MAY222018_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 M-C-USA, INC. 案 日期：2018年5月22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

申请人是一家服装零售商和批发商，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调任人员）继续受益人的临时雇佣，担任其管理总监。见《移民与国籍法》（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别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任至美国，以管理或行政身份工作。

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) 受益人在延期申请下将受雇于管理或行政身份；以及 (2) 受益人的外国雇主继续作为符合条件的组织在美国境外经营业务。

在上诉中，申请人主张其已通过优势证据证明该外国实体继续经营业务，且受益人在延期申请下将主要履行行政职责。2

经重新审查，我们将撤回审理主任关于申请人未证明该外国实体继续作为符合条件的组织在中国经营业务的认定。3 然而，由于申请人未能克服其余否决理由，我们将驳回上诉。

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批期限为2015年10月13日至2016年9月1日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国经营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一年内支持行政或管理职位。
案卷记录中还包含一份附有支持证据的重新开案动议，该动议最初与本上诉同时提交，被退回给申请人；于2017年5月3日被接受为适当提交，最终被审理主任以逾期提交为由驳回。我们对案卷的重新审查包括对申请人动议所提交证据的审查。
3 记录中现包含该外国实体持续经营活动的额外证据，足以表明该公司仍在从事法规所定义的经营业务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(H)。

关于 M-C-USA, Inc. 案

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，连续一年以“管理、行政或涉及专业知识”的身份雇佣受益人。《移民与国籍法》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。

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说明；描述新运营机构人员配备及所持职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。这些证据必须证明受益人在延期申请下将受雇于《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条所定义的管理或行政身份。

二、以行政身份在美国受雇

需要处理的唯一问题是申请人是否证明受益人将以行政身份受雇。申请人未主张受益人将以管理身份受雇；因此，我们的分析仅涉及申请人关于受益人拟任职位将属于行政身份的主张。

“行政身份”一词定义为在组织内的任职，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、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管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的行政身份时，我们将考察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）还审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

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。

.

关于 M-C-USA, Inc. 案

A. 职责

根据“ 执行能力 ”的定义，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)（未公布的目录式裁决）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事执行性职责，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。See Family inc. v. USCJS, 469 F.3d 1313, 13.16 (9th Cir. 2006); Champion World, 940 F.2d at 1533。

申请人在提交时提供了以下关于受益人作为管理总监的职责说明：

30% 指导外国关联中国公司的设计和生产
20% 与销售总监一起监督全国销售并谈判重大批发合同
15% 指导营销活动，包括在主要贸易展上代表公司
10% 预算和财务活动；安排银行授信额度和其他融资形式；编制预算；分析销售预测和预计
10% 与全国销售总监和总经理协调准备重大销售演示
15% 与总经理一起监督 定制自有品牌账户的生产，并识别和监督新自有品牌账户的开发。

申请人进一步陈述，受益人确立目标、政策、业务计划和程序；与高级职员每日沟通并设定批发和零售价格；签订和谈判合同及商业协议；根据美国时尚趋势监督在中国完成的设计工作；并且，作为外国关联公司的首席执行官，指导在中国生产并分销至美国的产品的生产和设计。

在回应审理主任的证据要求时，申请人提交了以下受益人在延期申请下将履行的职责清单：4

5% 继续指导零售运营，并根据业务需求决定增聘人员。
10% 继续与[总经理和销售总监]合作，在全国范围内打造[申请人]品牌。定期前往主要贸易展和女装礼服展览。

5% 指导从外国关联公司进口产品。

4 申请人在动议中提交的陈述中增加了此处出现的百分比。

10% 与[总经理]密切合作，满足高端时尚礼服的高要求……审查开发不同价格敏感细分市场的机会。
5% 决定是否扩展至第二个零售地点……
5% 实施新的业务计划……
10% 集中精力为[申请人]品牌建立全国影响力
10% 就主要客户做出决策，并分析不同市场部门的盈利能力……
5% 根据业务增长情况，以激励制或薪资制聘用额外管理人员。
20% 全面负责设计、财务和重大运营决策。

