NOV062018_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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 S-G- 公司案 日期：2018年11月6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

申请人是一家太阳镜、眼镜和手表经销商，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调职人员）延长受益人作为其销售和营销总监的临时雇佣。《移民与国籍法》（本法）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临时调往美国从事管理或行政性质的工作。

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受益人将在延长的申请下受雇于管理或行政岗位。

在上诉中，申请人主张审理主任仅基于申请公司的规模作出决定，忽视了受益人此前已获 L-1A 身份的事实，并且未能对提交的事实适用优势证据标准。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

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从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的岗位。 本法第 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身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。 同上。

二、定义

“ 管理能力 ”是指在组织内的一项职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理人员的工作，或管理组织内或组织某部门或分支内的一项基本职能；

关于 S-G- 公司案

在组织层级内处于高级别，或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权限；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。 本法第 101(a)(44)(A) 条。

“ 行政能力 ” 一词被定义为组织内的一项职务，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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。 本法第 101(a)(44)(B) 条。

基于管理能力和行政能力的定义，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)（未公布的目录决定）。 其次，申请人必须证明受益人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。 参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

三、在美国从事管理或行政岗位的雇佣

本事项的主要问题是申请人是否证明受益人将在延长的申请下受雇于管理或行政岗位。

在审查特定受益人的管理或行政能力时，我们将考察申请人对工作职责的描述。 参见 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。 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

申请人寻求继续雇用受益人担任其销售和营销总监。 在提交申请时，申请人称受益人对产品线开发拥有 “ 完全自主权 ”，并对扩张项目和区域开发拥有 “ 高层监督权 ”。 申请人提供了一份包含 14 项工作职责的清单，以宽泛的措辞描述了该职位。 例如，申请人指出受益人指导销售和营销经理，制定和实施品牌关系和区域开发的公司战略，监督所有营销活动，领导公司的增长，分析销售运营以评估绩效，批准预算，制定有关品牌形象的政策，雇用部门人员，并批准和选择购买新品牌和产品。

关于 S-G- 公司案

申请人称受益人将继续将其 100% 的时间用于这些“ 高层职责 ”，但未指明与每个责任领域相关的具体任务，以支持其关于受益人将主要从事管理职责的主张。 我们同意审理主任的评估，即初始工作描述缺乏关于受益人实际日常职责的细节。 具体细节显然是判断受益人的职责在性质上主要是行政还是管理的重要指标，否则满足定义就只是重复法规而已。 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)。

在回应证据请求时，申请人提供了一份受益人职责的每周分解表，表明他在一周内履行 29 项不同的职责，每项职责需要其 2.5% 或 5% 的时间。 申请人在新的分解表中纳入了提交申请时所述的 14 项职责，但申请人未详细说明这些职责的具体内容。 相反，它只是将非具体职责的数量翻倍，并为每项职责附上一小时或两小时的时间分配。

尽管修订后的工作描述篇幅冗长，但新增加的工作职责措辞同样含糊，未能说明受益人在日常工作中主要从事什么。 这些新职责包括：“ 评估年度[]预测和全球战略的推进 ”；“ 监督公司销售预测的实现并跟踪目标完成情况 ”；“ 评估财务风险和商业机会 ”；“ 监控为将程序与项目计划相协调而执行的一般运营 ”；“ 通过实施与……公司价值观一致的短期和长期目标来执行战略计划 ”；“ 实施创新技术以确保和改善公司目标 ”；以及“ 指导和协调公司的主要活动 ”。 这些职责与初始清单中的职责一样笼统，其中许多似乎是可互换的任务，可适用于任何类型公司中的任何高级雇员。
• 笼统地陈述受益人的模糊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。 Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。 在此，申请人未提供必要的细节，也未充分解释受益人在日常工作中的实际活动。

申请人在上诉中未提供有关受益人工作职责的任何额外细节。 事实上，在其上诉书面论证意见中，律师称申请人寻求雇用受益人担任其“ 总经理 ”，并主张他“ 负责公司的整体方向 ”，且“ 主要且唯一负责申请实体的方向 ”。 此前，申请人曾称受益人为“ 销售和营销总监 ”和“ 销售和运营经理 ”，但未称其为总经理或在销售和营销部门范围之外负有职责。 律师的主张不构成证据。 Matter of Ohaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534 n.2 (BIA 1988)（引用 Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)）。 律师的陈述必须以独立

关于 S-G- 公司案

证据予以证实，证据可包括宣誓书和声明。 记录中没有任何内容支持律师的新主张，即提供给受益人的职位是公司的最高职位。1

正如在下文进一步讨论的那样，记录中不包含关于受益人下属的身份或其履行职责的一致、经佐证的信息，我们无法确定下属是否或在何种程度上协助其进行销售、营销、采购以及日常行政和财务等运营活动。在未清楚了解销售和营销部门内员工之间工作如何分配的情况下，申请人的主张——即受益人主要将时间用于人员监督以及更高层次的规划和战略职能——在记录中没有得到充分支持。

