JUN142019_02D7101 · 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 O-1-, INC. 案 日期：2019年6月14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

申请人自述为电子贸易商及手机配件发货商。其寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，继续聘用受益人为其“ 首席执行官 ”。见《移民与国籍法》（该法）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聘于管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任曲解了受益人的职责，并声称在延期申请项下受益人将主要作为职能经理行事。

经重新审查，我们认定申请人未能推翻否决依据。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，连续一年以管理或行政职务聘用该受益人。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，以管理或行政职务继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人，必须提交一份关于受益人在上一年度及延期申请项下职责的说明；一份描述新运营机构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；其在上一年度一直开展业务的证据；以及

其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国以管理职务受聘

我们将处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人在延期申请项下将以管理职务行事。申请人并未主张受益人将以行政职务受聘。因此，我们将分析限于受益人是否将以管理职务受聘。

“ 管理职务 ”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，或管理该组织内或该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职能对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

在审查特定受益人的管理职务时，我们将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描述受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理职务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们审查公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否存在其他雇员以使受益人免于履行操作性职责、业务性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，连同有关申请人业务性质、人员配置水平及其组织结构的证据。

A. 职责

基于管理职务的定义，申请人必须首先表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 1533。

申请人称其从事与其外国母公司类似的业务活动；具体而言，“ 通过多个在线平台从事……手机及电脑配件和零件的电子贸易。 ”为支持申请并回应审理主任的证据请求（RFE），申请人提交了针对受益人第一年及延期申请的大致相似的职责描述。申请人表示，受益人在第一年将其时间用于以下部分职责（其中包括）：

关于 O-1-, Inc. 案

- 设立两个部门，即行政与物流仓储部门，并聘用三名员工，
- 提高员工薪资，
- 行使聘用、解雇、晋升或降职员工的权力，
- 监督两个部门的员工并控制和协调他们，
- 签署所有薪资支票，
- 建立物流系统并监督员工对其的运营，
- 与 DHL 等承运商协调，
- 亲自注册由~I__ _ 提供的运输配送软件系统，
- 与母公司协调营销分析和财务控制，
- 决定哪些手机适合美国市场，并将此信息提供给中国母公司或直接向中国母公司订购，
- 与母公司协调履行来自美国的订单，
- 监督母公司的运营以确保美国客户的订单及时完成，
- 将美国客户的关切、意见和投诉转达给母公司，以及
- 控制预算并决定销售目标。

此外，申请人提供了受益人在延期申请项下将履行的职责描述，包括以下任务和职责：

- 继续管理每个部门，确保我们外国母公司关于手机配件的订单能够及时、正确地处理，
- 管理流程和物流，使员工顺利运营：
- 监督员工处理公司运营的国内事务，如配送、邮资、客户投诉、退货、员工绩效或缺勤以及产品定价。
- 就我们员工的薪资增长作出决定：
- 设立销售和营销部门，
- 在每个部门聘用一名主管或助理经理，
- 继续履行职能职责，包括营销和投资分析，实施财务控制和目标，并为外国母公司建立更好的销售和物流系统，
- 在美国市场制定和建立更合适、更具竞争力的销售和营销策略，
- 就何时与外国母公司沟通物流和销售策略作出决定，
- 代表公司，会见客户并签署合同，以及
- 控制预算并制定未来三至五年的财务计划。

申请人提交的职责描述不足以证明受益人将主要将其时间用于符合资格的管理任务。这些描述包括若干可适用于任何行业任何经理的通用职责，且几乎未提供

关于 O-1-, Inc. 案

关于其实际日常管理任务的洞察。例如，申请人未详细说明或记录受益人决定的重大公司运营问题、其进行的营销或投资分析、其设定的财务控制或目标，或其建立的销售物流系统。此外，除一份租赁合同及随后的续租外，申请人未描述或记录受益人制定的销售营销策略、其会见的客户或其签署的合同。这种细节和文件的缺乏使人们对申请人关于受益人将其75%的时间用于管理任务的主张产生疑问。

在受益人提交有关其日常职责的细节和文件的范围内，该证据反映其参与了不符合资格的运营任务。例如，受益人的职责描述称，其负责确保所有电话配件订单得到及时正确处理，并且其就业务的各个方面（包括配送、邮资、客户投诉、退货和产品定价）作出日常运营决策。同样，受益人的职责表明，其被指派协调申请人与位于中国的外国母公司之间的订单，确保这些订单及时完成，并将客户的关切、意见和投诉转达给母公司。

此外，申请人提交了大量文件，反映受益人参与了该业务几乎所有不符合资格的运营方面。例如，申请人提供了以受益人名义开具的、日期晚至2018年5月的信用卡对账单，显示其支付了运费和Amazon费用，以及在多家零售商店购物。申请人还提供了2017年3月至申请提交之日的银行记录，显示有定期的货物运输扣款，且每笔交易均载有受益人的姓名。同样，其提交了数份日期接近申请提交之日的运输发票，其中包含受益人的姓名。其还提供了受益人于2018年10月（即申请提交之日之后）致美国邮政局的信函，信中称“ 有些包裹到达我们仓库时邮资不足 ”，并且“ 我们不接受此类退货 ”。其还提供了2018年7月和8月的银行记录，显示受益人开具的用于支付租金和运输发票的支票。