最后，记录中包含受益人的一份陈述，他在其中解释称，他设立该境外关联公司“ 目的是生产我设计的女式礼服 ”。他强调，作为申请人和境外实体的首席设计师和创始人，他对“ 财务和运营决策拥有最终决定权 ”。受益人表示，他已将管理职责下放给总经理，并专注于作出与业务发展相关的行政决策，这使他“ 没有时间从事日常运营工作 ”。

我们同意审理主任的认定，即申请人未就受益人在其日常工作中将执行的具体任务提供充分说明。这些描述传达了受益人的自由裁量决策权以及对整体运营的监督，但过于宽泛，无法让人了解他日常主要执行何种职责。此外，许多职责表明受益人要么与下属总经理和销售总监密切合作，要么将某些非行政性任务下放给他们。如下文进一步讨论，记录未充分证明申请人在提交申请时雇佣了这两名人员，这削弱了申请人关于受益人实际将这些不符合条件的任务下放给下属的主张。

申请人强调，受益人所述的全部职责都将属于行政级别，并反对审理主任关于参加大型贸易展和指导进口活动等职责不属于符合条件的任务的认定。然而，职责过于宽泛以致无法传达受益人日常工作信息的，不足以满足申请人的举证责任，即使宽泛表述的活动表明受益人对公司运营拥有适当级别的权限。申请人未描述受益人为“ 满足高端时尚礼服的高要求 ”、为将“ 精力集中于 ”建立全国性影响力、或为“ 打造品牌 ”而执行的具体任务。申请人表示受益人将指导进口、预算和财务活动，但公司并未雇佣协助任何此类活动的员工，因此不清楚其相关职责是否属于行政性质。

仅列举受益人模糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。

.

.

Matter of M-C-USA, Inc.

申请人未提供受益人在其日常工作中所从事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. 11.03, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

此外，尽管申请人表示受益人将“ 指导设计 ”活动，但受益人本人的陈述表明，他才是设计公司礼服的人，而这一职责在两份所提供的职位描述中均未体现。申请人未雇佣任何设计人员。境外实体的组织结构图显示设计部门有三名员工，其中包括两名被标识为“ 花型 ”的员工和一名被标识为“ 纸样 ”的员工，未对其角色作进一步描述。如果受益人实际上是首席设计师，则不清楚申请人为何未说明这一点并指出他在这一非行政职能上花费多少时间。

受益人将作为其高级员工指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。即使受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限，对其职责的宽泛概述也不足以确立其实际职责在提交申请之日主要属于行政性质。

B. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，USCIS会考虑组织的合理需求，并结合组织的整体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人经营一家兼作批发展厅的零售店，其表示在2016年8月31日提交申请时有五名员工。申请人的组织结构图将受益人描述为管理总监，并将其直接下属标识为全国销售总监 和总经理 。组织结构图还包括一名向总经理汇报的店长，以及两名在店工作的销售代表。

申请人提交了2015年12月14日至2016年8月7日期间的工资登记表。该证据佐证了受益人、三名门店员工以及另一名未出现在组织结构图上的人员 的雇佣情况。5 工资登记表还将 标识为1099员工（按合同或佣金支付），并显示他在2016年1月仅收到一笔金额为$1,223.36的付款。

5 在2017年3月对RFE的回复中，申请人将 标识为“ 批发经理 ”，负责监督批发账户、协调贸易展以及“ 销售营销 ”。然而，当时提交的员工工资汇总显示，她的雇佣于2016年8月26日终止，即在本申请提交之前。

.

Matter of M-C-USA, Inc.

申请人未提供向 付款的证据。在支持申请的函件中，申请人称她与受益人一起“ 管理和监督账户 ”，并指出她在初创运营的初始阶段担任申请人的管理顾问。申请人解释称， 拥有自己的企业，该企业也从境外实体进口礼服，用于一个名为 的私人品牌。申请人特别表示，预计 将在“ 未来三年期间 ”接受申请人的受薪职位，并指出她将“ 直接专注于 账户的管理，该账户预计将成为批发业务的主要收入来源 ”。

在RFE中，审理主任指出缺乏证据证明申请人在提交申请时实际雇佣了所主张的管理员工，并要求提供有关公司组织结构、人员配置水平、支付工资和薪金以及下属员工所履行职责的补充信息。

