MAR062018_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-A- INC 案 日期：2018年3月6日

对佛蒙特服务中心决定的申诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家服装分销公司，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调派人员分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的总裁。参见《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，以经理或高管身份临时工作。

佛蒙特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：(1) 受益人在提交申请前的三年内，已在国外的合格实体连续全职工作至少一年；(2) 新办公室将在申请获批后一年内支持一个经理或高管职位；以及 (3) 申请人与受益人的外国雇主之间具有合格关系。

在上诉中，申请人提交了与受益人在国外就业有关的额外证据，并主张，根据所提交的证据，审理主任关于其余两个问题的决定是错误的。

经重新审查，我们将撤回审理主任关于申请人未证明其与受益人最后的外国雇主之间具有合格关系的认定。2 但是，由于申请人未能推翻其余两项否决理由，我们将驳回上诉。

1 “ 新办公室 ” 一词是指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C) 的规定允许 “ 新办公室 ” 运营在申请获批之日起不超过一年内支持一个高管或经理职位。
2 为支持其是受益人最后的外国雇主的子公司这一主张，申请人提交了：(1) 其公司章程；(2) 将全部授权股份发行给该外国实体的股票证书；(3) 该外国实体向申请人电汇 $50,620 的证据；(4) 该外国实体合伙人授权设立美国办公室的决议；以及 (5) 申请人 2016 年纳税申报表，其中将该外国实体列为其唯一所有者，并佐证了来自关联实体的 $50,620 转账。我们认定该证据足以满足申请人的举证责任。

关于 A-A- Inc 案

一、法律框架

要为新办公室确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以经理或高管身份连续雇用受益人一年。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。该法第 101(a)(15)(L) 条。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个经理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)。

二、在国外工作一年

审理主任认定，申请人未能证明受益人在提交申请前的三年内，已在国外的合格实体连续全职工作至少一年，这是 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii) 的要求。

申请人于 2017 年 1 月 31 日提交申请，因此必须证明其一年就业发生在 2014 年 2 月 1 日至 2017 年 1 月 31 日之间。受益人于 2015 年 1 月 22 日以 F-1 非移民学生身份进入美国就读研究生院，并自那时起一直居住在纽约。

申请人最初称，受益人自 2014 年 2 月至 2015 年 1 月为受益人的外国母公司工作。在否决决定中，审理主任注意到，申请人提交了 2014 年 2 月至 2014 年 12 月期间的工资登记册，且受益人的印度纳税申报表似乎支持该工资证据。然而，审理主任认定，根据该证据，受益人“ 在过去三年中仅获得九个月的报酬 ”。

在上诉中，申请人提交了该外国实体会计师的证明，其中称该公司自 2013 年 12 月至 2015 年 1 月在印度雇用受益人。申请人还提交了该外国实体 2013 年 12 月和 2014 年 1 月的内部工资登记册。

申请人未能以新提交的证据证明受益人在 2014 年 2 月 1 日至 2017 年 1 月 31 日之间具有所需的一年国外就业。申请人在提交时确实提交了 12 个月的工资记录（而非审理主任所指出的 9 个月）。然而，受益人在 2015 年 1 月部分时间在美国，并且

关于 A-A-Inc 案

事实上在相关三年期间已在美国停留超过两年。事实上，受益人 2015 年 1 月的工资登记显示 20 个“ 工作日 ”，而此前各月为 26 个，且工资低于此前各月。因此，受益人在 2014 年 2 月至 2015 年 1 月之间的就业似乎比整年短了数日。

由于受益人在提交申请时已在美国居住超过两年，申请人无法证明其在相关三年期间同时也在国外就业至少一年。此外，即使该外国实体在 2014 年 2 月 1 日至 2015 年 1 月 31 日期间向受益人支付了整年就业的报酬，其在 2015 年 1 月在美国停留的时间也不计入一年国外就业要求。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。受益人超过两年的 F-1 身份期间被视为中断。同上。

上诉时提交的新证据表明，受益人实际上于 2013 年 12 月而非先前所述的 2014 年 2 月开始为该外国实体工作，该证据不相关，因为这段主张的就业期间发生在相关三年期间之外。此外，申请人未解释受益人与该外国关联公司的就业日期为何发生这一变化。

最后，我们注意到，尽管审理主任认定受益人的印度纳税申报表似乎支持该外国实体工资登记册中提供的信息，但受益人 2013-2014 和 2014-2015 年度的纳税申报表并未显示其获得工资收入。其收入来源被列为“ 营业和职业的利润及收益 ”，包括佣金、利润和利息。因此，即使申请人已证明在三年期间内有整年的国外就业，仍需要额外证据来佐证内部生成的工资登记册中提供的信息。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在提交申请前的三年内，已在国外的合格实体连续工作至少一年。

