MAY232019_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 F-B-S-, LLC 案 日期：2019年5月23日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家清洁产品制造商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，继续受益人的临时雇佣，担任其总经理。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，认定记录未能按要求证明申请人将在美国以经理或高管身份雇佣受益人。

在上诉中，申请人对审理主任的认定提出异议，主张受益人将以经理身份受雇。

经重新审查，我们驳回上诉。

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，连续一年雇佣受益人从事 “ 经理、高管或涉及专业知识 ” 的职位。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理或高管身份继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

二、在美国以经理身份受雇

需要处理的主要问题是申请人是否证明受益人将以经理身份受雇。申请人未主张受益人将

以高管身份受雇；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经理身份的主张。

“ 经理身份 ”是指在组织内的任职，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、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，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的部门或分支机构；在组织层级中处于高级别，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。

在审查特定受益人主张的经理身份时，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地描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于经理身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，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操作性职责、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、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

在支持申请提交的一封信中，申请人表示受益人将担任总经理这一经理职位，并将监督申请人的五个部门：行政、生产、采购、仓储和配送、以及研究与开发。据申请人称，受益人将有权聘用和解雇申请人任何部门的行政人员。受益人的职责概述如下（包括时间百分比）：

- 分析财务报表和目标（15%），
- 确立目标（10%），
- 管理和监督公司财务（10%），
- 监督运营（10%），
- 设计、评估和维护营销活动（8%），
- 为公司短期和长期目标制定和规划战略（7%），
- 指导和维护库存、产品组合和商品标准（5%），
- 就公司场所或扩张作出决定（5%），
- 就员工的聘用和解雇作出决定（5%），
- 监督、协助和指导公司经理（5%），
- 编制、修改或更正公司年度预算（5%），
- 规划和实施公司销售战略（4%），

关于 F-B-S-, LLC 案

- 确保遵守卫生标准和制造程序（3%），
- 评估、实施、管理和监控所要求的州项目（3%），
- 获取报告并评估各部门提交的报告（3%），以及
- 评估、分析和识别客户需求（2%）。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出申请人未充分描述受益人的职责。审理主任要求申请人解释受益人的职位如何满足经理身份的要求。作为回应，申请人提供了其律师的声明，其中称：

> [W]hen the first L-1A was issued to [the Beneficiary], USCIS requested evidence on this regard and applicant provided that evidence of his managerial capacity. Your office has plenty of evidence for this case showing this. We kindly ask your office to closely review these documents, the ones submitted with the L-1A renewal, and the enclosed documents. This proves that the Petitioner and Beneficiary comply with the elements needed to get this visa renewed; indeed, we are meeting the burden of proof with clear and convincing evidence, a standard beyond the lower standard of proof required for this USCIS case, which is preponderance of evidence ....

审理主任否决了该申请，认定受益人的职责主要不属于经理性质，且受益人并不监督公司内其他主管、专业或经理雇员。

在上诉中，申请人主张受益人将继续担任总经理职位，这是美国实体的最高职位。申请人还附上了受益人职责的描述以及每项职责所花时间百分比的说明，与最初提交的内容逐字相同。

同样，这两份职位描述彼此逐字相同，但每一份都缺乏足够的细节。例如，职位描述称：“ 确立组织目标、绩效目标、指导方针和最佳实践，并实施实现这些目标所需的一切 ”以及“ 根据组织的目标、目的和标准监督运营。 ”这些描述如此笼统，几乎可以描述任何公司的任何经理职位。它们只提供了模糊的信息，侧重于受益人的自由裁量权，但几乎没有说明他将履行的实际任务。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于经理性质的重要标志，否则满足定义就只是重述法规的问题。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)。罗列受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。同上。在此，申请人未提供必要的细节；两个版本的职位描述都没有提供多少关于受益人将为公司履行的实际任务的信息。

关于 F-B-S-, LLC 案

除百分比细分外，受益人的职位描述还表明他将“ 在预算范围内设计、评估和维护营销活动，以最大化销售……并增加销售 ”，“ 领导公司的销售战略和财务 ”，以及“ 规划和实施公司销售战略 ”。申请人的信函和组织结构图均未分别标明销售部门或人员。

