MAY312019_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 S-S-1-G- LLC 案 日期：2019年5月31日

关于行政上诉办公室决定的动议

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人通过一家全资子公司（d l LLC）经营一所舞蹈学校，寻求根据 L-1A 非移民身份类别（ intracompany transferees，公司内部调派人员）临时雇用受益人担任其“ 经理 ”。《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。1 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派至美国从事管理或行政性质的工作。

加州服务中心审理主任基于多项理由拒绝了该申请。我们驳回了申请人随后对该决定提起的上诉，认定申请人未能按要求证明其与受益人的外国雇主之间存在符合条件的关系，且其将在美国以管理或行政能力雇用受益人。2

现本事项基于重新开案动议提交至我们面前。在动议中，申请人提交了一份宣誓书及支持性书面证据，并主张新证据证明所有资格要求均已满足。

经审查，我们将部分批准该动议，并撤回我们关于申请人未能证明其与受益人的外国雇主之间存在符合条件关系的认定。3 然而，由于申请人未能克服驳回其上诉的其余理由，重新开案动议将被拒绝。

1 如我们先前决定所述，申请人就是否寻求根据 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v) 适用于新办公室的规定审理此申请所作的陈述前后不一致。“ 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(1)(1)(ii)(F)。申请人在提交此申请前约 11 个月组织为有限责任公司，但在表格 I-129（非移民工作者申请）中被问及受益人是否来美国开设新办公室时勾选了“ 否 ”。

2 我们撤回了审理主任关于申请人未能证明其拥有足够实际场所经营业务的认定。

3 在我们先前的决定中，我们认定记录缺乏关于外国实体所有权的充分证据，因此未能证明申请人如其所称与受益人的外国雇主存在关联关系。在动议中，申请人提交了关于外国实体所有权的额外证据，现已证明申请人与外国关联公司基于同一自然人的共同所有权和控制权而互为关联公司。参见 8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(L)（定义“ 关联公司 ”）。

关于 S-S-I-G- LLC 案

一、动议要求

重新开案动议必须陈述在重新开案的程序中拟证明的新事实，并须由宣誓书或其他书面证据支持。8 C.F.R. § 103.5(a)(2)。我们可以批准满足这些要求并证明符合所请求移民福利资格的动议。

8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(i) 的规定将我们重新开案程序的权限限于申请人已表明该行动具有“ 正当理由 ”的情形。因此，为值得重新开案，申请人不仅必须满足正式提交要求（例如提交填写妥当的表格 I-290B（上诉或动议通知）并附正确费用），还必须表明批准该动议的正当理由。我们不能批准不符合适用要求的动议。参见 8 C.F.R. § 103.5(a)(4)。

二、分析

我们面前的问题是，申请人是否在动议中提交了足以证明其将以该法第 101(a)(44) 条所定义的管理能力雇用受益人的新证据。申请人不主张受益人将以行政能力受雇。

申请人提交了一些对记录而言是新的证据。然而，基于下文所述理由，我们认定该证据不足以证明应当重新开案或批准该申请。

A. 先前的 AAO 决定

在我们先前的决定中，我们评估了全部证据，包括受益人的拟议工作职责、业务性质以及申请人的人员配置水平和组织结构。

在对记录进行重新审查后，我们同意审理主任的结论，即申请人未能履行其举证责任，提供受益人在美国拟议职责的详细描述。审理主任还指出，所提供关于舞蹈工作室经理拟议职位的描述与受益人在外国实体的角色描述“ 具有令人难以置信的相似性 ”，而据称她在该外国实体担任“ 投资中心总监 ”，负责监督一家制药公司的投资和外贸部门。

在动议中，申请人声称其提交了“ 一份更为具体的受益人工作描述副本 ”。然而，新提交的描述与提交申请时以及回应审理主任补件通知（RFE）时提供的描述极为相似。虽然它与先前任何一份描述都不完全相同，但该描述仅包含表面差异，因此与先前的描述一样，并未如其所称更详细地解释受益人预期的日常职责。申请人一直声称受益人将把 45% 的时间用于“ 管理组织 ”，25% 的时间用于确立其目标和政策，30% 的时间用于“ 对日常运营进行自由裁量决策 ”。然而，

