FEB052018_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V-T-INC案 日期：2018年2月5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[1]是一家技术咨询公司，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调职人员）临时雇用受益人为其副总裁。参见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A类别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临时从事管理或行政职务。

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受益人将在美国受雇于管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张其已提交充分证据，证明受益人将在其外国母公司员工的协助下，以及在公司于美国"全面运营的第一年"[2]期间拟雇用的一至两名员工的协助下，受雇于管理或行政职位。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证类别的资格，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，已连续一年雇用受益人从事"管理、行政或涉及专业

[1] 申请人在表格I-129（非移民工作者申请）上将其名称填写为。申请人的名称在其公司注册证书上显示为。

[2] 申请人于2008年注册成立，并在其2015年纳税申报表上报告总收入为203,454美元，其请求本申请获得三年有效期，并在表格I-129上被问及受益人是否来美国开设新办事处或在新办事处工作时勾选了"否"。"新办事处"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"新办事处"在申请获批之日起不超过一年的期间内支持行政或管理职位。尽管申请人提及其"第一年"运营，但并未请求作为新办事处处理，也未表明其正在提交"新办事处"申请。

关于V-T-INC案

知识"的工作。本法第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职位为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。本法第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预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

"管理职位"是指在组织内担任的职务，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；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；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。本法第101(a)(44)(A)条。

"行政职位"一词定义为在组织内担任的职务，其中雇员主要指导该组织或该组织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；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第101(a)(44)(B)条。

如果将人员配置水平作为确定个人是否以管理或行政职位行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）将考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第101(a)(44)(C)条。

二、在美国以管理或行政职位受雇

审理主任认定申请人未能证明其将以管理或行政职位雇用受益人。审理主任强调，受益人至少最初将是申请人的唯一雇员，不会免于履行与公司日常运营相关的非合格职责，并解释未来的雇用计划对提交申请时的资格没有影响。审理主任认可申请人在回应补证通知（RFE）时提出的主张，即其母公司员工将为美国办事处提供支持，但认定该主张是对申请的"实质性更正"，因为申请人在提交申请时未提及外国员工。

在上诉中，申请人主张审理主任在确定是否有足够员工使受益人在美国免于履行非合格职责时，应考虑外国员工和整个组织。此外，申请人强调其一直声明受益人将在

下一年度雇用最多两名员工。申请人坚持认为其提供了详细的职位描述和充分证据，表明受益人将以管理或行政职位受雇。

在审查特定受益人的管理或行政职位时，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说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理或行政职位。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，USCIS还审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他员工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。

A. 职责与人员配置

申请人是一家目前没有员工的技术咨询公司，寻求在美国扩展其业务活动。[3] 在提交申请时，申请人表示受益人将作为副总裁履行以下职责：

1. 制定战略和计划以发展美国子公司
2. 全面管理美国所有运营的职责，包括但不限于以下内容：
a. 重新验证并加强我们服务在美国市场的定位
b. 为销售和交付雇用3至5名高级经理[4]，以在美国采购和共同执行客户业务
c. 优化美国和印度实体之间的交付模式……
d. 提供关键战略投入和治理指令……
e. 管理财务运营、人事和人力资源开发政策
3. 向印度外国母公司汇报
4. 识别潜在商业交易和并购目标

后来，在回应补证通知时，申请人将受益人的拟任角色描述为"一个行政职位，[受益人]将负责组织的关键职能，即通过与美国的[已隐去]市场合作来发展业务"。申请人提供了对其拟任职责的冗长描述。

[3] 根据其2015年纳税申报表，申请人支付了约169,000美元的"合同人员配置"费用，但工资和薪金为0美元。

[4] 在随附的商业计划中，申请人表示将在2017年雇用一至两名顾问为客户提供服务，并计划在2018年雇用一名销售经理和更多顾问。商业计划未表明受益人将如工作描述中所述雇用"3至5名高级经理"。

并指出他将专注于：(1) 发展合作伙伴关系；(2) 市场与业务发展；(3) 资源管理，包括在运营的前三年内雇用、监督和发展五名高级经理（销售、售前、交付管理）和18至20名顾问；(4) 业务承接与交付管理；以及 (5) 战略管理和公司治理。

申请人表示，其已设立“ 支持职能 ”，以确保受益人能够专注于企业的战略和行政管理。具体而言，申请人称外国实体的人力资源和技术团队将协助招聘，而外国实体的行政助理将协助受益人安排差旅事宜。此外，申请人称外国实体的财务、账单和会计团队将负责协助美国办公室处理受益人的费用结算、客户开票、应收账款和应付账款、内部记账和税务以及薪资。最后，申请人称外国实体的“ 售前和冷呼叫团队 ”将在“ 初期 ”协助受益人履行市场和业务开发职能。

B. 分析

根据管理能力和行政能力的定义，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)（未公布的目录式裁决）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与公司其他员工一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006); Champion World, 940 F.2d at 1533。在此，申请人未一致地表明受益人将以管理能力还是行政能力受雇，因此我们将根据两项法定定义审议其资格。

1. 人事经理

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种情形。See section 101(a)(44)(A)(i) and (ii) of the Act。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。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即被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。”Section 101(a)(44)(A)(iv) of the Act。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，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

我们同意审理主任的认定，即由于申请人在提交申请时没有雇员，受益人不能符合人事经理的资格。申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之时起

