APR172018_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 D-G- 公司案 日期：2018年4月17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

申请人是一家服装与艺术品商店，寻求依据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的销售总监。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）将符合条件的外国雇员调派至美国，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，认定记录未能按要求证明新办公室将在申请获批后一年内支持一个管理或行政职位。

本事项现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中提交了补充证据，并主张受益人已在以管理或行政身份履职。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，要确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合资格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身份雇用受益人。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身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个管理或行政职位。该证据必须确立申请人

1 “ 新办公室 ” 一词指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不超过一年的期限内支持行政或管理职位。

关于 D-G- 公司案

已获得足够的实体场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、定义

“ 管理能力 ” 指在组织内的一项职务，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，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的部门或分支；在组织层级内处于高级别，或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权限；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。

“ 行政能力 ” 指在组织内的一项职务，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受该组织更高级别行政人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

基于管理能力和行政能力的法定定义，申请人必须首先表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（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

三、管理或行政职位

审理主任认定，申请人未能证明新办公室将在一年内支持一个管理或行政职位。审理主任作出此认定，主要基于一项裁定，即受益人的职责将主要不是管理或行政性质的，且公司拟议的人员配置不足以支持该职位。申请人在上诉中主张受益人已在以该身份履职。我们不同意。

A. 职责

在审查受益人的管理或行政能力时，我们将审查申请人对受益人工作职责的描述。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能力。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。在本案中，

关于 D-G- 公司案

申请人未明确该职位是管理性质还是行政性质；申请人一直同时使用这两个术语。

申请人就销售总监职位提供了以下描述：

[受益人]主要负责激励和鼓舞员工，使其在与客户的所有沟通中作出积极主动的决定；制定并宣传每周、每月和每季度的销售目标；编制销售报告并在提交前签字确认其准确性；评估竞争格局，并针对竞争对手的变化对销售方案作出调整；与国际和本地企业建立推荐网络，并设法从这些联系中最大化价值；实施销售培训和入职培训计划，随着公司发展对新员工进行教育。

受益人对每项具体职责所投入时间百分比的估算表。受益人作为销售总监的主要职责包括但不限于以下各项：

A. 调查和勘察市场区域；向中国母公司报告和沟通 [其时间的30%]

[受益人]需要指派经理监测和研究当地市场的特征、模式和趋势……她负责就市场研究和营销研究的结果向……母公司……报告和沟通。

B. 制定营销计划；及时编制销售总结；评估销售 [其时间的30%]

[受益人]制定每周、每月、每季度和年度目标、毛利润计划和策略……她有权调整目标和策略……[并]负责与总经理就业务提案进行适当且完善的沟通……她执行和控制公司战略和目标的实施程序，并制定[该]战略计划……她评估销售状况，分析趋势，并根据其监督和观察的结果指派员工完成销售总结。

C. 设立户外网点和零售店；管理零售店；制定美国展览计划；分配展览工作；协助美国当地供应商开发公司产品 [其时间的20%]

关于 D-G- 公司案

[受益人]有权决定零售店的位置、展示和销售的产品、雇用的人员以及其他业务相关事项。她制定政策和规则……[并]还负责展览计划……她确保供应商符合公司的业务发展战略……此外，她负责新产品的开发，以及与使用技术和产品设计的美国供应商沟通……

D. 招聘和培训销售主管 [其时间的10%]
[受益人]必须……选择最合格的人员……她分配责任并评估员工的工作成果。她还指导、引导、培训、辅导、监督和约束行政人员和管理人员，以确保实现业务目标。

E. 行政绩效 [其时间的10%]

[受益人]负责监督整个部门的绩效，并领导行政人员和管理人员通过标准化程序及时实现目标。

记录不支持上述职位描述中固有的关键主张。记录中的组织架构图未显示有任何高管处于受益人的管辖之下。记录未提供关于职位描述中提及的展览的进一步实质性信息。关于“ 公司产品的开发 ”，记录未表明申请人开发或制造自己的产品，或拥有承担这些职责的任何员工。记录也未印证申请人对其从供应商处购买的产品之开发或设计有任何投入这一主张。关于展览，修订后的组织架构图显示活动策划人一职仍然空缺，但该人员隶属于运营总监而非销售总监的管辖之下。

审理主任驳回了申请，指出受益人的许多预期任务似乎是日常运营任务，而非经理或高管的职责。

在上诉中，申请人主张受益人的职责“ 绝对合理 ”，且审理主任未考虑所提交的证据。申请人称受益人“ 被授权履行高层职能 ”，例如签署零售场所的租约，且“ 她通常在现场监督员工 ”。申请人表示受益人已在管理销售部门，推测是无偿的，因为其B-2非移民身份不允许在美国就业。

申请人主张，由于公司仍处于初创阶段，受益人也负责“ 运营和财务职能 ”。在新的办公场所申请中，申请人必须

Mauer of D-G- Inc.

