AUG252017_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 F-E- LLC 案 日期：2017年8月25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

申请人是一家出口公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别继续受益人作为其经理的临时雇佣。1 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调派至美国，以管理或行政身份临时工作。

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管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人主张受益人将继续为公司履行行政职责，且其拥有足够员工支持受益人担任行政职务。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，连续一年以管理或行政身份雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政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。

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，期限为2015年11月1日至2016年10月31日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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 ”运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。

关于 F-E- LLC 案

该法将“ 行政身份 ”一词定义为组织内的一项职务，其中雇员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权限；并且仅接受组织高层行政人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

该法将“ 管理身份 ”一词定义为组织内的一项职务，其中雇员主要管理组织或部门、分部、职能或组成部分；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理一项基本职能；如果雇员直接监督其他雇员，则有权采取人事行动，或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织内或就所管理的职能在高级别层面运作；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。

此外，寻求延期 L-1A 新办公室申请的申请人必须提交一份关于受益人在过去一年内以及延期申请下职责的陈述；一份描述新办公室人员配置及所担任职位数量和类型的证据的陈述；其财务状况的证据、其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以管理或行政身份受雇

在审查受益人的管理或行政身份时，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管理或行政身份。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管理或行政身份，包括公司组织结构、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实际职责和在业务中角色的因素。此外，如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，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。参见该法第 101(a)(44)(C) 条。

因此，在分析受益人的雇佣身份时，我们将考虑受益人的工作职责，以及申请人业务性质和人员配置水平的证据。

关于 F-E- LLC 案

A. 职责

根据管理身份和行政身份的定义，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)（未出版的目录决定）。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。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人在表格 I-129（非移民工作者申请）上表示，其目前雇用四名人员。申请人还提供了其商业计划的副本，其中指出其使命是在美国制造商/供应商与中国消费市场之间提供贸易桥梁。申请人最初表示，受益人负责启动、制定和实施公司的商业计划，负责日常运营，管理办公室和各部门主管，招聘员工，并设计和执行公司的国际战略。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提供了受益人关于其过去和拟议职责的陈述。申请人在上诉时提交了相同的陈述。在受益人标题为“ 确立公司目标和政策 ”的陈述中，受益人表示她为采购和销售部门设定了与约50家精品店建立合作关系的目标，以及开发功能性产品信息系统的目标。受益人指出，行政部门主管负责实现产品信息系统目标，并将定期向她报告。受益人补充说，她负责规划、制定和确定申请人的财务方向和目标、行政和雇佣政策及程序，并负责设计和执行公司的国际战略。受益人表示，她花费约25%的时间履行这些职责。然而，这些一般性职责并未传达对受益人实际日常职责的理解。笼统地陈述模糊的工作职责或宽泛设定的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。申请人未提供必要的细节和解释，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)。

受益人在标题为“ 招聘和团队建设 ”的部分表示，这些职责将需要她20%的时间，并将包括：“ 面试、雇用、培训和监督员工（特别是管理性员工）；分配和指导工作、评估绩效、奖励和纪律处分员工、处理投诉和解决问题，并确保公司的人力资源符合公司政策和适用的雇佣法律。 ”正如将在下一节讨论的那样，申请人未包含证明其雇用下属管理或监督性员工的具有证明力的证据。尽管受益人可能雇用、分配和指导工作，并评估其下属的

绩效，但记录未包含足够的细节以证明这些职责是法定定义中所规定的行政或管理职责。

在“ 监督和指导公司的管理与运营 ”这一标题下，受益人笼统地陈述，她为业务挑战制定解决方案，提供领导和管理，制定运营基础设施计划，并代表公司与客户、投资者和商业伙伴进行交往。受益人补充说，她监督公司的核心业务职能和各部门的运营，为各部门主管设定目标，以探索和选择新品牌和精品店，与供应商和零售商就定价和运输进行合作、谈判，维护和改善当前的合作关系，并保持公司正常的日常业务运营。受益人指出，部门主管向她报告这些目标的执行情况，以便她评估各部门的运作情况并作出调整。受益人表示，她将把大约25%的时间用于这些职责。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)条含义内以管理或行政身份作为公司内部受让人进行分类的资格。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 ”为行政或管理性质。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。在此，申请人未提交关于受益人在组织内实际角色的充分详细证据。例如，监督核心业务职能和为下属设定目标，并未包含足够的细节以确立受益人在日常基础上实际从事何种工作，以及此类职责是管理性、行政性还是不符合条件的职责。

受益人主张，她将把15%的时间用于“ 在自由裁量决策中行使广泛的自主权 ”，批准并对所有重大行动作出最终决定，例如选择商业伙伴、合同条款和条件、资本支出、采购和销售计划、产品开发计划、财务报告，以及母公司董事会要求的其他运营和业务计划。最后，受益人表示，她将把大约15%的时间用于向母公司报告，并就申请人的战略与母公司合作并向其提供建议。尽管受益人可能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，但所提交的一般性职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要属于管理性或行政性。

