AUG092018_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。

行政上诉办公室
非先例决定

事项：B-W-, INC. 日期：2018年8月9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

申请人从事瓶装水饮料的销售和分销业务，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，继续受益人作为其首席执行官（CEO）的临时雇佣。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从事管理或行政能力的工作。

佛蒙特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) 受益人在延期申请下将被聘用于行政能力岗位；以及 (2) 受益人在调派至美国之前曾在国外受聘于行政能力岗位。

在上诉中，申请人提交了额外证据，以支持其关于受益人曾在国外、且将在美国受聘于行政能力岗位的主张。

经重新审查，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，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，连续一年雇佣受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识的能力 ”岗位。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政能力向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

“ 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。

事项：B-W-, Inc.

II. 在美国以行政能力受聘。

首先要解决的问题是，申请人是否已证明其将在延期申请下以行政能力聘用受益人。申请人并未主张受益人将以管理能力受聘。

在审查特定受益人的行政能力时，我们将考察申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员或员工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实际职责和在业务中角色的因素。

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。

B. 职责

申请人的联合创始人在提交申请时提供了受益人作为 CEO 的职责描述。他表示受益人：

- 是公司的联合创始人
- 是[申请人]董事会的成员
- 制定公司的目标、政策、指标和预算
- 制定公司的战略和方向
- 指导集团产品开发和营销的管理
- 作为董事会成员进行高层决策

申请人的信函进一步指出，受益人“ 对全公司范围内的销售、营销和产品开发职能负有全面的行政责任 ”，他经常就公司的业绩和方向做出“ 高层决策 ”，并且他“ 管理和培养与出资人的关系，以确保并扩大经常性收入来源 ”。最后，申请人指出受益人的职责包括“ 财务、运营和人力资源 ”。

在回应证据请求（RFE）时，申请人提交了一封新信函，其中包含相同的工作职责描述。

我们同意审理主任的认定，即这种对受益人职责的宽泛描述并未说明他作为申请人 CEO 在日常基础上将做什么。申请人未提供任何具体例子，说明受益人将制定的政策、战略或目标，或他将做出的高层决策，以支持其关于他将主要专注于高层规划和决策职责的主张。事实上，许多职责只是复述了行政能力的法定定义，申请人并未指明

事项：B-W-, Inc.

将占据受益人时间的具体任务。复述受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责进行详细描述。申请人未提供任何关于受益人在日常工作中活动的细节或解释。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)。

尽管审理主任的决定特别将所提交工作描述之不足作为否决依据，但申请人在上诉中并未提供关于受益人实际日常任务性质的扩展描述或额外信息。相反，上诉侧重于受益人将某些非行政职能委托给外部承包商。我们将在下文讨论申请人的人员配置主张；然而，在没有对其职位的详细描述的情况下，我们无法就受益人主张的行政能力作出认定。记录在這一实质性证据方面仍然不足。

我们认可受益人作为联合创始人和申请人董事会成员的角色，以及该角色所涉及的更高责任水平。然而，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法定定义范围内以行政能力作为跨国公司调派人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”是行政或管理性的。该法第 101(a)(44) 条。在此，我们无法确定受益人在日常基础上主要从事什么，因此申请人未能履行其举证责任，证明其实际职责在性质上主要是行政性的。

C. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平作为确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，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。见该法第 101(a)(44)(C) 条。

/

申请人分销其自有品牌的瓶装水饮料，在提交申请时有四名员工，包括受益人、联合创始人/首席运营官，以及两名在申请被否决之前未查明其职位名称和职责的个人。申请人未提供组织结构图，也未提及或记录其使用独立承包商的情况。由于申请人未指明谁履行企业运营所需的日常非行政职责，审理主任认定其未能履行举证责任，证明受益人指导公司的管理，或证明其有足够员工以减轻受益人在非符合资格任务上花费大量时间。

在上诉中，申请人主张审理主任过分强调公司规模小。申请人坚持认为受益人指导公司销售和营销职能的管理，依靠一个由员工和外部承包商组成的团队，他们“ 完成营销和销售公司产品所需的实际工作 ”。

事项：B-W-, Inc.

“ 行政能力 ”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。根据法规，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立 ”该组织的“ 目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须有一层下属管理人员供受益人指导，并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。个人不会仅仅因为拥有行政头衔或因为其作为所有者或唯一管理人员“ 指导 ”企业而被视为法规意义上的行政人员。

为履行其举证责任，申请人必须证明受益人将履行与行政能力法定定义相符的某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470 (9th Cir. July 30, 1991)。其次，申请人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员工一起从事普通运营活动。See, e.g., Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006); Champion World, 940 F.2d at 1533。

申请人正确地主张，在确定受益人是否有足够的支持以使其免于大量参与非行政职责时，内部员工和外部承包商均可予以考虑。在此，申请人称受益人有一名直接下属，即一名“ 负责纽约地区销售 ”的销售主管。这一对职责的简短描述不足以表明该员工如何使受益人在日常基础上免于参与非行政销售活动，且申请人未指明其另一名薪资员工的职位名称或工作职责，该员工并未被主张为支持销售或营销职能。