证明在第一年结束时、公司更全面运营后受益人的角色将是什么。申请人不能通过受益人纯粹因关键职位空缺而承担的短期职责来满足这一举证责任。

即使承认新办公室尚未全面运营，申请人也必须提供充分信息，表明新办公室将在一年内支持一个管理或高管职位。在本案中，除记录中记录的延迟外，申请人的计划似乎发展不足。申请人称随着新业务的成长和发展计划发生变化是正常的，但记录中的缺陷超出了这些通常范围。如下文进一步讨论，申请人提出了雄心勃勃但细节不足的计划，几乎没有关于公司打算如何实现这些计划的具体信息。

申请人已证明受益人将对其销售部门拥有自由裁量权，但未证明受益人的职责将主要是经理或高管的职责。

B. 人员配置

仅凭职位描述不足以证明受益人的职责将主要是管理或高管性质的，尤其是在新办公场所申请的情况下，此类申请在很大程度上取决于申请人的业务和招聘计划等因素，以及业务将充分增长以支持受益人在拟议职位上的证据。申请人有责任证明其将切实发展到在一年内需要受益人履行主要属于管理或高管性质职责的程度。因此，在分析拟议职责是否合理时，必须考虑全部证据，结合申请人在一年期间内的预期人员配置水平和发展阶段。See 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C).

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。See sections IOI(a)(44)(A)(i) and (ii) of the Act. 人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。法规明确规定，“ 一线主管不因其监督职责而被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”Section IOI(a)(44)(A) of the Act. 如果申请人主张受益人直接监督其他员工，则这些下属员工必须是主管、专业或管理人员，且受益人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。Sections 101(a)(44)(A)(ii)-(iii) of the Act.
“ 职能经理 ”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“ 基本职能 ”的情况。See section 10l(a)(44)(A)(ii) of the Act. 申请人未声明受益人将成为职能经理，也未阐明

.

Malter of D-G- Inc.

受益人将管理的具体职能。相反，申请人侧重于受益人对销售和其他人员的权限。

申请人称其已“ 雇用和培训了几名员工并设定了公司的基本结构 ”，包括“ 销售、运营和财务部门 ”。这一结构与申请人的组织架构图一致，该图显示这些部门约有10个职位待填补。然而，申请人的“ 雇佣计划 ”（包含在其商业计划中）表明，公司将在第一年拥有截然不同的结构，包括创意部门、品牌部门、商品展示部门、营销部门和零售店部门，总计最多20名或更多员工。申请人未一致地描述其预期结构或拟雇用员工人数。尽管申请人后来提交了一份与拟议组织架构图更为一致的修订雇佣计划，但未表明将由谁履行原雇佣计划中所列员工的职责。

申请人称受益人“ 将在CEO[首席执行官]之下工作，并将直接监督销售经理……以及目前正在招聘的销售团队 ”。申请人表示销售经理将管理销售人员“ 和零售店 ”。

当申请人于2016年10月提交申请时，其表示已在 开设了一家门店，并计划于2017年6月开设第二家门店，并于2016年12月开设一家。然而，在第一年期间，申请人预计仅雇用“ 1至2 ”名门店经理。（申请人计划在第一年之后在 及其他地方开设更多门店。）

审理主任指出，申请人未证明其“ 将拥有足以将受益人提升至主要属于高管性质职位的组织架构 ”。作为回应，申请人提交了一份重新格式化的商业计划。与早先版本一样，第二份商业计划表明申请人将于2016年12月开设一家。申请人于2017年7月提交了这份第二份商业计划，即该目标日期数月之后，但申请人未证明该场所已按计划开业（也未提供关于该 的性质或其预计人员配置要求的太多信息）。
修订后的商业计划列出了销售经理的职责：“ 遵循总监指示。监督销售人员。制定销售策略和计划。为销售团队设定目标并管理其绩效。为总监准备销售报告。 ”申请人补充道：“ 教育水平：学士和/或以上。 ”

2017年7月提交的组织架构图将 列为销售经理；工资单显示为每周10至15小时的兼职雇佣。同一图表将 列为全职运营经理，不在受益人的管辖范围内。

.

Matter of D-C- Inc.

