OCT312017_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-C- INC. 案 日期：2017年10月3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

申请人是一家服装批发商，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调职者）延长受益人作为其总经理的临时雇佣。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 身份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，以管理或行政身份临时工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明：(1) 申请人与受益人在国外的雇主之间存在符合条件的关系；(2) 根据延期申请，受益人将在美国以管理或行政身份受雇；以及 (3) 受益人在国外以管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见和补充证据，针对作为否决理由的三项依据作出回应。申请人称其是受益人外国雇主的全资子公司，并声称受益人将以管理身份受雇，且其继续担任该外国实体的管理董事职位。

经重新审查，我们认定申请人未满足上述资格要求。因此，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，符合资格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“ 以管理、行政或涉及专业知识的能力 ”工作。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和雇佣经历使其有资格在美国履行拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 S-C- Inc. 案

二、符合条件的关系

本决定首先要处理的问题是，申请人是否证明其与受益人在国外的雇主之间存在符合条件的关系。为确立本法及法规下的“ 符合条件的关系 ”，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 ”办事处的同一实体），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”相关联。一般参见本法第 101(a)(15)(L) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)。

在申请中 L 分类补充部分的第 1 节第 8 项，申请人称受益人是“ 该印度公司的所有人 ”。在同一文件的第 9 项，当被要求说明其与国外公司的关系时，申请人勾选了“ 分支 ”框。记录未显示申请人提供了支持任一主张的证据。

因此，审理主任发出了补件通知（RFE），指示申请人提供证明其所有权和控制的证据。[1] 该补件通知列出了一份全面的文件清单，这些文件可用于证明符合条件关系的存在，包括申请人的公司章程、股票证书、股票台账、近期的联邦纳税申报表，或证明该外国实体获准在纽约州作为分支办事处经营的证据。

作为回应，申请人提供了一份陈述，将其国外的雇主称为其“ 印度母公司实体 ”，从而表明其并非该外国实体的分支办事处，而是其主张的符合条件关系的性质为母子公司。申请人还提供了其 2014 年公司纳税申报表的副本，并称其附上了“ 更新的 Schedule G/Form 1120，以记录和确立正确的所有权 ”。然而，所提交的纳税申报表并未包含 Schedule G，而是包含 Schedule K，后者涉及外国所有权问题。当被要求在 Schedule K 第 7 项披露其外国所有权时，申请人答复称其并非外资所有，且未提供进一步信息。

申请人还在补件通知回应中提供了受益人的 2014 年纳税申报表，该申报表将受益人列为申请人的业主，因此与申请人自身纳税申报表中提供的信息不一致。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。尽管补件通知回应还包括该外国实体的“ 董事

[1] 尽管审理主任称申请人提供了其先前 L-1A 申请中的支持信，但记录表明这一观察有误。申请人提供了一封支持本申请的简短支持信，提及随附申请及相应申请费。该信未提及任何其他支持证据，因此我们没有理由相信曾提交支持证据。此外，即使先前提交的申请中所提及的支持信曾为本申请提交，也不会改变本案的结果，因为该信不会被认定为足以证明申请人与该外国实体之间存在符合条件关系的证据。

关于 S-C- Inc. 案

报告”，该报告将受益人称为申请人和该外国实体的“发起人”，但该文件未涉及申请人的所有权，也未解决申请人与受益人 2014 年纳税申报表之间的不一致，这些申报表对申请人的所有权作出了相互矛盾的主张。

在否决决定中，审理主任指出申请人的纳税申报表未确立其所有权，并进一步指出申请人未提供股票证书以证明其如所称由该外国实体拥有。审理主任认定申请人未证明其与该外国实体之间存在符合条件的关系。

在上诉中，申请人重申其在补件通知回应陈述中所作的主张，声称其由该外国实体全资拥有，并再次称其提交了“更新的 Schedule G/Form 1120，以记录和确立正确的所有权”。尽管申请人提交了更近期的 2015 年纳税申报表，但其中包含相同的附表，包括 Schedule K，后者包含关于申请人外国所有权的相同信息。2015 年纳税申报表中没有任何地方表明申请人是某外国实体的全资子公司，或表明其有任何外国所有权。