关于 S-S-I-G- LLC 案

申请人尽管有多次机会，却未在其初始描述中增加额外的具体性，即使已在审理主任和我们办公室告知其描述过于宽泛、无法让人了解受益人在申请人业务背景下预期日常任务的性质之后亦然。具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政性质还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。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)。

因此，尽管申请人提交了一封描述受益人拟议职责的新信函，但所提供的信息只是重述或转述了先前提供的职位描述，并未增加所要求的具体性；它并未为重新开案动议提供新事实。
记录中还包含一份由 I 大学商学院教职人员 D 编写的关于受益人职位的“ 专家意见评估 ”。D 列出了申请人对受益人拟议职位描述中概述的宽泛职责，总结了申请人的组织结构图，并声称其已阅读“ 管理能力 ”的适用定义。他指出，受益人的职位是“ 就其将负责的职责而言，处于层级指挥的最高层之一 ”，并且“ [g]鉴于她在公司结构中的高级地位，显而易见，[受益人]的任务必须在高层面上运作，几乎不受任何上级的监督 ”，以及“ 她的角色最明确地构成管理层级的职责和期望。 ”

在评估受益人是否将以管理能力受雇时，我们审查全部证据。相比之下，此处的专家意见基于过于宽泛的职位描述和组织结构图，而未考虑其他证据，例如下属员工的职位描述、工资记录和其他相关文件。此外，D 错误地将申请人的组织结构图描述为描绘了公司内的“ 五名部门主管 ”，这一陈述既不为图表本身所支持，也不为向下属员工提供的职责描述所支持。

我们可以自行裁量，将大学、专业组织或其他来源作为专家证词提交的陈述用作咨询意见。Matter of Caron Int'l, 19 I&N Dec. 791, 795 (Comm'r 1988)。然而，我们最终也负责对受益人的资格作出最终裁定。提交支持申请的专家信函并非资格的推定证据。Id. 我们认可受益人作为公司高级雇员所拟议的对公司的权限。然而，由于专家评估仅基于宽泛的职位描述和组织结构图，而非对所有相关证据的审查，我们认定其证明价值有限。

归属于受益人的宽泛职责是否在性质上属于管理，在很大程度上取决于申请人是否证明她将有足够的下属员工可供监督

4 申请人提交该证据系针对本办公室在审理上诉之前发出的驳回意向通知所作回应。申请人的回应是及时的，但在我们发出驳回决定之前并未纳入诉讼记录。

并履行其被声称管理的公司日常活动。受益人作为其高级雇员管理企业这一事实，并不必然确立其具备以管理身份作为公司内部调职人进行分类的资格。根据法条，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为管理性的。法案第101(A)(44)(A)条。申请人对受益人职位的描述不足以确立其主要任务的性质。

在我们的驳回决定中，我们还评估了申请人的人员配置和结构，并得出结论认为，申请人未能确立受益人将监督由经理、主管或专业人员组成的下属员工，或者她将转而管理组织的一项基本职能。

申请人声称在提交申请时有12名员工。最初的组织结构图表明，受益人将直接监督一名艺术总监和一名市场推广经理。艺术总监被描绘为监督一名艺术助理、一名首席舞蹈教练和首席健身教练，后者又监督三名舞蹈教练和一名健身教练。该图将市场推广经理描绘为监督一名市场助理、一名行政助理和一名前台员工。该图将舞蹈工作室描绘为人员齐备，没有空缺或未来招聘。5

申请人提交了2017年9月的工资单文件，该时间与提交申请之日吻合。在该月，申请人向八名员工支付了薪金和工资，但只有两人为全职工作（市场推广经理和市场助理）。尽管申请人后来表示其舞蹈和健身教练以1099表格作为独立承包商支付报酬，因此未反映在其工资单上，但申请人未提供向他们支付款项的证据。

在2017年12月回应审理主任的补件通知时，申请人声称有四名全职员工（艺术总监、市场推广总监及其助理）；四名兼职员工（行政助理、首席舞蹈教练和两名前台员工）；以及七名兼职承包商（首席健身教练、五名教练和第三名前台员工）。申请人提供了2017年11月的工资单以佐证所声称的结构，但再次未提供向合同员工支付款项的证据

“管理能力”的法条定义允许“人事经理”和“职能经理”两种。见法案第101(a)(44)(A)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，法条明确规定，“一线主管不因其主管职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。”

