DEC222017_01D7101 · 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 E-G-H-, LLC 案 日期：2017年12月22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

申请人是一家房地产维护和装修企业，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的总裁兼总经理。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）将符合条件的外国雇员调派至美国临时从事管理或行政工作。

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申请人将在申请获批后一年内以管理或行政身份雇用受益人。

在上诉中，申请人主张记录包含充分证据证明受益人的职责将是行政或管理性质的，并且其不需要大量员工，因为受益人将管理公司内的某项职能。

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，以管理或行政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。申请人还必须证明受益人的先前教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

申请人必须提交证据证明新办公室将能够在一年内支持一个管理或行政职位。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的规模。一般见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

“ 管理能力 ” 是指在组织内的任职，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、细分部门、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，或管理组织内的某项基本职能，或组织的某个部门或细分部门；在组织层级内或就所管理职能而言，在高级别上对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

“ 行政能力 ” 是指在组织内的任职，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。

二、以管理或行政身份在美国就业

申请人于2013年11月组建。申请人称其主要目标是建筑维护、公寓翻新以及按月出租配备家具的场所。申请人于2015年2月开设银行账户，并于2015年4月开始运营。申请人于2016年1月27日提交新办公室申请，因此在提交申请之前尚未经营满一整年。

审理主任认定申请人的商业计划含糊，未包含足够细节支持申请人的财务预测。审理主任认定记录不支持申请人关于受益人将管理下属的管理或监督人员、从而使其免于履行不符合资格职责的主张。审理主任得出结论，记录未能证明申请人将在第一年内发展到受益人将从事主要属于管理或行政性质活动的程度。

我们将同时审查申请人对受益人拟任职责的描述以及申请人的商业计划和拟议人员配置，以确定申请人是否已确立该资格要求。

A. 职责

当新企业首次设立并开始运营时，法规承认负责建立运营的指定管理者或行政人员将从事各种

关于 E-G-H-, LLC 案

通常不由行政或管理级别雇员履行的低级别活动，并且通常在第一年内无法履行全部管理或行政职责。“ 新办公室 ” 法规允许新设立的申请人有一年时间发展到能够支持以主要管理或行政职位雇用受益人的程度。

在审查受益人的管理或行政能力时，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)。行政和管理能力的定义有两个部分。第一，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)。第二，申请人必须证明受益人将主要从事行政或管理职责，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。

申请人对受益人拟任职责的初始描述重复了行政和管理能力定义的部分内容。然而，关于受益人就业能力的结论性主张是不够的。仅仅重复法规或规章的措辞并不能满足申请人的举证责任。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)；Ayr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.)。申请人还指出受益人将代表公司开展活动、识别新商业机会并确定对其服务的需求。申请人未进一步详述受益人在履行这些职责时将执行的任务，也未说明受益人将在何时以及多长时间内被要求履行这些职责。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提供了受益人拟任职责的详细描述，并分配了受益人在这些职责上的时间。尽管该描述显示受益人在公司内拥有高级别权力，但几乎未说明其在运营第一年及之后日常实际将做什么。申请人未将任何含糊的工作职责与其实际的公寓维护、翻新或租赁管理业务联系起来。实际职责本身将揭示就业的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1108。

此外，申请人未描述受益人将如何在一年期限内从日常参与与财务审查、推广业务和发展申请人业务相关的不符合资格任务，转变为主要从事管理或行政职责。申请人对受益人时间在各项职能（包括管理、行政和不符合资格职责）上的宽泛分配，未提供足够的框架来分析和评估如果申请获批，受益人在一年内及之后将做什么。记录未能证明受益人将在所要求的一年期限内以主要管理或行政能力履行职责。

关于 E-G-H-, LLC 案

申请人未就受益人实际上拟议的职责提供任何补充信息，但主张受益人“ 将运用其[原文如此]独立裁量权和权限，识别并培育新的业务来源，与供应商、初创分包商及其他高层来源建立牢固且互利的关系。 ”然而，受益人将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条所指的管理或行政能力范围内的公司内部受让人分类资格。依法规定，该分类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。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使裁量权，并在酌情决策方面具备必要程度的权限，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要将为管理或行政性质。

B. 商业计划与人员配置

申请人提供了两个版本的组织结构图。第一版显示受益人为总经理，一名营销经理向其汇报。该图显示一名技术员/维修工和一名行政助理向营销经理汇报。该图还包括向技术员/维修工汇报的“ 工人 ”。第二版组织结构图系针对审理主任的补证通知（RFE）提交，显示受益人为总裁，行政助理、营销经理和技术员/维修工直接向受益人汇报。申请人在第二版图表中未指明任何额外的拟议雇员或承包商。

申请人表示，营销经理将确定其服务的需求、制定定价和营销策略，并监督产品开发。行政助理将接收订单、解决投诉，并履行记录保存、邮件分发、开票和收款、监督设施规划、维护和保管运营，以及协调文书和行政人员的活动。技术员负责安装瓷砖、粉刷和计算材料成本。这些描述似乎与申请人的业务不符。例如，申请人未指明其行政助理将协调的任何文书或行政人员，无论是现有的还是计划中的。同样，申请人表示其业务服务包括清洁和维护其所服务的建筑物。然而，技术员并未被描述为履行清洁和维护职责，而是负责申请人业务的翻新部分。

