NOV202017_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-USA, INC. 案 日期：2017年11月20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

申请人是一家专门从事马术赛事摄影的摄影公司，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调派人员分类，继续聘用受益人为其传播经理。' 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）将符合条件的外国雇员调派至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，认定记录未能按要求证明受益人将在延期申请项下受聘担任管理职务。2

在上诉中，申请人对审理主任关于其未提供足够详细的受益人职责描述的认定提出异议。申请人主张，记录表明受益人将继续管理公司的一个“ 核心部门 ”，并主要履行与组织规模和范围相符的管理职责。

经重新审查，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“ 担任管理、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，以管理或行政职务继续向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 L-1A 分类申请，该申请获批，有效期为2014年1月8日至2017年1月1日。
2 申请人未主张其将以行政职务聘用受益人。

关于 S-USA, Inc. 案

“ 管理职务 ”是指在组织内担任的职位，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；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的核心职能，或组织的部门或分支；在组织层级内或就所管理的职能而言，在高级别上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。

如果以人员编制水平作为判断个人是否担任管理或行政职务的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）将根据组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需求。见该法第 101(a)(44)(C) 条。

二、在美国担任管理职务

在否决决定中，审理主任认定申请人未提供足够详细的受益人工作职责描述，以支持其关于受益人将受聘担任管理职务的主张。此外，审理主任注意到申请人提交了两份差异显著的组织结构图，并认定申请人作出了重大变更，以使有缺陷的申请符合该分类的要求。最后，审理主任认定申请人未证明其拥有雇员可使受益人免于履行与公司营销和传播职能相关的非管理性工作职责。

在上诉中，申请人主张审理主任似乎忽略了受益人的详细工作描述，并声称受益人“ 管理[申请人]的传播和营销部门；她管理一个核心部门……；她在[申请人]层级内以及就传播和营销部门而言均在高级别上发挥作用；她对日常运营行使自由裁量权 ”。申请人重申了受益人的工作职责，并主张这些职责显然符合管理职务的定义。

此外，申请人主张其无意实质性变更申请，提交修订后的组织结构图只是试图提供审理主任在补件通知（RFE）中要求的更详细信息。申请人坚持认为，鉴于公司的规模和范围，仅受益人的工作职责就足以证明其受聘担任经理。

在审查特定受益人的管理或行政职务时，我们将审查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说明受益人将履行的职责，并表明这些职责是否属于管理或行政职务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，USCIS 还审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、

关于 S-USA, Inc. 案

是否存在其他雇员可使受益人免于履行操作性职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

因此，我们将结合申请人业务性质及其人员编制水平的证据，讨论有关受益人工作职责的证据。

A. 职责

根据管理职务的定义，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（第九巡回法院 1991年）（未出版的目录决定）。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操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

申请人从事照片的创作、分销、营销和销售，寻求继续聘用受益人担任其传播经理。申请人在其初始支持信中提供了受益人职责的叙述性描述，指出她将继续指导和协调其营销和传播部门。在补件通知中，审理主任告知申请人，初始描述缺乏足够细节，无法证明受益人的职责将主要是管理性的。审理主任建议申请人提供一封公司代表的信函，清楚描述受益人的典型管理职责，以及用于每项具体任务的时间百分比。

作为回应，申请人以项目符号格式列出了基本相同的职责，指出受益人将：

- 设计和协调我们的营销和传播工作；
- 监督与我们的照片和服务的定价、销售和分销相关的营销工作；
- 制定和实施部门政策、目标、目的和程序；
- 制定品牌战略；
- 聘用我们未来的营销专业人员3；
- 协调和监督营销活动和政策，以推广我们的产品和服务；
- 担任我们面向媒体和公众的发言人；
- 制作和分发材料以解释我们的内部政策；
- 发布新闻稿、安排采访并编制新闻资料袋，以进一步发展我们的业务；
- 我们的[原文如此]定价策略，以最大化我们的利润并增加我们在美国市场的份额……；[以及]

3 申请人表示其打算在未来聘用一名营销经理。

• 监测马术摄影行业的趋势，表明需要开发新产品和服务。

申请人还表示，受益人负责其特许经营发展工作。申请人提供了其与一家加拿大公司的特许经营协议副本，并指出受益人有责任确保特许经营所有者遵守协议条款，并协调美国与加拿大之间的营销工作。申请人表示这些活动需要受益人20%的时间。最后，申请人补充说，受益人将进行市场调研，并“ 与开发商、广告商和生产经理合作，以营销我们的服务 ”。