作为回复，申请人解释称， 作为全国销售总监，直接与全国连锁店和百货公司的高级管理人员合作。申请人表示，与其高级销售主管职位相一致，他的薪酬安排完全基于激励。为支持这一主张，申请人提交了一份未注明日期的“ 销售代表协议 ”，其中授权 作为“ 非独家独立代表 ”，授权其在美国西海岸销售和推广公司产品，以换取根据销售额3%至10%的佣金。

申请人还提交了一份未签名、未注明日期、归于 的陈述，其中表明其职责包括每年与申请人团队参加若干贸易展，6 以及前往13个西部州拜访可能对申请人产品线感兴趣的精品店。申请人提交了 预订的两趟航班的电子邮件收据（前往 和 ），但未提供2016年1月之后向其支付任何进一步款项的证据。申请人未确立他在提交申请时正在为公司提供服务，或他一直在管理其全国销售账户。

关于 的雇佣，申请人解释称她“ 帮助受益人创办了该企业……最初以实物商品形式获得报酬 ”，但“ 现在获得每月$5000的基本工资加激励薪酬 ”。申请人表示， 管理销售和一般运营，并就重大财务事项和业务战略向受益人汇报。

申请人提交了一份日期为2015年9月5日的“ 董事协议 ”，其中表明其任命 为“ 执行运营官和管理代表 ”。

6 该陈述将该团队标识为 （店长）和 。如前所述， 在申请提交前已离开公司。根据为回复RFE而提交的员工汇总， 于2016年9月10日终止雇佣，即申请提交后十天。

.

Matter of M-C-USA, Inc.

协议表明，申请人将在第一年以商品形式补偿其精品店，并自2016年8月起每月支付其5000美元薪资。申请人还提交了一份未署名、未注明日期的陈述，归于[已隐去]。该陈述表明，其职责包括为每个季节研究新设计、与受益人协商管理新设计的采购和制造、召开月度销售会议、为新员工提供培训、监督员工排班和薪资、设定销售目标、管理所有社交媒体，并在所有展会上工作。根据该陈述，[已隐去]“ 自2016年8月底起 ”在薪资名册上。

作为向[已隐去]支付所称“ 实物商品 ”补偿的证据，申请人提交了三张发票的副本，显示2015年11月至2016年8月期间向[已隐去]售出约58,000美元的商品。申请人未提交支持性银行对账单、其总账或其他证据，以支持其关于[已隐去]未支付且预计不会为换取其服务而支付该商品款项的主张。

关于向[已隐去]的付款，申请人提交了两张[已隐去]工资单的副本，显示其收到 · 1 099笔每支付期2500美元的付款。两份文件均未标明申请人名称或日期。7 为回应补证通知（RFE）而提交的“ 员工摘要 ”将[已隐去]列为2015年12月1日聘用的全职员工，但申请人未解释为何在提交申请时提交的员工薪资名单中未包含她。后一份员工摘要显示，申请人在2016年向[已隐去]支付了22,500美元；但申请人未提供向其签发的美国国税局1099表格副本。

总体而言，我们认为该证据不足以证明申请人在2016年8月31日提交申请时雇佣[已隐去]为其总经理。如果[已隐去]在8月底已在公司薪资名册上，则不清楚为何申请人在2016年8月29日的信函中称其预计在延期获批后“ 未来三年内 ”聘用她。如前所述，申请人未充分记录其在2016年8月之前收到商品作为其服务补偿，且申请人提供的薪资证据不足以证明申请人何时开始向其支付薪资、工资或其他费用。

此外，即使我们认定申请人自提交申请之日起已开始就[已隐去]的服务向其支付补偿，记录中关于其职责性质的信息也不一致，无法支持申请人关于其以管理职位雇佣她的主张。在提交申请时，申请人暗示她将协助受益人监督账户，并将大部分时间花在[已隐去]自有品牌上。归于[已隐去]的陈述表明，她履行许多额外职责，包括设计研究、社交媒体账户管理、监督员工排班和薪资、召开销售会议、展会活动等。此外，申请人承认[已隐去]拥有自己的类似业务，且未解释她将如何在一家无关公司承担全职管理职位。

7 此外，我们注意到，提交申请时提交的薪资登记表显示，截至2016年8月中旬，申请人使用[已隐去]进行薪资处理，而非[已隐去]。

。

Matter of M-C-USA, Inc.

