SEP252017_03D7101 · 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 B.M.T-, INC. 案 日期：2017年9月25日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家拥有六名员工的杂货企业，1 寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类，继续受益人作为其总经理的临时雇佣。2 参见《移民与国籍法》（《法案》）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）将符合条件的外国员工调往美国，以管理或行政身份临时工作。

佛蒙特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：(1) 根据延期申请，受益人将在美国以管理身份受雇；以及 (2) 其与受益人的外国雇主具有符合条件的关联关系。

在上诉中，申请人主张其已提交充分证据证明上述要素，并表示将提交额外支持文件以证明该申请在提交时是可获批的。申请人在表格 I-290B（上诉或动议通知）上勾选了相应方框，表明将在提交上诉后 30 天内提交书面论证意见和额外证据。截至目前，未提交任何额外证据或论证。因此，记录被视为完整。

经重新审查，我们将驳回上诉。

1 在为支持表格 I-129（非移民工作者申请）而提交的一封信中，申请人表示其最初计划在加利福尼亚州经营一家零售和批发服装企业；然而，该企业表现不佳并已关闭。申请人认定，在佐治亚州经营一家特色杂货店业务将更具可行性和盈利能力。申请人于 2015 年获得佐治亚州在该州开展业务的授权，并于同月签订了经营杂货店的租约。申请人主张其于 2016 年在佐治亚州开始商业运营，并于 2016 年向公众开设了该杂货店。
2 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 2015 年 11 月 1 日至 2016 年 10 月 31 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 B.M.T-, Inc. 案

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、行政或涉及专业知识”的身份雇佣受益人。《法案》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。

寻求延期 L-1A 新办公室申请的申请人还必须提交：受益人在过去一年内以及根据延期申请所担任职责的说明；描述新运营机构人员配置及所持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的关联关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以管理身份在美国受雇

审理主任认定，申请人提交的对受益人拟任职责的描述含糊且笼统，提交了两个不同版本的组织结构，且未提交充分的人员配置和财务状况证据以证明其将根据延期申请以主要管理身份雇佣受益人。申请人在上诉中主张其已提交充分证据证明受益人将以管理身份受雇。3

《法案》将“管理身份”定义为在组织内的任职，其中员工主要管理组织或部门、分部、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作，或管理一项基本职能；如果员工直接监督其他员工，则有权采取人事行动，或者如果没有直接监督其他员工，则在组织内或就所管理职能而言在高级别层面运作；并对该员工拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。

我们将同时审议申请人对受益人拟任职责的描述以及申请人的人员配置情况，以确定申请人是否已确立该资格要求。我们注意到，在将人员配置水平作为确定个人是否以管理或行政身份行事的因素进行审查时，我们必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见《法案》第 101(a)(44)(C) 条。

3 由于申请人未主张受益人将主要以行政身份履行职务，我们将把分析限于受益人主张的管理身份。

关于 B.M.T-, Inc. 案

A. 职责

在审查受益人的行政或管理身份时，我们首先关注申请人对工作职责的描述。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。管理身份的定义有两个部分。第一，申请人必须证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470（第九巡回法院，1991年7月30日）。第二，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员工一起从事普通运营活动。参见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

在支持信中，申请人表示受益人将继续“控制和监督公司运营和员工的管理”，“负责规划和确保业务运营和扩张战略的实施”，并“监督其目标、政策和计划的执行”。这些描述含糊的职责并未传达出受益人在日常基础上将为申请人做什么的理解。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提供了一份冗长的叙述，描述受益人的职责并分配了受益人将用于这些职责的时间。申请人表示受益人将花费：10% 的时间谈判合同和建立规程；20% 的时间招聘、培训和进行绩效评估，此外还监督销售和助理经理；以及 20% 的时间确定预算需求、准备预算请求和审查经济预测，以确定招聘额外人员和扩展到其他市场。描述的这一部分除了以最笼统的方式外，未将任何职责具体联系到申请人的杂货店运营。复述受益人含糊的工作职责或宽泛界定的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。这种笼统的概述不足以确立受益人在申请组织内的实际角色。

申请人还表示，受益人将花费 50% 的时间建立产品和供应链管理程序，包括产品需求报告、营销、分销规划、销售和广告。这些职责不够详细，无法确定这些职责是否将包括管理职责，还是将包括运营业务所必需的不符合资格的任务。申请人通过声明受益人已访问“美国各个市场，以了解可用产品和市场空白、消费者概况、价格定位空间、分销渠道、包装形式和品牌机会”进一步解释了这一职责。从记录中不清楚申请人是否期望受益人继续从事这些活动，但如果是这样，这些职责在性质上不是管理性的。研究潜在市场、定价和消费者概况以及探索分销渠道、包装形式和品牌不是法规所定义的管理职责，而是运营和扩展申请人业务所需的不符合资格的职责。

关于 B.M.T-, Inc. 案

申请人未在上诉中就受益人的日常职责提供进一步证据。受益人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)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据成文法，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。该法第101(A)(44)(A)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使裁量权，并具备就酌情决策而言所要求的权限水平，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责将主要具有管理性质。在没有关于受益人拟任职位更多详细信息的情况下，申请人未确立受益人在美国公司内的实际角色，也未确立其将以管理身份履职。

