APR272017_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

案由：A- Corp 日期：2017年4月27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

申请人是一家美容院，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调派人员）延长受益人作为其总裁兼首席执行官的临时雇佣。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类别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，认定记录未能证明受益人将在美国以管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人符合行政身份资格，或者作为替代主张，符合管理身份资格。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1非移民签证类别的资格，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，以管理或行政身份，或以专业知识身份，连续雇佣受益人满一年。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。

以表格I-129（非移民工作者申请）提交的个人申请必须包括证据，证明申请人将以行政或管理身份，或以需要专业知识的职位雇佣受益人，包括对将提供的服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

案由：A- Corp

涉及开设新办公室的L-1A非移民签证申请，可通过提交新的表格I-129进行延期，并附上受益人在上一年度所履行职务的说明以及受益人在延期申请下将履行的职务说明，以及新运营机构的人员配置情况，包括员工人数和所担任职位类型，并附上支付给员工的工资证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(C)和(D)。

二、以行政或管理身份在美国受雇

申请人主张，其对职务的描述明确证明受益人将花费55%的时间指导公司的管理，并将花费35%的时间制定公司的政策和目标。申请人声称受益人"负责指导和管理的整个实体，而不仅仅是其组成部分或职能。"在上诉中，申请人首次作为替代主张，受益人的职位满足管理身份的定义。

A. 行政和管理身份的定义

该法第101(a)(44)(B)条将"行政身份"一词定义为"在组织内的任职，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)(A)条将"管理身份"一词定义为"在组织内的任职，其中雇员主要"：

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的重要职能，或组织的部门或分支；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，拥有雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和休假批准）的权力，或者如果没有直接监督其他雇员，

案由：A- Corp

则在组织层级内或就所管理的职能而言，在高级别层面履行职责；以及

(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。

此外，"一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。"同上。

B. 职务

"行政身份"一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的较高职位，包括组织的主要组成部分或职能，以及该人指导组织的权力。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力"指导管理"并"确立目标 and 政策"。该定义的内在要求是，组织必须拥有下级管理层雇员供受益人指导，且受益人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。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理人员"指导"企业而被视为该法下的行政人员。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。

申请人提供了以下职务以及受益人将花费在这些职务上的时间百分比：1

- 确立[申请人]的财务目标并监督现金管理职能（5%）。
- 监督现金流量预测的编制，以预测公司的财务需求并谈判所有商业贷款（5%）。
- 确定各项活动之间的资金分配和资源分配（8%）。
- 监督多余资金在计息工具中的投资（2%）。
- 监督、规划和协调[申请人]的服务和供应需求（5%）。
- 根据销售量、消费者需求、市场分析、库存周转率，指示员工向美国本地以及国际上（如亚美尼亚和[欧洲联盟]国家）的供应商下订单，我们的母公司[]已或将要与之建立合同协议（5%）。

1 在所有三份概述职务和受益人时间分配的提交材料中，分配给履行职务的时间百分比总计为90%。申请人未解释受益人在其余10%的时间中将做什么。

。

案由：A- Corp

- 确保有程序确保产品符合公司的质量控制标准并满足客户期望（10%）。
- 制定用于处理库存控制职责的政策，并确保商品库存保持在适当水平（10%）。
- 监督、监测和协调其他管理人员的活动，包括运营副总裁（10%）。
- 制定与员工排班、活动、工作职责和绩效相关的政策和策略（3%）。
- 负责招聘和制定培训管理人员的程序（3%）。
- 制定用于人事程序的政策，涉及福利、薪酬方案、晋升指南和保险（4%）。
- 负责制定营销职能的政策和策略（5%）。
- 分析有关竞争对手产品、价格和销售的信息（2%）。
- 审查[申请人]的销售记录，并利用此信息预测未来销售活动（1%）。
- 确定公司的分销系统，并为[申请人]的服务确定潜在市场，如周边城市和（1%）的周边地区。
- 确定用于广告的资金金额（1%）。
- 规划和指导公司在美国的业务扩展（7%）。
- 对新选址的选择行使完全自由裁量权，监督在南加利福尼亚开设更多沙龙，并执行资本筹集策略以支持公司扩张（2%）。
- 招聘管理人员来管理未来沙龙的运营[]（1%）[。]

