APR302018_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 C-S- 有限公司案 日期：2018年4月30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（其美国子公司拟销售、分销和维修水疗池和游泳池）寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任新办公室2的首席执行官（CEO）。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，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：（1）新办公室将能够在申请获批后一年内支持一个管理或行政职位；以及（2）受益人曾在国外以管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张记录现已证明受益人曾在国外受雇，且将在美国以管理或行政身份受雇。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，为确立 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，以管理或行政身份连续雇用受益人满一年。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。

1 本事项中的申请人，即受益人的当前雇主，是受益人拟议美国雇主[已隐去]（一家成立于2017年的公司）的外国母公司。
2 “ 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 ” 在申请获批之日起不超过一年的期限内支持一个行政或管理职位。

关于 C-S- 有限公司案

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。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，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规模。一般见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、定义

“ 管理能力 ”指在组织内的一种职务安排，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；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能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 ”一词定义为在组织内的一种职务安排，其中雇员主要指导该组织或该组织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自主权；并且仅接受该组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。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）。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操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

三、在国外以管理或行政身份受雇

我们将处理的第一个问题是，申请人是否已证明受益人曾在国外以管理或行政身份受雇。

在审查特定受益人的管理能力时，我们将考察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履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政能力。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、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、人员配置水平和组织结构的证据。

关于 C-S- 有限公司案

受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

自2008年以来，受益人一直在英国受雇担任申请人的总裁兼首席执行官。申请人对其当前职责描述如下：

- 实施管辖水疗行业广告、销售以及生产和零售管理方面的适当业务规则。
- 管理一个工程师团队，负责售前需求收集、确定并向客户表达实施细节、交付和调试水疗池或其他设备……同时在紧迫的截止日期内工作。
- 管理和指导零售销售计划，包括零售人员的任命和培训以及零售销售环境的有效管理。
- 指导所有管理项目（包括会计项目及其他项目）的互动。

在回应补充证据请求（RFE）时（审理主任要求详细描述受益人的典型职责以及花在特定任务上的时间），申请人表示，他与公司另一位董事分担日常决策，并按周将其时间分配于以下任务：

- 与工程师联络以组织日常工作 20%
- 回复电子邮件和询问 15%
- 报价和估算 20%
- 与管理层人员联络以处理日常运营 20%
- 销售和销售培训 10%
- 组织营销和未来促销 15%

审理主任认定，并且我们同意，这些描述未提供足够细节以证明受益人日常一直在做什么，因此不能证明其职责主要属于管理或行政性质。事实上，后一份工作描述表明，受益人仅花费20%的时间监督管理人员，并履行若干不符合条件的职责，例如回复客户询问、提供报价和估算、销售职责、营销以及培训销售人员，而不是将这些职责分配给负责为客户销售、安装和维护水疗池的下属零售和技术人员。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”以管理或行政身份受雇。见，例如，本法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条（要求一人“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604（专员 1988年）。

关于 C-S- 有限公司案

在上诉中，申请人提交了两份额外的长篇描述，说明受益人作为首席执行官的职责。第一份与此前提供的职责描述毫无相似之处，并将受益人的“ 责任 ”描述为：法律合规；使命、政策和规划；管理和行政；治理；融资；以及社区关系。该描述在与此前提交的描述不一致的范围内，证明价值有限。

申请人还提交了一份完全不同的冗长职位描述，声称进一步细分了为回应补证通知（RFE）而提交的职责，而如前所述，该补证通知表明受益人主要履行非管理性职能。例如，申请人现在称，受益人对“ 报价和估算 ”的职责实际上并不涉及提供报价和估算，而是涉及阅读银行报告、签署向供应商和供货商的付款、制定供应合同、审查由“ 经理 ”提供的预算和费用报告、指导物资和人员的最佳使用、为项目估算设定标准，以及批准由工程和运营经理编制的估算。总之，申请人表示，下属经理及其员工实际上履行其先前归于受益人的报价和估算职责。然而，如下文进一步讨论的，申请人并未证明其在提交申请前的三年内雇用了工程经理或其他技术经理，因此不清楚如果不是受益人，是谁一直在编制报价和估算。事实上，上诉时所描述的许多职责涉及监督管理层员工、与其会面并对其进行评估，而这些在记录中并无文件记载。

