NOV012018_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 USW-G- INC. 日期：2018年11月1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

申请人从事食品、保健及营养产品的贸易和零售销售，寻求依据 L-1A 非移民类别（即公司内部调职人员）继续受益人作为其总经理的临时雇佣。1《移民与国籍法》（该法）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调往美国，临时从事管理或行政职务。

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受益人在延期申请下将受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张其已以优势证据证明受益人将受雇于管理职务，负责管理组织的一项基本职能。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

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，连续一年雇佣受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政职务为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 申请人此前曾代表受益人提交“ 新办公室 ”申请，该申请获批，有效期为2017年1月12日至2018年1月11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开展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。

关于 USW-G- INC.

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人，必须提交受益人在上一年度及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直开展业务的证据；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)。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职务。

二、在美国受雇于管理职务

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将受雇于管理职务，具体而言是职能经理。2

“ 管理职务 ” 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；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；在组织层级内的高级层面或就所管理的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。

“ 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 ’，即组织的核心；(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的职能处于高级层面；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)。

在审查特定受益人的行政职务时，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，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和在业务中角色的因素。

2 申请人最初将受益人的职责描述为 “ 行政和管理 ”，但在回应审理主任的证据请求时以及在上诉中，其具体主张受益人将受雇为职能经理。因此，我们将分析限于受益人是否将受雇于管理职务。

.

关于 USW-G- INC.

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

基于管理职务的定义，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将主要从事管理职责，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 at 1533。

在提交申请时，申请人提供了以下受益人职责说明：

20% 执行母公司的决议，全面负责[申请人]的运营和管理，并定期向母公司报告工作进展；
20% 组织讨论并决定公司的发展计划、业务战略、长期和短期工作计划以及日常业务运营中的重大决策事项；
20% 负责掌握美国保健产品和营养补充剂的最新发展，及时向[母]公司提供反馈，并为母公司及时调整产品的研发和生产提出建设性建议；
15% 全面负责[申请人]的设立，包括办公环境、办公设备、办公设备、部门设置、重要职位招聘、工作制度和流程；
15% 决定高级管理人员的聘用和解雇，及时记录备案，建立绩效考核制度，加强团队建设，并考核部门经理和高级管理人员；以及
10% 指导公司的日常管理，代表公司签署相关协议和合同，以及其他相关事项。

该描述过于宽泛，无法提供任何有意义的洞察，以了解受益人作为一家从事食品原料和营养补充剂批发贸易并经营零售商店的公司总经理的日常任务性质。诸如“ 全面负责[申请人]的运营和管理 ”、“ 指导公司的日常管理 ”、“ 全面负责 ” 公司的设立，以及“ 决定公司……日常业务运营中的重大决策事项 ” 等笼统表述几乎无法区分，仅仅传达了受益人在公司内的权力级别，而非描述其实际工作职责。罗列受益人含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。申请人未提供足够细节或解释受益人在日常工作中的活动。实际职责本身将揭示

.

关于 USW-G- INC.

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)。

针对审理主任的证据请求（RFE），申请人将受益人的职位描述为职能经理，负责管理为申请人的中国母公司开发北美市场这一必要职能，该母公司从事食品、保健品和药物原料贸易。申请人指出，其“ 进口、出口并销售 ”母公司的产品给美国的其他卖家和客户。

申请人重新提交了上述相同的职责清单，并作了一些补充。例如，申请人称受益人执行母公司决议的职责包括参加母公司董事会会议、定期报告申请人的进展，以及就如何提高母公司在美国的品牌知名度向母公司提出建议。申请人提供了向母公司提交的年度工作报告、受益人通过视频会议参加的会议纪要，以及关于申请人购买一家零售店的报告的示例。然而，这些补充信息不够详细，无法传达受益人的实际日常工作，也无法解释这一职责为何需要占用其20%的时间。

关于受益人就公司日常运营作出决策的职责，申请人进一步说明，这包括对公司资金使用的“ 最终决定权 ”以及就店铺扩张和改造作出决策。申请人提供了两份由受益人撰写的一页文件的副本，其中详细说明了零售店运营的指导方针。同样，申请人未提供足够信息来描述受益人的实际日常工作，以支持其关于此类职责将需要占用其大量时间的主张。