B. 人员配置

除所要求的职责描述之外，我们在审查受益人所主张的管理身份时，会审查记录的整体情况，包括公司的组织结构、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、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

申请人提交了两份不同的组织结构图。第一份图表将受益人列于图表顶端，为总经理，并显示有两名个人直接向其汇报。其两名直接下属分别属于(1)采购/进口/库存部门，以及(2)账务与财务部门。该图表显示另有三个个人向受益人的两名直接下属汇报。图表第三层的三个个人分别被标明为一名营销雇员、一名销售（门店经理）以及第二名门店经理。

申请人在回应审理主任的RFE时提交了一份修订后的组织结构图，但未作解释。受益人再次位于图表顶端，为总经理，但其一名直接下属现被标明为“ 助理经理 ”，且采购/进口/库存部门在该组织层级上已被取消。此外，原图表第三层所列三个部门中的两个，现显示直接向受益人汇报，修订后的职位名称为“ 肉类部门经理 ”和“ 销售/餐饮 ”。第三个部门，即仓库/库存部门，有两个空缺职位。

申请人附有修订图表上各职位的简要描述，其提交申请当季的Georgia Quarterly Employer's Wage Report显示申请人雇用了六名个人。然而，职位描述和记录均未包含从事杂货店日常经营职责的雇员的证据。记录未包含理货员或收银员或其他执行杂货店开门、运营和关门日常任务的个人的证据。申请人未包含目前雇用的负责订货和维持库存的个人的证据。记录未包含关于申请人业务内职位的一致证据，以及关于如何

Matter of B. M T-, Inc.

申请人拥有必要的人员来经营申请人的杂货店，并使受益人免于履行主要的不符合资格职责，包括非专业雇员的一线监督职责。4

法规对“ 新办公室 ”申请的延期规定了严格的证据要求，并要求USCIS审查申请人的组织结构和人员配置水平。见8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的法规仅允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内以支持管理职位。如果企业在一年后没有必要的人员配置以充分使受益人免于履行操作和行政任务，则申请人不符合延期资格。

记录未包含充分证据以确立受益人将以该法所定义的管理身份受雇。申请人未在上诉中提交额外证据或论证。因此，申请人未能推翻审理主任就该问题作出的决定。

III. 合格关系

记录最初未包含充分证据以确立申请人与受益人的外国雇主之间具有合格关系。为确立“ 合格关系 ”，申请人必须证明受益人的外国雇主与拟议的美国雇主是同一雇主（即一个实体设有“ 分支 ”办公室），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”相关联。见该法第101(a)(15)(L)条；另见8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)（提供“ 母公司 ”、“ 分支 ”、“ 子公司 ”和“ 关联公司 ”等术语的定义）。

申请人的公司章程未包含申请人在加利福尼亚州注册成立的文件提交日期；然而，加利福尼亚州公司数据库显示申请人于2015年4月1日注册。申请人最初提交了一份未注明日期的第1号股票证书，其中未包含向外国实体发行的股份数量。在回应

4 在评估受益人是否管理专业雇员时，我们评估下属职位是否要求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、专科院校或神学院的教师。 ”因此，我们关注职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员拥有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。此处的记录未包含充分证据以确立受益人下属的任何职位要求学士学位才能履行。

.

Matter of B.M T-. Inc.

审理主任就该问题发出的RFE，申请人提交了第1号股票证书，显示申请人已于2015年8月18日向其外国雇主发行了其授权5000股中的21股。申请人还提交了第2号股票证书，数额为779股，日期为2015年9月18日，以及第3号股票证书，数额为540股，日期为2016年1月5日，二者均发行给受益人的外国雇主。记录还包括申请人的股票证书台账，列明了所发行的三份股票证书，其中表明每股支付的对价为500美元。对申请人银行对账单的审查显示，来自该外国实体的电汇以及金额与这些股份发行日期和成本相对应的存款。尽管记录包含关于所主张合格关系类型的令人困惑的措辞，且申请人的初始证据未达到其举证责任，但当前记录证据确立了申请人与受益人的外国雇主之间的合格关系。审理主任就该问题作出的决定被撤回。

IV. 开展业务

尽管审理主任的决定未涉及，且不构成本案决定的依据，我们注意到佐治亚州公司记录未显示申请人继续在该州开展业务。佐治亚州数据库显示申请人的营业状态已于2016年 被撤销。另一家名称相似的公司于同日被行政解散。因此，我们质疑申请人是否继续有意在佐治亚州经营杂货店。尽管该公司实体似乎在加利福尼亚州处于活跃状态，但记录未包含证明申请人在加利福尼亚州或任何其他州经营业务的证据。申请人是否开展业务以及在何处开展业务的问题必须在任何未来程序中予以处理。

V. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未确立受益人将受雇于申请人的管理职位。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of B.M T-. Inc., ID# 666855 (AAO Sept. 25, 2017)