然而，申请人针对补证通知（RFE）的答复并未包含关于受益人日常职责性质的更多细节。也未说明受益人将把多少时间分配给所列职责中的大部分，尽管审理主任特别指出需要该信息以帮助证明该职位主要涉及管理职责。我们同意审理主任的结论，即该描述不足以证明这些职责在性质上主要是管理性的。

所列的部分职责，例如进行市场调研、担任发言人、发布新闻稿、汇编媒体资料包、监测行业趋势，以及通过与广告商合作来营销公司服务，并非管理职能，并表明受益人直接从事所有市场调研、公共关系和传播活动。4 其他职责，例如“ 监督营销工作 ”、“ 协调我们的营销和传播工作 ”以及“ 协调和监督营销活动 ”，被列为单独的职责，但申请人未提供足够细节来说明这些职责包含什么内容、它们彼此有何不同，或其中任何一项职责关联哪些具体任务。具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要为行政性或管理性的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。

根据所提供的描述，受益人似乎确实对有关营销和传播的日常决策拥有权限，包括负责与申请人的加拿大特许经营机构协调。然而，她还被要求执行与其部门日常运营相关的非管理性活动，因为如下文进一步讨论的，记录并未证明该部门还有任何其他人为其直接或间接工作。我们无法确定所称的管理职责是否构成受益人职责的大部分，或受益人是否主要履行不符合资格的行政或运营职责。尽管审理主任已告知申请人需要该信息，但申请人对受益人工作职责的描述并未证明何种

4 此外，如下文进一步讨论的，所提交的其中一份组织架构图表明受益人负责申请人的网站和社交媒体账户，并且还将她描述为公司摄影师之一。这些工作职责均未包含在申请人在其信函中提供的工作说明中。

。

Matter of S-USA, Inc.

职责中管理性性质所占比例，以及非管理性所占比例。See Republic of Transkei v. INS, 923 F.2d 175, 177 (D.C. Cir. 1991)。

即使受益人在技术上作为该部门唯一雇员而担任营销和传播部门的高级职位，受益人将管理一个部门这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部调动人员分类的资格。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 ”为管理性。该法第101(a)(44)(A)条。

B. 人员配置

申请人在I-129表（非移民工人申请表）上声明其有七名雇员。其在提交时提交的组织架构图显示，受益人向公司运营经理（后确认为公司总裁）汇报，并监督一名业务发展经理、一名平面设计师和一名被确认为 的“ 网站管理员/应用开发者 ”。该架构图还包括七名摄影师、申请人的律师以及一名会计雇员。担任业务发展经理和平面设计师职位的人员也被列为摄影师。

在补证通知中，审理主任认可了该组织架构图，但告知申请人其未提供关于受益人将监督的人员的足够信息，例如其职责和教育背景。审理主任要求提供更详细的组织架构图以及支付给雇员和承包商的工资证据。

作为答复，申请人的运营经理解释说，他和受益人是公司仅有的两名在册发薪雇员，而组织架构图上的其他所有人，包括摄影师，均为“ 以支票获得报酬的独立承包商…… ”。申请人提供了一份新的组织架构图，列出了申请人及其法国母公司的雇员和承包商。该架构图未包含业务发展经理或平面设计师。它也未标明受益人的职位名称，或表明她监督任何人。相反，该架构图似乎将她描述为与“ 网站管理员/应用开发者 ”共同负责申请人和外国实体的网站。具体而言，该架构图确认受益人“ 负责Facebook上的网站传播 ”。它还将受益人确认为为外国实体工作的摄影师之一。

申请人在答复补证通知时未解释这些变化。其现在重新提交两份组织架构图，并称第二份架构图旨在回应审理主任对更详细信息的要求。申请人坚持认为“ 管理一名平面设计师和一名网站管理员对传播经理而言是正常现象 ”，并强调“ 即使组织架构图上所列的雇员未曾受雇于[申请人]，[受益人]的工作职责也足以支持管理职位的要求。 ”

然而，申请人的陈述忽视了这两份架构图之间的明显差异：我们无法得出其中一份只是另一份更详细版本的结论。传播经理管理一名平面设计师和一名网站管理员或许“正常”，但申请人并未证明其雇用了这两名雇员中的任何一人。5 后一份架构图并未表明受益人监督这些职位，或这些职位甚至存在于公司内。

