DEC192017_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 P-D- 公司案 日期：2017年12月19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

申请人是一家食品产品分销公司，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任其新办公室1的总经理。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 身份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临时调派至美国，以经理或高管身份工作。

佛蒙特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：(1) 新办公室在申请获批后一年内将能支撑一个经理或高管职位；以及 (2) 受益人在申请提交前的三年内，已在国外以经理或高管身份连续全职工作至少一年。

在上诉中，申请人提交了受益人国外雇佣的补充证据，并主张其受雇于其外国母公司，且将在美国以经理或高管身份受雇。

经重新审查，我们撤回审理主任关于受益人国外雇佣的不利认定。2 然而，由于申请人未能克服其余的否决理由，我们将驳回上诉。

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) 的规定允许 “ 新办公室 ” 运营在申请获批之日起不超过一年内支撑一个高管或经理职位。
2 记录中现包含受益人自2014年1月起受雇于申请人母公司从事全职工作的文件。虽然受益人在申请提交前一年以 F-1 身份在美国，但他在2017年1月申请提交前的三年内已具备所要求的一年国外雇佣经历。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)。此外，申请人证明受益人作为一家拥有22名员工的公司的总经理，监督下属专业人员、经理和主管，且更可能主要从事符合该法第 101(a)(44)(A) 条 “ 经理能力 ” 定义的管理职责。

关于 P-D- 公司案

一、法律框架

为确立新办公室 L-1A 非移民签证身份的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国前的三年内，以经理或高管身份连续雇用受益人一年。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，以继续以经理或高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的先前教育、培训和雇佣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)。

申请人必须提交证据，证明新办公室在一年内将能够支撑一个经理或高管职位。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)。

“ 经理能力 ” 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、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支；在组织层级内或就所管理职能而言，对人事行动或职能拥有高级别权限；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。

“ 高管能力 ” 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权限；并且仅接受来自更高级别高管、董事会或组织股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

二、以经理或高管身份在美国就业

审理主任认定，申请人未能证明其新办公室在申请获批后一年内将能够支撑一个经理或高管职位。

具体而言，审理主任认定，申请人未能证明受益人在一年内将监督由经理、主管或专业雇员组成的下属员工，也未能证明预计的下属员工将履行某些不符合条件的职责，例如向客户配送产品。此外，审理主任指出，申请人在回应补证通知（RFE）时修订了其财务预测，但未解释

。

关于 P-D- 公司案

变更的原因，从而难以确定该公司第一年运营的财务目标和目的。因此，审理主任得出结论，证据不足以证明新办公室在一年内将支撑一个符合条件的高管或经理职位。

在上诉中，申请人主张其已满足 L-1A 新办公室申请的所有要求。申请人坚持认为审理主任误解了其商业计划中的预计收入数字，并重申其预计初始年度总销售额将超过110万美元。

A. 商业计划与预计人员配置

在新办公室申请的情况下，除描述受益人的拟议工作职责外，我们审查申请人的商业和招聘计划，以及该业务将充分增长以支撑受益人担任预期经理或高管身份的证据。申请人有责任证明其将现实地发展到在一年内需要受益人履行主要属于经理或高管性质的职责的程度。因此，在分析拟议的经理或高管职位在一年期间内考虑到申请人的预期人员配置水平和发展阶段是否合理时，必须考虑全部证据。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

申请人提交了一份商业计划，表明其计划在北佛罗里达、阿拉巴马和佐治亚作为巴西食品品牌的分销商运营。3 申请人表示其“ 已与四家公司达成协议 ”，并确定了其将分销的品牌为 · 水果零食、1 · 冷冻水果棒、 · 咖啡和 · 零食。尽管申请人声称其已与所有四个品牌达成协议，但其仅提交了一份产品分销协议，该协议授权申请人在佛罗里达九个县销售 产品。

申请人预计的第一年收入1.1百万美元4取决于其在多个州销售这四个品牌。因此，期望获得分销协议的佐证证据是合理的。没有这一证据，我们无法确定申请人的预测是否现实。记录支持申请人准备在佛罗里达州一个有限的地理区域内销售一个品牌的产品1。

申请人一贯表示，其将在初始年度雇用六名全职员工（不包括受益人），所有职位将在运营的第四个月填补。下属职位包括一名销售经理、三名销售代表、一名仓库专员和一名行政助理。销售经理在申请人的

商业计划中在某些情况下被描述为监督人员，该计划将申请人的目标市场确定为佛罗里达、佐治亚和马萨诸塞。
~申请人在整个程序中为其初始年度提供了 consistent 的收入预测。审理主任认定申请人在回应 RFE 时修订了这些预测，但似乎误解了 RFE 回应中所包含的财务信息。

拟议的组织结构图。申请人就下属提交了三套不同的职位描述，这使得难以确定这些职位的性质。例如，一版行政助理职位描述表明该员工将负责招聘、甄选、纪律处分和培训员工，并执行会计任务，而另一版描述则将职责限于文书工作和订购办公用品。一版销售代表职位描述提到在“ 店内 ”寻找“ 客户 ”，但申请人并不打算经营门店。此外，尽管销售经理被置于组织结构图中，申请人并未一致地表明该职位将管理或监督下级销售人员。

