SEP032020_04D7101 · 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

案由：9869855 日期：2020年9月3日

对加州服务中心决定的申诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人寻求根据适用于公司内部经理和高管的 L-1A 非移民签证类别，雇用受益人担任运营经理。见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，与该法及国土安全部条例相反，申请人未能证明受益人在国外的雇用，或其在拟在美国的雇用，属于符合资格的职位类别。

申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、L-1A 经理和高管

L-1A 申请人必须证明，其本身、其母公司、分支机构、关联公司或子公司，在受益人申请进入美国之前的三年内，曾以经理、高管或涉及特殊知识的职位类别，连续雇用受益人至少一年。该法第 101(a)(15)(L) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(ii)(A)。申请人还必须打算在美国以经理或高管职位类别雇用受益人。同上。

二、国外雇用

申请人称，其关联公司自 2012 年 2 月起在巴西连续雇用受益人。记录显示，申请人和其关联公司均从事国际进出口业务，为个人和公司组织货运，将货物和产品运至市场、客户和配送点。

申请人未明确说明受益人在国外的工作属于经理、高管还是涉及特殊知识的职位类别。每一类别均有其自身的法定或条例定义和要求。由于未指明受益人

在巴西以何种职位类别工作并寻求依据该类别，申请人使得难以确定其是否符合任何职位类别的要求。

A. 经理职位类别

“ 经理职位类别 ”一词指“ 主要 ”涉及以下内容的雇用：1）管理一个组织或该组织的一个部门、分部、职能或组成部分；2）监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织、部门或分部内的一项基本职能；3）有权雇用和解雇或建议采取该等及其他人事行动，或者，如果未监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能而言处于高级别职位；4）对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；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)。该定义承认“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两者。

申请人必须证明国外职位符合“ 经理职位类别 ”定义的全部四项要素。申请人还必须证明受益人主要从事管理职责，而非运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定国外职位的管理性质时，我们考虑工作职责的描述、外国实体的组织结构和其业务性质、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、受益人的下属雇员的职责，以及表明该职位性质的其他任何因素。

1. 人事经理

人事经理必须主要监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作。该法第 101(a)(44)(A)(2) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以经理职位类别行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”该法第 101(a)(44)(A)(iv) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。

正如审理主任所认定，申请人对受益人国外工作职责的描述未能证明他主要作为人事经理工作。描述包括一些管理职责，例如“ [监]督……销售生成方面的进出口员工 ”。但描述还列有其他职责——例如“ [建]立新客户群 ”、“ 谈判合同和提案 ”以及购买海运和空运货物——记录未能证明这些职责涉及监督和控制他人的工作。申请人未具体说明受益人在每项职责上花费的时间。因此，对受益人工作职责的描述未能证明他作为人事经理主要监督和控制他人的工作。

在上诉中，律师主张受益人花费 30% 的时间谈判运费和其他服务价值，20% 的时间监测和跟踪“ 货运代理实务变化 ”，20% 的时间监督战略定价分析。然而，律师的主张不构成证据。Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534 n.2 (BIA 1988)（引用 Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)）。即使我们考虑律师的主张，记录

也不会证明受益人声称的职责主要涉及监督和控制他人的工作。

记录还包含关于受益人在国外的职位名称和工作职责的不一致之处。巴西关联公司最初称受益人于 2014 年 8 月开始担任“ 高级进出口专员 ”，“ 负责进出口业务的管理，并提供领导以使公司处于行业前沿 ”。然而，在回应审理主任的书面补充证据请求（RFE）时，申请人将受益人的职位描述为“ 采购、定价和内部销售经理 ”，“ 负责与货运代理有关的一般采购，以及分配客户的采购和销售 ”。RFE 回复中的描述包含初始描述中省略的工作职责，例如购买海运和空运货物，以及“ [负]责完整且最新的运费数据库 ”。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)。受益人国外职位名称和工作职责中未解决的分歧，使人们对申请人和其关联公司是否准确描述了其在申请提交前连续一年期间在巴西的活动产生疑问。

此外，正如审理主任所认定，申请人未能证明受益人在巴西监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作。见该法第 101(a)(44)(A)(2) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。申请人的 RFE 回复包括受益人国外下属的职位描述，包括以下职位：定价和内部销售支持；采购和内部销售支持；以及客户服务支持。职位描述未表明这些职位涉及管理或监督他人。所有三项描述还称这些职位要求“ 本科在读或通过经验获得类似资格 ”。因此，记录表明受益人国外下属的职位不要求学士学位，因此本质上不属于“ 专业 ”职位。见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”一词定义为“ 任何以美国学士学位或其外国同等学历为进入该职业最低要求的职业 ”）。记录未能证明受益人在巴西监督和控制主管、专业或经理雇员的工作。因此，记录未能证明受益人在国外作为人事经理工作。

