SEP182019_02D7101 · 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 M-1-S- 公司案 日期：2019年9月18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 [1] 从事矿物的零售、批发和进出口业务，寻求根据 L-1A 非移民类别（跨国公司调派人员）临时雇用受益人担任其“ 经理 ”。 [2] 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 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派至美国临时从事管理或行政工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明：(1) 受益人曾在境外受雇担任管理或行政职务；以及 (2) 受益人将在美国受雇担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地忽视了其针对补证通知（RFE）提交的证据，并且未在 RFE 中提出受益人美国雇佣职务性质的问题。申请人坚持认为受益人曾在境外受雇，并将以管理职务在美国受雇。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，已连续一年雇用受益人“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职务 ”

[1] 申请人在表格 I-129（非移民工作者申请）上自称为~---------.--~ ~---~ ---- ~----。记录显示这些公司名称指两个独立的法律实体。在申请表中被要求填写其联邦雇主识别号（FEIN）时，申请人提供了! I 的 FEIN。因此，我们视该实体为提出申请的美国雇主。

[2] 申请人在表格 I-129 上声明受益人将前往美国开设或受雇于“ 新办公室 ”。“ 新办公室 ”一词指通过母公司、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)。申请人（成立于2011年）及其子公司 t O O , ,I 均不符合新办公室的定义。申请人已在美国直接经营业务多年，而该有限责任公司虽成立于2017年，但属于一个通过其母公司在美国经营业务已超过一年的组织的一部分。

知识，”在受益人申请入境美国之前的三年内连续一年。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向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提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、境外管理职务的雇佣

首先要解决的问题是，申请人是否证明受益人曾在境外受雇担任管理职务。申请人并未主张受益人曾受雇担任行政职务。

“管理职务”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、分支机构、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某部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级中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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

在评估职位的管理性质时，我们审查申请人对工作职责的描述。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求 L-1 申请人提交“对将提供的服务的详细描述”）。除所要求的工作职责描述外，我们还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操作性职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人的实际职责和在业务中的角色的因素。

A. 工作职责

根据管理职务的定义，申请人必须首先证明受益人履行某些高层职责。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主要从事管理职责，而非与公司其他雇员一起从事普通操作性活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

在一封支持信中，申请人称受益人自2016年3月起受雇于其法国关联公司。申请人表示“她主要管理全欧洲的销售部门”并“管理产品展会部门，这关系到整个公司的存亡。”[3] 初始证据包括受益人简历的副本，其中她

[3] 申请人的支持信还包括一份更详细的工作描述， purporting 描述受益人的“作为行政助理和展会经理的任务”。然而，申请人并未以该职位名称另行指认受益人，且描述正文将该职位持有人称为 ~I--------~

关于 M-I-S- 公司案

称她受雇于法国实体担任“ 销售代表 ”，并履行以下职责：

- 组织和处理与客户之间以及与行政人员之间的所有关系
- 管理实习生
- 组织和参加全球贸易展会（欧洲和美国的所有展会）
- 负责在线销售
- 组织集装箱的接收及其运输

基于提交时提供的有限信息，尚不清楚受益人是管理法国实体的销售，还是负责与其他运营和行政任务一起直接从事销售。受益人提到她对“ 实习生 ”的监督，并暗示她获得“ 行政人员 ”的支持；然而，如下文进一步讨论的，申请人最初提交的法国实体组织结构图仅列出三名雇员——所有者/经理、共同经理和受益人（“ 展会经理 ”），其下没有下属员工。

在 RFE 中，审理主任告知申请人，初始证据未提供关于受益人在境外工作职责性质的充分信息。审理主任要求提供受益人职位的更详细描述，指明她履行的具体任务以及每项职责所花费的时间。审理主任还要求提供外国实体的完整组织结构图，列明任何下属雇员的姓名和职位名称，以及有关其工作职责、教育水平和薪资的信息。

作为回应，申请人提交了法国实体“ 所有者经理 ”的一封信，其中澄清受益人的职位名称为“ 销售经理 ”，并表示她将60%的时间用于履行以下职责：

- [受益人]在欧洲和美国进行库存盘点。她每周为即将到来的宝石展会更新库存。。。根据客户对下一批货物的选择和偏好。。。。她也能与她的团队一起将这些任务委派出去。
- 确保在欧洲和美国接收来自我们子公司! I inl I 的所有集装箱，为此临时管理至少3名来自产品原产国的员工。她向他们提供关于海关手续、为即将到来的展会或在位于[法国或加利福尼亚]的仓库中的材料管理的指示。此外，负责仓库中矿物和化石的摆放，以便于集装箱的交付和接收。
- 通过领导临时[sic]员工，她向她的团队提供关于客户名录数据和计算机中的信息的指示……并致电、发送

