DEC312018_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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 A-, INC. 案 日期：2018年12月31日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请： 表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家数字商务技术公司，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职者分类，临时雇用受益人担任其业务发展副总裁。移民和国籍法（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往美国，以管理或行政身份临时工作。

德克萨斯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美国以行政身份雇用受益人。

本事项现因上诉而由本办公室审理。在上诉中，申请人主张，否决决定在有关记录中的信息和证据方面 “ 错误百出 ”。'

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，符合资格的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人 “ 以管理、行政或涉及专业知识的能力 ” 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。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预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、以行政身份在美国就业

审理主任认定，申请人未能证明其将以行政身份雇用受益人。申请人并未主张其寻求以管理身份雇用受益人。

关于 A-, Inc. 案

“ 行政身份 ” 是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、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；并且仅接受组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

“ 行政身份 ” 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，包括组织的主要组成部分或职能，以及该人指导组织的权限。该法第 101(a)(44)(B) 条。根据该法，受益人必须有能力 “ 指导管理 ” 并 “ 确立目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有下级管理层雇员供受益人指导，且受益人必须主要关注组织的广泛目标和政策，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层雇员 “ 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 “ 组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

基于行政身份的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人主张的行政身份时，我们将考察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说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质，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。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质及其人员配置水平的证据。

A. 职责

申请人列出了受益人拟在美国履行的职责以及每项职责所占时间：

关于 A-, Inc. 案

- 负责制定新战略和计划，以在 Oracle Commerce 和 IN SITE Commerce 领域扩大[申请人的]客户群（占其时间的25%）
- 识别并拓展公司在新地理区域的足迹（占其时间的10%）
- 负责创建并提交对征求建议书（RFP）的回应（占其时间的20%）
- 负责管理和加强公司与 Oracle Commerce 和 IN SITE for eCommerce 平台的合作伙伴计划（占其时间的10%）

- 处理美国公司的所有财务运营（10%）
- 负责公司的监管合规（5%）
- 负责审计和审查公司账簿并向董事会呈报（5%）
- 面试/招聘新的潜在工程师，做出最终招聘决定（10%）
- 就软件系统培训公司的工程师员工（5%）

在否决通知中，审理主任认定工作描述“含糊”，且“受益人的任务是[申请人]向[其]客户提供的咨询服务的一部分”。记录不支持后一结论，该结论似乎源于对记录中咨询协议的误读。

关于受益人的工作描述，申请人主张审理主任仅考虑了上文复述的“要点”，而非对上述各点进行详细阐述的“非常详细的描述”。然而，审查更详细的描述并不能确立资格。即使有申请人的详细阐述，某些职责仍然含糊。申请人称，受益人“扩大公司足迹”的工作将涉及参加“贸易展、会议和商务社交活动”，以及“通过积极社交获取新客户”。申请人未充分解释这种参与和社交的性质，因此不清楚这些任务是否与行政身份相符。同样，申请人称受益人将“确保美国公司遵守所有法律要求”，但未解释这一职责将涉及哪些任务，也未解释由谁履行满足合规要求所涉及的非行政职能（如准备文书工作）。

其他任务似乎是较低级别的运营任务。关于准备和提交 RFP，申请人称受益人的“在印度的下属工程经理……将负责起草实际的 RFP。然而，[受益人]将……负责提交这些回应并与潜在新客户对接。”目前不清楚与潜在客户讨论个别项目属于行政级别的任务。

“管理和加强合作伙伴计划”也将涉及受益人与客户的重大接触，受益人“将负责亲自与[美国]客户建立和管理这些关系”。

关于 A-, Inc. 案

面试和招聘工程师至多属于管理而非行政任务，且不存在兼具两类职位部分职责的混合管理/行政职位的规定。申请人称受益人将“确保为美国公司工作的所有软件工程师获得充分和持续的培训”，但除受益人外没有其他美国员工提供该培训。培训新招聘的工程师是较低级别的运营职责。

其余职责似乎更符合行政身份，但申请人自己的估计表明，这些职责将占用受益人不到一半的时间，因此受益人不会按要求主要从事行政职责。

B. 人员配置

申请人称受益人“将监督一组承包商以及印度下属”，并且“将100%的时间用于管理他人完成的工作，而非自己履行职能”。

提交申请时，申请人唯一的美国雇员是公司总裁。申请人主张，在受益人抵达美国后，美国员工将会增加，但申请人必须在提交申请时满足所有资格要求。参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，我们必须审视提交申请时公司现有的员工配置，而非申请人未来扩张的假设性计划。（由于受益人尚未在美国工作，任何职位描述必然是前瞻性的，但该职位描述必须基于公司已有的结构，而非申请人为未来某一时点所规划的结构。）

一份组织架构图显示，受益人将监督外国雇员和美国分包商：

受益人

4 名美国分包商 财务经理 质量保证经理 经理
III 会计 4 名工程师 5 名工程师

申请人提交了与组织架构图上所列三名分包商相关的咨询协议副本。这些协议为通用格式，附有工作订单，工作订单载明了服务日期和小时费率，但未载明所承包工作的性质。

第四名分包商的简历显示，该个人具有人力资源背景，而非计算机科学背景。该简历列出了在申请公司承担的三项职责，未作详细说明：“为各级顾问进行招聘”、“与供应商打交道”以及“创建职位描述”。

Matter of A-. Inc.