申请人称受益人将20%的时间用于“ 掌握保健品的最新发展 ”，并指出这包括将市场调研职责委派给下属、向母公司提供反馈，以及与美国的公司高管会面以介绍母公司的品牌。为佐证这些工作职责，申请人提交了表面上由一名下属员工准备的市场信息报告，该员工在申请人店铺中被认定为“ merchandiser ”或销售人员。然而，很明显她并未准备这些报告，因为报告的日期为2017年12月和2018年1月，而申请人的工资记录显示该个人最后一次领取工资是在2017年10月。对申请人证据任何方面的质疑都可能削弱为支持签证申请而提供的其余证据的可靠性和充分性。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。此外，申请人声称的大部分员工都是受雇在零售店工作，申请人未说明谁可以协助受益人完成这项市场调研职责。

最后，申请人未充分阐述受益人剩余的职责，即“ 持续发展和扩张 ”、“ 指导日常运营的日常管理 ”或“ 监督和控制管理人员的工作 ”。虽然受益人可能

。

Matter of USW-G- Inc.

负责评估下级员工的绩效，但申请人未支持其关于受益人持续招聘管理候选人、批准办公设备采购、开发绩效评估系统或设立部门的主张。作为扩张活动的证据，申请人指出受益人带领“销售总监和销售经理”与一家印度尼西亚公司谈判，由其担任美国采购代理，采购外国实体似乎并不销售的各种产品。申请人未提供这一安排的证据，未解释谁履行采购职责，也未解释这如何符合为其母公司产品扩张北美市场这一必要职能。3

基于所有这些理由，我们同意审理主任的裁定，即申请人未充分说明受益人在日常工作中将执行的具体任务。这些描述传达了受益人的自由裁量决策权和对整体运营的监督权，但过于宽泛，无法传达其日常主要执行的职责类型。此外，许多职责表明受益人要么与下属密切合作，要么将与所称必要职能相关的某些非管理任务委派给下属。然而，这些下属据称从事业务的零售方面，或在提交申请时已不再受雇于申请人。

受益人将作为其高级员工管理企业或必要职能这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条含义内以管理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的权力级别，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具有管理性质。

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，我们会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。对于职能经理，申请人必须证明受益人将在组织层级中或就所管理职能处于高级别行事，并且公司拥有足够员工，使受益人能够主要管理该职能，而不是从事与该职能相关的运营和行政职责。

如前所述，申请人经营一家零售店（于2017年9月购买），并从事营养补充剂、食品原料及类似

3 事实上，申请人未提供佐证证据证明其向美国客户销售母公司的产品。申请人提供了与其批发贸易业务相关的采购和销售交易证据，但这些文件未提及该外国实体。同样，申请人提交了该外国实体的业务交易证据，但似乎并未记录与申请人之间的任何交易。

。

Matter of USW-G- Inc.

产品的批发采购和贸易。申请人在提交申请时声称有六名员工，并提交了一份组织结构图，将受益人描述为总经理。该图显示他直接监督一名销售总监、一名外包会计和一名“ storeman ”。销售总监被描述为监督一名销售经理，该销售经理监督一名销售员工（也被认定为 merchandiser）和一名服务经理。申请人声称在回应审理主任的RFE时拥有相同的员工和结构。

销售经理的职位描述表明其管理该零售店。尽管服务经理和 merchandiser 被描述为其下属，且申请人表示他们在店内工作，但记录中描述的他们的职责并未反映与零售销售相关的职责。事实上，申请人关于这两名员工的主张均缺乏可信度。例如，申请人称 merchandiser 协助“ 营销与销售经理 ”制定销售政策和销售管理系统、收集和报告市场信息并讨论美国市场的扩张、定期联系和拜访客户，以及参加行业展会。申请人声称该员工拥有大学学位，但担任该职位的个人年仅19岁。该个人的录用通知表明她以每小时15美元的工资受雇，并直接向受益人报告，而非销售经理。如前所述，申请人的工资证据表明申请人以每小时10.50美元的时薪雇用该员工，她在兼职工作六周后于2017年10月离开公司。如果她如所称在该零售店工作，她更有可能担任收银员。

关于申请人所称的“ 服务经理 ”雇员，也存在可信度问题。该雇员据称也在门店工作，负责提供“ 全方位的售后服务 ”、制定行业展会计划并解决售后问题。这些职责与申请人的业务性质或该雇员所称的职务不符。尽管申请人声称该职位向销售经理汇报，但一份录用通知函显示该职位向受益人汇报。录用通知上载明的工资为12.00美元，但该雇员的工资记录显示其实际收入为10.50美元。最后，尽管申请人声称在2018年1月提交申请时以及2018年4月回复补证通知时均雇用该个人，但申请人的证据显示其于2017年9月聘用该人，而该人在赚取总计360美元工资后于2017年10月离开公司。再次强调，对申请人证据任何方面的质疑都可能削弱为支持签证申请而提交的其余证据的可靠性和充分性。Ho, 19 I&N Dec. at 591。

