MAY142018_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- 公司案 日期：2018年5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

申请人是一家管道和排水系统产品的零售商和批发商，寻求根据L-1A非移民身份（针对公司内部调任人员）继续受益人的临时雇佣，担任其总裁。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。

加利福尼亚服务中心审理主任撤销了申请的批准，认定申请人未能按要求证明：(1) 受益人在延期申请下将受雇于管理或行政能力职位；以及 (2) 受益人在提交其初始L-1A申请前的三年内，由符合条件的海外实体雇佣至少一年。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人在2012年作为非移民进入美国之前已满足海外雇佣一年的要求。申请人进一步声称，证据表明受益人将通过开发美国市场为其国际组织管理一项基本职能。

经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律框架

为确立L-1A非移民签证身份的资格，符合条件的组织必须在受益人申请进入美国前的三年内，连续一年雇佣受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的能力职位。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人

1 申请人此前代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批有效期自2014年10月21日至2015年10月20日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分支机构、关联公司或子公司在美经营不足一年的组织。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一年内支持“ 行政或管理职位 ”。

关于T- 公司案

必须寻求临时进入美国，以管理或行政能力继续为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受益人在过去一年及延期申请下的职责声明；描述新运营机构人员配备及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；过去一年一直在经营的证据；以及与受益人外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。该证据必须证明受益人在延期申请下将受雇于该法第101(a)(44)(A)和(B)条所定义的管理或行政能力职位。

根据美国公民及移民服务局（USCIS）的规定，L-1A申请的批准可在六种特定情形下经通知撤销。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)。为适当撤销申请的批准，审理主任必须发出撤销意向通知，其中包含撤销理由的详细陈述及允许反驳的期限。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(B)。

II. 美国管理能力雇佣

首先要解决的问题是申请人是否证明受益人将在美国受雇于管理能力职位。申请人并未声称受益人将受雇于行政能力职位。

审理主任在USCIS官员于2016年4月进行行政实地考察后经通知撤销了申请的批准，该考察在申请提交和批准约六个月后进行。审理主任认定，尽管企业正在运营，但申请人未能证明受益人主要监督下属经理、主管或专业人员的工作，或他作为职能经理行事。在上诉中，申请人提交了额外证据以支持其主张，即受益人主要管理一项基本职能。

“ 管理能力 ”是指在组织内的任职，其中雇员主要管理组织或组织的部门、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，或管理组织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能力时，我们将参考申请人对工作职责的描述。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，美国公民及移民服务局（USCIS）还审查公司的

。

关于T- 公司案

组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员减轻受益人履行运营职责、业务性质，以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。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、人员配备水平和组织结构的证据。

A. 职责

申请人在提交时提供了受益人职责的声明：

- 根据母公司董事会通过的决议制定业务政策、目标和计划（15%）；
- 全面管理公司，实施美国子公司的所有规章制度、改革方案和措施（15%）；
- 提出美国子公司的组织层级，任免公司员工；建立健康统一的工作团队（10%）；
- 提出美国子公司的经营理念，建设企业文化，创造优良的工作环境，培养员工的归属感[原文如此]（20%）；
- 负责协调各部门工作（10%）；
- 负责选择和确定公司的投资项目，审核子公司的运营费用（10%）；
- 负责妥善分配公司资源（15%）；以及
- 全面管理子公司的其他事务（5%）。

这一对受益人职责的宽泛描述并未说明他作为申请人总裁在日常基础上将做什么。申请人未提供任何具体例子说明受益人将制定和实施的政策、战略或目标，以支持其关于他将主要时间用于更高层级的规划和决策职责的主张。事实上，许多职责只是转述了行政能力的法定定义。仅列举受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；规定要求详细描述受益人的日常工作职责。申请人未提供受益人在日常工作中活动的任何细节或解释。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)。