这些职位描述类似于通用模板。例如，它们称受益人将监督、协助和指导申请人不同部门的经理。它们还包含若干对下属雇员的提及，而这些雇员在公司内并不存在。两份职位描述均未提供实质性的、可核实的细节，无法可靠地与记录中记录的活动相关联。

此外，申请人声称受益人将履行的一些职责似乎属于操作性职责。组织结构图上没有任何迹象表明有下属将使受益人免于履行这些操作性职责，例如设计和维护营销活动、维护库存，以及确保遵守卫生标准和制造程序。

基于上述理由，申请人未能证明受益人的职责在性质上主要是管理性的。

B. 人员配置与组织结构

申请人在提交申请时声称拥有10名美国员工。组织结构图确定了以下结构：

• 总经理 [受益人]
o 独立销售员和分销商
o 生产线主管 [JR.G.]
■ 生产线操作员 [D.P.]
• 生产线助理 [I.M]
• 生产线助理 [JA.P.]
o 行政主管 [S.M]
• 办公室经理 [ML.] 1
• 关联供应商 - :=I=======l ¥ [¦ B § .A::..]!,
• 关联供应商 - [MG.] ==:::::::;-:--:'.'-=-:::---- • 关联供应商 - ....._I ___.I[G. T.]
• 关联供应商 - [MG.] '.==========!..!... • 关联供应商 - J l [L. V.] • 关联供应商 -1======-=- T""tE- .-C-.]---
■ 外包IT服务 ___.,l..._[M_.A_..._] __ -!._____ _ ■ 外包财务服务 - ._I _____.....,! 注册会计师 [R.G.]
o 配送与仓库主管 [JG.]

1 办公室经理的职位管辖六家供应商。

Matter ofF-B-S-, LLC

■ 司机 [E.P.]

o 研发、质量保证、质量控制 [R.D.S.]

初始证据还包括以下副本：(1) 受益人下属的学历证书和简历，以及 (2) 受益人2015年的IRS表格1040，美国个人所得税申报表。

受益人下属的简历确定了以下内容：

- 自2012年12月至今，JR.G.受雇于申请人，在 I I 佛罗里达州，担任仓库操作员职位；
- 自2016年12月至今，D.P.受雇于申请人，在 I I 佛罗里达州，担任仓库操作员职位；
- 自未知日期至未知日期，I.MM受雇于申请人，担任

生产线助理职位；

- 自2016年3月至今，JA.P.受雇于申请人，在l 佛罗里达州，l 担任仓库操作员职位；
- 自未知日期至未知日期，SM受雇于申请人，担任

业务开发与行政职位；

- 自2013年1月至今，ML.受雇于申请人，在c 佛罗里达州，I 担任办公室经理采购职位；
- 自未知日期至未知日期，J C.P.受雇于申请人，担任

配送仓库主管职位；以及

- 自2016年2月至今，E.P.受雇于申请人，在LJ，佛罗里达州，

担任司机职位。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求提供有关受益人下属的更多信息。作为回应，申请人提供了：(1) 申请人2016年第二季度（即本案申请提交的季度）的IRS表格941，雇主季度联邦税申报表；以及 (2) 申请人2016年（即本案申请提交的年份）的IRS表格W-2，工资与税务申报表。

申请人2016年的IRS表格W-2显示，23名员工在该年度获得了以下工资、小费和其他报酬：

- P.MM, $76,800.00
- M.L., $26,000.00
- R.D.S., $26,000.00
- JR.G., $25,281.00
- S.G.M., $13,986.00
- V.G., $12,799.00
- D.P., $11,907.67
- Y.B., $6,166.58
- JP., $4,917.52
- JC, $4,248.13
- D.M., $3,878.46

Matter ofF-B-S-, LLC

- YR., $3,545.95
- YA., $2,900.00
- E.P., $2,690.00
- F.M, $2,016.90
- O.NR., $2,005.95
- E.F., $931.89
- I.M, $883.75
- JR.H., $824. 70
- YE., $577.51
- F.S., $450.63
- E.C., $382.50
- F.C., $310.63

在驳回申请时，审理主任确认申请人提交了组织结构图，但认定申请人未解释受益人的下属如何使其免于履行不符合资格的职责。审理主任得出结论，申请人未能证明其目前雇用了可使受益人免于履行不符合资格职责的人员。

