APR172018_06D7101 · 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 A- 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

申请人是一家定制百叶窗和橱柜的批发和零售商，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类继续受益人的临时雇佣，担任其“ 副总裁/首席财务官 ”。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）将合格的外国雇员调往美国，以管理或行政身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人将在延期申请下以管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了先前提交的证据，并在否决申请时犯了事实和法律错误。

经重新审查，我们认定申请人未能推翻审理主任的决定。因此，我们将驳回上诉。

I. 法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以管理或行政身份连续雇佣受益人一年。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，以管理或行政身份继续为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了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批期限为2016年8月1日至2017年7月31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一年内支持行政或管理职位。

关于 A- 公司案

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交一份关于受益人在过去一年内及延期申请下职责的陈述；一份描述新运营机构人员配备情况及所担任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持合格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

II. 以行政身份在美国就业

在本案中，申请人声称受益人的拟任职位将属于行政身份。申请人未主张受益人将以管理身份受雇。因此，我们的分析将集中于申请人关于受益人将在延期申请下以行政身份受雇的主张。

“行政身份”是指在组织内的一种职务，雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、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；并且仅接受组织高层行政人员、董事会或股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

根据行政身份的法定定义，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（第九巡回法院，1991年）（未公布的目录决定）。申请人还必须证明受益人将主要从事行政职责，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。

在审查特定受益人的管理或行政身份时，我们将参考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。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除要求的工作职责描述外，美国公民及移民服务局（USCIS）还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、业务性质以及任何其他有助于理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，以及有关申请人业务性质及其人员配备水平的证据。

关于 A- 公司案

A. 职责

为支持申请，申请人提供了一封说明信，称其依靠“ 本地化广告 ”、个人联系、社交媒体以及新推出的网站和移动应用程序来营销其产品和服务。申请人表示，在延期申请下，受益人将：通过与管理人员合作从供应商处获得贷款以维持现金流，并确保外国实体继续为美国运营提供财务支持，从而管理公司的财务和营销；继续依靠管理人员制定营销策略来监督公司的营销；对人事事项行使自由裁量权，例如聘用和解雇管理人员并建议其他人事行动；通过将日常职能下放给管理人员来做出有关日常运营的决定。

在补件通知（RFE）中，审理主任认定所提交的工作描述不充分，并鉴于一张似乎显示受益人从事运营任务的照片，质疑受益人在申请人仓储运营中的角色。

作为回应，申请人重申了受益人先前的工作描述，并提供了受益人在申请人运营第一年期间履行且将在延期申请下继续履行的职责描述。这些工作职责包括指导财务活动并与母公司协调此类活动、制定财务和营销策略，以及聘用、解雇和评估雇员。申请人还回应了审理主任对受益人在仓库中的照片的关切，称该照片显示受益人正在演示为执行申请人日常职能而订购的新机器的使用。

在否决决定中，审理主任认定申请人提供的工作描述存在缺陷，未能充分描述受益人的日常工作职责，也未说明受益人将如何在各项分配任务之间分配时间。审理主任还确认了申请人关于受益人仓库职能的解释，并指出培训雇员不是行政级别的任务。

在上诉中，申请人主张受益人“ 在财务上指导整个美国实体的管理 ”，并主张其无需提供必然按“ 每日 ”分解受益人工作职责的工作描述。申请人对明确法规语言的解释是正确的。我们进一步指出，如果特定证据并非法规或规章明确要求且审理主任未要求提供，审理主任不得因申请人未提交该特定证据而作出不利认定。无论如何，审理主任拥有自由裁量权要求提供法规未明确要求的证据，2 包括 delineating 受益人具体日常工作职责的工作职责分解。然而，在本案中，审理主任并未明确要求申请人以该特定格式提供工作描述，因此不应因缺乏此类证据而作出不利认定。尽管如此，为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，每位申请人必须满足某些基本标准，包括提供受益人将履行的服务的“ 详细工作描述 ”。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

2 参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(8)(iii)。

该特定格式，因此不应因缺乏此类证据而作出不利认定。尽管如此，为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，每位申请人必须满足某些基本标准，包括提供受益人将履行的服务的“ 详细工作描述 ”。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

