SEP142017_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

关于 R-A-, LLC 案 日期：2017年9月14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

申请人是一家商业货物进出口商，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类，延长受益人作为其总经理兼首席执行官的临时雇佣。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往美国，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人将在延期申请下受雇于经理或高管岗位。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张记录已证明受益人将受雇于经理岗位。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1 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，连续一年以经理或高管身份，或以专业知识身份雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理、高管或专业知识身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。本法第 101(a)(15)(L) 条。

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2016年2月10日至2017年2月9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开展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高管或经理职位。

关于 R-A-, LLC 案

基于此前获批的新办公室申请而寻求延长 L-1A 申请的申请人，必须提交受益人在过去一年内以及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配备的说明以及职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国以经理身份受雇

审理主任认定，申请人未能证明其将在延期申请下以经理或高管身份雇用受益人。具体而言，审理主任认定，受益人的职责表明其在延期申请下更可能主要从事不符合条件的职责。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑受益人的全部职责，而是侧重于仅需其少量时间的不符合条件的职责。申请人主张其已提交充分证据，证明受益人将基于其对下属人员的监督和对基本职能的管理而以经理身份行事。

申请人并未主张受益人将以高管身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否将以经理身份受雇。

“ 经理岗位 ” 一词定义为 “ 组织内的一项职务，其中雇员主要：

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的基本职能，或组织的部门或分支；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能而言在高级层面行使职能；以及

(iv) 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。

关于 R-A-, LLC 案

本法第 101(a)(44)(A) 条。此外，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以经理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”同上。

如果人员配备水平被用作确定个人是否以经理或高管身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第 101(a)(44)(C) 条。

在审查受益人的经理岗位时，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说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于经理或高管性质。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，USCIS 还审查受益人所主张的经理岗位，包括公司组织结构、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运营职责、业务性质以及任何其他有助于了解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关业务性质及其人员配备水平的证据。

A. 职责

根据经理岗位的定义，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（第九巡回法院，1991年）（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经理职责，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（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人自述为“ 商业货物进出口商 ”。申请人在其商业计划中强调，其最初重点是从美国向中国出口车辆。申请人称，业务重点已转向冷冻肉类的买卖以及箱包的开发和制造。

申请人提交的受益人职责说明缺乏足够细节，与业务的性质和范围不一致，且在其他方面未能证明受益人将在延期申请下主要履行经理职责。

受益人的职责描述宽泛，几乎可以指任何公司中的任何高级职位。法规要求详细描述受益人在申请人运营范围内日常具体做什么。然而，申请人仅提供了宽泛的经理任务，包括“ 完成绩效评估 ”；“ 制定短期和长期目标 ”；“ 建立公司结构 ”；“ 审查公司预测 ”以

关于 R-A-, LLC 案

确保与年度预测一致；“ 解释商业模式、公司政策和规则以及运营程序的政策和程序 ”；“ 制定具有成本效益的广告计划和营销策略 ”；“ 审查部门预测 ”；以及“ 制定战略性新商业计划 ”等。这些职责几乎无法说明受益人在一家买卖汽车和冷冻肉类的运营机构中作为高级雇员的日常任务性质。例如，申请人未充分解释或记录受益人制定的短期和长期目标、他实施的结构、他审查的预测、他制定的政策或程序，或他实施的广告计划或营销策略。具体细节显然是判断受益人职责主要属于高管还是经理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规而已。Fedin Bros. Co., Ltd v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108（E.D.N.Y. 1989），维持原判，905 F.2d 41（第二巡回法院，1990年）。

尽管证据支持申请人已在美国购买了一些二手车并购买了一批冷冻肉类库存，但记录并未显示受益人将把大部分时间用于制定短期和长期目标、建立公司架构，以及解释商业模式的政策与程序、公司政策与规则和运营程序。申请人必须证明，从提交申请之时起并持续至审理期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

总体而言，申请人未能证明受益人的职责描述准确或完整地反映了截至提交申请之日受益人的实际职责。即使受益人在该组织中担任高级职位，受益人将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条意义上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在性质上“ 主要 ”为行政或管理性质。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。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的权限级别；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要属于管理性质。

B. 人员配置

申请人在非移民工人申请表I-129及随附的组织结构图中主张，其雇用了八名个人，包括所称财务、销售与营销、国际业务、冷冻食品、行政和新产品部门的管理人员。组织结构图显示，申请人雇用了七名管理人员和一名负责汽车进出口的员工；更具体地说，负责“ 向中国买家提供有关最新汽车发布的每日公司更新 ”并安排所购汽车的交付和运输。

