SEP132019_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 G-F-, INC. 案 日期：2019年9月13日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家硬木地板及相关产品的进口商和销售商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，继续聘用受益人为其“ 传播与所有权联络总监 ”。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工作。

德克萨斯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受益人将在延期申请下受聘于管理或行政岗位。

在上诉中，申请人主张审理主任过分强调其规模较小，并声称其提交了受益人的详细职责描述及其他支持性证据，证明其符合职能经理的资格。

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从事管理或行政工作。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，继续以管理或行政身份为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了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，期限为2017年8月9日至2018年8月8日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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 ”运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。

关于 G-F-, INC. 案

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人，必须提交受益人在过去一年内及延期申请下的职责说明；描述新办公室人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以管理身份在美国受聘

我们将处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人在延期申请下将担任管理职务。申请人并未主张受益人将受聘于行政岗位。因此，我们将分析限于受益人是否将受聘于管理岗位。

“ 管理能力 ”是指在组织内的任职，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，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或职能的权限；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。

在审查特定受益人的管理能力时，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描述受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理性质。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员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、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据管理能力的定义，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 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。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 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

关于 G-F-, INC. 案

申请人称其“向地板覆盖材料批发分销公司进口和销售实木及工程预制硬木地板及相关产品”。申请人表示其从受益人的前外国雇主处进口这些地板产品，并称其“向分销商代表提供样品和销售资料”。

申请人表示受益人将把时间用于以下职责（其中包括）：

- 规划和实施短期和长期传播/营销及销售策略，
- 监督公司对公众、媒体和政府机构的所有对外传播，
- 监督对客户或潜在客户投诉或询问的所有回应，
- 管理公司所有指令和策略的实施和执行，
- 监控公司广告/营销部门与财务部门之间的内部沟通，
- 管理执行策略和计划的下属员工，
- 识别挑战和改进领域，包括纠正措施，
- 制定和管理传播及销售营销预算，以及
- 组织和领导一个传播顾问团队，负责在新产品发布或公共关系危机时对外代表企业。

此外，申请人还提供了以下由受益人履行的额外任务（其中包括）：

- 指导全球营销传播举措的制定和执行，包括产品发布和促销活动，
- 制定和执行战略营销和传播计划以实现销售目标，
- 为销售团队设定绩效目标，
- 拥有并推动战略性内部和外部传播策略，
- 确保新的传播活动和项目旨在达成销售目标并视需要调整，
- 制定全国、区域和/或国际销售计划，
- 准备定期销售报告以提交给总裁，
- 审查分析和评估技术，如在线调查，以寻找改进领域，
- 建立和管理高质量出版物和材料的生产，
- 管理与外部供应商和承包商的关系，
- 推动持续流程改进并实施最佳实践，
- 发展和维护与地板行业相关的关键利益相关者（如零售商、供应商和政府机构，涉及运输和航运）的有效关系，
- 监督纠正措施的实施，

关于 G-F-, INC. 案

- 审查和分析报告，如销售分析报告、营销传播计划以及与收货和库存相关的报告，以及
- 处理与销售和交付相关的任何入库收货和物流问题，包括成本、延误或损坏或质量问题。

申请人提交的职责描述不足以证明受益人将主要把时间用于符合条件的管理任务。这些描述包含若干可适用于任何行业任何经理的通用职责，且几乎没有提供关于其实际日常管理任务的见解。例如，申请人未详细说明或记录受益人实施的传播、营销和销售策略、她识别并通过指导改进的挑战、她实施的纠正措施、她制定和管理的预算，或她指导的全球营销举措、产品发布或促销活动。

同样，申请人没有描述或记录受益人启动的新传播活动和项目、她制定的全国性、地区性或国际性销售计划、她开展并审阅的在线调查、她建立的出版物和材料、她管理的供应商和承包商关系，或她推动的流程改进和最佳实践。这种细节和文件的缺乏使人们对申请人所称受益人将如其所称将75%的时间用于符合条件的的管理任务的说法产生疑问。具体细节显然是判断受益人的职责是否主要具有管理性质的重要标志，否则满足定义就只是重复法规的问题了。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)。