尽管如此，审理主任最初基于这一宽泛的受益人职责描述和一份显示四名雇员从属于受益人的组织结构图批准了申请。申请人未提交更详细的受益人职责分解，无论是在回应审理主任的撤销意向通知（NOIR）时，还是在上诉中。相反，如下文进一步讨论，申请人现在表示受益人一直通过监督公司的“ 品牌批发计划 ”主要管理一项基本职能，这一职责并未在上文所述的初始描述中明确体现。

。

关于T- 公司案

受益人作为其高级雇员管理企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条所指管理性身份的公司内部调动人员分类资格。即使受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并具备在自由裁量决策方面所需的权限级别，对其职责的宽泛概述也不足以证明截至提交申请之日其实际职责将主要具有管理性质。

B. 人员配置与组织结构

如果将人员配置水平用作判定个人是否以管理性或行政性身份行事的因素，USCIS会结合组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需要。见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人经营一家名为 的零售店。根据一份日期为 2015年的商业计划，申请人当时还在寻求创建自有品牌的管道配件。申请人提交了证据，证明其当时就该品牌名称有一项待审的商标申请。申请人称其在 2015年有五名员工，并提供了其组织结构图，图中列有受益人、一名销售经理、一名采购部经理、一名销售人员、一名仓库管理员，以及一家外包会计师事务所。

“ 管理性身份 ”的法定定义同时涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。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主管、专业或管理雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责即被视为以管理性身份行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”2 该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(1)。

申请人提供了受益人下属的职位描述，但这些描述并未表明两名具有管理职位头衔的雇员实际履行监督职责。事实上，销售人员和仓库工人的描述均表明这两名雇员都接受总裁分派的任务。此外，申请人未说明任何下属职位要求学士学位，以致下属可被

2 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以学士学位作为进入该专业领域的最低条件。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 ”）。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、医师、外科医生，以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。 ”

.

Matter of T- Inc.

视为专业人员。提交申请时提交的证据未能确立受益人将作为人事经理主要监督下属经理、主管或专业人员。

此外，在2016年4月USCIS实地考察时，申请人仅雇有两名下属工人——即被认定为仓库管理员和销售人员的个人。正如审理主任所指出的，受益人在该次实地考察中称“其监督角色是直接监督其两名雇员的工作”。此外，正如审理主任在NOIR中所指出的，销售人员称受益人的角色涉及“在店面前台工作……与客户交谈、维护公司关系、规划改进，以及监督管道供应业务的运营”。基于此信息，受益人似乎在监督整体业务的同时，也大量参与与其日常运营相关的非管理性职责。

在对NOIR的答复中，申请人强调其仅经历了暂时性的人员减少，并提交了一份更新的组织结构图，显示截至2017年9月，公司有一名销售部经理、物流和采购部经理、秘书、两名销售人员、一名司机以及外包服务提供商。然而，记录中的工资单证据显示，公司在相当长一段时间内仅雇有三名工人（包括受益人）。申请人在2015年11月至2016年8月期间没有销售经理，在2015年10月至2016年5月期间没有物流和采购部经理。对于一家仅有四名下属的公司而言，50%的人员减少是重大的，且申请人未解释两名较低级别员工如何能够在实地考察时使受益人摆脱对申请人业务日常运营的大量参与。

在上诉中，申请人将其主张从侧重于受益人对人员的监督转移，并声称受益人一直主要在管理美国子公司的一项基本职能。“职能经理”一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“基本职能”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本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‘基本的’，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职能而言处于高级别行事；以及(5)受益人将对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)。

具体而言，申请人声称受益人通过管理美国子公司而担任职能经理，该子公司是更广泛的合格国际组织的一项基本职能。申请人称该角色“主要包括与为整个组织开发美国市场相关的管理职责”。更具体而言，申请人指出受益人“管理其

.

Matter of T- Inc.