受益人管理一个企业或企业的一个部门这一事实，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销售和营销运营行使自由裁量权，并拥有在自由裁量决策方面所要求的权力级别，对其职责的宽泛概述也不足以确立其实际职责将主要是管理或行政性质的。

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。见该法第101(a)(44)(C)条。

作为初步事项，我们注意到，审理主任在考虑申请人的人员配置和结构时，错误地提及了受益人在其先前于申请人境外关联公司任职期间所监督的下属。我们对完整的审理记录进行了重新审查（de novo），并将在下文讨论申请人的人员配置和结构。我们认为审理主任的错误是无害的，因为当申请人的人员配置水平作为全部证据的一部分加以考虑时，记录并未确立受益人符合所寻求的资格。

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种情形。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他

1 即使申请人在上诉中确实声称受益人将被聘为其总经理，我们也不会考虑这一主张。在上诉中，申请人不能向受益人提供新的职位，或实质性改变职位的名称、其在组织层级中的权力级别或相关的工作职责。申请人必须确立在提交申请时向受益人提供的职位符合管理或行政职位的分类。见Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。申请人不得为使其有缺陷的申请符合USCIS要求而对申请作出实质性变更。见Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)。

Matter of S-G- Corp.

管理性雇员。与“ 管理者 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管并不单纯凭借其监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”2 该法第101(a)(44)(A)条。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，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(1)。

申请人一直声称受益人将监督管理人员或专业人员。然而，记录中包含关于申请人人员配置水平、受益人下属的身份及其所任职位相互矛盾且未经佐证的主张。在未解决这些主张的情况下，我们无法确定哪些雇员将在受益人的监督下工作，或他们是否担任管理、监督或专业职位。

在I-129表格上，申请人称其在2018年1月提交申请时有18名雇员。随申请提交的组织结构图按姓名和职位列出了18名个人，并包括五名额外的独立销售代表。3 该图将受益人描述为销售和营销总监，向副总裁/首席财务官汇报，并将其直接下属确定为一名营销经理和两名区域销售经理。较低层级的员工包括：一名向营销经理汇报的营销协调员；两名向美国和加拿大区域销售经理汇报的独立销售代表；以及一名向拉丁美洲区域销售经理汇报的销售助理和三名独立销售代表。我们注意到，据称拉丁美洲区域销售经理是境外关联公司的雇员，在受益人的监督下工作。然而，她出现在境外实体的组织结构图和雇员记录中，职位为“ 会计 ”。

申请人提供了受益人直接下属的教育资历。所称的营销经理拥有文学副学士学位，而区域销售经理拥有国外的人力资源管理和会计本科学位。申请人未提交支付给其所称雇员或承包商的工资证据。

2018年4月，针对审理主任的补件通知（RFE），申请人提交了一份新的美国组织结构图。该图仅描绘了首席执行官、首席财务官和受益人的部门，并标明其

2 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以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，我们必须关注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得出该雇员以专业身份受雇的结论。

3 除销售和营销部门外，该图还描绘了一名运营高级经理，负责监督仓库、运输、客户服务及其他职能，以及一名电子商务部门经理。

.

Matter of S-G- Corp.

职位名称为“销售和运营经理”而非“销售和营销总监”。申请人未解释职位名称的变更。与之前的图表一样，申请人表示受益人将监督一名营销经理和两名区域销售经理；然而，2018年4月图表上的较低层级员工完全不同。

申请人最初称营销经理监督一名员工，即一名营销协调员。在修订后的图表上，[已隐去]被确定为行政助理。该图还包括第二名向营销经理汇报的下属员工——一名采购和物流协调员。该员工[已隐去]在原组织结构图上作为电子商务员工出现，向仓库经理汇报。

申请人最初表示其拉丁美洲区域销售经理[已隐去]监督一名销售助理和四名独立销售代表。更新后的图表上未列出任何下属职位。申请人称其自2016年起雇用[已隐去]为其区域销售经理，提交了一份表明其于2017年7月为该职位雇用她的雇佣协议，但也提供了证据表明她自2010年起一直担任境外实体的会计。

美国和加拿大销售经理最初被声称监督两名独立销售代表。针对补件通知提交的图表显示她监督两名“销售主管”。这两名个人分别以仓库经理和运输经理的职位出现在申请人的原组织结构图上。

基于上述事实，我们认为申请人未提交关于其实际人员配置水平、结构或受益人下属人数或类型的充分证据。申请人在未作解释的情况下对其组织结构图作出了重大变更，我们不会仅凭表面接受申请人在提交日期与补件通知答复日期之间决定将其运营部门的一半人员调入其销售和营销部门。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。记录仍然缺乏关于申请人人员配置水平的客观证据，例如工资记录或季度工资报告。