在受益人提交有关受益人日常职责的细节和文件的范围内，该证据反映她参与了不符合条件的运营任务。例如，受益人的职责描述称，她将处理任何收货、物流或损坏或质量问题，为总裁编制销售报告，起草出版物，参与潜在客户开发和通话前规划，处理木材类型和生产时间问题，以及采购和运输原木和木材。此外，受益人唯一全职下属的职责表明，受益人将参与所有进出境文件工作。受益人对这些不符合条件的运营职责的大量参与，因申请人在上诉时提交的电子邮件而得到进一步印证，这些邮件反映她直接履行这些任务，例如她向外方雇主传达所有订单、协调来自外方雇主的所有货运、处理订购地板中的颜色问题、为国际货运取得担保、设计公司网站以及协调木材采购。

总之，受益人的职责和支持性证据表明，截至申请提交之日，她大量参与了业务中不符合条件的运营方面。相比之下，几乎没有支持性文件证实受益人将这些任务委托给她所称的下属，或截至申请提交之日她将75%的时间用于高层次的、符合条件的管理职责。

受益人是否为管理雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”具有管理性质。参见该法第101(a)(44)(A)条。

Matter of G-F-, Inc.

在此，申请人没有充分记录受益人的职责中多大比例将是管理职能、多大比例将是不符合条件的。申请人将受益人的职责列为既包括管理任务也包括行政或运营任务，但没有充分量化她在这些不同职责上花费的时间。这种文件的缺乏很重要，因为如所讨论的，受益人的若干日常任务并不直接属于法规所定义的管理职责。因此，我们无法确定受益人是否主要以管理身份行事。参见IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但她将管理或指导一项业务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任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责主要具有管理性质。同上。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立她的实际职责将主要具有管理性质。

B. 职能经理

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们会在考虑组织总体目的和发展阶段的情况下，考虑组织的合理需要。参见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人仅主张受益人符合职能经理的资格，而非人事经理或高管。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内某一“ 基本职能 ”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，则必须清楚描述在管理该基本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‘ 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行事；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)。

申请人表示，受益人管理一名运营经理/内部销售代表和三名外部销售代表。此外，申请人强调，受益人获得一名地板营销经理、一名运营副总裁以及40多名其他外方实体员工的支持。

如所讨论的，申请人提交的证据表明受益人大量参与不符合条件的运营任务。因此，所提交的证据表明受益人将主要参与履行其所称的职能，而非管理该职能。例如，申请人提供了大量销售外方雇主地板的发票，这些发票

自其成立以来已处理和交付。然而，所提交的文件表明，申请人只有另一名全职员工从事运营事务，即仓库专员/内部销售代表。仓库专员/内部销售代表的职责不包括与外方雇主协调订单和货运，其角色的双重性质使人对其将投入多少时间支持非销售职能、从而免除受益人的这些不符合条件的任务产生疑问。事实上，申请人承认受益人是其与外方雇主（其地板产品供应商）之间沟通的唯一渠道，这表明她独家负责协调这些实体之间的所有订单和货运。的确，申请人在上诉时提交了若干电子邮件，反映受益人处理这些不符合条件的运营事务，而几乎没有证据表明她主要将这些任务委托给美国境内或境外的下属。

同样，尽管申请人主张受益人还监督并委托给三名其他外部销售代表，但其提交的用于佐证其聘用这些所称承包商的文件有限。例如，申请人仅提供了与其中两名所称销售代表相关的2017年国税局1099表杂项收入，表明其在该年度向他们支付了名义金额，分别约为6,000美元和3,000美元。除此之外，申请人几乎没有提交其他证据来确立受益人在延期申请下将投入大量时间监督三名下属销售承包商，例如反映其所称对这些承包商的协调、培训和管理情况的文件。

此外，申请人也没有充分证实受益人如其所称在美国履行职责时获得外方实体员工的支持并指导这些员工。申请人提交了一份外方雇主组织结构图，并称受益人与一名地板营销经理、一名运营副总裁以及众多其他外方实体员工密切合作。然而，申请人再次几乎没有提供证据来佐证受益人主要因这些外方员工而免于其明显的非符合条件运营任务。