审理主任指出，申请人作出了重大变更以使其申请符合该签证分类的要求。然而，初始证据——其确认申请人有七名雇员，包括似乎并不存在的平面设计和业务发展职位——实际上似乎夸大了公司的规模和结构。初始证据也未确认受益人在申请人网站和社交媒体账户方面的职责，或她作为摄影师的职责，而这些均在后来的组织架构图中才被披露。

综合审查全部证据，申请人未能证明受益人作为其日常工作的一部分监督下属员工或承包商，因此未能证明她基于对下属人员的监督而符合管理雇员的资格。尽管申请人声称她将来会招聘一名营销经理，但申请人必须证明该移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

申请人主张，受益人作为营销和传播负责人，仍然管理公司内部一个“必要部门”。当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一项“必要职能”时，“职能经理”一词通常适用。See 该法第 101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项必要职能，则必须清楚描述在管理该必要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‘必要的’，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；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)。

在本案中，申请人未描述或提供证据证明受益人管理一项必要职能。受益人作为传播经理，全权负责公司的营销和传播活动。尽管此类活动对公司而言是必要的，且她对这类活动拥有自由裁量权，但基于上述所有理由，记录并未表明受益人主要是在管理该职能，而非履行其日常

5 申请人提交了三名摄影师的“雇佣作品”协议副本（其中仅一人出现在任一组织架构图上）。其未提供任何与被确认为平面设计师或业务发展经理的人员有关的证据，也未提供证据表明其雇用Solicis或描述该公司所提供服务的性质和范围。

日常运营任务。记录表明，受益人很可能履行多项非管理性职责，包括网站维护、社交媒体沟通，甚至提供摄影服务，以及其所述职位描述中列出的非管理性职责。因此，申请人未能证明其实际职责主要属于管理性质。

此外，申请人强调我们应考虑公司的规模和范围，主张受益人的职责在此类企业中属于营销和传播经理的典型职责。我们必须考虑组织的合理需求，且仅凭公司规模可能并非否决L-1A分类申请的唯 一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺乏履行公司非管理性或非执行性运营职责的员工。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)。

申请人就其组织规模提交了相互矛盾的信息，但最终未能证明其拥有实际履行传播和营销部门日常非管理性职责的员工或承包商，从而使受益人免于亲自履行这些职责。我们将该法解释为禁止对中小型企业的歧视。然而，我们也将该法解释为要求所有申请人证明受益人的职位"主要"由管理性职责构成，且其拥有足够的人员使受益人免于履行运营和行政任务。

申请人的合理需求不会取代该法所要求的受益人须"主要"受雇于管理性职位这一要求。Brazil Quality Stones v. Chertoff, 531 F.3d 1063, 1070 n.10 (9th Cir. 2008)。在此，证据未能证明受益人的职位符合该要求，且申请人未能履行其证明其将受雇于管理性职位的举证责任。

III. 先前批准

我们确认USCIS此前曾批准就受益人同一职位提交的L-1A申请。每份非移民申请均系独立的程序，具有独立的记录和独立的举证责任。在裁定法定资格时，USCIS仅限于该个别程序记录中所含的信息。8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(ii)。即使寻求延长非移民身份，举证责任仍由申请人承担。在此，审理主任审查了程序记录并认定申请人未能证明其有资格获得非移民签证申请有效期的延长。

我们无须仅因可能存在错误的先前批准而批准尚未证明资格的申请或申请。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

Matter of S-USA, Inc.

1084, 1090 (6th Cir. 1987)。此外，我们不受服务中心相互矛盾的决定的约束。La. Philharmonic Orchestra v. INS, No. 98-2855, 2000 WL 282785, at *2 (E.D. La. 2000)。

IV. 开展业务

最后，我们通过查阅佛罗里达州州务卿公司司维护的网站（www.sunbiz.org），无法确定申请人是否仍处于良好存续状态并获授权在佛罗里达州开展业务。

具体而言，我们发现该公司的状态自2017年9月22日起一直为"不活跃"和"因年度报告被撤销"。如果申请人不再活跃，这将引发以下问题：其是否继续作为进口雇主存在、其是否与受益人的外国雇主保持合格关系，以及其是否获授权以常规和系统的方式开展业务。参见该法第214(c)(1)条；另参见8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(G)和(l)(3)。

虽然我们并非以此为由否决该申请，但如果申请人寻求进一步推进此事，其应提交证据，如良好存续证明或任何其他证据，以证明其在佛罗里达州的良好存续状态，以及证明其正积极开展8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(2)(H)所定义的业务。

V. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明其将根据延期申请以管理性身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-USA, Inc., 10# 817523 (AAO Nov. 20, 2017)