· 申请人选择提交内部生成的文件，包括由受益人和其声称的直接下属签署的雇佣协议和绩效评估，以及受益人表面上向其员工发布的内部备忘录。鉴于记录中存在未解决的不一致之处，我们认为这些文件的证明价值有限。申请人提交的与受益人在美国境外就业相关的雇佣协议似乎是为回应补件通知（RFE）而制作的，这进一步降低了这些文件被赋予的权重。申请人称受益人于2013年作为其销售和运营经理加入该境外实体，但提交的2009年和2010年的雇佣协议上有其作为该境外实体招聘权限人的签名。未解决的重要/不一致之处可能导致我们重新评估为支持所请求的移民利益而提交的其他证据的可靠性和充分性。Ho. 19 I&N Dec. 第591-92页。

Matter of S-G- Corp.案

即使我们接受申请人关于受益人监督营销经理和至少一名销售经理的主张，如补件通知回复中所述，归属于这些员工的职责在性质上并非监督性或管理性。申请人表示，美国境内的销售经理和营销经理主要履行与日常销售和营销职能相关的类似运营职责，并且由于缺乏支持性证据和未解决的不一致之处，未能证明任一员工拥有下属。此外，证据不足以确立任一职位为需要学士学位的专业职位，且两名员工中仅有一人被声称拥有此类学位。基于上述所有理由，申请人未能证明受益人的下属员工属于监督性、专业性或其他管理性人员，也未能证明受益人符合该法第101(a)(44)(A)(ii)条所设想的人事经理资格。

申请人亦未能另行确立受益人将以职能经理身份受雇。“ 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。参见该法第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 ’，即对组织而言是核心的；(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职能而言处于高级别行事；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，2017年11月8日）。

尽管申请人主张受益人负责公司的销售和营销部门，但未能确立其主要为公司管理这些活动。如前所述，记录中不包含关于公司整体人员配置或该部门人员配置的相关、有证明力的证据，且申请人未能确立受益人将如何从履行与销售和营销职能相关的非管理性运营和行政职责中解脱出来。受益人是否为“ 活动 ”或“ 职能 ”经理，部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性。参见 Matter of Z-A- Inc.，Adopted Decision 2016-02（AAO，2016年4月14日）。基于其提交的对受益人职位的模糊描述以及关于其人员配置和结构的不一致信息，申请人未能履行其举证责任，以确立受益人的实际职责在性质上主要为管理性。

基于类似理由，申请人未能确立受益人将以高管身份受雇。“ 高管身份 ”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）中的高级职位，以及该人指导组织的权限。该法第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 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有下属管理层级供受益人指导，且他们必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非

Matter of S-G- Co, 71.

企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理员工“ 指导 ”企业而在该法下被视为高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自高层管理人员、董事会或组织股东的总体监督或指导 ”。同上。

在此，申请人表示受益人将负责制定营销和销售政策及目标，并对这些业务领域拥有自由裁量权，但未能支持这些将为其主要职责的主张，也未能支持其将从销售和营销部门日常运营的重大参与中解脱出来的主张。在上诉中，申请人就受益人在组织层级中的实际位置提交了各种不同的主张。如前所述，律师的书面论证意见将受益人认定为总经理，并称其“ 主要且唯一负责申请实体的指导 ”。在另一处，书面论证意见表明受益人“ 与零售店区域经理同处公司层级的第二层 ”，该职位并未出现在申请人的组织架构图上。申请人未能清楚阐明或记录受益人如何符合高管资格。

申请人的上诉还引入了关于公司规模的额外不一致之处。律师在其书面论证意见中称申请人总共有八名员工，而非申请书上所述的18名。申请人还首次表示境外实体的“ 全部12名 ”员工支持受益人履行其职责。该境外实体最初被呈现为一个规模大得多的组织。无论如何，申请人未提交额外证据以证明任一公司的实际人员配置水平，或佐证其关于境外实体全体员支持受益人在美国职位的声称。

在上诉中，申请人声称审理主任未能对所呈现的事实适用正确的审查标准。申请人正确主张，其必须以优势证据标准确立其满足所寻求利益的每一项资格要求。Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375-76（AAO 2010）。换言之，申请人必须表明其主张“ 更可能而非不可能 ”或“ 可能 ”为真。为确定申请人是否在优势证据标准下履行了其举证责任，我们不仅考虑证据的数量，还考虑证据的质量（包括相关性、证明价值和可信度）。同上，第376页；Matter of E-M-，20 I&N Dec. 77, 79-80（Comm'r 1989）。

基于上述理由，申请人提交的证据缺乏证明价值和可信度，因为其在记录中引入了若干不一致之处，且未尝试以独立和客观的证据解决这些差异。申请人未能履行其举证责任，因为其未提交所要求的对受益人实际职责的详细描述，也未提交关于其人员配置水平和结构的可靠证据，以使我们能够在申请人实际业务运营的背景下审查受益人的职责。

最后，我们注意到申请人关于受益人此前曾获批准L-1A身份、授权其在所提供职位工作的主张。我们不被要求批准申请

.