例如，申请人没有提交这些所称外方实体员工的职责描述，包括所提及的地板营销经理和运营副总裁。此外，申请人称受益人是唯一负责与外方雇主沟通的美国境内员工，如前所述，外方雇主是其地板产品的来源。因此，这表明受益人参与了申请人的所有供应订单和货运，而所提交的电子邮件似乎反映她直接参与协调来自外方实体的订单和货运，并致力于解决地板颜色问题等问题。因此，所提交的证据并未表明受益人如其所称主要因外方实体员工而免于不符合条件的运营职责；事实上，优势证据反映她更可能参与履行其所称的职能，而非管理该职能。

申请人也未提供充分证据以确立受益人所主张的职能。申请人表示，受益人将主要负责管理公司的传播事务；以及销售与市场营销、广告、市场调研和出版物等其他相关职能。然而，申请人提交的证据很少，不足以证明

该职能确实存在以供受益人管理。例如，申请人2017年《1120表，美国公司所得税申报表》显示，其仅在广告上支出约21,000美元；而一份针对2018年上半年的财务报表显示，其似乎没有市场营销或广告费用。申请人也几乎没有提供支持性证据来证实受益人的职能，例如其发布的广告或完成的市场调研；并且其仅提供了一份其制作的销售宣传材料的实例。因此，证据的证明力并不反映受益人所主张的职能足够重大，以致需要一名全职管理者，或与该职能相关的职责将占其大部分时间。

此外，申请人还提供了财务文件，表明其在运营的第一年内未能充分发展，以致在一年后无法以管理身份支持受益人。申请人提交了一份2017年IRS 1120表，反映其在2017年亏损超过500,000美元。申请人还在2018年9月对证据请求的答复中表示——此时距提交申请约三个月——其“ 前任总裁……因侵占约600,000美元……资金而被逮捕 ”，并且“ 他的行为不仅造成了财务压力，还极大地削弱了[其]在美国市场的地位和品牌声誉。 ”

我们承认这些事件非常不幸。然而，尽管如此，法规并未对以下要求规定任何例外：申请人必须在新办公室运营的第一年内充分发展，以管理身份支持受益人。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)的法规仅允许拟设的美国运营在申请获批之日起一年内支持管理职位。法规中没有任何条款允许延长这一年的期限。我们还注意到，法规还要求寻求新办公室申请延期的申请人提交其一年后财务状况的证据，这表明我们应在判断其是否在第一年内充分发展以管理身份支持受益人时对此进行评估。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(E)。

如果企业在一年后没有必要的员工配置和运营，以充分免除受益人履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。所提交的与申请人一年后“ 紧张 ”财务状况相关的文件和陈述，使人对其是否在一年内充分发展以管理身份支持受益人产生重大疑问。

最后，申请人在上诉中主张，审理主任在拒绝申请时不当考虑了其规模。申请人正确地指出，我们必须考虑组织的合理需要，并且仅公司规模本身不得成为判断受益人是否正在或将会以管理身份受雇的唯一因素。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，例如缺乏将履行公司非管理运营的员工，或公司未以常规和持续的方式开展业务。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)。当USCIS

Matter of G-F-, Inc.

注意到记录中的不一致之处时，公司规模可能尤其相关。参见Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

在本案中，申请人提交了受益人的职责描述，其中关于其符合资格的管理任务的可信细节很少，且几乎没有支持性文件证实其将把大部分时间用于这些职责。事实上，申请人提供了大量文件表明受益人参与了不符合资格的运营任务。此外，申请人未能充分证明受益人如所称那样主要由下属员工和外国母公司员工免除这些不符合资格的职责。申请人还主张受益人管理某一职能，但几乎没有支持性文件证明在延期申请下该职能将占其大部分时间。因此，我们不同意仅规模本身是审理主任拒绝的依据，或反过来是我们驳回上诉的依据。

基于上述理由，申请人未能确立受益人在延期申请下将以管理身份行事。

III. 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举证责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该举证责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of G-F-, Inc., ID# 4701700 (AAO Sept. 13, 2019)