MAR262019_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 J-N-A-, INC. 案 日期：2019年3月26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

申请人拟销售和维护从其外国母公司进口的精密机床，寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室的营销总经理。1《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）将合格的外国雇员调往美国，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明：(1) 受益人在国外曾以经理或高管身份受雇；以及 (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。

此事现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中提交了补充证据，并主张审理主任作出含糊决定、未解释申请人的文件材料如何不足，存在错误。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

I. 法律框架

为在涉及新办公室的申请中确立 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。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。同上。

1 “ 新办公室 ” 一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(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。

关于 J-N-A-, Inc. 案

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(l)(3)(v)。

II. 定义

“ 经理能力 ”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、专业或经理雇员的工作，或管理组织内或组织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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

“ 高管能力 ”指在组织内的任职，其中雇员主要指导该组织或该组织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；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

根据经理能力和高管能力的法定定义，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）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事经理或高管职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

III. 新办公室

寻求雇用受益人为新办公室经理或高管的申请人，必须证明新办公室将在申请获批后一年内支持一个高管或经理职位。申请人必须确立该办公室的拟议性质，描述其范围、组织结构和财务目标；美国投资的规模以及外国实体支付受益人报酬和在美国开始营业的财务能力；以及外国实体的组织结构。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

审理主任否决该申请的部分依据是认定申请人未能证明新办公室将在一年内支持一个经理或高管职位。审理主任主要基于对受益人和其拟任下属职位描述的讨论得出这一结论。审理主任认定，申请人未能表明受益人所描述的职位符合经理或高管资格。

关于 J-N-A-, Inc. 案

在审查特定受益人的经理或高管能力时，我们将考察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说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于经理或高管能力。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质和人员配备水平的证据。

受益人职位描述的第一版长达两页多；后来的补充材料将该描述扩充至约三页半。审理主任认定该职位描述缺乏具体细节，因此“ 不足以证明受益人日常将做什么 ”。在上诉中，申请人重复了完整的职位描述，并称审理主任未解释该描述如何不足。我们同意申请人的观点，即该职位描述包含大量具体信息，而审理主任仅以不足为由予以否定，未作进一步解释。

然而，受益人职位描述的详细程度只是问题的一部分。详细并不等同于准确。此外，我们必须结合记录中的其他信息来考虑该描述。在这方面，审理主任还认定受益人的许多拟任职责与公司总裁的职责相似。在上诉中，申请人无证据地主张，共享的“ 职责是任何新公司高层管理的典型特征 ”，并且“ 由于[公司]的新设性质和对基础性指导的需要，[受益人]的职责包括不仅其部门而且整个公司的高层责任。 ”

职责的分配引发了更难反驳的问题。申请人主张受益人“ 不能参与采购货物、与客户谈判、接收订单、处理付款和发货等日常职责 ”。申请人还称其“ [最初]将雇用……五名全职内部雇员 ”。一份组织结构图显示了这五名雇员以及申请人打算在新办公室运营第一年填补的四个空缺职位：

总裁

营销总经理 销售与服务总经理
I
2 名营销副主任 财务经理 销售工程师
I I 营销工程师 行政
[空缺] 助理 [空缺]

关于 J-N-A-, Inc. 案

申请人最初提供了以下关于受益人下属的职位描述：

营销副主任
协助营销总监监督营销和销售活动，包括品牌管理和营销传播。起草市场趋势报告，该报告由营销总监审阅和讨论，以批准拟议的市场策略。管理和分配营销工程师的任务。

营销工程师
接受关于机器机械和电子结构的技术培训。利用数据和知识，通过技术赋能和模型支持的决策流程，推动有效的营销决策制定和实施。

审理主任认定，下属的职位描述引发了若干问题。申请人表示，营销工程师将“ 接受技术培训 ”，受益人将“ 监督新聘员工的适当培训 ”，但申请人未明确由谁提供该培训。该培训不在副经理的列明职责之中，而副经理是受益人与营销工程师之间唯一的中层员工。