申请人现已提供了四份不同的受益人职责描述，最新的一份似乎与外国实体业务的性质、规模和范围不相符，根据其可追溯至2015年的工资记录，该实体除公司所有者外通常雇用三至五名员工。我们无法辨别所提交的描述中哪一份（如有）准确反映了受益人的实际职责。

尽管记录表明受益人与其配偶共同管理该业务，但他管理或指导该业务这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理或行政能力作为公司内部调任人员分类的资格。受益人可以对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要的权限水平；然而，宽泛且不断变化的职位描述不足以证明其在国外的实际职责主要具有管理或行政性质。

B. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

.

Matter of C-S- Ltd.

申请人提供了其2015年7月至2017年6月期间的季度“ 雇主税务汇总 ”副本，以及若干员工的雇佣合同。申请人在此期间在英国雇用了以下个人：3

姓名 职位
[受益人] CEO/董事
董事/零售经理
运营经理
服务技术员（兼职）（2015年5月20日聘用）
见习工程师/学徒电工（2015年3月20日聘用）
学徒水疗技术员（2017年6月20日聘用）
业务发展经理（2017年7月聘用，
为所有者调任美国做准备）

申请人首次在上诉时提交的组织结构图显示，受益人监督零售经理、业务发展经理和运营经理。该图显示一名分包维护服务技术员和一名分包销售助理向零售经理报告，一名分包园林工和场地工向运营经理报告。然而，申请人未提供向任何分包商付款的证据，以证实其关于拥有员工履行零售、园林和维护服务的主张。

该图表明，一名高级技术员、技术员、学徒技术员和学徒电工向新聘用的业务发展经理报告。然而，该职位是2017年7月新设立的，且受益人在提交申请前的三年内并未监督业务发展经理至少一年。不清楚如果不是受益人，此前是谁在监督这些技术员，而受益人拥有履行此项工作所需的所有行业认证。

申请人坚持认为证据足以表明受益人一直在监督下属管理层和专业员工。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理层员工的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，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。 ”4 该法第101(a)(44)(A)(iv)条。

3 申请人的工资记录表明其此前曾雇用 和 ，但两名员工均于2016年离开公司。
4 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

Matter of C-S- Ltd.

申请人在上诉时提供了职位描述，以支持其关于受益人监督管理层员工的主张。然而，这些职责描述虽然冗长，却与业务范围不一致。如前所述，申请人表示零售经理监督两名分包商，但记录中未包含这些个人一直为外国实体工作的证据，也未包含有关其职责性质的信息。没有这些信息，申请人未能证明除零售经理外还有任何人在申请人的商店工作。如果她是商店的唯一员工，那么她很可能并非如所称被要求主要履行管理或监督职责。此外，申请人此前曾表示，受益人和零售经理（其配偶）平等分担业务日常监督的责任，因此不清楚他在这一零售管理角色中实际在多大程度上监督其配偶和共同董事。

此外，归于运营经理的职责含糊不清，难以确定该员工在外国实体业务背景下实际做什么。组织结构图表明该职位监督一名园林工和一名“ 场地工 ”，其雇用和职责在记录中并无文件记载，但职位描述表明这是一个更广泛、更高级的角色，涉及长期规划和战略、“ 指导组织的财务和预算活动以为运营提供资金 ”、制定运营预算以及制定政策目标和目的，这些职责似乎与受益人自身的职责重叠。申请人未记录该员工的下属，也未提交运营经理职位的可信描述，以支持其关于该职位为管理或监督职位的主张。

最后，业务发展经理是新近聘用的人员，是为受益人计划调任美国而新设职位招聘的。申请人必须证明受益人在提交申请前的三年内至少一年主要履行管理或行政职责。因此，受益人对这名新员工的监督与我们的分析无关。

