标准。申请人要求我们在公司早期发展阶段范围内考虑“ 全部证据 ”。在如此考虑之后，我们发现申请人错误地依赖其早期发展阶段来为其缺乏辅助人员辩护。虽然申请人当前的组织需求基于其运营阶段可能是合理的，但这些需求不会取代要求受益人“ 主要 ”履行管理性工作职责的法定标准。参见该法第101(a)(44)(A)条。在本案中，申请人主张的资格主要基于预计的行动，包括雇用辅助人员，而这些在本申请提交时尚未发生。
尽管我们认可申请人提交了商业计划及其中作出的各项商业预测，但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)。如我们讨论中早先所述，记录表明在提交时申请人处于初步发展阶段，且没有辅助人员来减轻受益人不得不将时间主要分配给运营任务以便启动业务运营并确保申请人进入下一发展阶段的负担。申请人在提交时声称仅有一名员工——想必就是受益人。事实上，其明确表示计划在不确定的期间内以受益人作为其唯一员工运营。申请人未解释这种有限的组织结构——其中没有下级员工来减轻受益人不得不将时间主要投入组织运营和行政职能的负担——如何足以在提交时支持受益人担任管理身份。

2. 职责

基于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 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。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，为确立资格，申请人必须提供职位描述，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身份。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

申请人的支持性说明信称，受益人的拟议职位将涉及监督美国运营并向外国实体的董事会汇报、制定和实施政策与战略、进行市场调研以识别商业机会、提出开发和销售产品的预算和商业计划、招聘和雇用

人员、与供应商进行合同谈判，以及开发系统以管理申请人的财务、人力资源结构和供应链。

在补证通知（RFE）中，审理主任告知申请人，为支持申请而提交的职位描述不充分，因为其缺乏关于受益人日常工作职责及她将分配给这些职责的时间量的细节。

作为回应，申请人提供了一份新的工作职责细分，将受益人的工作职责归类为“ 行政职责 ”、“ 业务发展活动 ”和“ 运营相关活动 ”；其表明受益人将把40%的时间分配给前两类职责，20%的时间分配给第三类工作职责。申请人列出了受益人在提交时无法履行的若干工作职责。例如，申请人表明受益人将审查和监控财务指标并与客户和分销商沟通。然而，申请人似乎在提交之日尚未开始经营业务，因此没有供受益人审查的财务指标，也没有可供沟通的客户或分销商。同样，申请人提到受益人对包括销售、产品开发、财务、运营、质量控制和人力资源在内的“ 多个部门 ”的监督，并表明受益人将与“ 部门负责人 ”协作并制定招聘和进行绩效评估的标准。然而，在本申请提交时这些部门尚未建立，从而使受益人无法履行任何需要监督公司部门或与这些部门的领导层和员工共事的工作职责。

鉴于申请人在提交时处于早期发展阶段，申请人既无需要也无能力将上述职责分配给受益人。虽然申请人最终达到需要受益人履行这些职责的发展阶段是可能的，但在提交申请时其尚未达到该阶段。如早先所述，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，我们无法基于提交时尚不存在的事实和情况来确定申请人的资格。在此，我们发现所分配的若干职责是为未来职位预计的，而受益人在提交申请时不可能担任该职位，因为申请人尚未达到使受益人能够履行这些职责所需的组织复杂性或业务活动水平。

总之，我们发现申请人就受益人的拟议工作职责提出了无支持的主张，且提供的证据不足以表明其在提交申请时能够减轻受益人不得不将时间主要分配给非管理性工作职责的负担。因此，我们无法认定受益人将在获批申请下以管理身份受雇。

Matter of T-H-US, Inc.

B. 境外雇用

我们还认定申请人未能证明受益人在境外以管理身份受雇。

首先，我们注意到关于受益人在外国实体的雇用日期存在不一致之处。在L类分类补充表中，申请人称受益人自2009年11月至今受雇于外国母公司实体；申请人表明该雇用期间在2015-2016年因受益人离职完成硕士学位要求而短暂中断。关于受益人雇用日期的主张与外国实体总经理出具的雇用证明信不一致，该信确认受益人于2015年7月至2016年8月离职，但称受益人与外国实体的雇用始于2013年2月1日。

我们进一步注意到，申请人提供了不一致的组织结构图以说明受益人在外国实体组织层级中的位置。为支持申请，申请人提供了一份图表，描绘受益人监督一名销售和营销总监。该图表表明销售和营销部门由以下职位组成：营销、销售、客户服务、研究与开发以及应用实验室。然而，在回应补证通知时，申请人提供了另一份外国实体的组织结构图，描绘受益人直接监督一名投资和销售规划员工、一名营销和传播员工、一个项目单位、一个研究与开发单位、一个销售和客户服务单位以及一个营销和传播单位。虽然两份图表均描绘受益人为直接隶属于总经理的国际发展总监，但它们并未一致地说明受益人所监督的团队或部门内相同的员工层级。

接下来，我们认定，申请人未能充分解释其提交的组织架构图，该图将受益人描述为Bac a Bank的市场与传播部门总监，而L类补充材料将该银行列为“ 关联公司 ”。在其RFE答复陈述中，申请人解释称受益人在两个实体中担任“ 平行职务 ”，并声称“ 这不过是为了证明[受益人]与该公司集团负责人（董事长）及其融资方之间的长期工作关系，以及核心管理委员会对[受益人]的信任。 ”为满足个人申请的提交要求，申请人须证明受益人在海外与其外国关联公司至少有连续一年的全职雇佣。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)。申请人声称受益人在重叠时间段内在两个实体内担任高层管理职务这一事实，使我们质疑受益人的雇佣广度是否足以满足要求受益人在海外全职受雇的法规规定。

Matter of T-H-US, Inc.

申请人必须以独立、客观的证据解决记录中上述所列的不一致和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。鉴于上述情况，我们认定记录缺乏充分一致且可靠的证据，以证明受益人满足了所有适用的海外雇佣要求。

III. 结论

基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人曾在海外受雇并将以管理身份在美国受雇。基于这些理由，上诉将被驳回。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter ofT-H-US, Inc., !D# 1184578 (AAO Jun. 12, 2018)