SEP242019_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 T-S-P-USA, LLC 案 日期：2019年9月24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

申请人是一家陶瓷厨房用具批发进口商（由其外国母公司制造）及活海鲜出口商，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，继续受益人的临时雇佣，担任其经理。1《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职务。

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申请人将在美国以管理或行政职务雇佣受益人。申请人提交了重新开案动议。审理主任批准了该动议，并再次以相同理由否决了申请。

该事项现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中主张，其“已提交充分的细节和充足的文档”以证明所寻求利益的资格。

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，连续一年以管理或行政职务雇佣受益人。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，以继续以管理或行政职务向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“新办公室”申请，该申请获批，有效期为2017年5月15日至2018年5月14日。“新办公室”是指通过母公司、分支机构、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行政或管理职位。

关于 T-S-P-USA, LLC 案

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内及在延长申请下的职责说明；描述新运营的人员配置及所担任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；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、以管理职务在美国就业

审理主任基于以下认定否决了申请：申请人未能证明其将以管理或行政职务雇佣受益人。早期提交的材料将受益人称为“ 行政经理 ”和“ 管理行政人员 ”，但在上诉中，申请人澄清“ 受益人在美国的角色是管理性的。因此，分析应限于受益人是否将在美国主要以管理职务受雇。 ”因此，我们无需讨论行政职务调派的单独要求。

“ 管理职务 ”是指在组织内的调派，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；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

基于管理职务的法定定义，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或行政职责，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。

在审查特定受益人的管理或行政职务时，我们将考察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地描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政职务。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员以减轻受益人履行运营职责、业务性质，以及有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的任何其他因素。

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及其人员配置水平的证据。

关于 T-S-P-USA, LLC 案

A. 职责

申请人称受益人的时间分配如下：

• 管理组织（其时间的50%）
o 监督年度业务计划、投资计划和融资计划的实施（10%）
o 通过与其直接下属经理保持积极文化来指导未来领导层，从而确定实现该目标所需的最有效行动方案（10%）
o 每天与组织内各级管理层会面并监督，通过跟踪和回应投诉来改进我们的客户服务系统……（10%）
o 批准或否决由行政经理和营销经理提交的、旨在实现业务增长（销售和利润）并确保所有领域创新成本控制的业务计划和预算（10%）
o 批准并监督业务重组或资源整合（10%）
• 雇佣、解雇、监督和控制其他管理雇员的工作（30%）
o 招聘、雇佣和解雇各部门管理层……监督其直接下属对部门员工的雇佣和解雇（5%）
o 提供绩效评估、晋升和员工调动……（5%）
o 监督所有部门以实现雇佣目标，提供卓越的客户服务以减少运输延误（5%）
o 在绩效管理和改进系统中监督每位部门经理（5%）
o 与部门经理一起监督雇佣和遵守监管关切，处理客户投诉中出现的情况[原文如此]和问题[原文如此]……（5%）
o 批准产品出口的政策制定和文档（3%）
o 批准两个（2）部门的员工政策手册（2%）
• 对日常运营行使自由裁量权（20%）
o 向部门经理指定任务和职责……（5%）
o 与两（2）名部门经理会面并监督，以确保所有部门朝着相同的目标和目的努力（5%）
o 通过批准直接经理的目标和预算，使其能够直接联系供应商和供货商购买活海鲜和陶瓷餐具，对公司内组织结构和指挥链的批准行使唯一自由裁量权（2%）
o 监督创造性的商业战略和计划……（2%）
o 分配工作并授予下属经理权力，以确保场所的全面运作（2%）
o 批准资本增长计划的建议，并与行政经理一起监督资本项目的实施；用于购买业主自用不动产（2%）

o 监督每位部门经理的产出，以确保每位员工的绩效基于客户反馈达到这些标准，从而确保与营销经理的合规（2%）

在每个子类别中，申请人列出了受益人已经采取或将要采取的行动。其中一些行动涉及对下属工作的批准或监督，而申请人并非总是指明这些下属；其他行动只是重述职责（例如在“ 批准或否决商业计划 ”标题下的“ 批准商业计划 ”）。其他行动则相互重叠或重复。例如，申请人称受益人“ 签署了雇佣协议以留住两（2）名部门经理 ”，并另行称“ 已聘用一名行政经理和一名营销经理 ”。申请人未解释这一区别。

对于受益人所述的某些职责，申请人未充分解释受益人究竟将执行哪些任务。例如，申请人未解释“ 确保遵守营销经理 ”的含义。

在被要求提供更多细节时，申请人提交了“ 受益人典型管理职责的摘要 ”。然而，该摘要包含若干笼统表述，例如“ 通过综合创意与运营信息为企业战略计划提供建议 ”以及“ 监督创意研究工作，以确定当前及未来服务的消费者需求和偏好 ”。此类表述几乎未能说明受益人具体职责的实际性质。

审理主任否决了申请，称申请人未能证明受益人的管理能力。经动议，申请人提交了受益人工作成果的示例，例如：

- “ 执行团队会议纪要 ”，将诸如“ [寻找]海胆的新供应商 ”、“ [寻找]新办公场所 ”以及创建公司网站等任务分配给受益人的直接下属。受益人本人将负责就母公司的制造流程对员工进行培训；以及
- “ 项目章程表 ”和“ 关键任务状态报告 ”，显示受益人批准了网站开发和新办公场所的寻找。

审理主任第二次否决了申请，认定申请人未提供关于受益人实际职责（而非笼统的责任领域）的足够细节。具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要为行政或管理性的重要指标，否则满足定义就只是重述法规而已。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)。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；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Id.