5 申请人的商业计划书称，如果开设第二家分店，未来将雇用更多员工，但记录未反映截至动议之日申请人已采取步骤开设第二家分店，也未反映自本申请提交之日起现有舞蹈工作室内已创设任何新职位。

6 同上。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(1)(1)(ii)(B)(3)。

在我们的驳回决定中，我们认可申请人关于受益人将监督两名下属经理——艺术总监和市场推广经理——的主张，这两人管理各自部门的员工和运营，负责公司的日常活动。我们观察到，在申请人收购该企业之前，这两个职位似乎均不存在于舞蹈工作室内，并指出尚不清楚类似规模的舞蹈学校是否通常在这些职位上雇用全职员工。我们还认定，申请人未提供关于受益人直接下属所履行职责的充分信息，因此我们无法确定其实际职责是否具有管理性质。最后，我们认定没有充分证据支持受益人将监督下属专业人员的认定。

为支持其重新开案动议，申请人提交了：

- 艺术总监和市场推广经理的职位描述
- 说明分配给艺术总监和市场推广经理职责的内部“ 关键任务状态报告 ”
- 艺术总监发布的办公室间备忘录
- 第三方关于“ 艺术总监 ”职位和“ 市场经理 ”职位的职位描述和要求
- 2018年第三季度工资汇总
- 其2017年6月和2018年6月的舞蹈汇演节目单。——__,
- 来自I[已隐去]I高中I[已隐去]艺术系主任I[已隐去]的信函，她在信中表示，根据其作为舞蹈教育工作者的经验，“ 每家舞蹈工作室都设有全职艺术总监，以及负责前台和市场运营的全职员工。 ”

申请人主张，新提交的证据表明受益人的直接下属既符合经理资格又符合专业人员资格，并且“ 组织图中存在四个层级对于我们公司的成功是必要且合理的。 ”

新证据反映，自2018年2月起，申请人一直向艺术总监支付与全职职位相符的工资，新提交的职位描述表明该雇员履行部分监督职责，包括招聘和培训舞蹈

6 为确定受益人是否管理专业雇员，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为进入该职业最低要求的职业 ”）。法案第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、专科学校或神学院的教师。 ”因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员拥有学士学位并不自动导致该雇员以专业身份受雇的结论。

教练、召开员工会议、观摩课程和进行绩效评估。然而，艺术总监还编排艺术节目和表演、开发工作室内部工作坊、按常规课表授课、替代其他教师代课以及主持排练。因此，该职位履行部分监督职责，但也履行若干对企业运营必要的运营和行政任务，并与工作室其他教练一起教授学生。尽管申请人声称艺术总监职位要求学士学位，但申请人未提供该雇员拥有学位的证据；申请人仅提供了该雇员的“ 商业分析专业证书 ”副本。

申请人表示，市场推广经理职位履行市场营销、传播和行政监督职责，同时招聘、领导和激励行政助理及前台员工；该描述不包含任何艺术或教学相关职责。申请人表示该职位要求管理、金融或商业学士学位。然而，在公司组织结构图上被确定担任该职位的个人最后一次领取工资是在2018年5月，尚不清楚申请人是否继续雇用任何人担任该职位。此外，支持性证据（包括申请人2017年的节目单）表明，该个人受雇担任舞蹈教练和编舞，其学位为美术，而非管理、金融或商业。此外，尽管申请人一直确定有一个向市场推广经理汇报的“ 市场助理 ”职位，但担任该职位的个人在2017年和2018年的节目单中均被列为舞蹈教练和编舞，其最后一次出现在申请人工资单上是在2018年2月。因此，记录未能确立申请人继续雇用任何一名全职市场雇员、这些市场员工实际履行了归于其的职责，或离职员工已被替换。

基于上述，虽然艺术总监似乎将其部分时间分配给监督职责，但其角色似乎涉及大量运营和行政任务，而营销运营经理已不再受雇于申请人，且可能担任的是教学角色，而非全职营销角色。新提交的证据未能证明受益人因其监督经理、主管或专业雇员而符合人事经理的资格，且申请人在动议中并未主张受益人符合职能经理的资格。

虽然我们认可.__ _____ _. 的意见，即“ 所有舞蹈工作室 ”都需要全职艺术总监、营销经理和前台人员：但申请人似乎已不再拥有全职营销经理。7 目前尚不清楚该公司是否仍有前台人员；在提交申请时被认定为前台雇员的个人，在工资单上被列在“ 教学 ”部门，且根据提交的课程安排似乎是一名舞蹈教师，而其他兼职前台人员也已离开公司。申请人所称的“ 行政助理 ”仍留在公司，但在最新工资单文件中被列在“ 教学 ”人员之中，并在2017年和2017年的学校课程安排中均以教师和编舞者的身份出现。

