FEB062018_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 B-1-S- CORP. 案 日期：2018年2月6日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家分销大理石、石材和瓷砖表面清洁及密封产品的经销商，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类继续受益人的临时雇佣，担任其总裁。1 参见《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）将合格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，认定记录未能按要求证明受益人在延期申请下将被聘用于经理或行政主管职位。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任的决定缺乏记录支持，且不符合 L-1A 签证分类的意图。申请人主张受益人将被聘用于行政主管职位。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以“ 经理、行政主管或涉及专业知识 ”的身份雇佣受益人。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。同上。

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，有效期为2016年9月1日至2017年8月31日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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一年内支持行政主管或经理职位。

关于 B-1-S- Corp. 案

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交受益人在过去一年内及延期申请下的职责声明；描述新运营机构人员配备及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持合格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

“ 行政主管能力 ”是指在组织内的任职，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；在酌情决策中行使广泛的自主权；并且仅接受组织高层行政主管、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

如果人员配备水平被用作确定个人是否以经理或行政主管身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）会考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见该法第 101(a)(44)(C) 条。

二、在美国以行政主管身份就业

在否决决定中，审理主任认定证据不支持申请人关于受益人将监督下属经理，或申请时现有员工足以使其免于大量参与企业日常运营事务的主张。

在上诉中，申请人提交了受益人和其下属的额外职位描述，以支持其关于受益人在延期申请下将被聘用于行政主管职位的主张。申请人强调，公司已建立的结构不要求受益人将大量时间花在非合格活动上，相反，他将主要专注于掌控公司的方向。由于申请人并未主张受益人将被聘用于经理职位，我们的分析范围将集中于申请人是否证明其角色主要具有行政主管性质。

在审查特定受益人的行政主管能力时，我们将参考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性质。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除要求的工作职责描述外，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运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。

关于 B-1-S- Corp. 案

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和人员配备水平的证据。

A. 职责

基于行政主管能力的定义，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（第九巡回法院 1991年）（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主管职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

申请人是某意大利品牌化学产品的北美经销商，该产品用于抛光、清洁和密封大理石、花岗岩、石材、陶瓷、金属、塑料和硬木。在支持申请提交的一封信中，申请人表示受益人作为总裁承担“ 亲力亲为的角色 ”，并提供了一份他在延期申请下将履行的25项职责清单。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，所提交的工作描述缺乏足够细节，未说明受益人将在特定经理或行政主管职责上花费多少时间。在回应补件通知时，申请人提交了相同的25项职责清单，但按责任领域进行了组织，并添加了受益人将分配给每个一般领域的时间百分比，如下：

1) 战略决策——约30%
2) 财务——约20%
3) 销售与营销——约20%
4) 人事——约15%
5) 运营——约15%

尽管描述相当冗长，但申请人未足够详细地描述受益人的具体任务，也未回应审理主任关于申请人应说明其将在个别任务上花费时间的要求。事实上，每个标题下的个别职责非常笼统，可适用于任何企业中的任何经理或行政主管雇员。例如，申请人含糊地表示受益人将花费30%的时间在“ 战略决策 ”上，包括掌控公司方向、推动其文化、识别风险、做出“ 日常决策 ”以及制定公司政策和程序。然而，申请人未指明他为掌控公司方向和文化通常执行的实际任务，也未提供他做出的决策或制定的公司政策和程序的示例。没有这些细节，我们无法评估此类职责是否可信地需要他定期和持续地花费30%的时间。

受益人与财务相关的职责也以同样模糊的措辞描述。申请人称受益人“ 推动盈利能力 ”、“ 增加净利润 ”并做出与公司财务相关的“ 关键决策 ”，但未解释他在日常基础上采取的具体行动，以支持其关于这些活动是行政主管级别职责且合理需要他20%时间的主张。

关于 B-1-S- Corp. 案

申请人进一步表示，受益人与财务相关的职责要求他监督簿记和现金流，并监督“ 服务呼叫的调度和成本监控 ”。然而，作为批发产品经销商，公司进行何种“ 服务呼叫 ”并不清楚，而且如下文所述，申请人未记录谁在执行日常簿记任务。

此外，受益人"运营"职责占其15%的时间，并不表明其具有高管级别的权限或履行符合条件的高管任务。申请人称，他负责锁定并启动与其他公司的商业合作，监督采购，并确保产品和活动符合健康与安全规定。申请人未明确将采购任务分配给其任何下属，也未解释启动商业合作如何属于高管级别任务而非销售任务。

