AUG232018_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：M-D- LLC 日期：2018年8月23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

申请人从事收购、翻新并出租或出售豪华住宅的业务，寻求根据 L-1A 非移民分类（跨国公司调派人员）临时雇用受益人担任其首席执行官（CEO）1。《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调派至美国，临时从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明其将在美国以管理或行政职务雇用受益人。

该事项现因上诉而由本办公室审理。申请人在上诉中提交了补充证据，并主张审理主任仅关注公司的人员配置情况而忽视了申请人的其他证据，存在错误。

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，连续一年雇用受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务。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职务向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

1 申请人还将受益人称为由申请人及其各海外关联公司组成的组织的“ 全球 CEO ”。

事项：M-D- LLC

二、定义

“ 管理职务 ”是指在组织内的任职，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；监督和控制其他主管、专业或管理人员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能在人事行动或职能方面拥有权限；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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

“ 行政职务 ”是指在组织内的任职，其中雇员主要指导该组织或该组织的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的自主权；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

三、在美国以管理或行政职务就业

审理主任基于以下认定否决了该申请：申请人未能证明其将在美国以管理或行政职务雇用受益人。

在审查特定受益人的管理或行政职务时，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说明受益人将要履行的职责，并表明这些职责是否属于管理或行政职务。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员以使受益人免于履行操作性职责、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。

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和人员配置水平的证据。

A. 职责

申请人陈述：

在美国的职位中，[受益人]将负责业务管理、管理账户、管理员工、管理供应商以及监督合同。她将负责确定新的扩张市场和业务增长的机会来源。她还将

事项：M-D- LLC

直接与总裁兼创始人……合作，监督公司的整体战略方向，并发展和维护业务关系。

在另一份陈述中，申请人描述了受益人作为“ 全球首席执行官 ”的集团范围职责，并指出她每天花费“ 3 至 5 小时 ”履行以下对美国申请人的职责：

- 监督公司的整体业绩
- 分配职责并监督[]公司整个团队的工作，提供指导和激励以推动最佳业绩
- 制定和执行公司的业务战略，以实现所有者的目标
- 与所有者、律师和顾问合作，在运营和财务两方面实现成功的项目
- 分析[]有问题的解决方案和事件，并提供解决方案以确保公司的生存和增长
- 确保公司政策和法律准则从公司最高层向下传达，并确保始终得到遵守
- 管理员工，使整个团队都为达成公司的战略和运营目标做出贡献

申请人还列出了受益人在三家海外关联公司正在履行的职责，每天占用五至七小时。申请人未主张或证明受益人的海外职责（例如“ 从事新游艇设计工作 ”以及监督英格兰和南非的物业管理）与作为申请人的美国雇主有关。

审理主任要求提供有关受益人拟履行职责的更多细节。作为回应，申请人陈述：

[受益人]将管理组织的多项基本职能。对[申请人]员工、[申请人]承包商的管理、财务职责、客户开发以及项目执行，都是[申请人]成功的关键要素……

……[受益人]有权雇用和解雇、建议类似的人事行动……，并有权使[申请人]与分包商和外部供应商签订合同而承担义务。

在另一封信中，申请人表示受益人的“ 职责包括但不限于： ”

事项：M-D- LLC

- 确定新机会，以在全球范围内提升[申请人]品牌；
- 监督运营，确保公司在系列中拥有或管理的各处房产和资产持续达到公司标准；
- 雇用并监督对系列内每处房产管理人员的培训；
- 确定并监督房产的收购和/或出售以及开发；
- 指导所有运营和物流的设置，使其符合[公司]的品牌信息；
- 在国际范围内管理[申请人]的员工、承包商、客户和供应商。

电子邮件打印件显示了受益人从事的各种活动，包括以下示例：

- 要求提供宣传材料的副本“ 以供审查和最终批准 ”
- 讨论有关各处租赁房产的问题（例如维修）
- 审查承包商的提案
- 联系承租人，告知其需要腾退房产，并列出租赁违规行为
- 向游艇制造商发送设计团队的意见
- 接收租赁谈判的最新情况

审理主任认定，申请人“ 既未阐明也未以支持性证据佐证该职位的职责如何使受益人符合 L-1 目的 ”。在上诉中，申请人提交了一份修订后的职责清单。该清单与最初提交的版本相符，只是表明受益人每天花费“ 1 小时 ”处理与作为申请人的美国雇主相关的任务。根据申请人在上诉中自行提交的材料，受益人绝大部分时间是为未在美国开展业务的外国关联公司工作（无论是通过申请实体还是单独开展业务），而不是为作为申请人的美国雇主工作。记录未显示关联公司之间存在任何统一的业务活动；相反，每家关联公司似乎都平行运营，彼此独立。

申请人称，受益人的职责“ 在南非、英格兰和美国。她不在美国，使得履行这些义务尤为困难。 ”申请人未指明这些困难，也未解释为何受益人若移居美国便能够将大部分时间用于监督英格兰和南非的项目。