在本案中，申请人提供的职位描述存在缺陷，不符合上述法规要求，因为该描述未包含受益人在延期申请下将提供的服务的详细说明。例如，职位描述表明受益人将指导申请人的财务活动，并与母公司“ 协调 ”这些活动，以确保外国实体对美国运营的持续财务承诺。然而，申请人未具体说明受益人将执行任何实际服务，以解释其将如何指导和协调公司财务。申请人在表述受益人将监督“ 营销部门的下属经理 ”并“ 依靠下属经理制定切实可行的营销策略 ”以及“ 促进公司目标 ”时同样含糊不清。申请人未指明任何具体工作职责以解释受益人计划如何监督员工制定和执行营销计划，也不清楚申请人是否有专门分配营销工作职责的员工。

此外，尽管申请人声称将依靠其新推出的网站和移动应用程序来营销其产品和服务，但不清楚是谁创建了网站和移动应用程序，以及今后将由谁监控和维护这些营销工具。申请人还声称，制定财务和营销策略将要求受益人“ 处理重大业务问题和运营问题 ”；然而，申请人未指明任何“ 重大业务问题 ”或“ 运营问题 ”，也未证明处理这些问题和问题超出了可委托给非高管下属员工的运营关注类型。声明受益人将在雇用、解雇和评估员工方面拥有自由裁量权，不足以传达对受益人将执行的基本服务的理解，因为这些职能仅在需要时间歇性执行，不会成为受益人拟议任务的常规部分。

在上诉中，申请人提供了补充的工作职责细分，其中说明受益人将按以下方式分配其时间：

- 25%监督公司财务和营销，执行包括开发“ 财务管理系统 ”、就政策和目标做出财务决策、制定财务程序、进行业务预测以及管理公司预算等职责；
- 25%制定财务和营销策略，制定对行业变化的应对措施，编制财务报表并报告公司财务状况，协助合同谈判和评估潜在合同，以及监督现金和投资；
- 15%雇用、解雇和评估员工，创建绩效激励措施并委派任务，提出财务建议并评估潜在

投资及潜在服务的成本效益，起草预算，并向董事会报告财务和预算事项；
• 15%与母公司协调财务活动，确保母公司对美国运营的持续财务承诺，制定和实施会计、计费和审计程序，以及监督财务报告、采购和工资、月度报告编制以及应付和应收账款；
• 10%筹资、管理成本和收入、分析现金流、成本控制和投资提案，协调财务审计，与首席执行官合作“确保项目成功并遵守合同和项目要求”，并确保“充分控制”到位，使采购能够通过独立和政府审计；以及
• 10%监督预算和财务管理，监督投资和筹资，为合同谈判和产品投资决策准备财务分析，培训员工提高对“财务管理事项”的认识，开发内部合同以保护公司资产，研究具有成本效益的福利计划，创建和实施工资激励措施，以及监督商业保险和健康计划。

尽管该职位描述比之前提供的更为冗长，并包含百分比时间分配，但它将多项职责归为一组，因此确实确定了受益人将花费多少时间执行每项单独任务。此外，我们认为新的职位描述并未增进我们对受益人日常任务的理解，也未证明受益人将主要将其时间分配给高管工作职责。尽管坚持声称受益人将监督公司财务，但申请人未澄清受益人据称将开发的“财务管理系统”的任何显著特征，也未具体说明其已制定和实施的任何政策或目标。申请人也未提供关于受益人将制定何种财务和营销策略类型的信息，也未证明编制财务报表和协助合同谈判属于高管活动。同样，申请人未证明起草预算、从事筹资活动或准备财务分析属于高管工作职责。由于申请人在分配时间时归组了多项任务，不清楚受益人将花费多少时间执行这些非高管职能。

一般而言，受益人将指导企业管理这一事实并不必然确立其符合以高管身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位职责在性质上“主要”为高管或管理。法案第101(A)(44)(A)和(B)条。因此，详细的职位描述对于确定雇佣性质至关重要；笼统陈述受益人的模糊工作职责或宽泛的业务目标是不够的，且不符合法规要求，法规要求详细描述受益人的日常工作职责。我们进一步指出，对申请人的日常运营行使自由裁量权以及在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限，并不意味着受益人将如所称主要将时间用于高管级别任务。在

Matter of A- Corp.