受益人主张的销售和营销领域的高管职责包括为销售团队制定行动计划、向团队提供销售和营销业绩信息，以及"营造支持与协作的工作环境"。这些职责不支持申请人关于受益人在销售和营销领域监督一名"高级经理"的主张，因为受益人本人似乎负责监督和激励非专业销售团队。此外，除受益人之外，由谁负责收集其向团队提供的"销售和营销业绩信息"，或者他通常履行哪些具体任务以在该领域营造支持性工作环境，亦不明确。

最后，受益人负责"人事"的职责占其15%的时间，侧重于"管理高级经理"、招聘、培训和激励员工，以及"监督用工"以确保公司人员配备充足。申请人的商业计划未表明近期有任何招聘额外员工的固定计划，并且如下文进一步讨论，记录不支持申请人关于受益人四名下属员工中包含任何"高级经理"的主张。

总体而言，申请人对受益人职责的分解包含部分符合条件任务与部分不符合条件任务的组合，但主要由表述过于宽泛、无法归类为高管性质的任务构成。具体细节显然是判断受益人职责主要属于高管性质还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重述法规而已。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)。因此，我们无法确定所主张的高管职责是否构成受益人职责的大部分，也无法确定受益人是否主要履行不符合条件的行政或运营职责。尽管审理主任明确要求提供该信息，申请人对受益人工作职责的描述并未确立高管性质职责所占比例以及非高管职责所占比例。See Republic of Transkei v. INS, 923 F.2d 175, 177 (D.C. Cir. 1991)。

Matter of B-1-S- Corp.

在上诉中，申请人提供了对受益人职责的补充描述：

指导和规划组织的管理。确立组织的目标和政策。 20%
监督和控制其他主管、专业或管理员工以及独立承包人的工作。 15%
监督和协调销售主管在产品定价、销售和分销方面的活动。 15%
分析运营以评估公司业绩。 10%
确定潜在的成本削减、项目改进或政策变更领域。
审查员工提交的报告以建议批准或提出修改建议。 10%
谈判或批准与供应商、分销商、联邦和州机构及其他组织实体的合同和协议。 10%
指导和协调公司的财务和预算活动，以为运营提供资金、最大化投资并提高效率。 5%
与主管商议讨论问题、协调活动并解决问题。 5%
批准预算，包括用于资助和实施项目的预算。 5%
向巴西母公司的CEO制作月度报告。 5%

该描述比回应补件通知时提供的描述更为笼统，且包含直接取自《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)和(B)条中高管能力和管理能力法定定义的职责。See sections 101(a)(44)(A) and (B) of the Act。该描述还包含此前描述中未列入的职责，例如"审查员工提交的报告"。申请人未对工作描述的修订提供任何解释，鉴于受益人在时间分配上存在这些未解释的模糊之处以及描述极为宽泛，我们在裁定中对其给予有限权重。仅罗列受益人含糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。申请人未对受益人在日常工作中的活动提供任何细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

最后，尽管有这一新描述，申请人在其书面论证意见中称，在延期申请下受益人的大部分时间将用于"规划营销策略、获取适当融资、进口和分销"，以及投资资金以"推进在美国本土收购工厂的目标"。申请人提及申请人需要15名新员工、购置房地产以及与新建工厂相关的安全法规。然而，记录不支持关于公司在延期申请下将推进收购工厂的主张。申请人在提交时提供了一份商业计划，其中未表明任何增加人员的计划。尽管该

Matter of B-1-S- Corp.

计划提到未来开设工厂的可能性，但此类计划并未纳入公司的五年财务计划。

因此，上诉时提供的修订职位描述图表并未对原始工作描述增加额外清晰度，也未确立受益人的职责截至提交之日、在结合记录中全部证据考量时主要属于高管性质。申请人必须确立自提交之时起并持续至裁定期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。申请人的书面论证意见似乎包含受益人未来一旦公司大幅扩张后可能履行的职责。

尽管受益人在公司内担任高级职位，但其将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条意义上以高管身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责"主要"属于高管性质。Section 101(A)(44)(B) of the Act。

B. 人员配备

在Form I-129（非移民工人申请表）上，申请人称其在2017年8月提交时有五名现有员工。申请人的组织架构图将上述员工列为受益人（总裁）、一名业务助理、一名客户服务和技术支持员工、一名销售协调员以及一名仓库助理。根据该图表，这四名员工直接向受益人汇报，且图表显示一名下属即销售协调员监督两名独立销售代表。最后，图表显示申请人使用独立承包人负责会计和薪资以及物流，且这些承包人也向受益人汇报。

