# DEC142017_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 S-C-B-M- LLC 案 日期：2017年12月14日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：I-129表格，非移民工作者申请

申请人是一家家居用品的进口商和批发分销商，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）将符合条件的外国雇员调派至美国，以经理或行政主管身份临时工作。

加利福尼亚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受益人在国外曾以经理或行政主管身份受雇。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张其已证明申请人的母公司自2011年以来一直以行政主管身份雇用受益人。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

要为新办公室确立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，以经理或行政主管身份连续雇用受益人满一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或行政主管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。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从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

1 “ 新办公室 ” 一词是指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不超过一年的时间内支持行政主管或经理职位。

关于 S-C-B-M- LLC 案

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个经理或行政主管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

“ 行政主管身份 ”一词定义为在组织内的一种职务，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；并且仅接受该组织高层行政主管、董事会或股东的一般监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

二、国外以行政主管身份受雇

审理主任认定，申请人未能证明申请人的母公司曾以经理或行政主管身份雇用受益人。2 审理主任认定，所提交的职位描述过于模糊，无法证明受益人在日常工作中实际从事何种工作。

在上诉中，申请人反对审理主任关于受益人职责过于笼统的认定，并主张受益人履行的职责与美国劳工部 O*Net Online职业分类资源中“ 首席执行官 ”所对应的职责相同。申请人还主张，受益人一直负责对其中国母公司以及一家关联中国实体的行政主管监督，并主要为这两个实体履行行政主管职责。

在审查特定受益人的行政主管身份时，我们将审查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描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于经理或行政主管身份。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，美国公民及移民服务局（USCIS）还审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务的性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关外国实体业务性质及其人员配备水平的证据。

2 尽管审理主任同时引用了经理和行政主管身份的定义，但申请人主张受益人曾在国外以行政主管身份受雇。

。

关于 S-C-B-M- LLC 案

A. 职责

根据行政主管身份的定义，申请人必须首先证明受益人履行了某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公开发表的表格式决定）。其次，申请人必须证明受益人主要从事行政主管职责，而非与公司其他雇员一起从事普通操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

申请人主张，其母公司[已隐去]自2011年以来一直雇用受益人担任其总裁。3 在一封支持信中，该外国实体表示，受益人的职责包括设计和实施营销计划、设定销售目标和审查结果、就产品质量和交付与关联生产设施进行审查和协调、监督副总裁和部门经理、审查报告以及评估员工绩效。

针对审理主任要求提供更详细的受益人职责描述，申请人提供了以下内容：

- 通过寻找合适的产品、服务等以增加收入，为扩展业务进行战略规划（65%）
- 设定公司的年度预算和利润目标（10%）
- 与部门负责人开会审查绩效结果并采取纠正措施以实现运营目标（20%）
- 与部门负责人开会审查人事问题，并就招聘、解雇、晋升和情绪做出最终决定（5%）

如前所述，审理主任认定该描述未能充分说明受益人实际日常职责的性质，不足以证明他主要履行行政主管任务。我们同意该认定。申请人表示受益人大部分时间用于“ 战略规划 ”，但未提供其具体职责的实例以支持其关于该职责会合理占用其如此多时间的主张。申请人主张该外国实体营销和销售其关联公司生产的产品，因此不清楚在寻找“ 合适的产品、服务等 ”时会涉及哪些具体职责。

申请人在上诉中并未提供更具体的描述，而是将先前提交的职责与O*Net上“ 首席执行官 ”职业下列出的通用职责进行比较。

3 在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，受益人在其2012年至2015年间提交给国务院的美国签证申请中确认了另一个不同的外国雇主，[已隐去]。申请人解释称，受益人拥有并指导该外国公司的管理，但主要受雇于[已隐去]。尽管申请人已提交证据证明这两个外国实体为关联公司，但我们将把分析限于受益人在[已隐去]的职位。申请人未解释为何在初始申请中未提及[已隐去]，且记录中不包含关于受益人在该公司角色的详细描述。

。

关于 S-C-B-M- LLC 案

Online。法规要求申请人提供受益人在该外国实体日常运营背景下的实际职责的详细描述。其职责应结合该组织的性质、范围和目的来看是合理的。因此，将其职位描述与宽泛职业分类中的通用职责列表进行比较，无助于我们理解受益人实际从事何种工作，或其实际职责是否主要属于行政主管性质。具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政主管还是经理性质的重要标志，否则满足定义就只是重复法规而已。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)。

受益人管理或指导一家企业的事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条所指以高管身份作为公司内部调任人员分类的资格。依法规定，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为高管性质。见该法第101(A)(44)(B)条。尽管受益人可能对外国实体的日常运营以及酌情决策行使裁量权，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要属于高管性质。

