DEC072017_03D7101 · 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-T- LLC案 日期：2017年12月7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

申请人是一家税务申报和清洁服务企业，寻求根据L-1A非移民身份（公司内部调职者）继续受益人的临时工作，担任其总经理。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）将符合条件的境外雇员调往美国，临时从事管理或行政性质的工作。

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受益人将在延期申请下于美国从事管理工作。

在上诉中，申请人主张审理主任有误，且受益人的职责主要是管理性的。

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 ”的工作。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身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

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，有效期为2016年2月16日至2017年2月15日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分支机构、关联公司或子公司在美国开展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A-T- LLC案

寻求延期L-1A新办公室申请的申请人还必须提交受益人在过去一年及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国从事管理工作

审理主任认定申请人未提交受益人声称的管理或行政职责的充分证据。申请人在上诉中主张受益人管理两条业务线2，其职责不仅是运营性的，还包括管理[已隐去]3。

该法将“ 管理能力 ”一词定义为在组织内的任职，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，或如果没有直接监督其他雇员，则在组织内或就所管理职能处于高级别职位；并对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。

我们将同时审查申请人对受益人预期职责的描述以及申请人的人员配置，以确定申请人是否已确立这一资格要求。我们注意到，在审查人员配置水平作为确定个人是否以管理或行政身份行事的因素时，我们必须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。

A. 职责

在审查受益人的管理能力时，我们审查申请人对工作职责的描述。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。管理能力的定义有两个部分。首先，申请人必须证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470 (9th Cir. July 30, 1991)。

2 申请人表示，申请人的主要业务活动仍然是税务申报，但已实现业务多元化，还包括商业清洁服务。申请人指出，清洁服务是一项全年业务，“ 平衡了税务申报服务的一些淡季月份 ”。申请人还表示，其涉及“ 针对[已隐去]的关于更好商业实践的持续仲裁 ”。

3 由于申请人未主张受益人将主要履行行政职责，我们将把分析限于受益人声称的管理能力。

其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

在支持信中，申请人表示受益人将继续管理美国公司，其“任务涉及指导和管　　理公司及其雇员”。申请人补充说，她“为公司制定了目标和政策，并有权雇用和解雇雇员”。这些描述的职责并未传达受益人在延期申请下日常实际将为申请人做什么的理解。相反，申请人重述了“管理能力”和“行政能力”法定定义的前两个要素。4 见第101(a)(44)(A)和(B)条。具体细节显然是受益人职责主要属于行政或管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重述法规的问题。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)。

在回应审理主任的证据请求时，申请人补充说，受益人将继续管理公司并“监督所有业务运营，如雇用和解雇、推广公司、管理财务、制定目标和政策，并作为业务雇员的领导者、主任和监督者”。申请人指出，受益人将把约70%的时间用于清洁业务线，约30%的时间用于税务申报业务。申请人进一步将受益人的时间分配如下（转述）：

- 行政职责——20%
- 运营决策及管理和激励员工——20%
- 设定组织方向和业务战略以及对照目标审查组织绩效——10%
- 营销和推广业务——20%
- 处理客户和管理短期意外问题——15%；以及
- 开发新客户——20%5

申请人未详述这些广泛类别所涉及的实际任务。因此，我们无法评估和分析受益人将履行的职责是管理性质的，还是运营业务所需的非符合条件职责。我们发现，例如，营销和推广业务、寻找新客户以及处理客户更可能是运营任务，因此是非符合条件职责。重述受益人模糊的工作

4 该法将“行政能力”定义为在组织内的任职，其中雇员主要指导组织或其主要组成部分或职能的管理；制定组织、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自由；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。
5 申请人对受益人时间的分配总计105%。

关于A-T- LLC案

职责或宽泛表述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。申请人未提供受益人日常活动中必要的细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。同上。

在上诉中，申请人称受益人签署公司的法律文件，代表并捍卫其所管理公司的法律权利，并增加其他业务线。她还监督和管理、签署支票并支付员工薪酬。申请人主张受益人在美国控股公司中拥有49%的权益，并在外国实体中保持重大所有权。申请人进一步主张受益人的职责不是运营性的，而是管理性的。然而，受益人作为申请人的高级职员或部分所有者的职位，并不能确立其属于该法所定义的“ 经理 ”。受益人将管理或指导一个部门或企业运营这一事实，并不必然确立其有资格作为该法第101(a)(44)条含义内的管理性或行政性能力的公司内部受让人进行分类。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 ”是行政性或管理性的。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自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要将是管理性的。

B. 人员配置

除了所要求的职责描述之外，我们在审查受益人声称的管理能力时还审查记录的整体情况，包括公司组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工以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实际职责和在业务中角色的因素。

