APR242017_01D7101 · 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。

。

行政上诉办公室
非先例决定

事项： 日期：2017年4月24日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉
申请：表格I-129，非移民工人申请 ..

申请人是一家葡萄酒进口商，寻求根据L-1A非移民公司内部调派人员分类，临时雇用受益人担任其首席运营官（COO）及其区域销售经理之一。参见《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临时调派至美国，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其将在美国以管理或行政身份雇用受益人。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任因忽视受益人的详细职位描述和大量资格证据而犯错。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1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，或以专业知识身份雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或专业知识身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。该法第101(a)(15)(L)条。

根据法规，以表格I-129（非移民工人申请）提交的个人申请必须包括证据，证明申请人将以行政、管理或专业知识身份雇用受益人，包括对将提供的服务的详细描述。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

。

事项

二、以行政身份在美国就业

审理主任认定申请人未能证明其将以管理或行政身份雇用受益人。在上诉中，申请人称其提交了足够的证据和信息以确立资格。我们不同意，理由如下。

在整个程序中，申请人一直称其寻求以行政身份雇用受益人。因此，我们将分析限于受益人是否将以行政身份受雇。1

“ 行政身份 ” 是指 “ 组织内的一项职务，其中雇员主要：

(i) 指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；

(ii) 确立组织、组成部分或职能的目标和政策；

(iii) 在自由裁量决策中行使广泛的自主权；以及

(iv) 仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。

该法第101(a)(44)(B)条。

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）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。参见该法第101(a)(44)(C)条。

A. 职责

在审查受益人拟任职位的行政身份时，我们将首先查看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身份。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

行政身份的定义有两个部分。首先，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（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

1 在上诉中，申请人指出，“ 在任何时候 ”，其都将受益人的拟任职位称为 “ 行政职位 ”，但审理主任仍然认定该职位不符合管理身份。申请人对该认定未提出异议。

。

事项

将主要从事行政职责，而非与申请人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。

申请人以两个不同的头衔指称受益人的拟任职位，即COO和区域销售经理。每个头衔均出现不止一次，表明两者均非因错误或疏忽而出现。一份拟议的组织结构图（将在下文讨论）将受益人列为申请人的COO，同时也是三名美国区域销售经理之一。申请人称：“ 作为首席运营官……，[受益人]将管理其将代表的区域内的区域客户/账户（分销商）。 ”

申请人列出了受益人的拟任职责，并附有每项职责大致所占时间百分比。该四页描述过长，无法在此全文引用，包括以下七个职责领域：

确立并执行部门或组织的目标、政策和程序
-10%
分析财务报表、销售报告和其他绩效指标。
确定削减成本以及改进绩效、政策和方案的地方 -
15%
管理与运营 - 25%
人力资源管理 - 15%
与CEO[首席执行官]、员工和董事会成员就一般
运营进行咨询 - 20%
谈判或批准合同和协议 - 15%

以下是从完整描述各部分引用的关键细节：

• [受益人]将专注于建立和发展与
零售连锁店[在美国西部]的关系……同时指导销售
经理和推广人员
• 他将与CEO/总裁一起执行公司的运营规划。在其职责中，他负责指导
西海岸的仓库、雇用推广人员、推出新系列[葡萄酒]，并为
非即饮和即饮渠道雇用关键客户经理。
• [受益人]将在 办公室与US办公室经理合作并监督其工作，
该办公室为公司提供物流支持。
是向高管汇报的办公室经理。
• 监督国内和国际组织及公司结构
• 管理国内和国际市场组织的人力资源
• 对[受益人]管理的活动或职能的日常运营拥有……自由裁量权。

。

事项

• 监督和控制组织其他区域经理的工作，并提供必要的支持。
• 与其他区域销售经理合作，了解支持[申请人]商业模式的最佳销售
实践
• [受益人]将指导销售经理、推广人员和物流
员工，并与美国法律和CPA顾问合作。