B. 人员配置

在提交申请时，申请人提交了外国实体的组织架构图，其中列明受益人为总裁，共有五名下属员工。该图显示一名财务副总裁和一名副总裁为其直接下属。此外，该图还显示一名产品经理[已隐去]、一名销售经理[已隐去]和一名分公司经理[已隐去]，均向该副总裁汇报。

针对审理主任就外国实体结构提出的补充材料要求，申请人提交了一份修订后的组织架构图，共有11名员工。新增职位包括一名向副总裁汇报的会计、两名向产品经理汇报的员工，以及两名向销售经理汇报的员工。初次组织架构图上列明的三名经理在修订后的图上未列姓名。取而代之的是，申请人列明[已隐去]为产品经理、[已隐去]为销售经理、[已隐去]为采购经理。修订后的图未包含“ 分公司经理 ”职位。

申请人还提供了外国实体自2013年1月至2017年5月的月度“ 工资单 ”。这些文件以英文提交并附有“ 翻译印章 ”，但未附中文原件。因此，这些文件的证明价值有限。

申请人未解释提交申请时提交的组织架构图与约三个月后针对补充材料要求提交的组织架构图之间的重大差异。初次图上列明的三名经理未出现在任何月度工资单中，也没有其受雇的佐证证据。事实上，工资单似乎显示第二份图中所描述的人员配置实际上早在申请提交之前就已存在

即2017年1月提交申请之前。申请人未以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。鉴于组织架构图中的这些差异以及所提供不完整译文的有限证明价值，申请人未提交外国实体组织结构的充分证据。

申请人还被要求提供有关外国雇员工作职责及其职位学历要求的信息。申请人提交了受益人的一份陈述，其中提到外国实体有“ 4名拥有学士学位的员工 ”。申请人未提供受益人所称下属的职位描述，也未提供特定职位的学历要求。

“ 高管身份 ”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）中的较高职位，以及该人指导该组织的权力。见该法第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，组织必须拥有下级管理层员工供受益人指导，且这些员工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。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理人员“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的高管。受益人还必须“ 在酌情决策中行使广泛的自由裁量权 ”，且仅接受“ 来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。 ”同上。

由于记录中关于外国实体人员配置结构的缺陷和不一致，申请人未确立受益人主要指导外国实体的管理层，也未确立外国实体现有员工能够使其免于大量参与该实体的日常运营。在没有受益人名下下属职位描述的情况下，我们无法确定分配给了这些员工哪些非高管职能。

此外，申请人必须确立受益人在2017年1月提交申请之前的三年内，已在国外以符合资格的职位受雇至少一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。受益人在2016年大部分时间实际身在美国，因此，我们将考察其在2014年1月至2016年1月期间的国外雇佣情况。4 在此期间的大部分时间（2014年1月至2015年3月），外国实体的工资单显示其仅雇用了受益人、“ 财务副总裁 ”和一名

4 为商务或休闲目的短期赴美不中断一年的连续国外雇佣，但此类期间不计入该要求的满足。见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。受益人自2016年1月14日至2016年7月11日、以及自2016年7月25日至2016年10月28日以访客身份在美。他于2016年12月6日返回，并在2017年1月提交本申请时身在美国。

会计员工。工资单显示2015年5月和6月仅有四至五名员工，表明所称的部门经理于2015年7月受雇，并显示另一名副总裁于2016年受雇。该公司在2014年人员配置极少，且在2015年至少一半时间里未配齐人员。因此，即使我们接受工资单的不完整译文作为外国实体实际人员配置水平的证明证据，该证据表明在相关两年期间的大部分时间里，受益人没有下属员工来履行其所称监管部门的许多日常职能。

我们必须考虑组织的合理需要，且公司规模本身可能并非否决L-1A经理或高管分类签证申请的唯一因素。见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将外国实体的规模与其他相关因素（例如缺乏履行公司非管理或非高管运营职能的员工）一并考虑是适当的。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当USCIS注意到记录中的差异时，公司规模可能尤其相关。见Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

申请人未表明外国实体的合理需要已由受益人作为总裁、一名财务副总裁和一名会计的服务以合理方式满足。无论如何，申请人的合理需要仅作为评估受益人拟任职位的因素之一。申请人仍必须确立受益人主要受雇于高管身份。见该法第101(a)(44)(B)条。

申请人一贯声称受益人在外国实体中担任高级职位，但未提交足以证明其主要从事高管职责的职位描述或佐证证据。

III. 结论

申请人未确立受益人已在国外以高管身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-C-B-M- LLC, ID# 739011 (AAO Dec. 14, 2017)