申请人对该拟设职位的职责作了宽泛描述，这些描述一般性地描绘了一个作为公司所有者执行公司日常运营的个人。例如，监督现金管理职能、编制现金流量预测、将多余资金投资于生息工具、监督和协调申请人的服务与供应需求，以及谈判商业贷款并确定资金分配和资源分配，所有这些都可能涉及受益人/所有者的决策；然而，履行上述每一项职责也是经营申请人美容院所必需的因素。

同样，记录未详细说明受益人持续参与制定政策和程序以满足质量控制标准、确保库存以及确立财务和营销目标等事项。这些宽泛表述的任务似乎也是短期或一次性职责，不会对受益人的时间产生持续需求。申请人使用“ 制定 ”“ 监督 ”和“ 指导 ”等词语，却未补充受益人在执行这些任务时职责的背景，实质上是对“ 行政能力 ”法定定义部分内容的复述。此类概括性主张并未告诉我们受益人实际

在做什么，以及将由谁来执行运营任务，从而使受益人无需亲自执行这些任务。

此外，记录未包含支持受益人参与扩大公司业务的信息。除申请人的主张和所提供的商业计划外，记录未包含证据表明申请人已开始就寻找第二家美容院选址进行谈判或调研。此外，我们还注意到，受益人将履行与营销相关的职责，例如分析竞争对手的产品、价格和销售，审查自身销售记录，以及识别潜在市场。

申请人未以足够的具体性描述受益人的日常职责，以证明受益人在该组织中的角色将属于行政能力。复述受益人含糊的岗位职责或宽泛表述的商业目标并不充分；法规要求详细描述受益人的日常岗位职责。申请人未提供必要细节或说明受益人在日常工作中的活动。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).

在上诉中，申请人主张受益人的职位也符合管理能力的定义。申请人声称受益人监督和控制其他管理员工、运营副总裁以及可能待聘的营销副总裁的工作。申请人还声称，运营副总裁监督发型师主管，而该主管又监督履行提供申请人服务日常职责的员工的活动。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种情形。2 见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。与“ 管理者 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 仅凭主管的监督职责，一线主管不被视为以管理能力行事，除非被监督的员工是专业人员。 ”《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3).

如申请人所述，该职位的职责并不表明受益人将履行管理职责。申请人含糊地提及监督、监控和协调其他管理者的活动，以及指示员工向供应商下单，不足以证明受益人将主要参与人事管理。申请人未分配受益人的时间主要用于监督和

2 申请人未主张，且记录未证明受益人是“ 职能管理者 ”。

.

Matter of A- Corp

控制其他主管、专业或管理员工的工作。宽泛表述的职责不能证明受益人将主要以管理能力行事。

我们审查了 学术事务副院长准备的书面意见，该意见重述了对拟设职位的描述，并在未经分析的情况下得出结论认为，上述每一项职责均属于“ 行政能力 ”法定定义的范畴。他并未认为所述职责属于管理职责。 未列出其所依赖的任何参考资料，未表明其访问过申请人的美容院，并称受益人将负责两名高层管理员工。然而，如下文将讨论的，申请人在提交申请时并未雇用任何管理员工。我们可自行裁量，将大学、专业组织或其他来源作为专家证词提交的陈述用作咨询意见。然而，当某一意见与其他信息不一致或在任何方面存疑时，我们无需接受该证据或可给予其较低权重。Matter of Caron Int'l, 19 I&N Dec. 791 (Comm'r 1988).

C. 人员配置

除所需的岗位职责描述外，我们在审查受益人所主张的管理或行政能力时，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，以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。

记录包含证据表明，申请人在提交申请时雇用了五名个人，包括受益人。除受益人外，申请人还确定了运营副总裁、发型师主管、发型师以及兼职营销和销售代表的职位。3 申请人称，运营副总裁负责美容院的开门和关门、每日银行存款、履行一般簿记职责、负责店内陈列（包括为商品标注代码和价格）、调查客户投诉、安排商品进口和交付，并在监督发型师的协助下监督服务人员。申请人指出，运营副总裁直接向受益人报告，且所提交的组织结构图将运营副总裁列为监督主管发型师。主管发型师的职责包括临时履行接待员和收银员的职责、处理日常问题

3 申请人提交了开给上述每名个人的支票，日期为2016年8月31日。开给营销和销售代表的支票金额显著低于开给其他个人的支票，这表明该职位为兼职职位。尽管审理主任要求提供该信息，记录未包含提交给州的季度工资报告。未能提交所要求的、妨碍实质性调查方向的证据，应构成拒绝申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14).

