MAY262017_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

案由 S-C- 日期：2017年5月26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

申请人是一家拥有四名员工的美容院，寻求根据L-1A非移民公司内部调职者分类临时雇用受益人担任其经理。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）将符合条件的境外雇员调往美国，临时从事管理或行政职务。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人将在美国受雇担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人将受雇担任管理职务。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1非移民签证分类的资格，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，连续一年雇用受益人担任管理或行政职务，或担任需要特殊知识的职务。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或特殊知识身份继续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。

以表格I-129（非移民工作者申请）提交的个人申请必须包括证据，证明申请人将雇用受益人担任行政或管理职务，或担任

1 申请人随后提交了合并的重新开案和复议动议。审理主任维持了否决决定。

案由 S-C-

需要特殊知识的职位，包括对将提供的服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

二、以管理身份受雇

审理主任认定，申请人未能证明其将根据本申请雇用受益人担任管理职务。2

该法第101(a)(44)(A)条将“ 管理职务 ”定义为“ 组织内的一项指派，其中雇员主要：”

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 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，或组织的一个部门或分支；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，拥有雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假）的权力，或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言在高级别运作；以及

(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。

此外，“ 一线主管不能仅凭其监督职责就被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”同上。

A. 职责

在审查受益人的管理或行政能力时，我们将首先查看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描述受益人将履行的职责，并说明这些职责是否属于管理或行政性质。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

基于管理和行政职务的定义，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)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人

2 申请人未主张且记录未表明受益人将根据本申请以行政身份受雇。因此，我们的分析仅限于“ 管理职务 ”问题。

案由 S-C-

将主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在支持申请提交的一封信中，申请人对受益人拟任职位的职责描述如下：

他将负责管理店铺，包括雇用和解雇造型师、管理与独立承包商造型师的关系、安排雇员和承包商的日程、管理供应商和供货商以维持护发产品的零售库存、会计和管理工资单、许可和监管合规，以及其他业务运营。

在回应审理主任关于此问题的补件请求（RFE）时，申请人强调“作为店铺的主要管理者，[受益人]将对业务的主要及关键职能拥有自由裁量权和决策权。”申请人转述了最初的职位描述，并补充说受益人还“预计将培训造型师最新的欧洲风格和技术。”

在动议中，申请人表示受益人除安排和管理公司人员外，还将“负责维护供应商合同和关系”、“确保足够的产品库存”以及“营销业务、管理其财务包括工资单和税款支付”。在上诉中，申请人主张受益人的“职责将是监督专业造型师和美甲师——均为公司雇员”，并且“他将指导他们的工作，在必要时协助和提供培训”，并且他“有权雇用和解雇专业造型师员工，并以其他方式控制公司的日常运营。”

“管理职务”的法定定义允许“人事管理者”和“职能管理者”。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理者必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“管理者”一词的通常理解相反，法规明确规定“一线主管不能仅凭其监督职责就被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须拥有雇用和解雇这些雇员的权力，或推荐这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

申请人将受益人的职位描述为其雇员的一线主管。尽管申请人补充说受益人也是将维护供应商合同和关系并确保足够产品库存的个人，但这些职责是运营职责。同样，履行营销职责本质上是运营性的，而非管理任务。类似地，涉及处理应收账款和应付账款、工资单和税款支付的职责是

案由 S-C-

行政性质的。记录中不包括证据表明有雇员将免除受益人履行这些确保业务运营的必要运营和行政任务。

尽管申请人未具体主张本案中的受益人是职能管理者，但申请人最初声称“ 作为店铺的主要管理者，[受益人]将对业务的主要及关键职能拥有自由裁量权和决策权 ”，并在动议中声称受益人“ 将为[申请人]履行一项基本职能——即管理其整个运营。 ”“ 职能管理者 ”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 ”的情况。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。“ 基本职能 ”一词未由法规或规章定义。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，申请人必须提供书面工作邀请，清楚描述管理该基本职能将履行的职责，或更具体地说，具体指明该职能，阐明该职能的基本性质，并确立受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。此外，申请人对受益人日常职责的描述必须证明受益人将管理该职能而非履行与该职能相关的职责。见Matter of Z-A-, Inc., adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

如上所述，申请人将受益人的职责描述为包括对其员工的一线监督职责，以及履行与业务营销、应收账款和应付账款、工资单和税务申报相关的职责。申请人未说明将由谁履行这些任务，以使受益人能够专注于管理这些职能。所提供的职位描述不足以证明受益人将管理一项基本职能，而非履行与该职能相关的职责。

受益人将管理或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)条含义内以管理或行政能力作为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 ”为行政或管理性质。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。尽管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的权限水平，但仅凭职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要为管理或行政性质。本案中的职位描述显示受益人履行申请人的营销、簿记、库存和一线监督职责，这些职责并不直接属于法规所定义的行政或管理职责。基于此，我们无法认定受益人主要履行的是管理者或行政人员的职责。参见！KEA US. Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

