OCT032019_06D7101 · 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 EQ-PL-A- LLC 案 日期：2019年10月3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“ 新办公室 ”，拟提供考试辅导和补习服务，寻求以L-1A非移民身份雇用受益人担任总经理。1 参见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A分类允许国际企业将符合条件的外国雇员调往美国，临时从事管理或行政工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，与本法及国土安全部（DHS）法规相反，申请人未能证明其已获得足以容纳新办公室的场所，或受益人此前在美国境外从事管理或行政工作的经历。审理主任还认定，记录未能证明美国运营实体将支持一个管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视并错误解读了证明该申请可获批准的证据。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律框架

为使新办公室的职位获得L-1A身份，申请人必须证明其本身或母公司、分公司、子公司或关联公司在申请提交前的三年内，已在境外以管理或行政身份连续雇用受益人至少一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。申请人还必须证明拟议雇用将涉及对新运营实体的管理或行政职权。同上。

此外，申请人必须证明，在申请获批后一年内，新办公室将支持一个管理或行政职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。证据还必须证明申请人已获得足以容纳新运营实体的场所，并

1 “ 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(l)(1)(ii)(F)。

关于 EQ-PL-A- LLC 案

说明该运营实体的拟议性质、范围、组织结构、财务目标和资本需求。8 C.F.R. § § 214.2(l)(3)(v)(A)、(C)。

二、场所的充分性

申请人提供的文件显示，在2019年1月提交申请前不久，其租赁了约480平方英尺的美国办公空间。平面图显示该空间包括：一个173平方英尺的接待区；一个137平方英尺的会议室；一个123平方英尺的办公室；以及一个卫生间。

申请人最初拟在美国雇用九人。审理主任认定，记录未能证明该公司的办公空间能够容纳拟议的员工。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(A)（要求提供“ [足]够的实际场所容纳新办公室 ”的证据）。

然而，与审理主任的决定相反，申请人表示九名员工中有六名——而非三名——将兼职工作。申请人的市场研究还表明，其四名兼职教师将“ 在学生家中提供个别课程 ”。由于教师不在申请人的场所工作，该场所只需容纳五名员工，包括三名全职和两名兼职员工。

经审查，我们认定记录已证明申请人的场所是充分的。因此，我们将撤回审理主任的相反认定。

三、境外以管理身份受雇

申请人主张受益人在境外以管理身份受雇。“ 管理身份 ”一词指雇员的指派工作主要是：1）管理一个组织，或该组织的部门、分部、职能或组成部分；2）监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理该组织、其部门或分部内的一项基本职能；3）对人事行动拥有职权，或在组织层级内或就所管理的职能而言处于高级别；以及4）对日常运营活动或所管理职能行使自由裁量权。本法第101(a)(44)(A)条。

寻求将管理人员调往美国的申请人必须证明受益人承担了“ 管理身份 ”法定定义所述的高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533（第九巡回法院，1991年）（未公布的目录决定）。申请人还必须证明受益人主要从事管理职责，而非操作性任务。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

在确定境外职位的管理性质时，我们审查其工作职责。我们还考虑境外雇主的组织结构及其业务性质、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、下属雇员的职责，以及影响受益人职位的任何其他因素。

关于 EQ-PL-A- LLC 案

在此，申请人主张受益人自2006年起在其位于哥伦比亚的关联公司担任全职法律代表/总经理。记录显示，与申请人一样，该境外实体提供考试辅导和补习服务。记录证明其雇用了20多人。证据进一步显示，受益人直接监督两名专业经理：一名行政总监，负责管理会计和财务活动；以及一名总协调员，负责管理公司教育服务和产品的开发与交付。

受益人表示，他在工作中将以下百分比的时间用于以下类型的活动：

- 31%用于销售管理/广告；
- 25%用于客户服务；
- 13%用于规划/战略；
- 13%用于人力资源；
- 6%用于财务/会计；
- 6%用于法律事务；以及
- 6%用于其他活动。

申请人主张，受益人在哥伦比亚的所有工作职责“ 在性质上完全是管理/监督性的 ”。然而，在回应审理主任的书面补充证据请求（RFE）时，受益人表示他履行许多非管理职责。例如，在描述其有关销售管理/广告活动的工作职责时，受益人表示：