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事管理人员 ”和“ 职能管理人员 ”两种。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理人员须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作。法规明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”2 该法第101(a)(44)(A)条。如果申请人主张受益人直接监督其他雇员，则该等下属雇员必须是监督性、专业性或其他管理性人员，且受益人必须拥有雇用和解雇该等雇员的权限，或建议采取该等行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

申请人未说明其下属职位的教育要求，也未提供担任这些职位的个人的教育资历证据。因此，记录未能确立受益人将监督下属专业人员。我们注意到，受益人的六名下属拥有管理或监督性职位头衔；然而，我们必须结合公司运营的背景审查其实际职责，以确定其是否应被视为管理人员或监督人员。

申请人表示，其六名部门负责人均负责监督下属并制定本部门的政策和程序。然而，组织结构图显示，申请人在其中一个部门内仅雇用了一名较低级别员工，该员工在“ 进出口销售中心 ”工作并向销售与营销部门经理汇报。值得注意的是，申请人强调，鉴于中国法律方面的某些未解释的变化，其目前正逐步停止车辆的采购和出口。因此，申请人声称在其表示未来可能不再存在的部门中仅雇用了一名运营员工。

除此之外，组织结构图显示所有其他部门内较低级别运营职位均存在空缺。这些空缺包括向财务部门经理汇报的“ 库存人员 ”和应收账款职位、由销售与营销部门经理监督的“ 战略营销人员 ”、向冷冻食品部门经理汇报的销售与营销人员、由新产品部门经理监督的“ 员工 ”和“ 协调员工 ”，以及向行政部门经理汇报的“ 办公用品与维护 ”员工。由于这些较低级别员工尚未被雇用，可以合理推断部门经理被赋予履行各自部门运营职责的任务，而非

2 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以学士学位作为进入该工作领域的最低要求。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 ”）。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。 ”

监督或管理职责。申请人必须证明，从提交申请之时起并持续至审理期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

证据必须证实受益人和其下属的职责与其在组织结构层级中的位置相对应。赋予雇员管理性职位头衔不能证明其受雇于监督或管理职位，也不能确立某一组织足够复杂以支持行政或管理职位。在此，证据不支持受益人下属为监督人员、管理人员或专业人员的结论。相反，受益人的下属履行申请人企业运营的实际日常任务。申请人未提供证据证明存在足以支持受益人担任高于非专业雇员一线主管的监督职位的组织结构。因此，受益人不符合管理身份法定定义下的人事管理人员资格。见该法第101(a)(44)(A)条。

此外，申请人未提供充分证据佐证其声称的人员配置水平。如前所述，申请人称其雇用了八名个人，包括受益人。然而，提交的2016年第四季度加利福尼亚州季度缴款申报表和工资报告显示，申请人仅雇用了两名个人，即受益人和被认定为财务部门经理的个人。3 申请人提供了2016年IRS表格1120（美国公司所得税申报表）和2016年IRS表格W-2（工资和所得税报表），也表明其仅向这两名雇员支付了工资。申请人提供了IRS表格1099，表明其在该年度向另外三名雇员作为独立承包商共支付了38,500美元，包括其声称的国际业务部门经理和销售与营销部门经理；以及上述在“进出口销售中心”工作的运营员工。然而，2016年表格1120显示没有向独立承包商支付款项的重大支出，表明其在该年度仅在此项支出上花费了300美元。除此之外，申请人提供的客观佐证文件很少，不足以证实其如所主张雇用了八名雇员。

在上诉中，申请人另主张受益人将在扩展申请下作为职能管理人员行事。“职能管理人员”一词通常适用于受益人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。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。“基本职能”一词未由法规或条例定义。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，申请人必须清楚描述管理该基本职能所要履行的职责，或更具体地说，具体指明该职能，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

3 我们注意到该申请于2017年1月30日提交。

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 Apr. 14, 2016)。

在本案中，申请人未提供充分证据证明受益人将主要管理一项基本职能。首先，申请人笼统地称受益人将“执行”或管理“基本职能”，但未具体阐明或以文件记录这些职能。此外，正如我们已讨论的，证据中存在不一致之处，使申请人所主张的组织结构存有疑问。例如，申请人声称有七名经理和仅一名运营层级员工，而佐证税务文件并不支持其声称的人员层级。因此，这些差异使以下问题存在重大疑问：受益人将主要履行符合条件的经理职责，而非专注于申请人三条业务线所固有的运营任务。最后，如前所述，为受益人所提供的职位描述过于宽泛，未充分描述其实际职责，以致无法将其归类为主要管理性职责。因此，申请人未提交充分证据证明受益人将在延期申请下担任职能经理。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其将以经理身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of R-A-, LLC, ID# 590976 (AAO Sept. 14, 2017)