在上诉中，申请人主张其“ 已通过佐证文件极为详细地描述了受益人的职责 ”。申请人重复了最初的职位描述。该描述列出了

受益人将“监督”或“批准”的各种职能。决策权与管理职位相符，但并非决定性因素。申请人未证明企业的日常运营要求受益人作出如此多的决策，以至于这些决策合计构成受益人的主要任务。

受益人可能拥有聘用和解雇权，但公司在提交申请时仅有八名员工，且记录未显示足够的人员流动率，使人事职能成为受益人工作的主要组成部分。

申请人还主张受益人对下属的权限属于管理性质。因此，我们必须审查所提交的关于下属员工的信息。

B. 人员配置

申请人的组织架构图显示了提交申请时的以下结构：

经理（受益人）

行政经理 营销经理
I I 2名行政助理（兼职） 营销主管

营销助理 物流助理

申请人提供了下属员工的职位描述。申请人表示受益人的直接下属具有以下职责：

行政经理
- 根据授权的人事政策，通过招聘、选拔、入职引导和培训员工来维持公司人员配置。
- 批准并实施行政系统。
- 通过确定需求和选项来提供通信系统。
- 向具备技能组合的员工分配任务和职责。
- 通过预测需求实现财务目标；批准预算编制。
- 根据出现的情况和问题批准政策制定、文档和绩效标准 [原文如此]。

营销经理
- 批准营销战略和计划。
- 实施组织结构和指挥链。
- 管理营销组合和物流。
- 实施绩效标准并监控库存。
- 报告外部机会。

• 通过批准政策制定和文档，识别影响客户满意度的业务方面。

尽管组织架构图指明了营销经理的三名不同下属，但申请人为这三人提供了相同的职位描述，涉及收集营销信息；管理库存和海产品转运；将销售和价格数据录入数据库；盘点库存；以及下订单。

关于行政经理有权“ 批准预算编制 ”和“ 政策制定 ”的主张必然意味着另有更低层级的人员在编制预算和制定政策。但申请人未证明情况如此。在提交申请时，行政经理的唯一下属是行政助理，其所述职责包括编制财务报表（这与预算不是一回事）、准备发票和其他运输单据、安排清关以及维护库存记录。

提交申请四周后，申请人与外部方签订协议，“ 在美国市场介绍[申请人]的产品、营销、销售、品牌建设并协助业务发展 ”。该协议似乎与申请人自身营销部门的职责重叠，而营销部门构成了公司员工的大多数。

经动议，申请人提交了与受益人直接下属所执行任务相关的材料，例如显示两名较低层级经理培训新员工的培训记录，以及行政经理准备的办公室备忘录。这些材料表明存在指挥链和任务委派，但不足以证明受益人自身的职责主要为管理性质。

经动议提交的其他材料引发可信度问题。申请人提交了一份日期为2018年6月1日的“ 市场分析报告 ”和一份日期为2018年6月13日的“ 业务发展计划 ”，两者均归于申请人的营销经理并经由受益人审阅。然而，这些日期和作者署名不可信。在先前提交的材料中，申请人曾提交一份由前述第三方营销公司编制的2018年6月13日“ 业务发展计划 ”。该第三方文件中的语言被复制并重新编排到申请人经动议提交的两份文件中。

同样，一份“ 员工手册 ”归于行政经理，但其中包含不适用于申请公司的信息（例如提及“ 首席执行官、总裁或首席财务官 ”，而根据申请人的组织架构图，公司并不存在这些职位），因此似乎是从通用模板复制的。从现有来源改编此类文件想必比起草原始手册所需时间要少得多。

引发进一步疑问的是，动议提交材料包括“ 销售和营销主管 ”、“ 销售和营销专员 ”、“ 销售和营销助理 ”、“ 物流协调员 ”、“ 行政助理 ”和“ 行政协调员 ”的职位描述。其中许多职位

Matter of T-S-P-USA, LLC

在申请人首次提交申请时并不存在，任何后续的组织重组都不能追溯性地确立资格。申请人必须在提交申请时满足所有资格要求，并在整个审理过程中持续证明资格。See 8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。申请人必须证明在提交申请时向受益人提供的职位值得被归类为管理或行政职位。See Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。

此外，新的描述在谁从属于谁方面存在不一致：

职务 下属
销售与营销主管 销售与营销专员；销售与营销助理
销售与营销专员 销售与营销主管；销售与营销助理
销售与营销助理 销售与营销主管；销售与营销专员
行政助理 物流协调员；行政协调员
行政协调员 物流协调员；行政助理

相互矛盾的职权链条严重损害了职位说明的可信度。未解决的重大不一致可能导致我们重新评估为支持所请求移民利益而提交的其他证据的可靠性和充分性。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

申请人已证明该公司正在经营，并雇有一小批员工，受益人对这些员工行使最终权力。但记录中的差异令人产生怀疑，并妨碍认定申请人已履行其举证责任。自由裁量权是管理能力的必要但不单独充分的要素。由于关于受益人和其下属角色的问题未得到解答，我们将驳回上诉。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回，每项理由均被视为本决定的独立和替代依据。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民利益资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of T-S-P-USA, LLC, ID# 5018887 (AAO 2019年9月24日)