由于其独特性，哥伦比亚人总是想要求折扣，甚至更想直接与“ 老板 ”达成交易。因此，我每天亲自、通过视频通话、聊天或电话陪同我们学术、支持和业务管理团队的一名合作者，以完成谈判。

受益人每天陪同下属与客户谈判，表明他履行境外公司的操作性职责。这并未证明其根据本法“ 管理身份 ”一词的定义对其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作进行监督和控制。同样，在描述其有关客户服务的工作职责时，受益人表示“ 我每天投入2小时亲自接听电话、回复电子邮件，并跟进产品和服务交付以及一些质量问题。 ”受益人与客户的个人沟通可能构成良好的商业惯例。但这些活动也属于操作性职责，而非管理性职责。

如前所述，上述工作职责涉及销售管理/广告和客户服务，即受益人表示其主要花费时间的活动。因此，记录未能证明他在境外主要从事管理职责。受益人可能对人事行动拥有职权，并可能对日常运营行使自由裁量权。但对受益人工作职责的描述表明其日常参与业务的操作性细节，不足以证明他主要将时间用于

关于 EQ-PL-A- LLC 案

管理职责。“ 主要 ”履行生产产品或提供服务所需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”以管理或行政身份受雇。参见，例如，本法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求“ 主要 ”履行所列管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604（专员，1988年）。

因此，我们将维持审理主任的认定，即申请人未能证明受益人所需的境外管理身份受雇经历。

四、拟议以管理身份受雇

审理主任的决定考虑了美国申请人是否会支持一个行政职位。然而，在其RFE回应中，申请人澄清其将以管理身份雇用受益人。因此，我们将重点关注拟议职位的管理性质。

如前所述，在确定某一职位的管理性质时，我们审查其工作职责。当新办公室将容纳该职位时，我们还会考虑申请人的业务和招聘计划，以及该业务是否会充分增长以支持受益人以预期身份工作。申请人必须证明其业务在一年内会切实发展到足以要求受益人主要履行管理职责的程度。因此，鉴于申请人在一年期间内预期的人员配置水平和发展情况，整体证据必须证明该管理职位具有可能性。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。

A. 商业计划

在此，申请人主张其将提供考试辅导和补习服务。审理主任认定，申请人未能证明哥伦比亚公司有能力为美国实体的启动提供资金。然而，记录显示该外国公司承诺提供最高50,000美元的资金。2 申请人估计其初始月度开支为22,015美元。因此，来自该外国公司的承诺资金将大致为申请人提供两个月的时间来雇用员工并筹备运营。然而，申请人的商业计划未提供招聘时间表或收入估算，以证明其将在两个月的时间框架内实现自给自足。为使商业计划具有可信度，申请人需要证明其创收职位将及时填补以产生收入，并且该业务在同一时间框架内合理已确定客户。商业计划是我们分析美国实体是否会在一年内充分发展以支持管理职位的关键组成部分。缺乏附有时间表以支持相关主张的详细计划，我们无法认定申请人会在一年内发展到能够支持所主张管理职位的水平。申请人未经支持的陈述权重非常有限，通常不足以承担其举证责任。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

2 申请人主张该外国公司已向其提供了5,000美元的资金。然而，申请人未提交书面证据以证明其支票账户中该金额的来源。

Matter of EQ-PL-A- LLC

B. 职责与人员配置

我们还同意审理主任的意见，即分配给受益人的职责并未证明他会在一年新办公室期间内被免除运营和行政职责。在此，针对补件通知（RFE），申请人列出了所提供职位的拟议工作职责，并说明了受益人将用于各项活动的时间百分比，包括：38%的时间用于员工监督；31%的时间用于指导销售和广告计划；约19%的时间用于规划业务战略。申请人列出的工作职责含糊不清。而且，尽管受益人对拟议任务提供了更详细的解释，但记录并未证明他在一年期间结束时将主要从事管理任务。见 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)（认定工作职责的具体内容是高管或管理角色的重要指标；否则，申请人仅通过重述法条即可满足这些术语的定义）。例如，受益人表示他每天上午将花三个小时通过与每位员工会面来监督员工。然而，除了批准/拒绝其活动并“ 应用管理概念 ”之外，受益人未具体说明他将如何监督员工，或为何每天需要三个小时，尤其是考虑到受益人的八名下属中只有两名全职工作。申请人未经支持的陈述权重非常有限，通常不足以承担其举证责任。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