'--------.-------~' 记录显示，该个人在申请人的运营中担任生产部门主管。我们认为，该职责描述（涉及监督位于____ __的50名车间员工）与受益人在法国的职位无关，且与申请人在回应补证通知（RFE）时提交的较长描述毫无相似之处。因此，我们对其不予采信。

并回复电子邮件，或向其发送照片以宣传商品，从而邀请他们前往展会或参观我们的展厅。
• 为即将举行的展会或仓库订购所需的一切用品（价格标签、胶带、袋子、盒子、卡片机、包装用报纸）。
• 通过电子邮件、电话或公司网站跟进客户的订单/请求[。]
• 管理员工的差旅安排和住宿，例如机票、火车票、租车预订、房屋租赁、酒店房间预订。

外国实体的业主经理表示，受益人将其剩余40%的时间用于参加欧洲和美国的各类宝石展会，履行以下职责：

• 她组织并指派员工参加每场矿物和化石展会。
• 与展会主办方沟通布展和展会日期、展位大小和费用、电力、证件……
• 布置展位……
• 她始终是展位的负责人，能够独立地领导一个由多名员工组成的团队，向主管汇报……确保从仓库带来所有必要用品，如标签、纸板纸、袋子、盒子、灯具等。
• 事先根据采购价格和差旅费用，同时也根据客户偏好、质量、数量和宝石形态设定销售价格。
• 向她的团队发出指示，并能够针对每种情况作出决定。将任务与员工分为两个部分：销售和包装。
• 她主要负责销售，但也随时为客户提供建议和告知……因为她对宝石、矿物和化石的特性有丰富的知识[。]
• 她与她的团队负责打包展位上剩余的所有商品，并联系承运人将其运回仓库。
• 向我们（她的上级）制作展会的财务报告，并将所有相关数据保存在副本簿或计算机中，例如员工姓名、每日收入和支出。将钱存入银行。
• 他们根据已售出的商品重新盘点库存，为下一场矿物和化石展会做准备。

我们同意审理主任的结论，即受益人的职位描述包含若干非管理性职责。需要她投入60%时间的职责包括创建和更新库存清单、处理到货集装箱的处置、通过电话或电子邮件对公司产品进行营销和广告、订购用品、跟进客户订单，以及为陪同她参加展会的任何员工管理差旅安排和住宿。虽然申请人表示她将部分任务委派给位于l O I的员工，并提到其他“ 临时 ”员工，但整体描述表明受益人主要履行法国销售办事处日常运营所必需的非管理性任务。如下文进一步讨论，记录并未印证申请人关于受益人定期监督一个员工团队的主张。

此外，虽然对受益人展会职责的描述提到她有权自行设定价格，并对可能陪同她参加特定展会的任何下级销售员工发出指示，但很明显她直接参与与公司参加展会相关的各种行政和运营任务，例如作出所有安排、采购和携带用品、布置公司展位、销售公司产品、完成必要文件以及库存职责。申请人未解释这些职责如何属于该法第10l(a)(44)(A)条所定义的“ 管理性 ”范畴。

特定受益人是否为管理性员工，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性。见该法第10l(a)(44)(A)条。在此，所提交的职责清单和受益人时间分配表明，其职责在性质上更可能主要属于非管理性。记录显示，公司所有者将销售职责和公司产品的处理委托给她，并赋予她在公司参加宝石展会或贸易展会时向其他员工发出指示的某些权力。然而，如记录所述，她的大部分职责是销售、运营或行政任务，而非管理性职责。

B. 人员配置和组织结构

在上诉中，申请人称审理主任错误地“ 仅依据职位描述 ”，而未审查所提交的显示外国实体人员配置和结构的证据。

在提交申请时，申请人提交了法国实体的组织结构图，其中将公司所有者列为经理和共同经理，将受益人列为“ 展会经理 ”，无下属。

在回应补证通知时，申请人提交了一份组织结构图，将受益人描述为“ 销售经理 ”，监督：(1) 一名在欧洲宝石展会期间安装和销售产品的销售代表；(2) 一名“ 合格工人 ”，负责卸集装箱并协助欧洲展会的安装和拆卸工作；以及 (3) 一名负责取送材料的司机。申请人未解释为何在外国实体的组织结构中增加下属员工。申请人不得对申请作出重大变更，以使有缺陷的申请符合USCIS的要求。见 Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)。