申请人的组织结构图将受益人描述为总经理，并标明一名接待员和两名清洁服务人员从属于其职位。组织结构图还显示法律和会计服务系外包。记录包括申请人2016年第四季度州雇主季度报告。该报告列明了在2017年2月申请提交之前的季度为申请人工作的员工。然而，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)。缺乏关于申请提交时申请人员工的证据，使得无法认定申请人在申请提交时并持续至裁决期间拥有足够员工来履行该业务的职责并使受益人免于履行运营和行政职责。

即使考虑到申请人在记录中组织结构图上所标明的职位继续雇用这些相同个人，记录仍不包含足够证据以确立受益人的职责主要包括监督这些个人。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理性员工的 work。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”6 该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须拥有雇用和解雇这些员工的权限，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

组织结构图未标明任何受雇于税务准备员职位的个人，且申请人的第四季度雇主报告确认，在提交该职位之前的季度，申请人仅雇用了一名接待员和两名清洁人员。组织结构图还表明申请人外包了法律和会计服务，但记录不包含与这些服务相关的合同或付款证据。此外，受益人的职责不太可能涉及监督或管理这些服务的员工。

记录未确立受益人将主要监督其他监督性、管理性或专业性员工，或将免于履行与营销、财务规划和行政职责相关的任务。相反，记录显示受益人至多将履行对非专业员工的一线监督职责，并履行其他运营任务。

申请人未明确说明受益人将管理某一具体职能。“ 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“ 基本职能 ”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，则必须清楚描述在管理该

6 在评估受益人是否管理专业员工时，我们评估下属职位是否要求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、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”因此，我们关注该职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工受雇于专业能力的结论。记录显示，在提交申请之前的季度，申请人雇用了一名接待员和两名清洁人员。这两个职位均不要求学士学位即可履行。

基本职能。此外，申请人必须证明“ (1) 该职能是明确界定的活动；(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行事；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)。

我们已审查申请人在上诉中关于签署法律文件、担任注册代理人以及代表并捍卫公司法律权利属于“ 基本 ”管理职能的主张。然而，受益人是执行这些职责的个人，她并未将这些任务分配或委托给他人。因此，她是以公司代表的身份履行这些职责。此外，申请人未将受益人的大部分时间分配用于履行这些职责。在本案中，申请人未描述或提供证据表明受益人主要管理某一基本职能。

我们已结合组织的总体目的和发展阶段考虑了组织的合理需求。为确立组织的合理需求证明受益人的工作职责合理，申请人必须具体阐明为何这些需求结合其总体目的和发展阶段是合理的。然而，法规对“ 新办公室 ”申请的延期规定了严格的证据要求，并要求美国公民及移民服务局审查申请人的组织结构和人员配置水平。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行政性或管理性职位。如果企业在一年后没有必要的员工配置以充分使受益人免于履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。记录未确立申请人拥有必要的员工配置以使受益人免于在延期申请下主要履行不符合资格的职责。

III. 在国外以管理性或行政性能力受雇

审理主任未处理受益人在该外国实体中担任管理或行政职务的问题。申请人称，受益人自该外国实体（一家披萨餐厅）于1995年成立以来一直担任其总裁兼总经理。申请人指出，受益人的职责包括管理和监督所有业务活动以及监督员工。其职责还包括“ 业务财务、运营、招聘和解雇，以及规划、处理与业务供应商和服务提供商的谈判。 ”这些职责的详细程度不足以认定受益人主要从事管理或行政职责，而非不符合条件的职责。

该外国实体的组织架构图显示有九名员工隶属于受益人的总经理职位。下属员工包括一名厨师、两名厨师助理、两名披萨制作员、一名酒吧服务员、两名服务员和一名收银员。申请人提交了工资证据，证明

Matter of A-T- LLC

该外国实体在2016年10月和12月在其职位之下雇用了九名员工。7 该外国实体的组织架构图还表明该公司将会计服务外包，但未包含这些服务的付款证据。记录中不包含证明受益人下属的任何职位主要从事监督、管理或专业职责的具有证明力的证据。因此，最多看来受益人在该外国实体中仅担任对非专业、非监督和非管理员工的一线主管。

由于记录中不包含足以证明受益人在该外国实体的雇佣满足行政或管理身份法定定义的证据，该申请因此额外理由不能获批。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未能证明受益人在延期申请下将受雇于申请人担任管理或行政职位，且申请人未能证明她在美国境外受雇担任管理或行政身份。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-T- LLC, ID# 784848 (AAO Dec. 7, 2017)

7 记录中不包含受益人在进入美国之前为该外国实体工作期间所监督员工人数的证据。