申请人还提供了第 2 号股票证书，显示其于 2008 年美国实体成立时向该外国实体发行了 200 股股票。然而，申请人未按补件通知的要求提供相应的公司章程，因此不清楚其获准发行多少股份。鉴于申请人未提供股票台账（补件通知中也将此列为申请人可用于证明所有权的众多文件之一），我们无法核实申请人关于该外国实体是其唯一股东的主张。所提交的文件未能解决申请人关于其所有权的主张与受益人纳税申报表（将受益人列为申请人的业主，即其所有人）之间的不一致。参见同上。

法规和判例法确认，所有权和控制是确定美国与外国实体之间是否存在符合条件关系时必须审查的因素。参见，例如，Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593 (Comm'r 1988)；Matter of Siemens Med. Sys., Inc., 19 I&N Dec. 362 (Comm'r 1986)；Matter of Hughes, 18 I&N Dec. 289 (Comm'r 1982)。由于本案申请人未提供充分可信的支持证据以确立其所有权，我们无法认定其与受益人在国外的雇主之间存在符合条件的关系，基于这一认定，本申请不能获批。

三、以管理或行政身份受雇

审理主任还认定，申请人未证明受益人在国外以管理或行政身份受雇，且将在美国以管理或行政身份受雇。

关于 S-C- Inc. 案

《移民与国籍法》将“ 管理能力 ”定义为在某一组织内的职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的一个部门、分支机构、职能或组成部分；监督并控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的一个部门或分支机构；在组织层级内的高级层面或就其所管理的职能对人事行动或职能拥有权限；并对其拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。

《移民与国籍法》将“ 行政能力 ”一词定义为在某一组织内的职务，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；并且仅接受来自更高级别行政人员、董事会或该组织股东的一般性监督或指导。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。

A. 在美国以管理能力受雇

首先，我们将判定申请人是否提供了充分证据，证明受益人将在美国以管理能力受雇？

1. 职责

在审查受益人的管理能力时，我们将首先查看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描述受益人将要履行的职责，并说明此类职责是否属于管理或行政能力。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

根据管理能力的法定定义，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)（未公布的目录判决）。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 1533。

在申请中，申请人声称有三名雇员，总收入为285,620美元。在申请的L类分类补充部分第I节第7项中，申请人称受益人的美国雇佣包括监督公司运营、雇用和解雇管理及监督人员、作出政策决定，以及将公司产品营销给

2 申请人就受益人将以管理能力还是行政能力受雇作出了不一致的声称；然而，在上诉中，申请人声称受益人将以管理能力工作。因此，我们将在裁决中仅处理该声称。

Matter of S-C- Inc.

零售商品销售商。申请人还称受益人在营销和行政管理方面有35年经验。

在补证通知（RFE）中，申请人被告知其初始支持证据不足以确立资格。3 因此，申请人获得了机会，以补充记录，提供充分阐明受益人在拟议职位中将履行的实际工作职责以及其将分配给每项指派职责的时间量的证据。

作为回应，申请人提供了其自己的信函以及其律师的信函，两者均列出了相同的23项工作职责，作为受益人当前和拟议雇佣的一部分。两封信均未包含所要求的时间分配，且二者在以下问题上相互不一致：这23项工作职责是否使受益人有资格被归类为管理或行政能力。

