AUG042017_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

关于 A-E- 公司案 日期：2017年8月4日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家拥有三名员工的建筑公司，寻求延长其新办公室申请以及受益人作为其总裁以L-1A非移民公司内部调任人员身份的临时雇佣。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）将符合条件的境外员工调往美国，以经理或高管身份临时工作。

佛蒙特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受益人将在延期申请下以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人主张受益人符合高管资格，因为其不直接履行公司的日常职能。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证分类的资格，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，已连续一年以经理或高管身份雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理或高管身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。本法第101(a)(15)(L)条。

本法将“高管身份”定义为在组织内担任的职务，其中员工主要指导组织或其重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管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第101(a)(44)(B)条。

关于 A-E- 公司案

本法将“ 经理身份 ”定义为在组织内担任的职务，其中员工主要管理组织或部门、分部、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理员工的工作，或管理一项重要职能；如果员工直接监督其他员工，则有权采取人事行动，或者如果没有其他员工被直接监督，则在组织内或就所管理的职能而言在高级别层面运作；并对该员工拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。

基于经理和高管身份的定义，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 (9th Cir. 1991)（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经理或高管职责，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

此外，寻求延长涉及新办公室的L-1A申请的申请人必须提交受益人在过去一年及延期申请下的职责声明；描述新运营机构人员配备的声明以及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；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件的关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以经理或高管身份受雇

在审查受益人的经理或高管身份时，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经理或高管身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还审查受益人所主张的经理或高管身份，包括公司的组织结构、受益人的下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行运营职责、业务的性质，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。此外，如果人员配备水平被用作确定个人是否以经理或高管身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第101(a)(44)(C)条。

A. 职责

申请人在表格 I-129（非移民工作者申请）中，对受益人在延期申请下拟履行的职责提供了一般性描述。申请人未描述与其建筑业务相关的任何职责。例如，申请人主张

关于 A-E- 公司案

受益人将“ [制]定战略计划以推进公司的使命和目标 ”、“ [监]督公司运营以确保效率、质量、服务和成本效益管理 ”、“ [规]划、制定和实施获取资源和/或收入的战略 ”，以及“ [批]准公司运营程序、政策和标准 ”。这些一般性主张并未传达对受益人实际日常职责的理解。此外，尽管申请人提到评估高管和指导政策规划委员会，但记录中不包含申请人雇用高管或已设立政策规划委员会的证据。

在回应审理主任的证据请求时，申请人提供了受益人职责的概述，并列出了其投入这些职责的时间量。申请人称，受益人花费5%的时间确保法律和监管文件的提交并监督对相关法律和法规的遵守；10%的时间帮助高层管理人员确定价值观、使命、愿景和目标，以及评估申请人与社区的相关性；20%的时间专注于长期战略问题、管理公司的尽职调查，并与员工合作以确保其参与并激励他们尽力而为；以及20%的时间用于社区关系，包括营销和沟通，就与申请人、其服务和利益相关者相关的问题担任申请人的倡导者。该描述也缺乏关于受益人为申请人建筑业务的具体任务的细节。所一般描述的职责未提供足够信息以确定受益人是否将履行营销和沟通任务、包括提交法律和监管文件的尽职调查，以及员工的一线监督职责。无法确定这些职责是否包括高管、经理或不符合条件的职责。

申请人还表示，受益人将花费35%的时间提供总体监督、管理日常运营、确保项目质量和组织稳定性、确保营造能够招聘、留住和支持优质员工和志愿者的工作环境，并明确管理人员（无论是有薪还是志愿者）的问责并评估其绩效。这一额外信息未详述管理申请人日常运营所需的具体任务，也未解释申请人在其建筑业务中使用志愿者的情况。申请人还一般性地表示，受益人将花费10%的时间用于融资和监督组织的财务活动。然而，记录中不包含证据表明申请人雇用任何人实际履行与其财务事项相关的日常任务，除受益人之外。

缺乏关于与申请人建筑业务相关的具体职责的细节，以及在申请人未解释或声称使用志愿者的情况下提及志愿者，引发了对工作描述的准确性、可靠性和来源以及其中规定的受益人职责和责任分配的疑问。

在上诉中，申请人主张受益人的职责“ 明确包括指导和管理[申]请人的财务、法律、管理、行政[]，以及建立财务和

关于 A-E- 公司案

预算计划和目标。”然而，仅复述受益人模糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。申请人未对受益人在日常工作中所从事的活动提供充分的细节或说明。实际职责本身将揭示该雇佣关系的真实性质。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)。