Matter of S-G- Corp.案

或未能证明资格的申请书，仅仅因为可能存在错误的先前批准。参见 Matter of Church Scientology Int'l，19 I&N Dec. 593, 597（Comm'r 1988）；另参见 Sussex Eng'g. Ltd. v. Montgomery，825 F.2d 1084, 1090（第六巡回法院 1987）。此外，我们不受服务中心相反决定的约束。La. Philharmonic Orchestra v. INS，No. 98-2855，2000 WL 282785，第*2页（E.D. La. 2000）。

基于上述理由，申请人未能确立受益人在延期申请下将以管理性或高管身份受雇。

IV. 合格关系

尽管审理主任的决定未涉及此点，我们认为申请人未能证明其与外国实体之间存在合格关系。为确立“ 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（即拥有“ 分支 ”机构的同一实体），或者作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”存在关联。参见该法第101(a)(15)(L)条；另参见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)（提供“ 母公司 ”、“ 分支 ”、“ 子公司 ”和“ 关联公司 ”等术语的定义）。

在I-129表格上，申请人称其与受益人的外国雇主基于同一自然人____的共同所有权而存在合格关系，该人被主张拥有外国实体51%的股份和申请人50%的股份。

在提交申请时，申请人提交了其第1号和第2号股票证书的副本，两者均为手写并注明日期为2012年3月28日。第1号股票证书将申请人500股中的250股发行给____，第2号股票证书将250股发行给____。然而，在回应审理主任的补证通知（RFE）时，申请人提交了不同版本的第1号股票证书，该版本为打字版，并表明全部500股股票已于2012年1月19日发行给____。申请人提交了一份股票转让台账和一份来自____的声明，似乎表明这是该公司曾经发行的唯一股票证书，但未解释为何更改其关于所有权的初始主张，或为何存在两套不同的股票证书。

用于证明外国实体所有权的证据也不清晰。申请人表示其主张的关联公司成立于2008年8月。其提交了外国实体注明日期为2008年8月的公司章程，其中声明该公司由受益人和____作为创始人设立，但未提交该公司100股初始股份分配的证据。记录中包含一份来自____的声明，其表示外国实体最初有七名股东，包括受益人和其本人，每人各持24股，但公司章程未涉及股份分配，似乎也未表明该公司有七名所有者。____表示2009年和2015年有后续修订，导致其目前拥有外国实体100股中的51股。

申请人提交了一份注明日期为2009年的“ 股份销售合同 ”，表明受益人将24股出售给____。然而，受益人于2011年11月以“ 股东 ”身份签署了外国实体

。

Matter of S-G- Corp.

“ 行政委员会会议 ”的会议记录。如果他是在公司成立时获得24股，然后在2009年出售了其24股，则不清楚他如何在2011年仍是股东。

申请人还提供了一份“ 社会股份买卖合同 ”的副本，其中表明____通过于2015年2月分别从____和____各购买25股，以及从持有40股的____购买1股，获得了其目前拥有的全部51股。作为该交易的结果，申请人主张____目前拥有51股，____拥有39股，____拥有10股。然而，____在其他方面被主张为创始股东，且申请人表示其最初拥有24股并从受益人处额外获得24股。基于这些主张，不清楚他如何能通过2015年的股票购买获得其目前全部51股。

此外，尽管申请人表示____从两个个人各购买了25股，但为回应补证通知而提交的来自____的声明表明，该两个个人在公司成立时各仅持有一股。____和外国实体其他目前主张的股东均未被主张为原始股东。最后，____表示，最初____拥有外国实体48股，但其和另外两名少数股东在任何后续股票交易中均未被提及。

基于上述，所提交证据中存在太多不一致和遗漏，无法证明外国实体现有的所有权。再次强调，申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些差异，指明真相所在。Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。申请人未提供外国实体的股票证书、股份台账或其他佐证证据，而其确实记录在案的股票购买和转让引发了对公司实际所有权的疑问。

由于这些缺陷，申请人未能充分记录任一实体的所有权，我们无法得出结论认为申请人与外国实体如所主张的那样存在关联公司关系。

V. 结论

上诉被驳回，因为申请人未能证明受益人将在延期申请下以管理或行政能力受雇，或未能证明其与受益人的外国雇主存在合格关系。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-G- Corp., ID# 1792805 (AAO Nov. 6, 2018)