此外，如上所述，记录未能证明申请人的销售预测是否合理，因为其仅提交了一份产品销售协议。虽然以超过1.1百万的收入支付预计的250000工资可能是可行的，但在缺乏佐证证据证明其已有四份销售协议的情况下，申请人能否实现这些收入并不明确。因此，这方面证据的缺失使申请人的能力受到质疑，即其是否有能力雇用并补偿六名全职员工，以及是否有能力雇用足够员工以使受益人在一年内从非符合资格职责的实质性参与中解脱出来。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)-(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。法规明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。如果申请人主张受益人直接监督其他员工，则这些下属员工必须是主管、专业或管理人员，且受益人必须拥有雇用和解雇这些员工的权力，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

在评估受益人是否管理专业员工时，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的最低要求。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为进入该职业最低要求的职业 ”）。《移民与国籍法》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、专科院校或神学院的教师。 ”因此，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。

申请人最初表示只有销售经理职位要求学士学位，但在回应补证通知时，其将所有下属职位称为“ 专业人员 ”而未作进一步解释。如前所述，记录未包含对销售经理拟议职责的一致解释，足以确立该职位将是监督性的或要求拥有学士学位的个人。此外，缺乏证据支持申请人的

Matter of P-D- Inc.

主张，即其准备在至少三个州开始分销四个不同品牌，因此不清楚其是否会有足以证明有必要雇用四名全职销售人员的销售量。

由于下属员工职位描述的不一致以及公司分销协议相关证据的缺失，记录未能证明受益人将在一年内主要从事监督下属经理、主管或专业人员的工作。

此外，如审理主任所指出的，申请人未指明例如负责驾驶所提交照片中所示送货卡车的员工。申请人也没有簿记员或会计的职位。申请人表示受益人将花费大量时间管理一名“采购经理”，但未另行指明具有该头衔的拟议职位或负责采购或获取申请人将销售的商品的人工。公司规模本身不得成为否决L-1A签证申请的决定性因素而不考虑组织的合理需求。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS结合其他相关因素考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏将执行公司非管理或非行政运营的员工。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)。在此，拟议招聘计划中有若干非管理职能未被涵盖。

如下文进一步讨论，结合人员配置和商业计划考虑申请人对受益人职责的描述，不能确立其将在一年内主要履行管理或行政职责。即使受益人将在组织内担任高级职位，受益人管理企业并监督下属员工这一事实并不必然确立其符合作为管理或行政能力的公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“主要”是管理或行政的。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)和(B)条。

B. 职责

在提交申请时，申请人将受益人在运营第一年年底的拟议职责描述如下：

- 管理和监督销售经理、采购经理及其他专业人员的工作：（最多30%）
- 管理与产品制造和服务提供相关的一般活动：（最多20%）
- 制定销售策略和营销目标，评估公司及其员工的绩效，并确定成本削减和项目改进领域：（最多10%）

Matter of P-D- Inc.

- 监督公司会计实务和财务政策的实施，分析报告、审计，决定投资风险、预算、资源分配：（最多20%）
- 雇用和监督专业人员的培训以在公司工作：（最多15%）
- 监督销售经理和采购经理分析销售信息，如价格、未来趋势和投资风险，做出投资决策，估计业务预测并准备行动计划。（最多5%）

如前所述，申请人未另行表明其计划雇用采购经理，且不清楚谁将实际履行通常与该职位相关的职责。申请人也没有下属员工来实施受益人据称监督的会计和财务活动。除了这些对不存在的下属的未解释提及外，描述非常笼统，几乎未提供受益人为“管理一般活动”和制定目标与政策实际将做什么的洞察。具体细节显然是表明受益人职责在性质上主要是行政或管理的重要指标，否则满足定义将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)。

受益人的另一份职位描述出现在申请人的商业计划中，与上述描述几乎没有相似之处。该描述表明受益人负责市场分析、建立公司形象、维持优质服务、通过“完成相关成果”为“团队努力”做贡献、扩张和品牌计划，以及制定“采购、生产、营销、现场和技术服务政策”。该描述对监督下属的强调也少得多，而在上述初始职位描述中该活动占受益人时间的50%。申请人未对两种不同描述提供解释。

申请人传达了受益人建立公司并确立其政策和战略的酌情权，但未提供清晰或一致的描述，说明其期望受益人在运营第一年年底日常做什么。即使证据表明受益人将在新办公室担任高级职位，申请人未提交职位描述或支持性证据，足以证明其将主要从事管理或行政职责，或新办公室在初始运营年度后将支持管理或行政职位。

Matter of P-D- Inc.

III. 结论

申请人未能证明其将在一年内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"P-D-lnc., ID# 698867 (AAO Dec. 19, 2017)