此外，在指导销售和广告计划方面，受益人表示他将把计划的执行委托给一名全职业务代理。然而，业务代理的工作职责表明该职位将“ 引导、说服和帮助学员、家长和学校主管 ”使用申请人的服务和产品。工作职责不包括执行其他销售和广告计划，因此业务代理不会使受益人免于履行销售和广告职能的运营职责。此外，受益人表示他将规划日常业务战略并确定日常目标，但申请人未证明这是一项管理任务。如前所述，主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员不被视为“ 主要 ”受雇于管理或行政职位。见，例如，法案第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条（要求某人“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. at 604。因此，所提供职位的工作职责不支持受益人将在获批后一年内主要将时间投入管理职责的主张。

我们还进一步同意审理主任的意见，即记录未证明申请人的组织结构和拟议人员配置会在一年内支持一个管理职位。申请人提交了一份拟议组织结构图，所提供职位位于顶层。该图表表明受益人将直接监督申请人其他八名员工中的所有人，除了一名：一名主要清洁办公室的兼职综合服务助理。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种。见法案第 101(a)(44)(A) 条。申请人并未主张

受益人将管理某一职能。人事管理者必须主要监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作。“ 一线主管仅凭其监督职责不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。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)(3)。

审理主任认定，申请人未证明受益人下属职位的专业性质。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专业领域的最低要求。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 ”）。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。 ”

其中四个下属职位的名称为“ 教师 ”；然而，这些职位并非法案第 101(a)(32) 条所述“ 小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师 ”，而是兼职考试辅导补习教师，没有任何最低教育或执照标准。此外，申请人表示这些职位的最低要求是“ 大学学位和/或技术学位 ”。技术学位可能仅反映两年高等教育，要求此类学位并不支持这些职位属于专业性的主张。因此，记录未证明申请人四个兼职教学职位的专业性质。

记录也未证明其余两个全职下属职位——业务代理和注册主管——具有监督或专业性质。3 业务代理职位侧重于向客户销售申请人的教育服务和产品。该职位的工作职责未表明其涉及监督其他雇员。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请通过独立的客观证据解决不一致之处，以指明真相所在）。申请人还主张该职位要求大学学位。但劳工部（DOL）指出，类似职位——例如广告、保险和房地产领域的销售代理——通常不要求学士学位。见 Occupational Outlook Handbook，同上。申请人未证明为何拟议的业务代理职位会要求学士学位。

记录也未证明注册主管职位具有专业性质。申请人将该职位所需教育水平描述为“ 在校大学生 ”，表明公司接受学历低于学士学位的人担任该职位。申请人的组织结构图显示注册主管将监督综合服务助理。但注册主管的工作职责不包括监督任务。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人解决记录中的不一致之处）。此外，记录表明

3 申请人的工作职责将该职位认定为“ 注册官 ”。但公司的组织架构图将该职位称为“ 秘书长 ”。

Matter of EQ-PL-A- LLC

一般服务助理每周仅工作一天。因此，记录未能证明注册官职位具有监督或管理性质。

因此，在受益人将直接监督的两个全职和五个兼职职位中，记录仅证明会计师这一兼职职位具有监督、专业或管理性质。因此，记录未能证明受益人将担任人事经理，主要监督其他监督、专业或管理类员工。

基于缺乏详细的商业计划、分配给受益人的职责笼统且未经证实、包含许多非管理职责且无计划免除受益人的这些职责，以及受益人主要担任非专业职位的一线监督者，我们认定记录未能证明申请人将在一年内支持受益人担任管理职位。因此，我们也将基于此理由维持申请被拒的决定。

V. 合格关系

尽管审理主任未予处理，记录也未能证明申请人与受益人在哥伦比亚的雇主之间存在合格关系。就L-1A而言，美国公司与外国实体必须“完全”符合母公司、分支机构、关联公司或子公司等术语定义中规定的合格关系之一。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(G)(1)。在考虑是否存在合格关系时，USCIS必须确定拥有和控制美国及外国雇主的个人或实体。Matter of Church Scientology, 19 I&N Dec. at 595。所有权是指对实体资产的直接或间接合法占有权。Id. 控制是指直接或间接指导实体设立、管理和运营的合法权利和权力。Id.