此外，工作描述的大部分内容强调了受益人对涉及申请人财务、其目标和商业战略以及其人事的事项拥有自由裁量权，但未说明受益人将履行哪些具体的日常任务。例如，申请人称受益人将制定长期和短期商业战略，“ 以最大化投资回报并提高生产率 ”。然而，其未澄清在服装批发业务范围内进行投资的相关性，申请人也未具体说明受益人将执行哪些日常任务以提高生产率。申请人还称受益人将监督运营并指导编制年度报告供外国实体股东审阅。然而，申请人未解释监督运营涉及哪些基础任务。此外，鉴于外国实体的所有权在受益人与另一名个人之间平均分配，关于年度报告将编制供外国实体 “ 股东 ” 审阅的声称具有误导性，因为它给人一种印象，即受益人需要向多名股东负责，而事实上他本人就是两名股东之一。同样，申请人关于受益人将建立销售培训计划、监督 “ 各部门的部门经理 ”、“ 最大化使用直接雇用人员和其他工人 ” 以及 “ [与] 其他团队成员协调 ” 的声称，与申请人所称的由一名销售和营销经理、一名生产经理和一名秘书组成的三人员工队伍不符。这种人员构成不构成 “ 各部门 ” 或工人的 “ 团队 ”。

工作描述还指出受益人在指导进口交易和财务计划以及确立公司预算和分配其资金方面的作用。然而，这些宽泛的职责并不代表受益人将日常履行的职能。罗列受益人含糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责进行详细描述。在此，

3 补证通知再次提及与先前提交的申请相关的支持信。如上所述，记录并未表明在本申请提交时提供了支持声明，申请人在其补证通知回应声明中或在上诉中均未表示提交了此类信函。审理主任的不准确观察已记录在案，但不会改变我们的分析或本事项的结果。

Matter of S-C- Inc.

申请人提供的工作描述缺乏细节，且未 delineate 受益人在其日常 routine 过程中的活动。

在驳回申请时，审理主任认定申请人未充分阐明受益人的实际职责，因此未确立拟议雇佣的管理或行政性质。

在上诉中，申请人重新提交了同样有缺陷的工作描述，尽管审理主任的驳回部分是基于受益人工作职责描述不充分。申请人声称所列职责符合管理能力的定义。

我们不同意，并认定审理主任指出所提交职责清单的不足是正确的。如上文分析所述，申请人提供的工作描述缺乏对受益人在其服装批发业务范围内将执行的实际日常任务的详细解释，且未说明受益人将把多少时间分配给具体任务。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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)。尽管被告知先前的工作描述缺乏必要信息，无法得出受益人将以管理或行政能力受雇的结论，申请人仍重新提交了同样有缺陷的工作描述，并未添加进一步信息以澄清受益人日常将精确执行哪些任务或他将把多少时间分配给这些任务。任何未能提交所要求证据从而妨碍实质性调查线索的行为，均应成为驳回申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

鉴于上述情况，我们认定申请人未提供充分的工作描述，因此我们无法得出受益人将如所称以管理能力受雇的结论。

2. 人员配置

除了所要求的工作职责描述之外，USCIS在审查受益人声称的管理能力时会审查记录的整体情况，包括公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否存在其他雇员以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。

申请人在提交时声称共有三名雇员，但未提供相应的组织架构图或雇员及职位名称清单，以确立其当时雇用了谁。

在补证通知中，申请人被要求提供描绘其人员配置水平并按姓名和职位名称列出其雇员的组织架构图。申请人还被指示提交其

Matter of S-C- Inc.

工资单文件以及申请提交期间之前、期间和之后的季度工资报告。

尽管申请人提供了销售和营销经理、生产经理和办公室秘书的职位描述，但申请人未提供在提交申请时可能填补这些职位的员工姓名，也未提供在补证通知（RFE）中要求的工资单文件和州季度工资报告。此外，尽管申请人提供了其2014年纳税申报表，但该申报表并未表明申请人向此类员工支付了任何工资或薪金。纳税申报表显示支付了90,000美元的高管薪酬，但没有证据显示谁收到了该薪酬，我们也无法确定任何此类高管的雇佣情况。

在拒绝决定中，审理主任指出，申请人未提供证据证明其在提交申请时有员工填补上述职位。审理主任表示，这一证据缺陷促成了受益人拟议职位将不具有管理或行政能力的总体结论。