此外，我们注意到，修订后的法国组织结构图上所列的一名员工._____ ___.也出现在所提交的相关 .
.....~....,..=....实体组织结构图上，职位为公司 ,....._____ ___.车间的“ 团队负责人 ”。因此，需要额外证据来证明他和修订后组织结构图上所列的其他具名下属确实在法国工作并协助受益人处理与欧洲办事处相关的日常销售和其他运营任务，而非仅根据需要前往法国或欧洲其他地区协助宝石展会。

虽然受益人可能有权在宝石展会期间将部分任务委派给来访员工，但申请人未证明她所履行的任何有限监督职责如何使其符合管理人员的资格。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人员

管理人员 ” 和 “ 职能管理人员 ” 。见该法第10l(a)(44)(A)条。人员管理人员须主要监督和控制其他监督性、专业性或多管理性员工的工作。与 “ 管理人员 ” 一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非所监督的员工为专业人员。 ” 同上。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(1)(1)(ii)(B)(3)。

申请人未证明受益人有权雇用和解雇员工，或建议或采取任何人事行动。记录未证明她有可定期和持续协助她的员工，且如上所述，受益人自己的职位描述表明她将大部分时间用于销售、库存、物流以及为外国实体参加展会作出安排等任务。该职位描述未反映她定期监督下属员工，从而使其免于履行与法国办事处运营相关的主要非管理性任务。

基于类似理由，记录亦不能证明受益人主要管理该外国实体的某项基本职能。“ 职能管理者 ” 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项 “ 基本职能 ” 的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。若申请人主张受益人将管理某项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将要履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项界定明确的活动；(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的职能而言处于高级别；以及 (5) 受益人将对职能的日常运作行使自由裁量权。 ” Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

申请人并未提出受益人一直在管理某项基本职能的主张。记录表明，她很可能是在欧洲负责销售（包括展会销售）的唯一全职员工，且更有可能的是她主要履行该职能，而非管理该职能。因此，申请人未能证明受益人曾在国外以管理身份受雇。

III. 在美国以管理身份受雇

本案的剩余问题是，申请人是否证明其将在美国以管理身份雇用受益人。如前所述，尽管申请人称受益人将在一个新办公室工作，具体而言，是为其于2017年设立的子公司工作，但申请人在Form I-129上提供了其自己的雇主识别号，并表明受益人将在其位于加利福尼亚州[已隐去]的自有办公室工作，此有申请人在该子公司实体设立之前签署的租赁协议为证。此外，申请人未提供证据证明[已隐去]已在加利福尼亚州注册营业。

G

Matter of M-I-S- Inc.

在其支持信中，申请人表示受益人将“ 作为展厅和销售部门的展会经理 ”，并将其80%的时间分配于：“ 代替业主经理就所有行政事务作出决定并采取行动 ”；“ 雇用或解雇适当员工 ”；“ 员工监督 ”；“ 解决客户投诉和争议的自由裁量权 ”；以及“ 对展会和销售部门日常运营行使自由裁量权 ”。

申请人表示受益人剩余20%的时间将用于以下事项：

- 制定并参与内部政策的呈报
- 分析销售业绩和概率
- 确保促销的有效性
- 根据市场趋势预测销售供应
- 制定并定期评估成功计划
- 寻找有利于我们项目的新业务机会
- 应用新程序，与业主共同制定新市场的规则
- 界定[她]每位下属的工作
- 识别、评估并制定市场战略
- 研究金融市场各方面以在美国启动活动
- 确定发展[办]公室的预算

在RFE中，审理主任告知申请人，该描述缺乏关于受益人日常将从事何种工作的充分细节。作为回应，申请人提交了其美国运营的组织结构图，其中简要列出了她拟议的职责如下：

- 管理展厅；
- 负责行政；
- 管理员工；以及
- 参加美国展会。

在上诉中，申请人主张审理主任并未具体要求提供更详细的受益人职责描述或与受益人美国受雇身份相关的其他证据，并坚持其已履行举证责任，因为其至少提交了RFE中所要求的部分证据，包括一份美国组织结构图。尽管审理主任并未指示申请人必须提交所列的每一项，但举证责任仍在于申请人以证明资格。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。RFE已就拟议美国受雇方面的证据缺陷向申请人提供了充分通知。

此外，申请人未在上诉中提供关于受益人拟议工作职责的更多细节。我们同意审理主任的结论，即为受益人提供的职位描述不足以证明她日常实际将从事何种工作，且未达到申请人提供拟议受雇详细描述的责任。这些职责以含糊的措辞表述，未能让人了解其预期日常任务的性质。例如，我们无法确定受益人“ 就所有行政

Matter of M-I-S- Inc.