申请人未注明日期的商业计划指出，申请人雇有三名全职员工，并为10栋建筑物提供维护和小型翻新。该商业计划预计，申请人将在六个月内发展到服务20栋建筑物，并且到2016年底将服务30栋建筑物。申请人还提到提供家具并出租公寓，并设有一家

。

Matter of E-G-H-, LLC

合伙人管理公司。1 申请人预计其在即将到来的营业年度将赚取225.000美元，且其毛利润将为90000美元。申请人未提供招聘计划，也未包含营销研究或其他证据以支持其业务预测。

针对审理主任的补证通知（RFE），申请人修订了其业务预测，并表示到2016年底预计服务25栋建筑物，并且当其服务20栋建筑物时，将雇用一名额外的维护员工。申请人预计到2017年底预计服务35栋建筑物，届时将有两名全职维护员工。申请人未包含其预计薪资支出的证据。

申请人还提交了2016年1月至2016年9月的损益表。该表列出的劳动力成本为53,162美元。申请人在I-129表格上将受益人的年薪列为每年36,000美元；因此其当年前九个月的薪资将等于27,000美元。看来剩余的26,162美元将在申请人的另外三名员工与执行小型翻新的分包商成本之间分配。2 这一水平的薪资支出用于三名员工和分包商，不支持申请人的主张，即其将配备齐全的人员并能够使受益人免于履行与经营房地产维护和翻新服务以及租赁业务相关的非合格职责。

尚不清楚申请人计划如何仅以一名技术员提供工作来为其业务配备人员，为20至30栋建筑物执行维护和小型维修。也不清楚谁将履行每月采购、配备家具并出租或转租场所所需的运营任务。该商业计划缺乏关于申请人预计雇员及其薪资的基本信息。记录中未包含申请人现有员工、实际支付薪资及其在申请人组织结构中职位的证据。记录中的证据不足以充分评估和分析申请人是否将现实地增长和扩展，以在一年内支持受益人处于管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张其将使用分包商执行房地产维护和翻新。然而，申请人未提交证明其已使用或已就这些服务签订合同的具有证明力的证据。申请人也未解释分包商成本如何影响其收入和支出（如有影响）。此外，记录中未包含充分证据证明这些分包商将使受益人免于

1 申请人未指明该管理公司。申请人确实包含了其2015年5月至12月的银行对账单副本，其中显示从一家在线市场和住宿服务处收到的多笔租金付款。
2 申请人称翻新服务单独计费，且大多数时候其雇用单独的施工队执行这些翻新。记录中未包含这些单独账单或支出的证据。申请人也未解释为何将其技术员职位描述为执行翻新任务。

履行财务和其他运营任务，或受益人将监督或指导分包商的管理。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人员管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人员管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与“ 管理者 ”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能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，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)。记录中未包含充分且一致的证据以确立受益人将主要监督专业、3管理或主管雇员。

申请人还含糊地提到受益人管理公司内的某一职能。尚不清楚申请人是否主张受益人将成为职能管理者而非人员管理者。无论如何，申请人未阐明受益人将管理的具体职能。“ 职能管理者 ”一词通常适用于受益人并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基本职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(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中或就所管理职能处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对该职能的日常运营行使裁量权。 ”Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。仅履行公司的职能是不够的。在本案中，申请人未描述或提供证据证明受益人管理某一基本职能。

“ 行政能力 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的较高职位，包括该组织的主要组成部分或职能

在评估受益人是否管理专业人员时，我们评估的是下属职位是否要求以学士学位作为进入该专业领域的最低要求。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作为进入该职业最低要求的职业 ”）。因此，我们关注的是该职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。因而，下属雇员拥有学士学位并不自动导致该雇员是以专业身份受雇的结论。申请人对受益人下属职责的描述并未证明这些职位要求学士学位。

组织，以及该人指挥该组织的权力。法案第 101(a)(44)(B) 条。根据该法条，受益人必须有能力“ 指挥管理层 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须设有下属层级的管理人员供受益人指挥，且这些管理人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。个人不会仅因拥有高管头衔，或仅因作为所有者或唯一管理人员“ 指挥 ”企业，就被视为法条意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。申请人未提交足够的证明性证据，证明受益人将有下属管理人员而非运营雇员可供指挥。

记录中的证据未能证明该公司将能够在一年内支撑一个符合条件的管理或高管职位。法规要求申请人呈现一幅关于公司一年后状况的可信图景，并提供足够证据支持其主张，即公司将在该期限内发展到能够支撑一个管理或高管职位的程度。在本案中，记录缺乏充分的人员配置和财务预测，以及可信的商业计划。记录中没有足够证据支持以下认定：受益人将拥有足够的下属员工，使其在一年内从经营申请企业的日常事务中解脱出来。更可能的情况是，他将履行许多申请人声称其将监督、管理或指挥的任务。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未能证明受益人将在一年内以管理或高管职位受雇于申请人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of E-G-H-, LLC，ID# 869308（AAO，2017年12月22日）