在驳回通知中，审理主任认定申请人未证明受益人将监督经理、主管或专业人员。在上诉中，申请人主张，作为“ 一家新成立的公司 ”，申请人的结构尚未固定。

申请人必须在提交申请时证明资格。See 8 C.F.R. § 103.2(b)(l). 新办公室在提交申请时无需人员齐备或全面运营，但申请人必须在提交申请时提供足够的证据和信息，表明一年内将存在一个主要属于管理或高管性质的职位。

2017年9月在上诉中提交的新组织架构图显示 为销售经理， 为销售团队负责人。此时，申请人已雇用两名额外销售人员。2017年8月的工资单（距提交日期近十个月）显示， 是该部门唯一的全职员工。申请人未证明三名兼职销售人员将需要或证明在其全职主管之上增设一级管理权限是合理的。虽然申请人计划开设更多门店，但申请人未表明这将在新办公场所的一年期限内发生。

对主管的监督可能符合管理性质，但申请人未能证明受益人对 的监督将占用其足够的时间，从而构成其主要职责之一。我们已经指出了申请人关于受益人声称职责的分解说明中存在的各种问题。

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 ”）。《移民与国籍法》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。 ”

审理主任认定，申请人未能证明受益人的下属是职业要求至少学士学位的专业人员。在上诉中，申请人提出了对“ 专业人员 ”一词的新定义，称：“ 所谓的专业雇员应是在销售、艺术及相关领域拥有知识的雇员。 ”这不是用于确定受益人作为人事经理资格目的的“ 专业人员 ”的站得住脚的定义；该词并非仅仅是“ 高素质 ”的同义词。

此外，申请人此前曾声称销售经理职位要求“ 学士和/或以上学历 ”。由于销售经理是，其简历显示除高中文凭外无其他教育背景，申请人现已撤回该主张。

申请人未能证明受益人在申请获批后的第一年内将主要监督经理、主管或专业人员。因此，申请人未能

Matter of D-C- Inc.

证明其将在新办公室所允许的时间内雇用受益人担任人事经理。

“ 行政主管身份 ” 一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导该组织的权力。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B) 条。根据该法，受益人必须有能力 “ 指导管理层 ” 并 “ 确立该组织的目标和政策 ” 。该定义的内在要求是，组织必须拥有下属层级的管理雇员供受益人指导，且受益人必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理雇员 “ 指导 ” 企业而被视为该法意义上的行政主管。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ” ，且仅接受 “ 来自高层行政人员、董事会或组织股东的总体监督或指导。 ” 同上。

正如我们已讨论的，申请人未能证明受益人将指导申请实体的管理层或其重要组成部分或职能。最新的组织架构图显示，运营经理隶属于运营总监之下。申请人主张运营总监职位仍然空缺，因此受益人也监督运营经理。然而，这自认是在运营总监缺席情况下的短期临时安排，因此不能向我们表明公司完全建立后受益人的预期权限。此外，最新架构图显示，运营经理下属的每个职位均空缺，这意味着运营经理是该部门唯一的雇员。因此，该雇员不太可能真正以管理身份运作，而更可能是在执行本应委派给下属的任务。

如果将人员配置水平作为确定个人是否以管理或行政主管身份行事的因素，美国公民及移民服务局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《移民与国籍法》第 101(a)(44)(C) 条。

在上诉中，申请人称：“ 我们预计在 2018 年完成当前地点的招聘， ” 这距申请 2016 年 10 月的提交日期已超过一年。记录表明，公司的进展比预期缓慢，这进一步妨碍了认定公司能够在一年内充分支持一个主要为管理或行政主管性质的职位。

IV. 其他新办公室问题

除审理主任的决定外，我们对记录的重新审查显示还存在与新办公室申请要求相关的其他问题。

Matter of D-C- Inc.

寻求开设新办事处的申请人必须证明美国投资的规模以及外国实体向受益人支付报酬并在美国开始营业的财务能力。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)(2)。申请人的商业计划预计“ 2016年至2018年投资2百万美元 ”。申请人最初记录了从其母公司汇入的160000美元电汇，这仅占该公司预期投资的8%。申请人后来提交了一份财务交易清单，显示2017年初母公司的银行余额约为9百万元人民币，大致相当于1.42百万美元美国货币。提交的证据并未显示该外国实体将能够在未来两年内向美国实体再投资1.84百万美元，也未显示该公司在没有该资本的情况下能够实现其所述发展目标。

此外，2017 年 7 月提交的修订商业计划和组织架构图表明，申请人正在“ 于 2017 年 6 月前 ”在受益人管理下招聘仓库员工。然而，申请人未证明其已获得仓库空间以雇用此类员工。记录中唯一有文件证明的租赁协议是申请人第一家零售店的租赁协议。新办公室申请预期增长将在申请提交日期之后发生。尽管如此，申请人必须在提交申请时证明其已获得足够的实际场所来容纳其业务运营。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(A)。如果申请人计划雇用仓库工人但没有仓库，则其未获得足够的实际场所来容纳其业务运营。

V. 结论

申请人未能证明其新办公室将在申请获批后一年内支持一个管理或行政主管职位。申请人也未满足有关财务支持和实际场所的新办公室要求。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of D-C- Inc., ID# 958952 (AAO 2018 年 4 月 17 日)