根据管理能力和行政能力的法定定义，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)（未公布的目录式裁决）。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运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

Matter of M-D- LLC

在本案中，受益人显然负有高层职责，但记录并未显示她主要从事管理或行政工作。电子邮件通信显示她参与公司决策和谈判，但也参与日常活动，包括与租户的沟通。此外，如上所述，申请人最近对受益人活动的核算表明，她对美国实体的监督仅占用她很少的时间。

申请人未能证明受益人的职责主要是管理性或行政性的。

B. 人员配置

“ 管理能力 ”的法定定义涵盖“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”。参见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作。该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责即被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”该法第 101(a)(44)(A) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。若申请人主张受益人直接监督其他雇员，则该等下属雇员必须是监督性、专业性或其他管理性雇员，且受益人必须有权雇用和解雇该等雇员，或建议采取该等行动，并采取其他人事行动。该法第 101(a)(44)(A)(ii)-(iii) 条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

申请人称受益人“ 将……负责管理[申请人]的美国雇员和第三方承包商。 ”关于申请人在 2017 年 9 月提交申请时雇用的雇员人数，记录存在不一致。申请人在申请表上声称有三名雇员，但 2017 年第三季度的季度纳税申报表显示有九名未具名雇员。上一季度的申报表列明了六名雇员：

- 总裁兼创始人
- 首席执行官（受益人）
- 设计团队（2 名成员）
- 接待人员
- 第六名雇员，其职称未提供，但该季度仅获得 637.50 美元

记录中的 2017 年工资单文件确认了其他雇员，但由于记录按日历年编排，无法澄清这些个人中哪些在提交申请时为申请人实际雇用。

在拒绝通知中，审理主任援引了记录中的不一致之处，并认定申请人仅可靠地证明了提交申请时存在四名全职雇员：

• 受益人；
• 一名“ 接待专员……负责监督已完工并投入运营的物业的维护……包括协调管家、园丁、厨师和维护人员 ”；
• “ [一名]设计和建筑实习生……[其]处理办公室行政事务，包括接听电话、客户服务、准备演示文稿、3D 设计效果图以及开发客户材料。 ”该实习生持有室内设计学士学位；以及
• “ [一名]设计助理……[其]定期为设计策略做出贡献，并根据[申请人]领导层（包括[受益人]）提供的指示执行设计构想。 ”该设计助理持有艺术史学士学位和室内建筑硕士学位。

为确定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以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、医师、外科医生以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”

审理主任认可申请人提交了上述两名下属的教育资历，但认定申请人未能证明其职位属于要求至少学士学位的专业。这与下属是否拥有此类学位是两个不同的问题。在上诉中，申请人提及其“ 勤奋工作的专业人员团队 ”，但未对审理主任的认定作出实质性回应。申请人未能证明受益人的任何下属符合专业人员资格。

相反，申请人主张审理主任不当以公司规模小作为拒绝的主要理由。申请人承认其“ 是一家小公司 ”，但坚持认为受益人“ 对可观的预算和广泛的项目范围行使实质性的行政和管理控制权 ”，涉及“ 外部独立承包商 ”。

我们注意到，仅凭公司规模，而不考虑组织的合理需要，不得作为拒绝跨国经理或行政人员分类签证申请的决定性因素。参见该法第 101(a)(44)(C) 条。然而，结合其他相关因素（例如缺乏将履行公司非管理或非行政运营的雇员）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)。

我们不否认经理或行政人员可以部分通过承包商工作，但在这种情况下，举证责任在于申请人，须证明所行使的权限主要是

管理性或行政性的。记录缺乏足够的文件来准确确定承包商参与的程度以及受益人对承包商工作的权限和控制水平。将职能委托给承包商并非固有或排他性的管理或行政特权。

在程序早期，申请人主张受益人符合职能管理者资格。“ 职能管理者 ” 一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内 “ 基本职能 ” 的情形。参见该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。若申请人主张受益人将管理某项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能时将履行的职责。此外，申请人必须证明：

(1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是 “ 基本的 ”，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级内或就所管理职能处于高级别；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)。在本案中，申请人未描述或提供证据证明受益人管理某项基本职能。

审理主任认定申请人未充分描述受益人管理的基本职能。在上诉中，申请人主张受益人管理 “ 组织在美国和国外的多项基本职能 ”，但未作详细说明。

“ 行政能力 ” 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）中的高位，以及该人指导组织的权限。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，组织必须设有下属管理层级供受益人指导，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职称或作为所有者或唯一管理雇员 “ 指导 ” 企业而在该法下被视为行政人员。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受 “ 来自高层行政人员、董事会或组织股东的一般监督或指导。 ” 同上。

如上所述，申请人已证明受益人在公司内担任高级职位，但未证明其职责和责任达到主要属于行政或管理性质的程度。

Matter of M-D- LLC

基于上述缺陷，申请人未能证明受益人将在美国受雇于管理或行政职位。

IV. 结论

申请人未能证明其将在美国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 M-D-LLC, ID# 1434645 (AAO Aug. 23, 2018)