审理主任还指出，营销工程师的职位描述提及“ 决策 ”和“ 决策过程 ”，但申请人未就该过程提供足够信息。

还有其他问题。下属的职位描述表明，副经理将协助受益人开展“ 销售活动 ”，但受益人本人的职位描述并未提及对销售活动的监督。此外，公司另设有一名销售与服务总经理，不在受益人的管辖链条之内，该人想必会掌控“ 销售活动 ”。关于受益人初期将分担整个初创公司责任的主张，并不能解决这一问题。

申请人还称：“ 副经理……将日常较低层级任务（即文书工作、生产清单、库存维护和物流）下放给其下属。 ”然而，其唯一列明的下属是营销工程师，而该营销工程师本人的职位描述并不包含上述任何职能。申请人称将需要一名总监和两名副经理的服务来“ 监督营销……活动 ”，但记录并未显示实际由谁执行营销活动。在总监和副经理之下将只有一名下属——营销工程师——而该职位的两句话职位描述表明，营销工程师将“ 接受技术培训 ”并“ 驾驭数据与知识 ”。

申请人在上诉时提交了一份更长的营销工程师职位描述。该更长描述在否决决定作出时并不在记录之中，因此审理主任未予考虑并不构成错误。即便在当时，该更长描述与早先版本一样，也未提及“ 文书工作、生产清单、库存维护和物流 ”。

Matter of J-N-A-, Inc.

申请人抗议称，审理主任未对记录中的佐证文件给予足够重视。然而，对这些文件的审查引发了更多问题。

申请人的商业计划表明，公司打算“ 在第一个运营年度销售3台高精度CNC机床，第二年销售5台，第三年销售8至10台 ”。考虑到产品的成本及狭窄的目标市场，较低的销售量可以理解，但申请人未解释为何如此不频繁的销售需要一个四人的营销部门（该部门将与单独的销售部门并行存在）。

更令人关切的是商业计划“ 推广 ”部分的以下文字：

零售商和承包商是[申请人]产品的主要客户。……

与批发商建立伙伴关系和稳固关系将拓宽[申请人]的产品分销……。

尽管零售商和承包商是[申请人]的主要客户，其他个人客户也将为[申请人]的产品创造市场认知度。高端住宅和乡村俱乐部的承包商将是[申请人]产品的直接最终用户。在当地室内设计杂志上刊登广告也将向目标市场推广[申请人]的产品。

……贸易展和家居展是[申请人]将加以利用的另一全行业营销渠道……它们还将为[申请人]提供介绍和推广强化木地板的新机会。

展厅是另一种具有成本效益的大规模推广方式。展厅将由销售与服务部门在北美各地设立。

尽管申请人的产品是精密机床，商业计划的整个“ 推广 ”部分却围绕强化木地板的营销展开。这一点尤为重要，因为受益人将在营销部门工作。尽管申请公司的首字母在“ 推广 ”部分出现了10次，该部分与申请人所述向少数客户销售少量昂贵精密机器设备的计划毫无关联。相反，整个计划还包括若干其他提及通过展厅网络零售地板的内容，这对该计划的编制情形提出了重大疑问。

商业计划中公司第一年费用的数字也不一致：

费用 第10页 第11页
人工成本 $588,000 $480,000
营销 10,000 8000
总计 1,659,962 1,297,700

Matter of J-N-A-, Inc.

申请人商业计划中的这些差异令人质疑申请人对其业务活动的实际规划程度。这一缺陷在新办公室申请的背景下尤为重要，因为在此类申请中，申请人必须提供其计划的第一年运营的详细信息。

申请人已证明外国实体制造复杂机械，且专业人员参与其制造和服务。然而，职位描述和商业计划中的不一致之处令人怀疑申请人为其新的美国办公室作出真实计划和准备的程度。基于这些不一致之处，申请人未能证明其新办公室在申请获批后一年内能够支持一个管理或行政职位。

IV. 海外雇佣

审理主任还认定，申请人未能证明外国实体以管理或行政能力雇佣受益人，符合8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iv)的要求。然而，由于有关受益人在新办公室拟从事的美国雇佣的问题在本案中具有决定性，我们无需触及海外雇佣问题，因此予以保留。

V. 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。《移民与国籍法》第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of J-N-A-, Inc., ID# 2480879 (AAO Mar. 26, 2019)