申请人还指明了一家专注于美国东北部关键销售账户的外部销售承包公司，以及一家负责处理关键全国销售账户的外部经纪公司。申请人提供了来自两家销售承包商的一份样本发票以及几封样本电子邮件，作为受益人与之互动的证据。申请人解释称，受益人向销售团队提供目标和目的以供执行，但未进一步阐述受益人角色的性质、销售员工和承包商的具体职责，或销售承包商为公司工作的频率。总体而言，新证据未提供足够洞察以了解受益人在销售职能方面的职责性质，也未表明其在该职能方面主要履行行政级别的职责。

关于营销职能，申请人已指明：一家开发产品设计和营销要素的外部公司；一名开发品牌定位传播要素的顾问；一名社交媒体营销承包商；一名为品牌营销开发创意要素的承包商；以及一名执行“ 营销和活动管理活动 ”的前营销实习生。与销售人员一样，申请人提供了一些样本发票和电子邮件通信，但仅简短描述了这些个人和实体

Matter C?.f B-W-, Inc.

就产品营销所提供的服务。受益人似乎与承包商在产品信息传达和标签设计等活动上协同工作，且没有足够证据证明其主要指导营销职能的管理。

因此，尽管申请人现已指明一名员工和多名承包商协助承担销售和营销职能所必需的职责，但其仍未清楚描述受益人在指导这些职能时将履行的实际日常职责。此外，记录未充分证明其所有销售和营销活动均已外包，从而使受益人免于参与非行政销售和营销任务。新提交的证据有助于我们确定受益人不履行某些职能，但未提供足够洞察以了解其日常主要做什么。

最后，申请人称受益人的职责超出销售和营销，延伸至“财务、运营和人力资源”。然而，其未指明受益人在这些领域履行的职责、‘运营’涉及何种类型的活动、其将多少时间分配给这些职责，或任何协助其开展这些活动的下属或承包商。

基于这些原因，上诉时提交的新证据不足以克服受益人缺乏详细职位描述的问题。尽管受益人有职位名称，记录未充分支持申请人的主张，即其将以该法第10l(a)(44)(B)条所定义的行政能力受雇。

III. 以行政能力在海外受雇

本案剩余问题是申请人是否证明其外国子公司在受益人调往美国之前以行政能力雇用了受益人。

在拒绝决定中，审理主任强调，申请人除称受益人“负有行政职责，包括美国、欧洲的销售以及集团的营销职责”外，未描述受益人与该外国实体的职责。审理主任还强调，无论是初始证据还是对补件通知（RFE）的答复，均未包括组织架构图或受益人在申请人子公司受雇期间所指导的下属名单。

在上诉中，申请人称受益人在海外的职责与其在美国履行的职责相同，且其负责企业的销售和营销职能。其未进一步阐述受益人在海外职责的性质。我们同意审理主任的意见，即申请人关于受益人“负有行政职责”与销售和营销相关的主张未履行其举证责任，以证明其以该法第10l(a)(44)(B)条所定义的行政能力受雇。我们在上文讨论了这些宽泛陈述的缺陷，并认为同样的分析在此适用。关于受益人受雇能力的结论性主张是不够的。仅仅重复法规或条例的语言并不能满足申请人的举证责任。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108,

.

Mauer of B-W-. Inc.

qff'd, 905 F. 2d 41 (2d. Cir. 1990); Avyr As.mes., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.).

在上诉中，申请人未指明受益人在海外受雇期间所管理的任何直接下属，但提供了与四名为该外国实体提供服务的外部承包商相关的证据。这些承包商包括一家公关机构、一名负责“ 在 的销售执行 ”的销售主管、一家执行“ 品牌激活和营销活动 ”的品牌传播公司，以及一家开发包装和产品设计的产品开发机构。

虽然我们不怀疑承包商使受益人免于参与某些销售和营销职能，但所提供的极少信息和证据未能证明这四名承包商如何履行与该外国实体销售和营销活动相关的大部分非行政任务。例如，申请人称受益人在海外受雇期间负责美国和欧洲的销售，但唯一签约的销售主管负责澳大利亚的销售。尚不清楚在澳大利亚以外，是否有人协助受益人进行销售。申请人未提供该外国实体的组织架构图，也未解释在受益人海外受雇期间谁履行公司的其他日常运营和行政职能。

在没有对受益人具体工作职责的描述或对公司结构和人员配备水平的完整了解的情况下，我们无法确定受益人在海外主要履行行政职责，或该外国实体能够支持一个行政职位。同样，受益人指导企业或企业某一组成部分的事实并不必然确立以法定定义范围内的行政能力作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责“ 主要 ”为行政性质。该法第10l(a)(44)(B)条。

上诉时提交的证据未能推翻审理主任关于该问题的认定。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明其将在延期申请下以行政能力雇用受益人，或受益人曾在海外以行政能力受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Mauer of B-W-, Inc., ID# 1305982 (AAO Aug. 9, 2018)