OCT312019_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C-B-公司案 日期：2019年10月31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

申请人拟作为美容用品经销商经营，寻求根据L-1A非移民身份类别（跨国公司内部调任人员）临时雇用受益人在其新办公室1担任业务发展经理。移民和国籍法（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）将符合条件的境外雇员调任至美国，以管理或行政身份临时工作。

加利福尼亚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) 受益人在境外以管理或行政身份受雇；以及 (2) 新办公室将在本申请获批后一年内支持受益人担任管理或行政职位。

在上诉中，申请人对否决提出异议，主张其已提交充分证据表明受益人在境外受雇，并将在美国以“ 执行经理 ”职位受雇。

经重新审查，我们认定申请人未能证明受益人在境外以管理或行政身份受雇。因此，我们将驳回上诉。鉴于该认定的决定性效力，我们将保留其余问题不予处理。

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，要确立L-1A非移民签证类别的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以管理或行政身份连续雇用受益人一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。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。

1“ 新办公室 ”一词指在美国经营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 ”在申请获批之日起不超过一年的时间内支持行政或管理职位。

关于C-B-公司案

申请人必须提交证据以证明新办公室将能够在一年内支持管理或行政职位。该证据必须确立申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、以管理或行政身份在美国就业

申请人称，境外实体提供各类货物的运输服务，受益人已在境外以管理身份担任该境外实体的总经理。由于申请人并未主张受益人在境外以行政身份受雇，我们将不处理该问题，而将重点确定记录是否表明受益人在境外以管理身份受雇。

“管理身份”指在组织内的任职，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、专业或管理雇员的工作，或管理该组织内或该组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或对所管理职能拥有人员行动或职能的权限；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。该法第101(a)(44)(A)条。

基于管理身份的法定定义，申请人必须首先表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)（未出版的目录决定）。申请人还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。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

此外，职位描述必须明确说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理身份。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的职责描述外，我们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及其人员配置水平的证据。

A. 职责

首先，我们将讨论受益人在受雇于境外实体期间所履行的职责。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)。

关于C-B-公司案

在支持信函中，申请人称受益人作为境外实体总经理的职位涉及管理人员以及监督货物的仓储和运输。申请人还提供了一份单独的工作职责明细，列出以下内容作为受益人所需活动的一部分：

- 确保“ 高水平的客户服务 ”并遵守运输危险和非危险材料的安全程序；
- 制定政策和程序，并在履行监督职责过程中遵守此类政策和程序；
- 审查人员需求，并协助人员招聘、培训和排班；
- 进行绩效评估，“ 解决员工问题 ”，并指导和协助员工；
- 在进行分析后评估商业机会以及客户和市场需求；
- 与员工和管理层频繁沟通；
- 帮助制定和实施市场策略以及预算和库存控制，并“ [提]供制衡 ”；以及
- 确保满足行政要求。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求申请人提供工作职责明细，指明并显示受益人在典型管理职责上花费的时间百分比，并描述受益人的职位和工作职责如何符合管理身份的法定定义。审理主任指出，如果主张受益人在境外以职能经理角色受雇，申请人需要提供证据证明所管理的职能对境外实体至关重要，且受益人在该职能方面占据最高层职位。

在回复中，申请人称受益人拥有减少债务、提供财务奖励和其他激励以帮助实现销售目标、协助决定增加或取消产品线以及修订培训计划的自由裁量权。申请人重新提交了初始支持信中包含的工作职责清单，但未遵守审理主任关于提供百分比明细的要求。

在否决申请时，审理主任认定受益人似乎承担“ 团队负责人 ”的角色，协助下属完成日常任务，而非主要履行管理或行政工作职责。审理主任还认定，申请人未提供证据证明受益人声称的对境外实体雇员雇用和解雇的自由裁量权，也未证明受益人承担职能经理的角色，即主要进行管理，而非主要履行与境外实体基本职能相关的职责。

在上诉中，申请人强调受益人在境外受雇的时长，称受益人拥有超过15年的“ 专业知识、培训、教育和技能 ”，为公司的成长和成功做出了贡献。申请人主张其提供了充分证据“ 明确界定受益人的职位为执行经理 ”。

然而，申请人未承认或解释其将受益人的境外职位称为总经理而非“ 执行 ”经理，也未说明或提供证据证明受益人主要履行管理或行政工作职责。相反，申请人侧重于“ 职能经理 ”一词，主张受益人不一定必须管理人员才能符合L-1A类别的资格。

“ 管理能力 ”的法定定义同时涵盖“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”。见该法第101(a)(44)(A)条。人事管理者须主要负责监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作。“ 职能管理者 ”一词通常适用于受益人主要负责管理组织内某一“ 基本职能 ”的情形。见同上。“ 基本职能 ”一词未由成文法或法规作出定义。但是，主张受益人将管理某一基本职能的申请人必须提交一份书面工作邀请，清晰描述为管理该基本职能而需履行的职责，或更具体而言，以特定性指明该职能，阐明该职能的基本性质，并确立受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。此外，申请人对受益人日常职责的描述必须证明受益人将管理该职能，而非履行与该职能相关的职责。见Matter of Z-A-, Inc.，Adopted Decision 2016-02（AAO 2016年4月14日）。