申请人称其“ 董事会将管理和日常运营的责任委托给COO，他有权履行这些职责……[受益人]将直接向CEO和董事会汇报。 ”

申请人还表示受益人“ 计划在 加州
办公室工作 ”，但随后称受益人将在以下地点工作：

• 办公室：每年6周
• 办公室：每年12周
• 意大利：每年6周
• 场外：每年24周[拜访客户]

申请人还描述了受益人将合作的“ 客户/账户类型 ”，称其将管理13个美国州的20多家当地分销商，其“ 基本职能是确保分销商购买产品并确保向分销商重复销售。 ”受益人还将与零售商（分销商的客户）合作，“ 监督销售点展示的布置；开展促销活动……；向零售商提供产品教育，并在即饮和非即饮零售商处举办活动。 ”

另一份职位描述将受益人称为“ 独立承包商 ”，其作为区域销售经理的职责如下：

• 负责达成为其部门设定的目标和指标。
• 建立、维护并扩大其客户群
• 服务公司现有客户的需求
• 探索各种市场途径
• 为各个进口商设定销售目标
• 监督进口商的表现并激励他们
• 汇编并分析销售数据
• 管理并直接处理所有葡萄酒进口商
• 开展客户反馈和市场调研
• 向首席执行官汇报。……
• 及时跟进产品和竞争对手的最新情况

出差日程表显示，受益人将有一半时间用于出差会见客户。该信息表明，受益人将履行大量销售

。

Matter of

职责，这将限制其可用于履行与COO职位相关的任何所称管理职责的时间。此外，申请人未雇用任何下属销售人员（尽管与两家当地营销公司签有合同）。

审理主任签发了一份补证请求（RFE），要求提供关于受益人拟履行职责和责任的更多信息。作为回应，申请人重复了先前的职位描述，并增加了一些段落，强调受益人的自由裁量权。申请人称，作为COO，受益人将：

- 按区域监督销售团队
- 发展和维护与现有及未来分销商的良好关系
- 将CEO谈妥的新产品引入美国分销商网络
- 负责每个账户的质量控制和适当服务。
- 负责监督全国范围内的合同

一套新的职位描述显示受益人的职责与之前一样为区域销售经理，但增加了一段新内容，称：“ 本职位描述适用于签证申请之前的服务。签证获批后，其职位……为COO。 ”尽管如此，申请人又提交了两份组织架构图，这些图与之前一样，同时将受益人列为COO和区域销售经理。

审理主任认定，申请人未提供关于受益人日常任务的足够信息，以证明其职位主要是管理性或行政性的。在上诉中，申请人称：“ 审理主任未考虑冗长而详细的分析、工作职责的百分比、出差行程 ”以及其他证明受益人将以行政身份工作的证据。

所述职责涉及行政身份定义的第一个要素，即申请人声称受益人将指导组织或其重要组成部分或职能的管理。但申请人未证明受益人将制定目标和政策、在自由裁量决策中行使广泛权限，或仅接受高层管理人员和董事会的总体监督或指导。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。相反，受益人似乎将执行由CEO制定的目标、政策和决定，如申请人提交的以下分解所示：

首席执行官 首席运营官
- 负责公司['s] - 按区域监督销售团队
整体运营 发展和维护良好的 -
专注于现有经常性客户 与现有及未来 -
- 改善与现有客户的关系 分销商的关系。
将CEO谈妥的新产品 -

。

Matter of

• 将新产品和服务 引入美国分销商网络。
引入公司产品组合
• 负责年度预算 • 负责质量控制和
• 拜访生产商和主要客户 每个账户的适当服务。
• 与新生产商和 • 负责监督
分销商签订合伙/协议 全国范围内的合同。
• 开发特别项目

申请人始终将受益人的职位描述为行政职位，但申请人未证明拟设职位达到该权限或责任水平。相反，记录显示对另一名区域销售经理和承包商有一定程度的监督，而受益人大部分时间不在申请人办公室，主要出差进行销售。如果他有一半时间与申请人的其他区域销售人员一起履行销售职责，我们无法认定受益人将主要履行行政级别的职责。