三、在美国以经理或高管身份就业

审理主任还认定，申请人未能证明其新办公室将能够在申请获批后一年内支持一个经理或高管职位。审理主任注意到，申请人对受益人拟议职责的描述含糊，未表明其将拥有足够的人员配置以使受益人免于在一年内履行不符合条件的职责，也未为其商业计划中所述的财务预测提供充分支持。

在上诉中，申请人反对审理主任关于其提供的职位描述含糊的结论，并强调其在美国已拥有相当数量的客户。此外，其主张，为受益人的下属提供的职位描述足以

证明他们将履行企业的日常运营职能，并能够在经理或高管职位上支持受益人。

该法条将“ 管理能力 ”定义为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性、专业性、或管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支机构；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能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。

“ 行政能力 ”一词被定义为在组织内担任的职务，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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；并且仅接受来自组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

在新设办事处申请的情况下，除对受益人拟议工作职责的描述外，我们审查申请人的商业和招聘计划，以及该企业将充分增长以支持受益人担任预期管理或行政能力的证据。申请人负有举证责任，证明该企业将现实地发展到在一年内需要受益人履行主要属于管理或行政性质的职责的程度。因此，在分析拟议的管理或行政职位在一年期间内考虑到申请人预期的人员配置水平和发展阶段是否合理时，必须考虑全部证据。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。

A. 预计人员配置和商业计划

申请人称其分销高端女装系列，并在其商业计划中表示它也是一家“ 设计和制造公司 ”。

在提交申请时，申请人表示将以两名雇员（受益人和一名办公室助理）开始运营，并将在约六个月内同时聘用一名销售和营销经理以及一名销售和营销代表。根据申请人商业计划中包含的预测，其雇员人数将至少在2021财政年度之前保持在四名雇员。3

3 申请人还提供了一份单独的拟议雇员名单，其中包括两名“ 办公室职员 ”，并称这些雇员将负责客户送货、取回退货商品、进行银行存款和运送货物。这些职位未在商业计划中提及，也未在公司财务预测中计入，并且未出现在申请人拟议组织架构图的任一版本上。

Matter of A-A- Inc

申请人提供了证据，证明其于2016年12月聘用了一名办公室助理，并提供了一份职位描述，表明他安排预约并接待访客、处理邮件和信函、接听电话、安排旅行日程、保存人事记录、复印和准备发票。根据所提供的工资记录，该雇员每周工作约30小时，时薪为$13.00，与其所述的每年$18,000年薪相符。

申请人表示，销售和营销经理职位要求学士学位，年薪为$36,000。分配的职责包括：负责营销/销售活动（60%）；确保营销、销售和办公室整体顺利运行（10%）；通过既定系统监督采购和销售交易（10%）；确保“ 顺利服务 ”（10%）；以及与不同地区的营销/销售代理协调（10%）。

最后，申请人表示，销售/营销代表将负责销售公司产品、编制潜在客户名单、出差拜访定期客户并会见潜在客户、准备销售合同、提供预计交货日期以及保存交易记录。申请人表示该雇员将获得$18,000年薪加佣金。

在回应证据请求时，申请人提交了一份修订后的组织架构图，其中包括六名向营销经理汇报的营销和销售代理，以及数量未披露的独立承包商。申请人表示，所有这些职位将在九个月内配备人员，但未提供修订后的商业计划、人员计划或计入额外员工的财务预测。如前所述，商业计划确定的是四名员工，且未包括预期的佣金费用或向承包商支付的款项。申请人不得为使其有缺陷的申请符合美国公民及移民服务局（USCIS）的要求而对申请作出重大变更。见Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)。因此，我们将审查提交申请时所述并由申请人商业计划支持的预计人员配置水平。

“ 管理能力 ”的法条定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法条明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”4 该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他

4 在评估受益人是否管理专业雇员时，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该专业领域的最低要求。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、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。 ”

雇员，受益人还必须拥有聘用和解雇这些雇员的权限，或建议采取这些行动，以及采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(B)(3)。在此，尽管受益人将拥有聘用和解雇雇员的权限，但申请人未证明他将监督下属经理、主管或专业人员。

申请人表示，受益人将监督一名销售和营销经理。然而，证据必须证实受益人和其下属的职责与其在组织架构层级中的位置相对应。监督性或管理性职位头衔不具有证明力，不能确立组织足够复杂以支持管理职位。申请人对销售和营销经理职位提供了模糊的描述，并笼统地表示该雇员将大部分时间“ 负责日常营销/销售活动 ”。该描述不足以确立该雇员的职责将是监督性、管理性或专业性的。此外，证据不支持得出销售和营销经理将以管理或监督能力行事的结论。相反，根据申请人商业计划支持的预计人员配置水平，该雇员很可能与销售和营销代表一起履行销售职责。

因此，申请人未提供证据证明组织架构足以将受益人提升至高于非专业雇员一线主管的监督职位，且受益人在运营第一年结束时将不符合人事经理的资格。见该法第101(a)(44)(A)(iv)条。