为做出此裁定，申请人必须指明受益人将执行的具体任务或他将提供的服务。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。

申请人提供的职位描述未充分界定受益人的实际工作职责，因此未证明其将以高管身份受雇。

B. 人员配置

如果将起始级别用作确定个人是否以高管身份行事的因素，USCIS会考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见法案第101(a)(44)(C)条。

“ 高管身份 ”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）中的高级职位，以及该人指导组织的权限。法案第101(a)(44)(B)条。根据法规，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 ”。该定义固有要求组织必须拥有下属级别的管理人员供受益人指导，且他们必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理人员“ 指导 ”企业而被视为法规下的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 上级高管、董事会或组织股东的总体监督或指导。 ”同上。

在本案中，申请人提供了一份组织架构图，显示一名首席执行官位于层级顶端，受益人直接隶属于该职位。该图显示三个美国职位——一名销售经理、一名办公室经理和一名生产经理——以及一名驻中国的“ 国际部 ”负责人为受益人的直接下属。该图还显示第三层级员工，包括隶属于销售经理的两名销售人员、隶属于办公室经理的一名仓库员工、隶属于生产经理的两名生产技术员，以及隶属于“ 国际部 ”负责人的两名驻中国贸易部门员工。申请人提供了受益人美国境内直接和间接下属的简要职位描述。然而，它未提供其首席执行官或所主张的驻中国员工的职位描述。

在补件通知（RFE）中，审理主任质疑申请人将驻中国员工表述为其美国人员编制结构的一部分，指出所有三名员工均属于母公司的组织架构图，而该图并未将这些员工描绘为受益人的下属。

'6

..
Matter of A- Corp.

申请人的回复包括一份新的组织架构图，其描绘的基本人员编制结构与原图相同，但省略了驻外员工。该图还显示，申请人先前认定为其两名生产技术员之一的人员，现担任销售经理职位，从而使生产技术员人数从两名减少至一名。申请人未解释这些人员变动，也未讨论这些变动可能如何影响其日常运营以及受益人投入申请人非执行运营职能的时间。

我们进一步注意到，虽然申请人未提供其首席执行官的职位描述（其将该职位描绘于组织层级顶端），也未解释首席执行官和受益人如何指导一个九人组织及其各组成部分的管理。在没有此信息的情况下，我们无法评估受益人的职位，也无法衡量其在一个约20%员工被主张以执行身份受雇的组织范围内的酌处权水平。我们还认定，申请人为其支持人员提供的职位描述过于模糊，未能充分确立下属员工将履行哪些职责。例如，尽管受益人自身的职位描述高度重视财务管理，但没有任何支持员工被分配常规财务职能。因此，不清楚如果不是受益人，谁将执行与财务管理相关的底层日常任务。在没有关于受益人支持人员所执行任务的充分信息的情况下，我们无法确定他们在多大程度上能有效免除受益人日常从事运营工作职责。

申请人正确指出，我们必须考虑组织的合理需求，且仅凭公司规模可能并非否决跨国经理或高管分类签证申请的唯 一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺乏将履行公司非管理或非执行运营的员工，或公司未以常规和持续方式开展业务。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当USCIS注意到记录中的不一致之处时，公司规模可能尤其相关。参见Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。如上所述，记录未确立申请人拥有足够员工以使受益人免于必须将其时间主要分配于非执行工作职责。

最后，申请人主张审理主任未考虑设立L-1签证类别的国会意图，并还指出当前美国“ 买美国货、雇美国人 ”的政策。然而，我们注意到，对于未能确立其符合所寻求福利资格要求的申请人，不能授予移民福利。如前所述，申请人未充分描述受益人拟议的工作职责，也未证明在提交申请时其具有组织复杂性以支持受益人担任执行身份。

Matter of A- Corp.

III. 结论

基于上述理由，我们认定申请人未确立受益人将在延期申请下以执行身份受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of A- Corp., ID# 1130757 (AAO Apr. 17, 2018)