申请人主张受益人的外国雇主是申请人的母公司。“母公司”一词是指拥有子公司的法律实体。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(I)。“子公司”一词则是指法律实体

其母公司直接或间接拥有该实体一半以上的权益并控制该实体；或直接或间接拥有50-50合资企业50%的权益并对该实体拥有同等控制权和否决权；或拥有该实体不到一半的权益，但事实上控制该实体。

8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(K)。

尽管申请人声称其是外国实体的子公司，但记录未反映此种关系。相反，记录文件显示受益人拥有哥伦比亚公司80%的股份和申请美国实体50%的股份。其配偶拥有两公司的剩余股份。因此，记录证明申请人和外国雇主的所有者均为个人。

记录也未能证明申请人与外国公司为关联公司。“关联公司”一词是指：

(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)。4

记录表明受益人凭借其80%的多数所有权控制外国公司。然而，记录未证明其对申请有限责任公司（LLC）的控制。LLC运营协议副本表明受益人和其配偶各拥有和控制公司50%的股份。运营协议规定：

除本协议另有明确规定外，有关公司业务和事务的管理、运营和控制的所有决定以及根据本协议作出的所有裁定，均应由持有成员百分比权益多数的成员以肯定投票或同意作出。

由于申请人的两位所有者均未在公司中持有多数权益，记录表明两位所有者均不控制该公司。由于同一人未同时拥有和控制申请人和外国公司，两实体不符合8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(1)项下的关联公司资格。

记录表明同一组个人（受益人和其配偶）拥有和控制申请人和外国公司。但是，与8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(2)相反，申请人未证明这些个人拥有和控制“ 每一实体中大致相同的份额或比例 ”。记录文件显示受益人拥有外国实体80%的股份和申请人50%的股份。其配偶持有外国实体20%的股份和申请人50%的股份。因此，每个个人在每一实体中的份额并非“ 大致相同 ”。相反，各公司所有者的份额存在30%的差异。因此，记录未能证明申请人是哥伦比亚公司根据8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(2)的关联公司。

申请人在RFE答复中援引我们1993年的一项非先例决定，主张母子公司关系不要求共同所有者持有每一实体的相同份额。然而，如前所述，由于受益人和其配偶作为个人拥有申请人和受益人的外国雇主，根据DHS法规不可能存在母子公司关系。此外，在申请人所引用的案件中，拥有外国和美国实体不同份额的个人同意在有关公司的事项中以多数 bloc 共同投票。由于该协议，外国实体的多数所有者还

4 关联公司还可包括在美国组织的某些提供会计和管理或咨询服务的合伙企业。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(3)。但该定义不适用于本案情形。

拥有和控制了美国实体的多数。与该案相反，申请人未记录证明受益人和其配偶同样同意在有关美国和哥伦比亚实体的事项中共同投票。另见USCIS政策备忘录PM-602-0155，L-1合格关系和代理投票，1（2017年12月29日），https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Laws/Memoranda（最后访问2019年8月8日）（指示审理人员，授权某些所有者投票其他所有者股权权益的代理投票，必须从L-1申请提交至裁决期间不可撤销，以证明合格关系）。因此，申请人的主张不成立。

VI. 结论

记录未能证明受益人在国外的管理职位就业、申请人将在美国支持管理职位，或外国雇主与美国实体之间的合格关系。因此，我们将维持申请被拒的决定。申请人负有证明所请求福利资格的责任。法案第291条，8 U.S.C. § 1361。在此，申请人未满足该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of EQ-PL-A- LLC, ID# 5739151 (AAO Oct. 3, 2019)