Matter of S-C-

B. 人员配置

除所需的职位职责描述外，我们在审查受益人所主张的管理或行政能力时，会审查记录的整体情况，包括公司的组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工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实际职责及其在企业中角色的因素。

申请人提交了组织结构图以及受益人下属职责的简要说明。在组织结构图上，申请人显示受益人作为经理将向公司的管理多数所有者汇报。申请人在图表上将三名造型师置于受益人职位的下属位置，并指出其中两名造型师同时也是申请人的少数所有者。三名造型师的职责包括提供沙龙服务，如为顾客剪发、造型、染发及相关服务。组织结构图还描绘了一名接待员，其职位从属于三名造型师。申请人还提交了2013年第三和第四季度雇主季度工资单的审查报告副本。这些文件未将申请人列为雇主。

在动议中，申请人主张其人员配置水平足以使受益人免于提供服务。申请人还承认其员工职位不要求四年制或专业学位，并指出其员工须持有执照，而执照要求在经认可的专业培训学校接受培训。申请人还提交了2016年3月和4月部分时间的工资记录。尽管我们已审查所提交的工资记录，但我们认为它们与早于一年多前提交的本申请无关。申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交之时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。申请人未提交工资记录或税务文件，以显示在提交申请时及此后一年间向员工或承包商支付的款项。

在上诉中，申请人主张其有足够多的管理工作供受益人监督其员工和管理其运营。申请人位于弗吉尼亚州，还主张马里兰州的美容师执照要求在接受批准的培训机构接受1,500小时的培训。然而，申请人未解释马里兰州的执照要求与其在弗吉尼亚州所在地雇用的发型师有何关联。

申请人未界定受益人将花多少时间监督下属，以及将花多少时间履行业务运营的运营和行政任务。然而，即使受益人将主要监督申请人的三名发型师和接待员，申请人也未证明下属员工属于该法第101(a)(44)(A)(ii)条所要求的管理、专业或行政人员。申请人的组织结构图以及从属于受益人职位的员工的职位描述

。

Matter of S-C-

并未显示这些员工监督其他员工，或管理一个部门或职能，以致他们可被归类为管理者或监督者。

在动议和上诉中，申请人似乎主张发型师职位为专业职位，即使这些职位不要求学士学位。然而，在评估受益人是否管理专业人员时，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该工作领域的最低要求。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、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”

因此，我们关注职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位（如有）。申请人未证明履行剪发、造型、染发及相关服务的职责需要学士学位。此外，申请人未提出有说服力的论点，证明发型师职位应另被视为法规和规章下的专业职位。因此，申请人未证明受益人的下属员工属于该法第101(a)(44)(A)(ii)条所要求的管理、专业或行政人员。

经审查记录的整体情况，申请人未证明受益人将代表申请人主要履行管理或行政职责。基于此理由，上诉必须被驳回。

III. 合格关系

我们在对记录的初步审查中还发现，记录不支持申请人与受益人的外国雇主之间存在合格关系，并在我们的补件通知（RFE）中通知了申请人。

记录包括申请人的陈述，即受益人和其合伙人各拥有受益人外国雇主50%的股份。申请人的所有者分别为 （60%）、 （20%）和 （20%）。申请人还提交了与另一家美国公司有关的证据，该公司于2015年紧接提交申请之前组织成立，列有五名所有者， 和 （申请人的三名所有者），以及受益人和其合伙人（外国实体的所有者）均持有该公司20%的权益。

我们告知申请人，证据未确立申请人与受益人的外国雇主之间所需的合格关系。我们要求进一步解释2015年成立的有限责任公司及其与本案合格关系的关联。

。

Matter of S-C-

在回应我们的补件通知时，申请人似乎主张第三方公司的创建导致申请人与受益人的外国雇主之间形成关联关系。具体而言，申请人称 是申请人的关联方，因为两家公司有三名共同所有者；并且， 也是受益人外国雇主的关联方，因为这两个实体有两名共同所有者。

为确立该法和规章下的“ 合格关系 ”，申请人必须证明受益人的外国雇主与拟议的美国雇主是同一雇主（即一个实体设有“ 分支 ”办事处），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联方 ”相关联。参见该法第101(a)(15)(L)条；8 C.F.R. § 214.2(l)。

“ 关联方 ”一词指（1）两个子公司之一，两者均由同一母公司或个人拥有和控制；或（2）两个法律实体之一，由同一组个人拥有和控制，每个人在每一实体中拥有和控制大致相同的份额或比例。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)。

在此，申请人与受益人的外国雇主不共享任何共同所有权或控制权。它们在任何部分都不由同一母公司实体、个人或个人群体拥有，因此就本类别而言不具有合格关系。两个实体与同一第三方实体存在某些共同所有权这一事实，并不能克服这一根本缺陷，也不能在两个原本无关的实体之间建立关联关系。该申请也必须基于这一问题被驳回。

四、结论

上诉被驳回，因为申请人未能推翻审理主任的认定，即受益人在申请人处的职位不符合经理或高管资格。我们还认定，申请人未能证明与受益人的外国雇主之间存在合格关系。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-C-, ID# 318922 (AAO May 26, 2017)