在评估证据时，真相的确定不能仅凭证据的数量，而应凭其质量。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。申请人提交了受益人冗长的职位描述，以及公司已雇用承包商和员工执行公司许多任务的证据，但无论证据数量如何，该证据均未表明受益人将主要以行政身份行事。

B. 人员配置

除所需的职位职责描述外，USCIS在审查受益人所称的行政身份时还会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

“ 行政身份 ” 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，以及该人指导组织的权限。《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 ” 并 “ 制定目标和政策 ” 。该定义的内在要求是，组织必须拥有下属管理层员工供受益人指导，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因其作为所有者或唯一管理员工 “ 指导 ” 企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ”，并仅接受 “ 组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。 ” 同上。

。

Matter of

我们注意到，仅凭公司规模，而不考虑组织的合理需要，不得作为拒绝跨国公司经理或行政人员分类签证申请的决定性因素。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS结合其他相关因素（例如缺乏履行公司非管理或非行政运营的员工）考虑申请公司的规模是适当的。参见例如，Family Inc., 469 F.3d 1313；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

在其I-140表格上，当被问及“ 在美国 ”有多少员工时，申请人称其有“ 三名全职员工和总共14名独立承包商 ”。一份职位描述清单表明，这三名员工是CEO和两名区域销售经理（申请人还将其中一人称为全国销售经理）。该清单还表明，这些工人大多数在美国境外，而非申请中所称的“ 在美国 ”。

申请人拟议的组织架构图显示了所列个人以及签约支持公司（以虚线标示）：

股东 - 董事会
I
首席执行官兼采购 -- 商务助理
I
COO [受益人]

法律服务 - - - - - - - - - +------T[rade] Marketing - 助理

会计 供应链经理 商务总监
I I
采购订单和发票专员 品牌经理 ~--CPA
I 簿记员和财务主管 三名区域销售经理
⎣ -合规 [包括受益人] I
两名驻场销售经理

拟议架构图与当前架构图基本一致，不同之处在于当前架构图没有COO职位，且仅将受益人列一次，作为区域销售经理之一。两份架构图的相似性表明，申请人此前已在没有COO的情况下以相同组织结构运作。

记录中的其他信息表明，该组织架构图并非仅仅描绘申请人的组织结构。相反，架构图上列名的大多数人实际上为共同拥有该申请实体的两家外国公司工作（作为雇员或承包商）。

.,

.

Matter of

上述组织架构图上的七个名字也出现在The Winy Way Group的架构图上，该公司拥有申请公司一半的股份。（受益人是

该架构图将“ 簿记员兼财务主管 ”列为' [原文如此]。'在别处，申请人称 为“ 向高管汇报的办公室经理 ”和“ 物流与运营官 ”。这些不一致之处对 在公司中的实际职责提出了疑问。 职位描述称其为“ 独立承包商 ”，其“ [向]首席执行官汇报 ”并处理以下职能：

合规 •
• 订单处理
簿记 •
• 税务
报告 •
该职位描述还称 将：

• 在 总部办公室维持公司运营
• 担任公司的中央沟通枢纽，管理客户、供应商、销售代表和管理层之间的关系。
• 维护客户、定价、商业合同、供应商产品规格及其他细节的数据库。

RFE回复中包含一封来自 的信函，称其“ 负责 ”申请人的“ 物流、簿记、合规和付款 ”。他并未主张申请人归之于他的其他职责，尽管他在2014年签署了一份合同，自称是申请人的“ 运营经理 ”。

申请人曾多次表示 直接向受益人、簿记员和CEO汇报。申请人未就 在公司中的角色或其层级位置提供一致的信息。

虽然申请人声称在美国有三名雇员，但其仅记录了向两名雇员的付款，具体为CEO和 ，后者被不同地认定为区域销售经理和申请人的全国销售经理。 职位描述如下：

• 市场层面专家。管理日常绩效、分销商信息系统和本地市场数据。
• 对照渠道特定目标监控进展，并在必要时通过市场团队建议纠正方向。
• 关键州的分销商管理……

.