申请人未证明受益人一直在监督主管或管理层员工。此外，申请人既未主张也未提供证据表明受益人的任何下属拥有学士学位，或其职位要求完成此类学位才能符合专业员工的资格。基于这些原因，申请人未能确立受益人曾在国外作为人事经理受雇。

申请人还主张受益人管理一项关键职能，但未指明该职能是什么。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人不下属监督或控制员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 关键职能 ”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项关键职能，则必须清楚描述在管理该关键职能中将履行的职责。此外，申请人必须

应包括但不限于小学或中学、学院、专科学校或神学院的建筑师、工程师、律师、医师、外科医生和教师。"

证明"(1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是'必要的'，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非执行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或以对所管理职能而言处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。" Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。为支持其关于受益人管理一项必要职能的主张，申请人仅陈述其符合资格，因为其"负责确保各部门经理履行职责"，该主张与其关于其监督下属经理的主张无法区分。因此，申请人未能证明受益人如何符合职能经理的资格。

最后，申请人未能证明受益人已在国外以高管身份受雇。"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"指导管理层"并"确立组织的目标和政策"。该定义的固有要求是，组织必须拥有下级管理层员工供受益人指导，且他们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。个人不会仅因其拥有高管头衔或因其作为所有者或唯一管理人员"指导"企业而被视为该法意义上的高管。

基于申请人记录在案的结构和人员配置水平，以及申请人对受益人职责描述的不一致，证据不足以证明受益人主要关注组织的总体目标和政策，也不足以证明公司拥有足够员工以使公司所有者从组织的日常运营的重大参与中解脱出来。

我们必须考虑组织的合理需求，且公司规模本身可能并非否决作为跨国调任人员以管理或高管身份分类的签证申请的唯一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司规模与其他相关因素（例如缺乏执行公司非管理或非高管运营的员工）一并考虑是适当的。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)。

此处，申请人的海外业务涉及水疗池、热水浴缸和游泳池的零售、安装和维护。申请人过去两年记录在案的员工包括两名公司所有者、一名兼职技术员、一名受训人员/学徒工程师，以及一名职责界定不清的运营经理。申请人声称若干职能由承包商执行，但未记录这些工人或其执行职责的性质或范围。基于所提交的证据，申请人未能证明受益人将如何从参与产品销售和服务提供中解脱出来，或如何

公司支持其担任要求其主要履行管理或高管职责的职位。因此，我们将驳回上诉。

IV. 在美国以管理或高管身份受雇

剩余问题是申请人是否证明新办公室将能够在申请获批后一年内支持一个管理或高管职位。

在新办公室申请的情况下，我们审查受益人的拟议工作职责以及申请人的业务和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人担任预期管理或高管身份的证据。申请人有责任证明其将现实地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的职责的程度。因此，在分析拟议的管理或高管职位在考虑申请人预期起始水平和一年内发展阶段的情况下是否合理时，必须考虑证据的整体。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

A. 商业计划和预计人员配置

申请人表示其美国子公司将销售、安装和维护水疗池、热水浴缸和游泳池，并将通过经营零售店面产生大部分收入。在2017年9月提交申请时，美国公司租用了一间可容纳一人的办公室，银行账户中约有12,000美元，且尚未在其计划运营的华盛顿州注册营业。初始证据不支持认定申请人的子公司已准备好开始营业并扩张到在一年内合理需要一名管理或高管员工的程度。

根据美国公司的商业计划，公司将在第一年雇用"3至7名"员工，并将在"6至12个月"内开设零售店。申请人未提供招聘员工的时间表、未提供其员工的拟议薪资，也未解释如果开设店铺可能需要12个月，其如何能在一年内支持一个管理或高管职位。鉴于拟议业务的劳动密集型性质，三名员工与七名员工之间的差异是显著的，预计的员工范围无助于我们确定受益人在一年内是否会有足够员工使其从履行不符合资格的职责中解脱出来。