在此，申请人不仅提供的职位描述存在缺陷，缺少详细的职责清单及各自的时间分配，而且也未指明受益人据称所管理的基本职能，或阐明该职能的性质。此外，尽管申请人正确地指出，受益人并不因管理某一职能而非管理人员即被排除在L1A非移民签证类别的资格之外，但其在称受益人“ 值得获得L1A分类 ”时——即使其作为职能管理者的角色要求其“ 主要履行[]生产产品和/或提供[原文如此]组织服务所必需的任务 ”——误解了该分类的关键所在。事实上，如上所述，情况恰恰相反。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不会被视为“ 主要 ”受雇于管理能力。见，例如，该法第101(a)(44)(A)条（要求一人“ 主要 ”履行所列举的管理职责）；Matter of Church Scientology Int'l., 19 I&N Dec. 593, 604（Comm'r 1988）。

尽管申请人着重强调受益人对人事事项的酌情决定权及其在合同和公司银行账户方面的“ 签署权 ”，但这些要素本身并不足以证明受益人受雇于管理能力，因为它们并不能证明受益人将其时间主要分配于履行管理性工作职责。仅声称受益人因未管理人员而承担了职能管理者的角色，不足以表明受益人履行的工作职责与某一基本职能的管理相一致。

此外，申请人通过列举表明管理人员的工作职责并声称受益人对人事事项行使酌情决定权，进一步削弱了关于受益人在受雇于外国实体期间承担职能管理者角色的主张。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。见

Matter of C-B-, Inc.

Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376（AAO 2010）。尽管申请人援引未公布的AAO决定以支持其主张，但其并未确立本申请的事实与所援引决定中的事实相类似。此外，虽然8 C.F.R. § 103.3(c)规定我们的先例决定对USCIS具有约束力，但未公布的决定并不具有同样的约束力。总之，申请人未提供充分证据证明受益人在其海外受雇期间主要履行管理性工作职责。

B. 人员配置

如前所述，外国实体的员工配置和组织结构也是本分析中的关键要素。如果将员工配置水平用作判定个人是否以管理能力行事的因素，我们会结合组织的总体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需要。见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人的支持性证据包括一封来自外国实体总裁/所有人的信函，其中称其有四名全职雇员，并“ 按需 ”使用合同工。该信函进一步称：“ 我们的团队通过提供客户想要的服务来服务客户。 ”该信函未具体说明外国实体所雇合同工的类型、其履行的职责或此类雇佣的频率，也未包含关于受益人在该外国组织中的职位安排和角色的进一步信息。

在RFE答复中，申请人提供了外国实体的组织结构图，显示三层人员配置结构。所有人被描绘在该结构顶端，为外国实体总裁，其下为受益人担任总经理，再下为处于层级底层的两名司机和一名办公室经理。根据受益人的工作职责细分，她负责“ 所有 ”监督职责、员工绩效评估以及指导和协助员工。申请人未说明受益人分配给这些工作职责多少时间，也未证明受益人的下属为监督性、专业性或其他管理性人员。2 该法第101(a)(44)(A)(ii)条。申请人也未进一步提及外国实体所有人原始信函中所提及的合同工。此外，如前所述，申请人近期关于受益人在海外受雇为职能管理者的主张与受益人所列的多项职责不一致，这些职责表明她负责监督外国实体的非监督性和非专业性员工

总之，申请人未提供充分证据证明受益人的海外雇佣涉及在一个人员配置充足、且有能力使受益人无需将其时间主要分配于操作性工作职责的组织内主要履行管理性工作职责。

2 在评估受益人是否管理专业性雇员时，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。比较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。 ”因此，我们必须关注该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导致该雇员受雇于专业能力的结论。

鉴于上述情况，我们认定申请人未提供充分证据证明受益人在海外受雇于管理能力。

III. 行政解散

最后，尽管审理主任的决定中未涉及，我们注意到根据国务院网站上的记录，申请人的公司状态目前因行政解散而处于不活跃状态。申请人的解散引发了严重问题：其是否继续作为进口雇主存在，申请人是否维持合格关系，以及其是否被授权以常规和系统的方式开展业务。见该法第214(c)(l)条；另见8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(G)和(1)(3)。

尽管我们并未基于从国务院网站获得的信息作出不利认定，但申请人在今后任何申请人作为活跃商业实体的身份对资格具有实质意义的申请中，可能需要处理并解决这一缺陷。

IV. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人负有确立所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为Matter of C-B-, Inc.，ID# 2271591（AAO 2019年10月31日）