申请人提供了其2017年第二季度佛罗里达州季度工资报告的副本，以及薪资汇总，显示其截至2017年6月已向组织架构图上所列的所有直接员工支付工资。申请人未提交向独立销售代表、会计师事务所或物流公司支付任何费用或佣金的可比证据，也未提供记录其所提供服务性质和范围的合同或协议副本。因此，申请人未确立签约员工定期且持续地履行企业的日常销售、簿记和物流职责。

"高管能力"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 elevated 职位，以及该人指导该组织的权限。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。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，组织必须设有下属管理层级员工供受益人指导，且他们必须主要关注组织的总体目标和政策，而非日常运营。

企业。个人不会仅仅因为拥有高管头衔，或因为其作为所有者或唯一管理雇员“ 指挥 ”企业，就被视为法规意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自高层管理人员、董事会或组织股东的总体监督或指导 ”。/d。

由于申请人表示受益人的角色主要是高管性质，审理主任考察了其下属的角色，以确定他是否会指导管理雇员，从而符合“ 高管身份 ”的定义。申请人在提交时提供了业务助理、客户服务与技术支助雇员、销售协调员和仓库助理的职位描述，并在回应补件通知时重新提交了这些描述。

申请人未表明其业务助理、仓库助理或客户服务与技术支助雇员将履行管理职责。申请人称客户服务雇员负责协助销售部门培训客户的销售代表使用公司产品。业务助理履行行政和文书办公职能，仓库助理处理交易、跟踪未结收据和销售订单交易，并对照每月经常性库存费用审计和核对库存。申请人确实表示销售协调员“ 支持指定销售团队的成功 ”，并为其团队成员提供辅导和职业发展。然而，如前所述，申请人未提供记录其独立销售代表的佐证证据。此外，分配给销售协调员的所有其他职责都是销售代表的典型职责，而这似乎是她在该企业中的主要角色。

在上诉中，申请人未作解释即提交了一份修订后的组织架构图，以及受益人下属员工的修订职位描述。新架构图确认同一人担任技术与客户服务支助角色，但在其职位名称中增加了“ 主管 ”。组织架构图现在显示该雇员直接监督业务助理和一名“ 仓库运营 ”雇员，这些职位此前被认定为受益人的直接下属。此外，申请人现在将销售协调员认定为“ 销售主管 ”。申请人还在两名雇员的职位描述中增加了一些新职责，指出技术与客户服务主管“ 协调客户服务活动和政策 ”。然而，尽管职位名称经过修订，新赋予他的职责并非监督或管理性质。关于销售协调员/主管，新的职位描述更侧重于她对销售代表的监督，较少强调她履行日常销售职能。

目前不清楚申请人在提交补件通知回应后是否经历了组织变更，还是申请人仅仅修改了组织架构图，在受益人与“ 助理 ”级雇员之间增加了一层管理层级。无论如何，新提交的证据不支持申请人关于受益人将监督管理雇员的主张。申请人记录了受益人的一名助理和三个部门，每个部门仅由一名雇员组成。这些雇员可能

Matter of B-1-S- Corp.

对其各自部门的日常运营拥有一定自由裁量权，但他们同时履行公司的客户服务、销售和仓库活动，不能被视为管理雇员。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑申请人的合理需求及其仍处于早期发展阶段。申请人强调公司资本充足，银行账户中有超过350,000美元，并指出受益人有权投资这些资金。按照《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条的要求，如果以人员配置水平作为确定个人是否以管理或高管身份行事的一个因素，USCIS必须结合组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需求。

作为新设办事处，申请人获得一年时间发展到能够以高管身份雇用受益人的程度。如果在提交时没有对受益人在申请人运营背景下实际履行职责的有意义描述，我们无法确定申请人在请求此次延期时具有让受益人主要履行高管职责的合理需求。如前所述，其职位描述中的许多职责未明确界定，而且他似乎继续“亲力亲为”参与企业的日常运营，并未将某些非高管任务委托给其四名下属。申请人未记录其使用承包商的情况，也未证明其下属是管理人员，或证明这些下属足以使他脱离公司的日常运营并使其能够主要专注于公司的广泛政策和目标。

因此，基于所讨论的所有理由，申请人未证明其将以高管身份雇用受益人。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其将根据延期申请以管理或高管身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of B-1-S- Corp., ID# 959604 (AAO Feb. 6, 2018)