B. 人员配置

申请人组织架构图的初始版本显示受益人为经理，并标明一人为行政和财务部门主管，一人为采购部门主管，一人为向采购部门主管报告的“ 采购员 ”。原始架构图显示销售部门主管和两个下属

职位空缺，以及另一个采购员、秘书和供应商关系职位空缺。申请人为每个已填补的职位提供了宽泛的职位描述。

针对审理主任的补证通知（RFE），申请人提交了一份修订后的组织架构图，显示采购部门主管同时负责销售部门，而处于“ 采购员 ”职位的个人同时负责销售、供应商关系和秘书职责。申请人还指出，其于2016年12月雇用了一名额外员工，担任销售和采购客户经理。然而，由于申请人在提交申请时并未雇用该销售和采购客户经理，该职位将不予考虑。申请人必须确立，从提交申请之时起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

申请人还修订了受益人下属的职位描述，以纳入额外任务。例如，采购/销售主管职位被描述为将其时间平均分配于两个部门，并执行市场调研、制定采购计划和激励政策、会见供应商并谈判合同、参加贸易展会、与电子商务提供商打交道、识别潜在商业机会，以及带领团队成员实现销售。职位描述显示该个人将仅把5%的时间用于监督供应商关系，仅把10%的时间用于培训和指导初级员工。对该个人职责的描述显示，他将主要履行这些部门的职责，并将有限的时间用于与初级员工互动或监督初级员工。此外，其薪酬部分基于佣金，表明他也将履行一些销售职责。

财务和行政主管负责与会计师事务所联络、管理现金流、确保合同计费和收款时间表、使用会计软件，以及负责公司的行政方面事务。该个人也花费有限的时间培训和指导初级员工。为该个人提供的职责表明，他将主要作为申请人的簿记员或应收/应付账款文员履行职责。申请人未详细说明其在公司行政方面的实际职责。

记录显示，申请人在提交本申请前四天雇用了最初被认定为其“ 采购员 ”的个人。针对审理主任的补证通知（RFE），申请人声称该个人将履行采购和销售职责，以及维护与供应商的关系并寻找新供应商。在上诉中，申请人主张，由于该个人履行“ 公司所有最基本的功能和活动 ”，采购/销售主管和财务/行政主管“ 免于履行较低级别职位的不符合条件职能 ”。申请人在上诉中声称一名最近雇用的员工将履行运营和管理企业所需的所有必要工作，这一主张不可信。此外，申请人对采购/销售主管和财务/行政主管（其声称这些职位比一名初级员工高一级、比受益人低一级）的职位描述，虽然性质笼统，但所包含的职责表明他们主要履行运营和行政任务。

为确立该法下的行政身份雇用，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有一级下属管理人员供受益人指导，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。仅仅因为某人作为唯一的管理员工“ 指导 ”企业，并不当然符合该法下的行政身份资格。在此，申请人未确立受益人的下属所担任的职位如何属于管理职位。相反，记录显示这些个人履行维持申请人业务所需的运营和行政任务。记录在确立受益人指导一级下属管理人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属于管理职责，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监督性、专业性或其他管理性员工的工作。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，除非其所监督的员工为专业人员。 ”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。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。2

受益人对自身职责及时间分配的描述，并未证明她将主要监督其他员工。尽管受益人很可能确实是唯一负责监督申请人三名员工的人，但申请人的组织结构缺乏复杂性，无法支持受益人担任高于非专业员工一线主管的职位。3 因此，受益人的

2 申请人并未主张，且记录亦未证明受益人将主要管理一项基本职能。我们仅为提供信息而指出，“ 基本职能 ”一词并未由成文法或法规予以定义。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，申请人必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责，或更具体地，明确指明该职能、阐明该职能的基本性质，并证明受益人日常职责中归于管理该基本职能的比例。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。称受益人将监督企业的所有业务职能，不足以描述一项具体的基本职能。此处的记录不包含证明受益人管理公司内一项基本职能的具有证明力的证据。

3 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学士学位作为进入该专业领域的最低要求。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 ”）。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。此处的记录不包含证明受益人的下属受雇于专业职位的证据。

Matter of F-E- LLC

职位不符合《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A)(iv) 条所规定的法定定义下的主要管理性或行政性职位。

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性或行政性职位。我们认识到，如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理性或行政性身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须结合组织的总体目的和发展阶段考虑组织的合理需要。见《移民与国籍法》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 审查申请人的组织结构和人员配置水平。见 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行政性或管理性职位。在此，申请人未能证明其业务具备必要的人员配置，足以使受益人充分摆脱履行非管理性、非监督性和非专业雇员必要的一线监督职责以及其他日常例行运营任务。因此，申请人不符合其新办公室申请延期的资格。

记录证明申请人正在经营业务，但不包含受益人将为申请实体以管理性或行政性身份从事拟议工作的充分具有证明力的证据。对记录的审查不能证明受益人的工作将主要具有管理性或行政性性质。申请人未能推翻审理主任就此问题作出的裁定。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未能证明受益人将以主要管理性或行政性身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of F-E- LLC, ID# 550590 (AAO Aug. 25, 2017)