“ 行政职位 ” 一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导组织的权力。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力 “ 指导管理层 ” 并 “ 确立该组织的目标和政策 ” 。该定义固有要求组织必须拥有下级管理层员工供受益人指导，且他们必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理人员 “ 指导 ” 企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ” ，且仅接受 “ 来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。 ” 同上。

基于上述理由，申请人未证明受益人将非行政职责下放给下级管理人员。尽管申请人表示其拥有足够的下级员工，使受益人能够主要关注组织的广泛政策和目标，并使其摆脱对公司日常运营的重大参与，但记录不支持该主张。

如前所述，申请人未充分记录其销售总监和总经理的雇佣情况。在回应补证通知时，申请人称其其他员工包括一名门店经理、一名批发经理和两名销售人员。申请人的薪资记录显示，门店经理在提交申请后不久离开公司，批发经理在提交申请前已被解雇，因此不清楚为何将其列入员工名单。看来申请人确实在2016年聘用了两名额外员工[已隐去]，但申请人在其任何陈述中均未提及他们，也未说明他们担任何种职位。尽管他们在薪资记录中被列为全职员工，[已隐去]在9月初被聘用后2016年仅赚取1,325美元，[已隐去]约9周工作赚取1,848美元。

我们还考虑了申请人关于受益人继续指导位于中国关联公司的员工，特别是负责与美国市场相关的设计、生产和物流活动的员工的主张。申请人提交了外国实体的组织架构图，但未提供外国员工的职位描述，也未解释他们为支持美国公司而履行的职责性质。组织架构图未描绘物流或出口部门或生产人员。虽然受益人作为两家公司的唯一所有者可能继续对外国实体和整个组织拥有总体监督权，但申请人未充分证明外国员工协助申请人进行日常运营，或使受益人摆脱对非行政职责的参与。

申请人援引Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)，并主张审理主任错误地关注受益人下属员工的规模和美国公司的小规模。根据该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果人员配置水平

Matter of M-C-USA, Inc.

被用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，USCIS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。然而，USCIS结合其他相关因素考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏将履行公司非管理或非行政运营的员工。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当USCIS注意到记录中的差异时，公司规模可能尤其相关。见Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

申请人经营零售和批发服装业务。基于上述理由，申请人未充分记录其所称“ 高级管理 ”员工的雇佣情况。申请人一直记录其零售销售代表的雇佣情况，但记录显示其零售经理和批发经理均在提交申请前后离开公司。受益人据称负责监督财务、行政和物流事务，但没有下属员工协助其履行这些职能，也未雇用采购人员，且不清楚谁从母公司和其他供应商处采购库存。8 此外，受益人表示其设计公司销售的礼服，这是一项非行政职责，未包含在申请人对其次职责的描述中。鉴于这些事实，有许多非行政职能未下放或无法下放给下属员工。

我们将该法解释为禁止对中小型企业的歧视。然而，我们也一贯将该法解释为要求申请人证明受益人的职位“ 主要 ”由行政职责组成，且其拥有足够人员使受益人免于履行运营和行政任务。申请人的合理需求不会取代该法要求受益人“ 主要 ”受雇于管理或行政职位的要求。Brazil Quality Stones v. Chertoff, 531 F.3d 1063, 1070 n.10 (9th Cir. 2008)。

基于该公司的性质及其有记录的人员配置水平，申请人未能证明其要求受益人主要从事归属于他的更高层次的规划、决策和业务拓展职责。相反，看起来他更有可能被要求履行公司日常运营所必需的各种非管理性职责。因此，申请人未能证明他将以管理身份受雇。

三、结论

上诉将被驳回，因为申请人未能证明其将以管理身份雇用受益人。

8 申请人将其中国关联公司确定为其主要供应商，但提交的海关文件显示，申请人一直从黎巴嫩和土耳其进口库存。

Matter of M-C-USA. Inc.

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of M-C-USA, Inc., 10# 620851 (AAO May 22, 2018)