产品的研发、，实施所有政策和战略，并确立与母公司管道产品的进口、销售和营销相关的目标。”

为支持该主张，申请人提供了新的组织结构图，并称母公司的11名雇员一直在支持申请人的“日常运营需求……包括营销和 产品研发”，以及为与美国市场相关的生产计划、技术支持、销售、物流和分销职责提供财务和行政支持。申请人坚持认为，受益人在实地考察时未提及他对中国员工的监督，是因为他不了解其相关性，且USCIS官员未询问海外员工。此外，申请人强调，实地考察期间接受面谈的“柜台销售人员”并不完全了解受益人的职责、他对中国雇员的监督、批发计划，或支持该计划工作的中国各部门。申请人坚持认为，受益人在实地考察时监督申请人店内员工的职责仅是其管理 批发计划的主要职责的附带职责。

申请人必须证明，从提交申请之时起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。申请人提供了其 产品计划演变的大致时间线，但未表明受益人在2015年10月提交本申请时如何主要管理该计划。首先，提交申请时提交的职位描述和组织结构图不支持认定受益人将主要管理一项基本职能并根据扩展申请监督驻中国的员工队伍。申请人解释了受益人为何在实地考察时未提及外国雇员，但未解释为何其在2015年10月向USCIS所作的陈述中未提及该基本职能或外国雇员。

当时，申请人简要提及了 产品，并提供了其已申请商标的证据，但其关于该项目的主张仅限于此。申请人表示其于2016年5月进口了首批 产品。在上诉中，申请人概述了受益人在2016年管理该项目相关职责，但未进一步详述其在提交申请时的职责，以支持其当时主要担任职能经理的主张。因此，尽管上诉时提交的公司范围组织架构图显示，受益人在2015年监督了一名财务经理、一名销售经理、一名生产控制经理以及位于中国的其他多名员工，但证据不足以佐证该架构在提交本申请时已经存在。

此外，即使受益人当时履行与 产品的管理和协调相关的职责，记录仍缺乏对受益人在提交申请时职责的详细描述以及其分配给具体任务的时间量。申请人称，实地考察时接受面谈的销售人员不了解受益人的全部职责范围，但事实仍然是，受益人将部分时间用于

Mauer ofT- Inc.

“ 在店铺前台工作 ”、“ 与顾客交谈 ”、监督非专业员工，并且在销售经理、采购经理和行政人员缺位的情况下很可能履行其他行政和运营职责。

虽然履行不符合条件的任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不构成受益人职责的大部分，但申请人仍负有举证责任，证明受益人将 “ 主要 ” 履行管理或行政职责。见该法第101(a)(44)条。受益人是否为 “ 职能 ” 经理，部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责 “ 主要 ” 为管理性质。见Maller ofZ-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。在此，申请人未充分记录受益人的职责中管理职能占多大比例、非管理职能占多大比例。在缺乏对受益人履行具体任务所花时间的清晰可信的细分说明的情况下，我们无法确定管理职责所占比例，也无法确定受益人在提交申请之日是否将主要履行职能经理的职责。IKEA US, Inc. v. US. Dept. ofJustice, 48 F. Supp. 2d 22,24 (D.D.C. 1999)。

基于上述理由，申请人未能证明其将在延期申请下以管理身份雇用受益人。

III. 一年境外雇佣要求

审理主任撤销了该申请的批准，部分原因是认定申请人未能证明受益人在2014年10月提交初始新办公室申请之前的三年内，已在符合条件的组织中连续全职境外工作至少一年。

8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(A)处的法规将 “ 公司内部调任人员 ” 定义为：

在其申请进入美国之前的三年内，已在一家公司、企业或其他法律实体或其母公司、分支机构、关联公司或子公司连续境外工作一年的外国人；且其寻求临时进入美国，以便为同一雇主的某一分支机构或母公司、关联公司或子公司提供服务……为同一雇主或其母公司、分支机构、关联公司或子公司而以合法身份在美国停留的期间，以及为商务或旅游而短暂赴美的行程，不得中断该一年的连续境外雇佣，但该等期间不得计入该要求的满足。

此外，8 C.F.R. § 214.2(1)(3)处的法规要求申请人提供 “ [证明]该外国人在提交申请之前的三年内，已在符合条件的组织中连续全职境外工作至少一年的证据。 ”

Matter ofT- Inc.