申请人的工资记录证据显示，公司在提交申请时的实际人员配置包括每周工作40小时的销售经理和每周工作20小时的“ 仓库管理员 ”。另一名雇员每周工作20小时，但其职位名称和工作职责在记录中未予标明，因为申请人未将其列入组织结构图，也未以其他方式提及该人。尽管如此，本院认定为可信的ADP工资单显示，该个人是在截至12月30日的工资支付期内被聘用的，并在提交申请时仍受雇。

。

Matter of USW-G- Inc.

记录中关于所称销售总监实际担任的职务也存在一些混乱。记录显示该个人以“ 总裁 ”身份签署了多份公司文件。申请人还提交了其母公司会议纪要的副本（日期为2015年），其中指定该人为母公司董事长，并注明其拟调往美国子公司。证据还显示，该个人在2017年全年领取的工资高于受益人。申请人表示，销售总监主要专注于在美国销售母公司的产品，并对门店有一定监督职责，但申请人未明确界定该职位的职责。基于这些事实和潜在的不一致之处，受益人是否实际监督该个人存在疑问，本院无法认定其在美国市场拓展职能方面处于最高层级别。即使本院认定其在该职能方面确实在高层级别运作，申请人仍须证明受益人将主要从事管理职责。如下文进一步讨论，申请人未达到该举证责任。

根据该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果以人员配置水平作为判断个人是否担任管理职务的因素，本院必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。然而，结合其他相关因素（例如缺乏执行公司非管理性或非行政性运营的雇员）来考虑申请公司的规模是适当的。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。See Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

申请人经营一家零售店，并从事食品补充剂和配料的批发贸易。尽管申请人声称受益人主要从事管理为母公司产品拓展北美市场这一核心职能，但记录并不支持申请人的主张，即其有合理需求让受益人主要从事这些职责，而如前所述，这些职责仅以笼统的措辞描述。

首先，申请人未提交具有证明力的支持性证据来支持其甚至销售外国实体产品的主张，因为该外国实体的名称未出现在记录中的任何商业交易中。相反，证据显示申请人从第三方采购产品用于批发。

此外，申请人未证明公司所经营的任一业务线拥有充足的人员配置。申请人称其门店每周营业68小时。销售经理似乎每周在门店工作40小时，“ 仓库管理员 ”似乎在仓库兼职工作。还有一名其他兼职雇员，其职责未被标明，而申请人似乎对其两名在申请提交前数月已离职的员工持续雇用情况作了虚假陈述。基于这些事实，本院无法认定一名全职和一到两名兼职雇员完成了与零售店相关的所有运营和行政任务。相反，有理由相信其他人，例如

-,

Matter of USW-G- Inc.

受益人或销售总监，必须在经理不当班时履行经理职责，以使门店保持最低人员配置并维持营业。

申请人2017年所称收入的绝大部分来自食品配料和营养补充剂的批发贸易。申请人还声称其作为一家印尼公司多种产品的独家采购商和出口商，但未说明由谁履行与该合同相关的职责。申请人未能可信地支持其主张，即零售店雇员从事采购、销售、营销、物流、市场调研或批发业务任何其他方面的工作，包括其日常行政和财务事务。申请人也未证明仅凭销售总监一人如何能够使受益人免于大量参与该业务方面的非管理性事务，尤其是考虑到这两名高级职员中很可能需要一人或两人参与门店的日常运营。

虽然履行生产产品或提供服务所必需的非合格任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不占受益人职责的大部分，但申请人仍有责任证明受益人将“ 主要 ”履行管理职责。See section 101(a)(44) of the Act。受益人是否为“ 职能 ”经理部分取决于申请人是否履行了证明其职责“ 主要 ”为管理性的举证责任。See Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

申请人未能可信地记录受益人的职责中管理性职能和非管理性职能各占多大比例。然而，基于公司的性质、其两条业务线及其有记录的人员配置水平，申请人未证明其需要受益人主要履行归于其的更高层次的规划、政策制定和业务发展职责，或受益人将主要管理所称的核心职能。相反，受益人更有可能被要求履行批发贸易和零售业务日常运营所必需的各种非管理性职责。因此，申请人未证明受益人将以管理身份受雇。

III. 结论

上诉被驳回，因为申请人未证明其将在延期申请下以管理身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of USW-G- Inc., ID# 1767366 (AAO Nov. 1, 2018)