商业计划还包括第一年的"业务预测"，但该财务信息未提供关于公司预计何时开设店铺或第一年将雇用多少员工的进一步见解。例如，业务预测显示美国公司预计在"第4个月"进行首次零售销售，并显示该月月租金从400美元增加到1400美元。然而，该预测似乎与申请人关于6至12个月内不会开设店铺的陈述不一致。此外，记录未证明额外1000美元的租金支出足以租赁商业零售物业。申请人后来提供的证据表明受益人已确定

潜在物业（每处月租金率显著高于1000美元），并表示美国公司预计于2018年5月开设店铺，但未提供修订后的财务预测。

关于员工薪资的信息同样模糊，业务预测显示第三个月向员工支付2000美元，到第一年末每月9000美元。在没有关于个别员工预计薪资的信息的情况下，我们无法确定在运营初始年度可以实际雇用哪些或多少员工。

最后，商业计划和整体记录缺乏关于公司预计启动成本以及美国公司是否有足够资金开始运营的信息。例如，第一年预测未包括与店铺改造或开业相关的任何预计费用，且仅计入最低限度的库存采购和费用。如前所述，美国公司在提交申请时银行账户中约有12,000美元。申请人表示将向其子公司提供财务支持，但这一笼统陈述未满足申请人证明美国公司有足够资金开始运营的责任。总体而言，证据不足以证明店铺可能在一年内开业并配备充足员工。

尽管如此，我们将讨论申请人关于公司拟议员工的声称，因为审理主任在一定程度上详细处理了该证据。尽管表示第一年可能仅雇用三名员工，商业计划还称美国公司打算在12个月内雇用四名全职和两名兼职员工。申请人列出的员工如下：

1名 CEO [受益人]
1名零售经理 - 管理零售场所、排班、员工培训、零售用品和库存
1名工程经理 - 管理住宅和商业场所的水疗池安装、获取分区和建筑许可、现场项目管理和客户关系
2名兼职零售员工 - 服务客户并在零售店和展会上促成销售
1名技术员 - 测量现场、安装水疗池并使工作现场保持清洁并恢复至客户满意。

申请人表示，其子公司将分包服务和维护技术人员，以及电工、水管工和园林绿化人员。申请人预计到第一年年底，每月合同劳务费用为1,750美元。

在回应补件通知（RFE）时，申请人表示，美国公司预计在第一年雇用“ 2名经理、1名技术员和1名劳工 ”。申请人表示，将于2018年3月面试一名经理和一名劳工，并于2018年8月前面试一名销售经理和一名技术员。申请人未提及商业计划中和早先拟议的组织结构图中出现的零售职位，也未澄清“ 经理 ”和“ 销售经理 ”是否指先前提到的“ 工程经理 ”和“ 零售经理 ”职位。

计划中和早先拟议的组织结构图中出现的零售职位，也未澄清“ 经理 ”和“ 销售经理 ”是否指先前提到的“ 工程经理 ”和“ 零售经理 ”职位。

申请人主张，证据足以表明受益人将在一年内监督专业和管理人员。然而，如上所述，美国公司在第一年实际将雇用多少员工并不清楚，因为申请人有时表示可能仅雇用三名员工。即使假设美国公司可能同时雇用一名零售经理和一名工程经理，记录也不支持认定任一员工将在12个月内以管理或监督身份行事。为回应补件通知而提交的“ 第一年计划 ”未指明第一年将雇用的任何下属零售销售人员。此外，虽然工程经理似乎将监督一名技术员的工作，但申请时提供的职位描述过于简短，无法证明该员工将是监督者且不会直接参与安装spa。申请人表示，美国公司不要求任一职位由拥有学士学位的员工担任。相反，申请人表示，两个职位均要求五年销售和营销经验，且美国公司倾向于“ 学位水平的教育 ”。基于这些原因，我们同意审理主任的意见，即申请人未能证明受益人将在一年内担任人事经理。