总之，受益人的职责和支持性证据表明，截至申请提交之日，其与下属一同深度参与了该业务不符合资格的运营方面。相比之下，几乎没有支持性文件证实受益人将这些任务委托给其所声称的下属，或截至申请提交之日其将75%的时间用于符合资格的管理任务。
尽管受益人在组织内担任高级职位，但其将管理或指导一项业务这一事实并不必然确立其有资格作为《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条意义上的管理型公司内部调任人员。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。同上。受益人可以对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；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要将为管理性。

B. 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，我们应根据组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需求。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。

为支持申请，申请人提交了一份组织架构图，显示受益人被列为总经理，1 监督一个由一名员工组成的行政部门以及一个包括两名员工在内的物流和仓库部门。该图还显示，申请人计划设立一个销售和营销部门，“在6至12个月内配备1至2人”。随后，在回应审理主任的补件通知（RFE）时，申请人提供了一份组织架构图，表明受益人监督一名拟在6至12个月内聘用的助理经理，该助理经理将监督一名行政人员、一名经理助理和一名仓库操作员。该图再次预计申请人将在6至12个月内为其行政、物流和仓库以及销售和营销部门聘用更多员工。

“管理能力”的法定定义允许“人事经理”和“职能经理”两种类型。参见《移民与国籍法》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，法规明确规定，“一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的员工为专业人员。”同上。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须拥有聘用和解雇这些员工的权限，或推荐此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

首先，申请人未能确立受益人在延期申请下将担任人事经理。申请人提交了2018年第二季度的加州季度工资报告，显示受益人仅有三名下属；而最接近申请提交之日的第三季度州工资报告表明，其当时仅有两名下属。在每种情况下，这些员工在提交的组织架构图中均未被列为下属经理或专业人员，而是被列为运输和仓库人员。在上诉中，申请人似乎承认受益人不符合人事经理的资格，称“在[受益人]管理和监督下的所有员工均非专业人员”，且“受益人并非必须管理专业或管理员工”。同样，申请人在上诉中称“仓库部门和客户服务部门的员工确实不需要学士学位或专业[学位]。”2 因此，申请人

1 我们注意到，在I-129表格中，申请人表明受益人将担任申请人的首席执行官。
2 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职业领域的最低要求。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作为进入该职业最低要求的职业”）。《移民与国籍法》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、医生、外科医生以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。”

并未主张或支持受益人截至申请提交之日将监督主管或专业下属；因此，其未能确立受益人将有资格担任人事经理。

在上诉中，申请人主张受益人基于其对一项必要职能的监督而有资格作为职能经理。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内一项“ 必要职能 ”的情形。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项必要职能，则必须清楚描述在管理该必要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‘ 必要的 ’，即对组织而言是核心的；(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内或就所管理的职能处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对该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)。

申请人未能证明受益人在延期申请下将担任职能经理。在主张受益人将担任职能经理时，申请人仅含糊提及其对一项必要职能的管理。申请人未具体阐明受益人为何有资格作为职能经理；例如，其未详细说明该职能的性质、为何该职能是必要的，或受益人将如何主要免于履行该职能。事实上，正如我们所讨论的，申请人提交了大量文件，反映受益人履行不符合资格的运营任务，例如安排和支付运费，以及该业务的各种其他日常运营事项。

相比之下，记录中几乎没有佐证证据证实受益人履行了与管理某项职能相关的合格任务，例如延期申请中为其列出的职责，包括市场营销和投资分析、设定财务目标和控制、建立销售或物流系统，或落实营销计划。事实上，正如我们所讨论的，与申请提交日期吻合的州季度工资报告显示，受益人仅监管两名每周工作不足40小时的员工，这就使人质疑截至申请提交之日其是否有足够员工主要使其免于非合格运营任务。因此，申请人未能充分证明受益人将如所需主要免于非合格任务，从而使其符合职能经理的资格。

法规还要求，寻求新办公室申请延期的申请人须提交其一年后财务状况的证据。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(E)。然而，申请人就其一年后的财务状况提供的细节和文件不足。针对要求提供申请人一年后财务状况具体证据的补证通知（RFE），其称“ 一直在开展非常活跃的商业活动，并拥有非常稳定且充足的收入以支付开支 ”。其还主张截至2018年9月已获得约618,720美元的总收入。然而，申请人提供的佐证文件很少，无法证实这些收入。例如，尽管记录反映了运输成本的证据

Matter of O-I-, Inc.

且申请人讨论了为外国公司协调运输事宜，但几乎没有证据表明其正在赚取其主张的收入。同样，其几乎未提交任何迹象说明其当前财务状况，以及其是否已发展到足以在一年后以管理身份支持受益人的程度。

基于上述理由，申请人未能证明受益人将在延期申请下以管理身份行事。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of 0-I-, Inc., ID# 3841523 (AAO June 14, 2019)