在拒绝通知中，审理主任指出，组织架构图上列为分包商的个人并非承包商，而是“ [申请人]客户的雇员 ”，且申请人未解释受益人将如何对这些个人拥有行政权力。

记录不支持审理主任关于所列分包商是“ [申请人]客户的雇员 ”的认定。所提交的咨询协议表明，所列个人将向申请人“ 提供某些咨询及其他技术相关服务 ”。但记录在受益人预期对分包商拥有的权力方面存在不一致。

在上诉中，申请人称：“ 记录中没有任何地方显示申请人声称或表明[受益人]在美国的工作职责将包括控制分包商的工作。 ”但最初，申请人称受益人“ 在调往美国后……将监督一组承包商 ”。在回应补充证据请求时，申请人称“ 美国承包商……将直接向[受益人]汇报。 ”（申请人表示，目前其总裁“ 负责管理承包商所执行的工作 ”，但申请人也承认总裁是“ 目前美国组织唯一的雇员 ”。）

受益人的职位描述未提及分包商，但该职位描述也假设存在从属的美国雇员，而申请人尚未雇用这些雇员。

申请人主张，受益人的行政身份将源自其对更大范围组织的权力，包括印度的下属。职位描述提及与“ 印度的下属……经理 ”的持续互动，但如上所述，申请人未证明该监督将成为受益人的主要职责之一。

基于上述缺陷和不一致之处，申请人未证明其将以主要行政身份在美国雇用受益人。

III. 合格关系

除审理主任的决定之外，记录也未证明申请人与受益人的外国雇主之间存在合格关系。

为根据《移民与国籍法》和法规确立“ 合格关系 ”，申请人必须证明受益人的外国雇主与拟议的美国雇主是同一雇主（即拥有“ 分支 ”机构的同一实体），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”存在关联。一般参见《移民与国籍法》第 101(a)(15)(L) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)。

要符合关联公司的资格，美国雇主和外国雇主必须“ 由同一母公司或个人拥有和控制 ”，或“ 由同一组个人拥有和控制的法人实体，每个个人在每一实体中拥有和控制大致相同的份额或比例 ”。

Matter of A-, Inc.

8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)。申请人主张两家公司满足第二项要求。

然而，两家公司并非由同一组个人拥有。美国实体有五名股东。该五名个人也持有外国实体的股份，相互之间的比例相同，但还有第六名股东，其拥有外国实体已发行 17,750 股中的 2000 股。申请人在初次提交后披露该信息时称：“ 尽管存在该额外股东，两家公司仍存在合格的公司关系，因为它们由同一组个人控制，每个个人在每一实体中拥有和控制大致相同的比例。 ”具体而言，受益人和另一名股东各拥有美国实体 32% 的股份和外国实体约 28% 的股份。申请人主张这两名个人“ 共同拥有印度公司和美国公司的多数股权 ”。（两家公司中均无单一股东拥有控制性权益。）

然而，该法规要求两个实体“ 由同一组个人拥有和控制 ”。本案中，申请人试图修改该定义，仅考察所有者中的一个子集，并主张这一较小群体以相似比例共享所有权和控制权。

在本案中，申请人有五名股东，外国实体有六名股东。虽然两家公司有五名共同所有者，但我们不能接受将这五名个人股东中的部分或全部组合为一个单一实体，从而使该群体主张共同所有权，除非已证明该群体成员通过表决协议或委托书在法律上作为一个单位结合在一起。

申请人必须证明其与外国雇主共享共同所有权和控制权。控制可以是“ 法律上的 ”，即因拥有另一实体 51% 的已发行股份；也可以是“ 事实上的 ”，即因通过部分所有权和持有委托表决权而控制表决股份。Matter of Hughes, 18 I&N Dec. 289 (Comm'r 1982)。

记录未显示申请人已证明其与受益人的外国雇主存在合格关系。

IV. 结论

申请人未证明其将以主要行政身份雇用受益人，也未证明其与受益人的外国雇主存在合格关系。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-, Inc., ID# 1811089 (AAO Dec. 31, 2018)