尽管申请人在上诉时补充了记录，提供了一份组织架构图，将受益人列为公司首席执行官，并分别将另外两名员工列为销售经理和销售人员，但记录仍然缺乏工资单文件和工资报告，无法准确显示申请人在提交申请时雇用了谁（如果有的话）。如上所述，未能提交所要求的证据从而妨碍了实质性调查方向的，应构成拒绝申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

此外，为支持上诉而提供的组织架构图列出了一名销售经理和一名销售人员。该信息与补证通知回复中提供的员工名单不一致，后者表明申请人在提交申请时雇用了一名销售和营销经理、一名生产经理和一名秘书。申请人未提交独立、客观的证据来解决这一不一致，并准确确定申请人在提交申请时雇用了谁（如果有的话）或其填补的职位。参见 Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。在没有这一关键信息来解决不一致并确定申请人在提交申请时雇用了谁的情况下，我们无法得出结论认为申请人拥有必要的员工来免除受益人不得不执行其运营和行政任务。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不单纯因主管的监督职责而被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，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)。

Matter of S-C- Inc.

如上所述，申请人就其提交申请时雇用了谁提供了不一致的主张，且未提供任何工资证据来佐证其任一主张。因此，鉴于为支持本申请而提交的证据不充分且不一致，我们无法得出结论认为受益人的主要关注点将是管理一名主管、专业或管理员工（适用于以管理能力受雇者）。事实上，即使申请人提交证据佐证其组织架构图中列出的员工在提交申请时确实受雇，也没有证据表明销售人员或销售经理拥有自己的下属，以至于他们会被视为监督或管理下属。申请人必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

总之，记录不足以令人信服地证明申请人在提交申请时的组织结构足以支持受益人担任主要管理职位。因此，基于上述理由，所提交的证据不能证明受益人将在延期申请下以管理能力受雇。

B. 在国外以管理或行政能力受雇

接下来，我们将确定申请人是否提供了充分证据证明受益人在国外以管理或行政能力受雇。

如前所述，在审查相关职位的管理或行政能力时，我们首先看受益人工作职责的描述，因为该证据对于揭示雇佣的真实性质至关重要。Fedin Bros. Co., Ltd., 724 F. Supp. at 1108。

在本案中，关于受益人国外雇佣的唯一初始信息见于L分类补充表第1部分第6项，申请人在其中称受益人是国外实体的首席执行官，负责“ 所有运营 ”，包括雇用和解雇管理人员以及做出政策决定。

在补证通知中，审理主任重述了上述职位描述，并认定其不足以证明受益人在国外以管理或行政能力受雇。申请人被指示提供一封来自国外实体授权代表的信函，全面描述受益人的职责并说明其用于每项职责的时间百分比。

在回复中，申请人未遵守审理主任的要求，而仅提供了受益人在美国雇主处的职位描述。审理主任的拒绝决定适当地指出了缺乏初始支持证据以及缺乏解决补证通知中所引缺陷的额外证据。

在上诉中，申请人提供了国外实体的组织架构图，但再次未补充任何关于受益人在国外受雇期间所履行工作职责的信息

Matter of S-C- Inc.

在其国外受雇期间。尽管该图将受益人描绘为国外实体组织层级顶端的总经理，监督三名董事、一名生产经理、一名销售经理、一名质量经理和一名采购经理，但仅有该证据是不够的，还需要详细的职位描述和陈述，讨论国外实体的支持人员如何免除受益人不得不主要执行该组织的运营和行政职能。如上所述，申请人应提供相关、有证明力和可信的证据来支持其主张。参见 Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

鉴于缺乏充分的支持证据描述受益人在国外受雇期间的工作职责，并讨论谁执行了国外实体的运营和行政工作职责，我们无法得出结论认为受益人在国外以管理或行政能力受雇。基于这一额外理由，本申请不能获批。

IV. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其与受益人的国外雇主具有合格关系，或受益人已在延期申请下以管理或行政能力受雇并将如此受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-C- Inc., ID# 681412 (AAO Oct. 31, 2017)