在上诉中，申请人主张受益人监督四个部门：生产、行政、仓库配送和质量。申请人还表示，行政部门设有一名行政主管和一名办公室经理，他们监督八名员工。

记录对申请人公司结构的真实性提出了质疑。例如，申请人在表格I-129上声称拥有10名美国员工，然而，申请人2016年第二季度的IRS表格941 2 显示，14名员工在该工资期获得了工资、小费或其他报酬。

申请人的组织结构图显示，受益人作为总经理管辖独立销售员和分销商（未指明）；然而，记录不支持这一主张。例如，IRS表格1099（杂项收入）第7栏（非雇员报酬）的说明指出：“ 输入600美元或以上的非雇员报酬。包括作为非雇员提供服务所获得的费用、佣金、奖品和奖励，个人为您的贸易或业务提供服务所获得的其他形式的报酬（该个人不是您的雇员），以及现金购鱼。包括工作权益的石油和天然气付款，无论是否提供服务…… ”参见 https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/i1099msc.pdf（最后访问日期2019年4月11日）。记录中不包含佐证申请人使用独立销售员和分销商的文件：IRS表格1099或其他文件。

申请人的组织结构图还显示，行政主管管辖两家分别提供IT和财务服务的信息技术和金融服务提供商（公司），办公室经理管辖六家提供各种服务的供应商（公司）。申请人在其公司结构中描绘服务提供商和供应商具有误导性，因为这些服务相当于，例如，日常业务开支：簿记、互联网、

2 本案申请提交的季度。

清洁、租赁协议、营销活动、工资处理、电话、水电、供水和排污，仅举几例。

申请人的组织结构图还将JR. G.确定为其生产线主管，然而，该员工的简历将其职位确定为仓库操作员，职责如下：“ 在货物上附加识别标签；制造清洁产品；将货物、库存和其他材料移入和移出存储和生产区域并装卸；包装和质量控制；以及生产线机器。 ”该简历不包含与生产线主管职位相称的职责。记录不佐证组织结构图上确定的JR. G.的生产线主管职位。同样重要的是，申请人的组织结构图将D.P.和JA.P.分别确定为其生产线操作员和生产线助理；然而，这些员工的简历将两人的职位都确定为仓库操作员。最后，申请人的组织结构图显示JR.G.、D.P.和JA.P.占据彼此不同的职位；然而，这些员工的简历彼此逐字相同（包括格式和职责），唯一例外是JR. G.的简历包含一项额外职责：“ 制造清洁产品。 ”

受益人2015年的IRS表格1040将R.D. S.和S.M.确定为其配偶和女儿。受益人2015年的IRS表格1040还将R.D.S.的职位确定为家庭主妇，而申请人的组织结构图显示R.D.S.占据研发员工的职位。记录既未澄清也未解释这一差异。

申请人的组织架构图还显示，管理员（S.M）职位高于办公室经理（ML.）职位；然而，这些雇员的20163年度W-2表显示，管理员该年度获得的工资、小费及其他报酬为$13,986.00，而下属的办公室经理职位该年度获得的工资、小费及其他报酬为$26,000.00，高于其上级。申请人的组织架构图还将JA.P.列为其生产线助理，但记录中不包含佐证该个人就业的文件：W-2表或其他材料。

申请人的2016年W-2表显示，D.M、E.C.、E.F.、F.C.、FM、F.S.、JP.、JR.H.、O.NR.、VG.、YA.、YB.、YE.和YR.当年分别获得工资、小费和其他报酬3,878.46美元、382.50美元、931.89美元、310.63美元、2,016.90美元、450.63美元、4,917.52美元、824.70美元、2,005.95美元、12,799.00美元、2,900.00美元、6,166.58美元、577.51美元和3,545.95美元。然而，申请人的组织架构图未将这些员工纳入其公司结构。记录既未澄清也未解释这些员工在申请人运营中的角色。

鉴于上述缺陷和差异，我们认定申请人未能证明申请组织的管理和人员配置层级足以使受益人免于必须将其时间主要用于履行非管理性任务。基于这些理由，我们认定申请人未能证明其将继续以管理身份雇用受益人。

3 本申请提交的年份。

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 F-B-S-, LLC, ID# 2291071 (AAO May 23, 2019)