此外，受益人将管理或指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条所指的管理或行政身份下的公司内部调任人员分类资格。依法规定，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为行政或管理性质。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使裁量权，并在酌情决策方面具备所需程度的权限，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上将主要为管理或行政性质。

B. 人员配置

记录中包含申请人组织架构图的副本，该图显示受益人为总裁，并标明一名采购经理和一名客户关系经理直接向其汇报。该图还包含一名待聘的项目经理，并显示一个由项目制承包商组成的外部团队向该项目经理汇报。由于申请人在提交申请时并未雇用该项目经理，该职位将不予考虑。申请人必须确立自提交申请之时起并持续至裁决期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

申请人未包含被列为采购经理和客户关系经理的雇员的职位描述。因此，我们无法认定在这两个职位中任一职位所履行的职责将使受益人免于履行经营申请人建筑业务所必需的销售、运营、财务和行政任务。我们还审查了申请人在上诉时提交的申请人与若干不同个人签订的履行一般建筑任务的协议。这些合同针对有限的服务，例如安装花岗岩台面或修理服务站招牌周围的石材、拆卸餐厅的冰柜，以及为各类企业进行的其他改造任务。尽管申请人已提交证据表明其使用分包商履行部分实际建筑任务，但记录中不包含证据表明分包商或申请人的其他雇员谈判、营销和推广申请人的业务并履行申请人的其他日常财务、运营和行政任务。

为依法确立行政身份，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，组织必须设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宏观目标和政策，而非

企业的日常运营。仅因某人是唯一的管理层雇员而“指导”该企业，并不因此依法符合行政身份资格。在此，申请人未确立受益人下属所担任的任何职位如何属于管理职位。因此，记录在确立受益人指导下级管理层雇员并将主要履行行政职责方面存在不足。

尽管申请人未明确主张受益人的职责主要为管理职责，我们简要指出，为确立管理身份，申请人可证明受益人将主要作为人事经理或职能经理履行职责。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理层雇员的工作。与“经理”一词的通常理解相反，该法明确规定，“一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员为专业人员。”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。“职能经理”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内某一“基本职能”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。1

申请人对受益人职责的描述并未表明受益人将监督其他雇员。尽管受益人很可能确实是唯一负责监督申请人两名雇员和独立承包商的人员，但申请人的组织架构缺乏复杂性，不足以将受益人提升至高于非专业雇员一线主管的职位。2 因此，受益人的职位依 statutory definitions 不符合主要管理或行政性质。见该法第101(a)(44)(A)(iv)条。

在上诉中，申请人主张，雇员人数有限的小公司仍可支持管理或行政职位，并再次提及其为建筑项目聘用独立承包商一事。我们认识到，如果人员配置水平被用作

1 申请人未主张，且记录未确立受益人将主要履行职能经理职责。我们为提供信息之目的指出，“基本职能”一词未由 statute 或 regulation 定义。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，申请人必须清楚描述管理该基本职能时将履行的职责，或更具体地，明确指明该职能、阐明该职能的基本性质，并确立受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。记录中不包含此信息。

2 在评估受益人是否管理专业雇员时，我们评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该职业领域的最低要求。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”）。因此，我们关注该职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员持有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。此处的记录不包含任何证据表明受益人的下属受雇于专业职位。

在裁定某人是否以管理或行政身份行事时考虑该组织的合理需要。见该法第101(a)(44)(C)条。然而，法规对“ 新办公室 ”申请的延期规定了严格的证据要求，并要求USCIS审查申请人的组织架构和人员配置水平。见8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(l)(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管理或行政职位。在此，申请人未确立其业务具备必要的人员配置，足以使受益人免于履行其日常运营、财务和行政任务。因此，申请人不符合延期资格。

记录证明申请人正在经营业务，但不包含受益人声称在为申请实体以管理或行政身份工作方面的充分证明性证据。对记录整体的审查不能确立受益人的工作在性质上将主要为管理或行政性质。申请人未能推翻审理主任就此问题的裁定。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未确立受益人将以主要管理或行政身份受雇。

命令：上诉被驳回。

· 引用为 Matter of A-E- Inc., ID# 545290 (AAO Aug. 4, 2017)