我们注意到，申请人为支持上诉，为工程经理和零售经理准备了冗长的描述。两份描述似乎都纳入了早先提供的职责简要摘要中未曾设想的职责，且似乎与美国公司业务的拟议规模和性质不一致。例如，申请人称工程经理将专注于新业务开发、客户保留、业务开发规划、管理和团队管理，其职责包括“ 安排客户决策者与公司业务负责人之间的会议 ”以及“ 向内部员工提供业务开发培训和指导 ”。申请人表示，美国公司的客户将主要是住宅业主，公司本身不会有“ 业务负责人 ”。该描述还表明，工程经理将监督一个规模可观的团队，该团队有自己的业务开发职责，而不是公司招聘计划中提到的单一技术员和/或劳工。零售经理职位描述表明，该员工将主管并不存在的业务部门，如“ 广告和采购 ”。基于这些原因，新提交的职位描述似乎未能可信地呈现这些员工在一年内将履行的职责。

总体而言，基于模糊的业务预测以及缺乏一致的招聘时间表和计划，申请人未能证明其子公司将雇用足够的员工，使受益人在一年内从大量参与不符合条件的职责中解脱出来。申请人一贯表示，受益人将担任新办公室的高级职位，但未提交足以证明他将在运营第一年之后主要从事管理或行政职责、或新办公室将支持管理或行政职位的支持性证据。

B. 职责

在申请时，申请人表示受益人将作为美国公司首席执行官履行以下职责：

1. 按照董事为公司勾勒的愿景指导公司
2. 带领团队发展新的美国分公司
3. 寻找并确保适合零售和办公使用的场所。
4. 寻找、培训高级管理人员并与之合作，以发展公司、强化公司并确保其可持续性
5. 按要求代表公司，包括出席重要活动、行业活动和公开会议。
6. 与[首席财务官]密切合作，编制年度预算、完成风险分析，并就投资风险和回报向董事提供建议
7. 与董事就招聘实践、薪资和福利发放密切合作
8. 监督全公司的质量控制，与部门经理合作制定各部门的目标。
9. 监督在美国各地进一步开设新零售门店的开发和开业。

正如审理主任所指出的，该描述表明受益人将对新办公室拥有管理或行政权力，但未说明其在运营第一年及之后预期日常职责的性质。申请人未表示美国子公司将雇用首席财务官，描述中提到的公司董事似乎是受益人本人及其配偶。

在上诉中，申请人提交了一份图表，详细说明受益人拟议的运营前6个月的美国职责，以及第7至12个月的单独细分。申请人表示，他将在前六个月寻找合适的店面、招聘经理和员工、寻找并雇用辅助支持服务、与供应商和供货商谈判合同，以及寻找分包商。申请人表示，受益人将在运营第一年的下半年将其时间分配给24项职责，细分为67项不同任务。与上诉中为零售经理和工程经理提供的职位描述一样，这一新的职位描述鉴于公司预期的性质、范围和一年内的员工配置，似乎不可信。申请人表示，美国公司在第一年将仅雇用三名员工，但这一新提交的描述假设受益人将监督拥有自己完整配置部门的经理，这些经理将使他从任何零售或spa安装运营的参与中解脱出来。虽然我们不怀疑受益人将雇用和监督员工、控制公司财务并为公司制定政策和运营指南，但我们无法认定这些更高级别的职责将在运营第一年结束时成为他的主要职责。

II

如上所述，申请人未能可信地证明其子公司将在运营第一年雇用的员工数量或类型，也未提供关于何时开设零售店并开始运营的可靠预测。因此，申请人在上诉中声称受益人将在一年内从美国业务日常运营的任何重大参与中解脱出来，在记录中没有充分支持。申请人未能证明其将在一年内支持管理或行政职位。

V. 结论

申请人未能证明受益人在国外受雇担任管理或行政职位，或证明其美国子公司将在一年内以管理或行政身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of C-S- Ltd. ID# 1214510 (AAO Apr. 30, 2018)