7 我们注意到，.__ ____ __ 在申请人的工资单上被列为兼职教学雇员，于2018年加入公司，尽管她未提及与申请人有任何雇佣关系。

总体而言，虽然申请人似乎拥有足够的现有员工以使受益人免于执行与开发学校课程或提供舞蹈教学相关的任务，但鉴于该部门全职经理和助理的离职，且考虑到记录中的证据表明该部门所称的员工实际上是以舞蹈教师身份受雇的，营销和行政部门的结构及人员配置未得到充分记录。最新的工资单证据（2018年9月）显示，申请人的“综合行政”部门有几名兼职雇员；所有其他员工均被归类为“教学”雇员。申请人未提供更新的组织结构图，我们无法确定其是否有员工可使受益人免于执行与公司日常营销和行政活动相关的非管理职责。此外，如前所述，动议中提交的新证据未对受益人拟议的日常职责性质提供任何进一步的说明。

因此，动议中提交的证据未能推翻我们此前的决定，且申请人未能证明其将以管理身份雇用受益人。

III. 附加问题

尽管这并非我们驳回申请人上诉的依据，但我们希望告知申请人一个应在未来任何程序中予以解决的附加问题。具体而言，记录中关于受益人所称在申请人境外关联公司的工作经历存在差异，这引发了关于受益人在2017年9月8日提交申请之前的三年内是否至少有一年在境外从事管理或行政能力全职工作的问题。参见 8 C.F.R. § 214.2(I)(3)(iii)-(iv)。

记录中包含一封来自境外关联公司的信函，表明受益人自2014年6月1日至2015年9月11日在境外以“投资中心总监”的管理身份受雇。受益人于2015年9月12日以F-1非移民学生身份进入美国，其作为学生的时间不计入其境外工作经历，即使该境外实体称其继续支付其工资。因此，申请人必须证明其全职境外工作发生在2014年9月至2015年9月之间。8

8 最近的一份政策备忘录澄清了该机构的政策，即USCIS将从其入境之日起回溯三年，以确定在受益人入境美国为合格实体工作且身份为非移民（例如H-1B身份或其他工作授权身份）的情况下，其是否具备所需的一年工作经历。USCIS Policy Memorandum PM-602-0167, Satisfying the L-1 1-Year Foreign Employment Requirement; Revisions to Chapter 32.3 of the Adjudicator's Field Manual (AFM) 4 (Nov. 15, 2018), https://www.uscis.gov/legal-resources/policy-memoranda（“L-1 1-in-3 Policy Memo”）。但是，“如果受益人是以F-1非移民身份入境的……，则以F-1非移民身份度过的时间不会导致三年期限的调整，因为入境目的是学习而非‘为’合格组织工作。”Id. 即使合格组织资助了F-1非移民的学业，以F-1身份度过的时间也不会导致调整。Id. 因此，“如果与L-1合格组织在境外的最后一段合格工作经历是在提交本L-1申请之时两年以上之前，则F-1学生将不符合L-1分类的资格。”Id. at n. 9。

Matter of S-S-I-G- LLC

尽管申请人声称受益人担任“ 投资中心总监 ”职位超过一年，但记录中还包含一份来自境外实体的“ 员工信息登记表 ”，表明受益人自2013年2月至2015年9月在关联境外实体I I Ltd.）担任“ 总经理助理 ”职位。美国国务院记录显示，受益人在2015年8月在北京美国领事馆申请F-1签证时填写了相同的雇主和职位名称。记录中未包含对“ 总经理助理 ”职位的描述，也未对受益人工作经历中明显的差异作出解释。虽然我们并未基于此问题拒绝该申请，但申请人应准备在未来任何程序中对此信息作出回应。

IV. 结论

重新开案动议将被驳回，因为申请人未能推翻驳回其上诉的所有依据。在签证申请程序中，申请人有责任证明其符合所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未能满足该举证责任。

裁定：重新开案动议部分获准，部分被驳回。

引用为 Matter of S-S-1-G-LLC, ID# 3438903 (AAO May 31, 2019)