AUG312017_04D7101 · 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 P-U- LLC 案 日期：2017年8月31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

申请人是一家教育培训公司，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其新办公室1的管理总监。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 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工作。

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新办公室将在申请获批后一年内支持受益人拟担任的管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张其已提交充分证据，证明其将在第一年内充分发展，以支持受益人担任行政职位。

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担任管理或行政职位，或担任特殊知识职位。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。该法第 101(a)(15)(L) 条。

以表格 I-129（非移民工作者申请）提交的个人申请必须包括证据，证明申请人将雇用受益人担任行政或管理职位，或担任

1 “ 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) 规定，“ 新办公室 ” 运营在申请获批之日起不超过一年内支持行政或管理职位。

关于 P-U- LLC 案

需要特殊知识的职位，包括对所提供服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

如果表格 I-129 表明受益人将以 L-1A 身份来美国开设新办公室或在新办公室任职，申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持管理或行政职位。该证据包括有关新办公室实际场所、拟设立实体的性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资规模的信息。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、新办公室

申请人称，受益人的外国雇主在香港提供“ 专业认知培训 ”服务，并计划通过在美国开设新办公室将这些服务扩展至华盛顿州。申请人表示，其目标客户为专业人士、学生和公司。所提供的组织结构图显示，其将雇用三名“ 认知/大脑培训讲师 ”，推测是为客户提供这些认知服务。

申请人不主张受益人将受雇担任管理职位。因此，我们将分析限于受益人是否将在第一年内受雇担任行政职位。

“ 行政职位 ”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）中的高层地位，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“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有下属层级的管理雇员供受益人指导，且这些雇员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头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导。 ”同上。

A. 商业计划和人员配置

申请人提交了一份组织结构图，显示公司将雇用一名行政经理和三名认知/大脑培训讲师。在所提供的商业计划中，申请人就其第一年的招聘计划陈述如下：

关于 P-U- LLC 案

一旦实际业务不再允许持续有效的营销，即应雇用第一名员工。这可能最早发生在第一个营业年度的下半年开始时。可能先为兼职，先从事下午的工作，随后迅速转为全职职位。

申请人还表示，将“ 随着业务开始腾飞 ”雇用更多兼职员工。此外，所提供的第一年费用图表预计，申请人将在运营第一年的第三季度雇用一名额外的兼职员工，公司将在第一年获得 72,000 美元的收入。申请人还估计，在运营五年后将达到八至十名员工。在上诉中，申请人强调其将在第一年内充分发展，以支持受益人担任符合条件的行政职位，并主张对业务的 50,000 美元初始投资将覆盖其第一年的费用。

记录中未包含充分的有证明力的证据，证明受益人在申请获批后一年内将免于履行不符合条件的职责。如前所述，申请人称其正在启动一项认知培训业务。可以合理推断，提供这些服务将需要员工向客户提供认知培训；事实上，申请人拟议的组织结构图显示了三名认知/大脑培训讲师，即反映了这一点。然而，申请人的招聘计划仅设想其“ 可能 ”在第一年下半年“ 一旦实际业务不再允许持续有效的营销 ”即雇用一名兼职员工。申请人未说明这名唯一员工将填补什么角色，也未解释其职责。事实上，申请人未提供其任何拟议员工的职责描述。此外，申请人未将其拟议的组织结构图与第一年的拟议招聘计划相协调，解释其预计何时雇用拟议组织结构图中列出的员工。因此，申请人未解释或提供充分的佐证文件，以证明受益人在第一年内将主要免于履行业务的运营职责，例如上述培训服务、向客户销售这些服务、管理公司的开票和付款流程以及其他行政任务。

申请人在上诉中强调，对业务的 50,000 美元投资将覆盖第一年的费用。然而，仅此主张并不能证明新企业在第一年内将拥有足够的人员配置，以支持受益人担任行政职位。申请人在记录和上诉中对该要求提供的支持甚少。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 ”受雇于管理或行政职位。参见，例如，该法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条（要求个人“ 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 (Comm'r 1988)。

关于 P-U- LLC 案

B. 职责

在支持申请提交的一封信中，申请人提供了职责描述，反映受益人履行若干行政级别的任务，例如“ 确保预算、人员和优先事项与[公司]的核心使命一致 ”、“ 就营销方向和战略规划作出决策 ”、“ 设定总体运营和财务目标 ”以及“ 评估总体战略和政策 ”。然而，鉴于申请人第一年有限的招聘计划，尚不清楚受益人将监督哪些员工，以及他将向谁下达运营和财务目标、战略和政策。

此外，职责表明受益人将审查和批准公司财务，包括“ 审查公司月度报表 ”、“ 审查和控制公司现金流 ”、“ 签署或授权签发票据 ”以及“ 必要时谈判并签订合同 ”。然而，在第一年内没有足够的辅助人员，尚不清楚受益人将如何在没有员工为企业创造现金流、处理开票和付款或履行销售职责以使与客户签订合同成为必要的情况下履行这些更高层次的任务。

事实上，申请人称受益人将投入15%的时间“ 指导和监督员工 ”，但未能可信地证明其第一年内将有足够的员工可供监督，因为其表示在第一年下半年“ 可能 ”仅雇用一名兼职员工。总之，鉴于申请人的第一年人员配置计划，受益人所主张的高管级别职责不可信。申请人未能通过独立、客观的证据解决这些不一致之处以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

新办公室法规承认，负责设立运营的指定经理或高管将从事各种通常不由高管或管理级别员工履行的低级别活动，且通常在第一年内无法履行全部管理职责。然而，申请人支持新办公室申请的证据应表明一种现实的预期，即企业已准备好开始商业运营并在从发展阶段迈向全面运营时迅速扩张，届时将实际需要一名主要履行合格职责的经理或高管。因此，必须考虑整个记录以确定拟议职责在申请人预期人员配置水平和一年内发展阶段的情况下是否合理。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

在此，申请人未能支持受益人将如何在第一年内履行其拟议的高管级别职责。此外，申请人几乎未提供有关这些拟议任务的具体细节，例如其将进行的营销审查的性质、其将实施的战略计划、其将寻求的“ 与学院和大学职业办公室的关系 ”或其将监督的员工。笼统地陈述模糊的工作职责或宽泛界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

Matter of P-U- LLC

提供受益人日常常规活动中足够详细的细节或解释。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)。申请人未充分界定受益人的具体日常任务或解释拟议职位将如何满足高管四要素定义。

记录中未包含足够的证明性证据以确立受益人在申请获批后一年内将免于履行不合格职责。申请人未充分完善记录，以致我们无法分析其在美国开设和运营新办公室计划的可行性。

III. 结论

上诉将被驳回，因为记录中未包含足够的证据以确立申请人将在一年的期限内以高管身份支持受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of P-U- LLC, ID# 598355 (AAO AUG. 31, 2017)