Matter of

• 向分销商资源传达战术项目和整体战略要务。
• 管理所有本地资源，以获得不成比例的心智份额，专注于增长KPI。与分销商销售组织开展“ 协同工作 ”以确保KPI的执行。
• 与市场中的分销商资源协调推动销售活动。
• 与分销商团队合作以 leverage，并确保所有指派销售活动的适当执行。通过聚焦客户和分销商参与创建和维护关键市场关系，以最大化市场中所有品牌组合的知名度。
• 向分销商代表和零售商提供关于[申请人]品牌和目标消费者的培训；包括使用品牌大使和其他教育资源。
• 建立现有和新的分销商关系以增加销售并建立品牌认知度
• 与我们的酒庄（25家酒庄）携手合作，营销新年份酒、营销方向和趋势
• 在竞争激烈的葡萄酒市场中建立知名度
• 向首席执行官汇报

上述描述似乎涉及申请人未充分记录的基础设施要素，例如“ 市场团队 ”、“ 品牌大使 ”和“ 分销商信息系统 ”。2

在否决通知中，审理主任指出申请人未记录组织架构图上列名的大多数人的雇佣情况。审理主任认定申请人未证明足够的组织复杂性以支持管理或行政职位。

在上诉中，申请人援引Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)，以支持以下主张：我们“ 必须评估记录中关于受益人在更广泛的‘ 合格组织 ’（包括外国公司）内职位的所有相关证据 ”。

然而，我们还必须评估受益人在更大组织中的先前或现有角色。受益人已在 的既有角色赋予其对该公司外国雇员的权力，且申请人未表明若获批L-1A身份受益人将放弃该角色。受益人不会通过保留对外国工人的现有权力同时在美国公司担任新头衔而成为美国公司的高管。申请人未证明申请美国公司雇佣或支付这些外国工人的薪酬。相反，他们为 工作，申请人

2 申请人指认了一名“ ”，其并非由申请人雇佣，而是由意大利的一家关联控股公司雇佣。申请人未记录该个人的雇佣情况或其在美国的活动范围。

.

Matter of

作为进口商提供支持服务。申请人似乎基本上作为外国股东的销售办事处运营，目前缺乏足以支持高管级COO职位的组织复杂性和管理层级。

申请人称其“ 拥有战略员工的支持和由其两家欧洲股东提供的其他服务 ”。申请人未解释来自欧洲的这种支持如何能够使受益人免于在美国履行广泛的、亲力亲为的客户管理和销售职责，包括与分销商及其客户的直接接触，如前所述，这将需要大量出差并消耗其一半时间。

在上诉中，申请人称：“ 2015年初，申请人收购了 一家位于东北部的美国分销公司， ”来自 缅因州的一家公司。上诉中包含一份2015年1月12日的“ 商业资产出售交割协议 ”复印件，但未指明所购资产。申请人主张该收购增加了组织的复杂性。申请人的组织架构图和雇员名单未反映因该收购而增加的任何人员或职位。申请人指认了美国多个地点的办公室和仓储设施，但缅因州没有。

申请人的证据未在受益人已监管的 等外国公司的活动与申请美国实体的活动之间划出明确界限。申请人称受益人应因其在 的工作而被视为海外高管，且其与同一公司雇员和承包商的工作也应计入认定其将在美国担任高管的依据。我们认为该主张不具说服力。受益人对拥有海外雇员的外国公司的权力，在受益人从美国办公室行使该权力时，并不会成为美国高管职位。

III. 结论

申请人未证明其打算在美国以高管身份雇佣受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为Matter of ID# 305129 (AAO Apr. 24, 2017)