/

与客户护理相关的事项、监督发型师，并同时作为发型师工作。申请人将营销和销售代表的职位描述为通过邮寄宣传活动营销公司，以及与当地企业建立合作伙伴关系和联系以推广申请人的服务。

对申请人员工所履行职务的描述不包含任何主要为管理或监督性质的职务。4 例如，运营副总裁负责多项职务，但所描述的职务并未表明她是管理人员。记录未包含其各项职务之间的时间分配，尽管她可能承担某些监督职务，但记录不支持这是其主要职责的主张。同样，申请人未分配“ 监督发型师 ”用于指导或以其他方式监督申请人另一名发型师的时间。因此，我们无法认定“ 监督发型师 ”职位实际上是管理或监督职位。申请人不主张且记录未证明发型师以及营销和销售代表是监督或管理人员。记录不支持申请人关于受益人对公司管理进行指挥的主张，因为该组织没有可供受益人指挥的下级管理人员层级。此外，记录不支持申请人在上诉中关于受益人主要监督和控制其他监督、专业或管理员工工作的主张，因为记录显示受益人的下属执行沙龙的运营和行政任务，而非管理或监督职责。

在审查申请人有限的雇佣记录及其员工职务描述时，证据不支持申请人所主张的组织结构。提交的证据必须证实受益人和其下属的职务与其在组织结构层级中的位置相对应，人为设置的下属员工层级和虚高的职位名称不具有证明力，不能证明某一组织足够复杂以支持高管或经理职位。在本案中，记录未包含具有证明力的证据，证明若非受益人本人，究竟由谁实际执行受益人职位下属员工的一线监督任务。也就是说，没有充分证据表明运营副总裁或所称“ 监督发型师 ”职位中的个人监督申请人的另外两名员工中的任何一人。

4 申请人不主张且记录不支持运营副总裁和监督发型师职位属于专业职位。在评估受益人是否管理专业员工时，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的最低要求。Cf 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 ”）。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、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”因此，我们关注该职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。记录未证明所描述的运营副总裁或监督发型师职位要求学士学位。

Matter of A- Corp

申请人正确指出，我们必须考虑该组织的合理需要，且仅凭公司规模不得作为拒绝跨国经理或高管分类签证申请的唯一因素。See section 101(a)(44)(C) of the Act. 然而，本申请是“ 新办公室 ”申请的延期，法规对此类申请规定了严格的证据要求，要求审查申请人的组织结构和人员配置水平。See 8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(D). 8 C.F.R. § 214.2(1)(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支持高管或经理职位。相关法规中没有任何条款允许延长这一年的期限。如果企业在一年后没有必要的员工配置以充分使受益人摆脱执行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。

尽管申请人提及可能雇用营销副总裁和更多发型师，但记录未包含证据表明这些额外个人在提交申请时已被雇用。因此，这些潜在职位不纳入我们对申请人实际人员配置水平的审查。基于对受益人及申请人其他员工职务的一般描述、组织结构图以及提交申请时的人员配置水平，申请人的员工配置不足以使受益人摆脱主要执行不符合条件职务的状况。

在此，受益人作为公司的唯一所有者和首席执行官将行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且由于其位于申请人组织结构图的最高层级，不会接受更高级别高管的监督或指导。然而，申请人未证明受益人将指挥下级管理人员层级，或将主要监督管理人员、专业人员或监督人员。记录未包含具有证明力的证据表明受益人的主要职责本质上是高管或管理性质，而非执行经营美容院所需的运营和行政任务。基于此理由，上诉被驳回。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其将以高管或管理身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter ofA- Corp, ID# 326593 (AAO Apr. 27, 2017)