2. 职能经理

为证明受益人作为职能经理的雇用，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职位；以及（5）受益人将对该职能的日常运营行使自由裁量权。Matter of G-Inc., 采纳决定 2017-05, 4 (AAO 2017年11月8日)。1 监督他人的受益人也可符合职能经理资格。同上。

1 Matter of G- 涉及根据《移民与国籍法》第203(b)(1)(C)条、8 U.S.C. § 1153(b)(1)(C)为跨国经理提交的移民申请。然而，跨国经理和L-1A经理都必须符合“ 管理能力 ”一词的相同定义。比较 8 C.F.R. § 204.50)(2) 与 8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(B)（对“ 管理能力 ”的定义）。

审理主任认定，申请人未证明受益人在美国境外管理一项关键职能。审理主任认定，申请人未：描述所管理的职能；证明受益人在组织层级中处于高级别从事活动；或表明存在足够的人员配置以支持受益人担任职能经理。

在上诉中，申请人提交了关于受益人据称在美国境外管理一项关键职能的证据。然而，审理主任的补证通知（RFE）已告知申请人其可以提交受益人管理美国境外关键职能的补充证据，但申请人当时并未提交。因此，我们拒绝在上诉中考虑申请人的证据。参见 Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764, 766 (BIA 1988)（裁定：若申请人此前已收到通知并有合理机会提供证据，则上诉中的证据将不予考虑）。

律师在上诉中主张，受益人在巴西管理关联公司的定价策略，声称这是公司的一项关键职能。然而，律师的断言再次不构成证据。Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. at 534 n.2（引用 Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. at 506）。因此，如审理主任所认定，记录未充分描述关联公司的定价职能或确立其所谓的关键性质。此外，关联公司对受益人工作职责的初始描述并未提及他参与公司定价的制定。工作描述中的这一差异使受益人在境外所谓定价职责产生疑问。参见 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）。因此，记录未确立受益人在巴西管理一项关键职能。

B. 行政能力

“ 行政能力 ”一词指“ 主要 ”涉及以下内容的雇佣：1）指导一个组织或其重要组成部分或职能的管理；2）确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；3）在自由裁量决策中行使广泛的自主权；以及4）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。该法第101(a)(44)(B)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(C)。

主张受益人作为“ 混合型 ”经理/行政人员履职的申请人，除非证明受益人的主要参与为管理或行政职责，否则不能满足其举证责任。参见该法第101(a)(44)(A)-(B)条。虽然职责可能同时具备管理和行政性质，但申请人必须确立受益人的职责符合管理能力或行政能力定义中规定的标准。受益人必须主要从事管理或行政能力的工作。

如同我们对管理能力的讨论，申请人对受益人境外工作职责的描述未确立他主要从事行政能力的工作。描述中包含某些看似具有行政性质的职责——例如“ [建]立一般程序 ”。但记录未确立其他所述职责——例如购买海运和空运货物——符合“ 行政能力 ”的定义。申请人未具体说明受益人在境外每项职责上花费多少时间。因此，记录未确立他在巴西主要从事行政能力的工作。此外，如前所述，未解决的不一致

在受益人的职位名称和工作职责方面，使其在境外的真实活动产生疑问。参见 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）。

基于上述理由，记录未确立受益人以行政能力在境外受雇。

C. 专业知识

“ 专业知识 ”一词指“ 个人拥有的关于申请组织产品、服务、研究、设备、技术、管理或其他利益及其在国际市场中应用的专门知识，或在组织流程和程序方面的高级知识或专长。 ”8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。

记录未证明受益人以专业知识职位在境外受雇。申请人未指明其职位中涉及组织产品、服务、研究、设备、技术、管理或其他利益专门知识的方面。申请人也未提交充分证据证明所需知识和专长使该职位区别于进出口行业中的类似职位。基于上述理由，记录未确立受益人在境外以涉及专业知识的身份受雇。

申请人未证明受益人以管理、行政或涉及专业知识的身份在境外工作。因此，我们将维持申请被拒。

III. 拟议的美国雇佣

申请人未明确说明受益人将在美国以管理能力还是行政能力工作。如前所述，每一类别均有其自身的法定定义和要求。申请人负有举证责任证明其拟议以其中一种身份雇佣受益人。参见该法第291条。

A. 管理能力

1. 人事经理

如审理主任所认定，记录未确立在所提供的美国运营经理职位中，受益人将监督和控制其他监督性、专业性或多管理性雇员的工作。参见该法第101(a)(44)(A)(2)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。申请人初始的组织结构图表明受益人将监督四名“ 进口专员 ”。然而，在回应审理主任的补证通知时，申请人提交了第二份图表，表明受益人拟监督五名雇员：两名“ 销售主管 ”；和三名“ 运营专员 ”。申请人未解释受益人拟议下属人数和职位名称的变化。参见 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，销售主管和运营专员职位的组织结构图和工作描述未表明受益人的下属将管理或监督其他雇员。工作描述也未表明销售主管或运营专员职位要求具有学士学位的人员。运营专员的描述表明该职位要求“ [了]解进出口法律和程序 ”。但描述未将学士学位列为要求。因此，记录未确立受益人将监督和控制其他监督性、专业性或多管理性雇员的工作。