事务采取行动”、“发现”商业机会、“确保促销的有效性”、预测和分析销售、评估“成功计划”、研究市场或解决客户投诉等职责是否会涉及主要属于管理性质的任务。仅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；法规要求提供受益人日常工作职责的详细描述。实际职责本身将揭示受雇的真实性质。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)。在此，申请人未提供必要的细节，也未对受益人在日常工作中拟议的活动作出充分解释。

我们认可申请人所述意图，即将受益人安排在其所称子公司地点之一的最资深职位，在那里她可能对日常活动行使一定自由裁量权并监督所雇用的任何员工。然而，申请人还必须证明更高层级的管理职责将主要占据受益人的时间，而为作出这一认定，我们审查全部证据。受益人的自由裁量权仅是我们认定申请人是否将以符合资格的的身份雇用她时考虑的若干因素之一。

B. 人员配置和组织结构

申请人在Form I-129上表明其有两名员工，年总收入为$1,636,519。申请人称其子公司[已隐去]尚未开展业务，但已在美国“开设”五个场所。这五个场所被描述为：位于加利福尼亚州[已隐去]的展厅；位于加利福尼亚州[已隐去]的租赁房屋；位于亚利桑那州[已隐去]的已购[已隐去]；位于亚利桑那州[已隐去]的租赁公寓；以及位于[已隐去]的办公室。申请人表示其已代表四名外国关联公司员工提交了L-1A申请，意图让他们管理这些场所。

申请人在提交时未提交组织结构图或任何员工工资支付证据。为该[已隐去]子公司编制的商业计划表明，其每个零售[已隐去]场所将设有独立的“分区”或部门，分别专注于[已隐去]旅游、手工艺品、食品和饮料以及工业石材，每个部门配备一名“助理”和额外员工。

申请人提交了一份日期为2017年4月的IRS Form I-9《就业资格验证》，但未提供向所列个人支付工资的证据，也未提供证据表明他将在申请所列地址在受益人的监督下工作。该员工受雇在申请人的亚利桑那州办公室工作，且在该[已隐去]子公司设立之前已加入公司。申请人未提供向该个人或任何其他员工支付工资的证据。

作为对RFE的回应，申请人提交了一份组织结构图，表明每个[已隐去]场所将雇用一名“助理”、“司机”和“工人”，并提供了非常简短的职位描述如下：助理将“在材料安装期间提供帮助[已隐去]做秘书工作”；司机将“负责材料的取货和送货”；而“工人”将“卸集装箱/拆包和打包”。

Matter of M-I-S- Inc.

如上所述，申请人提交了一份商业计划书，表明每个~I---~
I I地点将设有四个独立部门，专门从事不同类型产品的零售，每个部门配备一名“ associate ”及其他员工。该结构未反映在
~------=------=-~拟议的组织架构图中。这一模糊之处引发了关于业务性质、其拟议人员配置以及受益人声称的监督职责的问题。此外，记录未证明申请人在提交申请时其本身或其子公司已配备人员。申请人必须证明，从提交申请之时起并持续至裁决期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(l)。

此外，即使申请人可以依赖其子公司前后不一致的未来招聘计划，所提供的有限信息也无法证明受益人将基于其监督职责以管理性身份受雇。如上所述，“ 管理性身份 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种情形。参见该法第10l(a)(44)(A)条。在此，申请人表示受益人将监督员工，但并未提出她将主要管理组织一项基本职能的主张。人事管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性、或管理性员工的工作。同上。

申请人的组织架构图表明，受益人将监督一名“ 助理 ”、“ 司机 ”和“ 工人 ”，其中没有任何职位被主张为监督性或管理性职位。为确定受益人是否管理专业员工，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的低要求。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的低要求的职业 ”）。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、医生、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，而非下属员工所持有的学位。申请人未证明拟议的助理、司机或“ 工人 ”职位将要求学士学位。即使我们考虑该公司含糊的招聘计划，记录表明受益人在美国的角色将限于对非专业员工的一线监督。

基于上述理由，申请人未证明受益人将在美国以管理性身份受雇。

IV. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回，每一项理由均被视为本裁决的独立且替代性依据。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合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 M-I-S, Inc., ID# 6410398 (AAO Sept. 18, 2019)