申请人称，受益人自2008年至2012年6月受雇于其中国母公司。受益人于2012年7月以F-1非移民学生身份进入美国，申请人随后于2014年10月代表其提交了初始L-IA申请。

在撤销决定中，审理主任强调，受益人在提交初始申请之前的三年内（2011年10月至2014年10月之间）并未在境外全职工作满一年，因此不符合该资格要求。

申请人主张，受益人在紧接初始L-IA申请提交之前以F-1身份停留的两年零三个月不构成中断，因为其“正在学习美国英语，以为母公司拓展美国市场获得英语能力”。申请人进一步主张，“国会的意图是要求受益人的[符合条件的境外雇佣]发生在其申请进入美国之前的三年期间内，而非……在提交申请之前。”

我们不同意申请人的主张，即USCIS应追溯至受益人2012年7月以F-1身份入境及随后超过两年的停留之前，以确定其是否满足一年境外雇佣要求。

如前所述，该法条文表明，用于确定受益人是否在符合条件的境外实体连续全职工作满一年的相关三年参考期，是“其申请进入美国之前的”三年。该法第IOI(a)(15)(L)条。然而，该法对于已以不同非移民身份入境美国的受益人未作规定。

8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)处的法规明确要求，以Form 1-129提交的个人申请须附有证据，证明受益人“在提交申请之前的三年内，已在符合条件的组织中连续全职境外工作至少一年”。“公司内部调任人员”的定义也表明，如果受益人在其“申请进入美国”之前的三年内，已在符合条件的组织中连续境外工作一年，则受益人可能有资格获得L-1分类。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(A)。

当“公司内部调任人员”的定义与8 C.F.R. § 214.2(1)(3)处的法规及该法第101(a)(15)(L)条一并解释时，“其申请进入美国之前”一语指的是其入境或多次入境系“为同一雇主的某一分支机构或母公司、关联公司或子公司”或为“商务或旅游而短暂赴美”的受益人。

因此，根据该法及法规的明确目的，USCIS并非在所有情况下都会追溯至受益人作为非移民入境之前的三年期间。除非在美国的授权停留期较短或是“为”符合条件的雇主，否则该停留期将构成中断。由此逻辑上可知，任何非

Maller ofT- Inc.

符合条件的在美国停留期若超过两年，将阻止受益人满足8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)处的“ 三分之一 ”要求。

该法第IOI(a)(15)(L)条及8 C.F.R. § 214.2(1)的主要关注点在于受益人与同一国际符合条件的组织在美国的雇佣关系的连续性。该法确立的三年窗口确保同一组织内的雇佣不会出现重大中断，并符合该非移民分类的目的。允许“ 调任 ”已超过两年未为该组织工作的员工，将违背国会的意图，即国际企业将仅使用该非移民分类将其外国高管、管理人员和专业知识员工临时调任至其美国运营机构。

本案受益人在申请人提交初始L-1 A申请时，已为上大学的目的在美国停留超过两年。基于上述理由，我们认为该法及法规支持以下认定：只有在美国为外国雇主的某一分支机构、子公司、关联公司或母公司工作的期间才被视为不构成中断。在此，申请人提交申请时，受益人终止与外国实体的雇佣关系已超过两年。

因此，我们认为受益人作为F-1非移民学生的停留期构成中断。申请人未能证明受益人在提交初始L-lA申请之前的三年内，已在符合条件的境外实体连续全职工作至少一年。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未能证明其将根据延期申请以管理身份雇用受益人，也未能证明受益人在其首次L-1A申请提交前的三年内曾在一家符合资格的实体处有为期一年的海外工作经历。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of T- Inc., ID# 1242552 (AAO May 14, 2018)