2. 职能经理

记录也未证明受益人拟议在美国管理一项关键职能。申请人未充分描述拟议管理的职能或其重要性。

在上诉中，申请人提交了关于受益人拟议管理一项职能的证据。然而，申请人本可在回应审理主任的补证通知时提交受益人拟议管理关键职能的证据。因此，我们拒绝在上诉中考虑申请人的证据。参见 Matter of Soriano, 19 I&N Dec. at 766。

律师主张受益人将管理申请人的定价策略，声称这构成公司的一项关键职能。然而，律师的断言再次不构成证据。Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. at 534 n.2（引用 Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. at 506）。因此，记录未充分描述申请人的定价职能或确立其所谓的关键性质。

B. 行政能力

申请人对受益人美国工作职责的描述未确立他将主要从事行政能力的工作。描述中包含某些看似具有行政性质的职责——例如“ [负]责政策和程序的实施 ”以及“ [为]所有运营活动[制定]和[实施]新的工作程序 ”。但记录未确立其他所述职责——例如“ [建]立[新]客户群 ”和“ [与]进出口当局[沟通] ”——符合“ 行政能力 ”的定义。申请人未具体说明受益人将在每项职责上花费多少时间。因此，记录未确立他将在美国主要从事行政能力的工作。

在上诉中，律师声称受益人将在其职责上花费的时间百分比。然而，律师的断言不构成证据。Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. at 534 n.2（引用 Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. at 506）。因此，申请人未证明受益人将在美国主要从事行政能力的工作。因此，我们也将基于此理由维持申请被拒。

IV. 合格关系

尽管审理主任未予处理，记录亦不能证明申请人与受益人的外国雇主之间存在合格关系。申请人必须证明其与受益人的外国雇主均为“ 合格组织 ”。8 C.F.R. § 214.2(I)(3)(i)。合格组织必须满足“ 母公司、分支机构、关联公司或子公司定义中所列合格关系中的恰好一项 ”。8 C.F.R. § 214.2(I)(1)(ii)(G)。

申请人主张其与受益人在巴西的外国雇主为关联公司。“ 关联公司 ”一词指“ [两]个子公司之一，两者均由同一母公司或同一自然人拥有并控制 ”。8 C.F.R. § 214.2(I)(1)(ii)(L)(1)。关联公司亦可指“ [两]个法律实体之一，由同一组自然人拥有并控制，每一自然人在每一实体中拥有并控制大致相同的份额或比例 ”。8 C.F.R. § 214.2(I)(1)(ii)(L)(2)。2

正如法规所示，L-1申请人必须证明对每一关联公司的所有权和控制权。所有权指“ 对实体资产的直接或间接合法占有权，并具有完全的控制权力和权限 ”。Matter of Church Scientology lnt'I, 19 l&N Dec. 593, 595 (Comm'r 1988)。控制权指“ 指导实体设立、管理和运营的直接或间接合法权利和权限 ”。Id.

申请人提交了证据证明一家巴西公司全资拥有申请人。记录显示，一家荷兰公司拥有受益人的外国雇主75%的股份，申请人的总经理/总裁拥有剩余25%的股份。因此，记录表明巴西公司拥有并控制申请人，而荷兰公司拥有并控制受益人的外国雇主。由于申请人与受益人的外国雇主并非由同一母公司或同一自然人拥有并控制，它们不符合“ 关联公司 ”的定义。

申请人与受益人的前雇主亦不符合由同一组自然人拥有并控制的关联公司的条件。See 8 C.F.R. § 214.2(I)(1)(ii)(L)(2)。每一实体拥有不同的所有者群体。荷兰公司和申请人的总经理/总裁拥有受益人的外国雇主，而巴西公司拥有申请人。

申请人证明其总经理/总裁亦拥有其巴西母公司1%的股份。申请人因此主张其与受益人的外国雇主有共同所有者。但记录显示，申请人的总经理/总裁在两实体中均持有少数股权：在受益人的外国雇主中持有25%；在申请人的母公司中持有1%。因此，记录表明该总经理/总裁在两实体中均缺乏控制性股份。申请人未证明其以其他方式控制这些公司，例如通过表决权股份协议。因此，申请人的共同所有权并不能

2 某些提供会计和咨询服务的合伙企业亦可构成关联公司。8 C.F.R. § 214.2(1){1){ii){L){3)。但是，由于申请人和受益人的外国雇主均非提供会计和咨询服务的合伙企业，该部分定义在本案中不适用。

证明申请人与受益人的外国雇主之间所主张的关联公司关系。

在本案今后的任何提交文件中，申请人必须证明其所主张的其与受益人的外国雇主之间的关联关系。

V. 结论

申请人未证明受益人具有合格身份的海外雇佣或拟在美国的雇佣。因此，我们将维持该申请的否决。

命令：上诉被驳回。