按照该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果人员配置水平被用作确定个人是否将以管理或行政能力行事的因素，使用者必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。

申请人未说明两名销售和营销雇员及一名兼职办公室助理的员工配置如何足以使受益人从对其服装分销业务日常运营的重大参与中解脱出来。申请人估计其第一年销售额将超过$1.2百万。5 即使我们认定两名下属销售雇员足以处理该销售量，申请人也未说明谁将负责公司商品的采购或购买、下订单、接收库存、送货、安排运输或执行日常财务任务。申请人有时还将自己描述为“ 制造和设计 ”公司，但未声称将有雇员从事设计或制造。基于这些原因，申请人未

因此，我们必须关注该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系以专业身份受雇的结论。申请人未能证明学士或更高学位实际上是履行销售和营销经理拟议职责所必需的，而这些职责并未被详细描述。

5 申请人提交了一份2016年12月至2017年7月期间的“ 按客户销售汇总 ”，显示总销售额为$164,066.78。该公司的首批销售交易于2016年12月完成。

Matter of A-A- Inc

证明其将雇用足够的下属员工来执行公司实际的日常非管理性运营，且未能表明其在一年内对受益人主要履行管理或行政职责将有合理需要。

B. 职责

在一封支持信中，申请人表示受益人作为总裁将雇用和监督员工、与现有及潜在买家谈判、敲定合同、界定目标和战略、研究市场趋势，并经常参加服装展会。申请人补充称，其将指导一名营销和销售经理的专业活动，并对公司库存承担“ 全部责任 ”。申请人的商业计划包含以下对受益人拟议角色的细分：

1.) 根据公司的总体目标和章程，规划、制定并确立业务组织的政策和目标。（15%）
2.) 与营销经理共同设定销售目标、客户服务标准并指导营销举措。（10%）
3.) 将批准各项活动的预算并监督其执行。将监控保险计划、政府负债和税收，并作为重大财务决策的最终权威。（10%）
4.) 将与营销经理和销售人员共同积极参与核心品类的市场分析，并确定潜在市场的优先领域。（10%）
5.) 代表组织参加主要服装展会。（5%）
6.) 总裁将通过由营销经理实施的、结构良好的进度审查系统确保组织业务的实现，并向负责人提交报告。（10%）
7.) 规划公司组织结构的总体框架。（10%）
8.) 引导新员工，审查职位、职责。确立要实现的工作目标和目的或标准。（10%）
9.) 培训、发展[并]激励员工以改善当前绩效并为更高层级职位做准备。（10%）
10.) 评估绩效、审查薪酬并采取人事行动，如晋升、绩效奖励、降职等。（5%）
11.) 将协助维护纪律、提出建议[并]根据政策和程序实施纠正措施。（5%）

在上诉中，申请人主张该描述足够详细，且主要包括管理或行政职责。然而，尽管该描述表明受益人将对申请人的业务拥有较高层级的权限，我们同意审理主任的意见，即该描述并未就受益人在运营第一年结束时日常将履行的职责提供详细、可信的说明。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd., F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990).

Matter of A-A- Inc

申请人表示受益人将把40%的时间用于人事和组织事务。然而，如上所述，申请人未能证明受益人将在一年内监督下属经理、主管或专业人员，且这些人事实务在性质上不属于管理性。此外，似乎某些职责，例如规划公司的组织结构，已经完成，不会定期和持续履行。另外，受益人参加展会和分折服装市场的职责——这将需要其额外15%的时间——不属于管理或行政任务。

申请人提及其他不符合条件的职责，例如与现有及潜在买家谈判、敲定合同和库存责任，但未将这些任务纳入其对受益人拟议职责的细分中。因此，我们无法确定其时间中将有多少分配给这些任务，其中一些任务将与公司的销售和营销人员共同执行。申请人提出，受益人的库存责任是一项不能委托给下属的管理任务。然而，其未详细说明该责任将涉及的具体任务，也未支持其关于受益人与库存相关的职责将属于符合条件的管理职责的主张。总体而言，职位描述包含一些符合条件的职责，例如确立公司的政策、内部系统、预算和服务标准，但未包含对受益人全部任务的完整细分，我们无法确定其实际职责在一年内将主要为管理或行政性质。

受益人将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)条含义内作为管理或行政身份的公司内部受让人进行分类的资格。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”为行政或管理性。《移民与国籍法》第101(A)(44)(A)和(B)条。申请人一贯表示受益人将在新办公室担任高级职位，但未提交职位描述或一致、可信的支持性证据，足以证明其在初始一年运营期后主要将从事管理或行政职责，或新办公室将支持一个管理或行政职位。

IV. 结论

申请人未能证明受益人在提交申请前的三年内曾在符合条件的实体处有至少一年的海外雇佣经历，也未能证明其将在一年内以管理或行政身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-A- Inc, ID# 965913 (AAO Mar. 6, 2018)