并持续至裁决之时均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，申请人未来的招聘计划将不予考虑。

此外，即使我们考虑未来招聘，申请人就其人员配置计划提交了不一致的信息。申请人的商业计划表明，公司近期将仅雇用一至两名顾问，并于2018年增加一名销售经理，而申请人在其他处声称受益人将负责雇用多达三至五名“ 高级经理 ”以及最多20名顾问。无论哪种情况，受益人在申请获批后均无法立即拥有任何此类员工协助其进行销售或服务交付，且在确定其截至提交申请之日的资格时，招聘计划将不予考虑。

因此，我们无法认定受益人将以“ 人事经理 ”的管理能力受雇，因为此类雇员须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。

2. 职能经理

申请人另主张，受益人将管理或指导其业务开发职能。

“ 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。See section 101(a)(44)(A)(ii) of the Act。如果申请人主张受益人将管理某项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能时将履行的职责。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 ’，即组织的核心；(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该职能而言处于高级别；(5) 受益人将对该职能的日常运营行使自由裁量权。 ”Matter of C-I- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在此，尽管受益人作为副总裁和申请人唯一的雇员将对美国业务开发拥有权限，但申请人未证明其实际职责将主要涉及管理而非履行该职能的日常运营。

在确定受益人的实际职责时，我们必须考虑记录的整体情况并权衡所有相关因素，包括：申请人业务的性质和范围；申请人的组织结构、人员配置水平以及受益人在申请人组织内的职位；受益人的权限范围；申请人组织内（及关联外国实体）其他员工所执行的工作，包括这些雇员是否使受益人免于履行运营和行政职责；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。

Matter of V-T- Inc

我们不同意审理主任无视申请人关于外国实体员工将提供支持的主张的决定。申请人被要求提供补充信息，以解释无人员的美国办公室将如何以管理或行政能力支持受益人，申请人在回应补证通知时提供了该信息；我们不认为申请人的回应构成对初始申请的重大变更。鉴于申请人此前在没有长期配备人员的办公室的情况下已在美国实现盈利，有理由相信外国员工能够并将支持美国办公室的部分职能。

然而，根据申请人对受益人拟议职责的描述，以及其对外国员工将履行的支持职能的简要描述，申请人未表明受益人将如何免于履行与业务开发相关的日常职责，或如何能够主要管理该职能。此外，受益人将被要求履行该职能之外的其他非管理职责，这妨碍认定其实际职责将主要具有管理性质。

归于外国员工的大部分支持活动与受益人的业务开发职责无关，而是集中于人力资源、行政职能、账单、会计和财务。虽然外国员工将使受益人免于参与美国办公室内的某些日常事务，但未表明该员工将实质性地协助其履行市场和业务开发职责。申请人称外国实体的“ 售前和冷呼叫 ”团队将协助市场和业务开发，但未提供关于其将执行任务的性质或范围的充分细节。申请人表示受益人本人负责识别市场中的新机会、建立客户关系并提出满足客户需求的解决方案。这些研究和面向客户的职责未被表明具有管理性质。因此，记录不支持申请人关于受益人将主要管理市场和业务开发职能的主张，也未表明其将有多少时间分配给该职能。基于这些原因，申请人未证明受益人将以职能经理身份受雇。

3. 行政能力

“ 行政能力 ”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）中的高级职位，以及该人指导组织的权限。Section 101(a)(44)(B) of the Act。根据法规，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，组织必须拥有下属管理层级雇员供受益人指导，且他们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雇员“ 指导 ”企业而被视为法规意义上的行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”并

仅接受“来自组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导。”Id。

尽管受益人可能对公司的目标和政策拥有权限，但申请人并未证明截至提交申请之日他将拥有下属管理层员工，也未证明他将主要专注于行政职责而非公司的日常运营。

我们必须考虑该组织的合理需求，并且仅凭公司规模可能并非否决L-1A跨国公司调派人员分类签证申请的唯一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺乏执行公司非管理性或非行政性运营的员工。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)。

申请人未提交证据证明其雇有下属员工执行公司任何实际的日常、非行政性运营，也未充分证明这些活动将主要由其外国母公司的员工执行。例如，申请人未指明将执行与受益人负责发展合作伙伴关系以及接洽和交付管理相关的非行政职责的员工。受益人有权与合作伙伴签约，但申请人未证明识别和评估潜在合作伙伴所涉及的底层研究属于行政职责，也未证明此类任务将委托给他人。同样，申请人表示受益人将管理接洽和交付，并有能力为美国客户开发公司的交付模式，但申请人也表示其初期将没有咨询员工，且不清楚谁将协助受益人处理客户接洽事宜。申请公司的即时合理需求似乎不太可能通过受益人作为副总裁的服务以及外国实体的员工得到满足，也不太可能合理需要受益人主要履行行政职责。

总之，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)条含义内以管理性或行政性身份作为跨国公司调派人员的分类资格。根据法规，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为管理性或行政性。该法第101(a)(44)(A)或(B)条。尽管申请人已证明受益人将对申请人的日常运营以及酌情决策行使自由裁量权，但申请人未提交足以证明他将主要履行管理性或行政性职责的证据，也未证明截至提交申请之日其准备以管理性或行政性身份雇用他。

Matter of V-T- Inc

III. 结论

申请人未确立受益人将以管理性或行政性身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of V-T- Inc, ID# 916101 (AAO Feb. 5, 2018)