FEB072019_03D7101 · 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S-CPA-P-, INC.案 日期：2019年2月7日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格I-129，非移民工作者申请表

申请人是一家汽车零部件公司，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总裁。1《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临时从事管理或行政工作。

加利福尼亚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其将雇用受益人担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人提交了补充证据以支持其关于受益人将担任行政职务的主张，并主张审理主任未能考虑申请组织的合理需求和整体发展阶段。

经重新审查，我们将驳回上诉。2

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，连续一年雇用受益人"担任管理、行政或涉及专业知识的职务"。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。

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10月5日至2017年10月5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经营不满一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。申请人随后提交了第二份申请，请求延长新办公室申请，审理主任于2018年1月否决了该申请。
2 记录显示，申请人在上诉时提交了一份新的、正确签署的表格G-28。因此，我们将确认提交正确签署的表格G-28的律师为本程序的记录律师。

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)。

二、在美国担任行政职务

审理主任基于认定申请人未能证明受益人将担任管理或行政职务而否决了申请。然而，申请人并未主张受益人将担任管理职务，因此我们将把分析限于其是否将担任行政职务。

"行政职务"一词定义为在组织内的某项指派，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。该法第101(a)(44)(B)条。

在审查特定受益人的行政职务时，我们将考察申请人对工作职责的描述。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操作性职责、业务的性质，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、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据行政职务的定义，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)（未公开发表的表格式决定）。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操作性活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

在提交申请时，申请人提交了以下关于受益人拟任总裁职责的描述：

• 制定短期和长期政策、目标、战略、程序
和方案，以确保业务的持续增长和盈利能力，
在董事会最低限度的监督下……（10%）

• 在最高管理层面上规划和指导公司的财务、治理和商业
运营……在下属
管理人员和专业人员的协助下（10%）；
• 探索和识别进一步投资的需求并向
股东报告（5%）；
• 与委内瑞拉关联公司协调国际战略规划（5%）；
• 与银行以及产品和服务供应商谈判，
以确保最有利的条款和条件（5%）；
• 协调制定行政和营销的准确预算，并
每两周监控这些预算（10%）；
• 雇用和监督公司的管理团队，并将监督权委托
给该下属员工团队（10%）；
• 在法律上代表公司，有权在合同中约束公司，并
作为公司银行账户签署人（5%）；
• 与股东共同确定营销和推广战略，如有
必要，与营销公司签订协议（5%）；
• 确保管理人员和员工保持高业务标准（3%）
• 监督和指导从事日常工作的下属员工和承包商，
并有权雇用和解雇员工
（12%）；
• 通过年度评估监控员工绩效，并确保最高水平的
客户服务（15%）；以及
• 分析有助于[申请人]增长和
盈利能力的战略联盟（5%）。

申请人进一步表示，受益人将负责"在美国开发一个新的本地市场，购买汽车并将其拖至[申请人的]场地用于零部件使用"，这将需要进一步投资拖车。申请人指出，受益人将花费约15%的时间规划该投资项目并安排融资，并将相应调整其剩余职责的时间分配。

在补件通知（RFE）中，审理主任确认了所提交的描述，并告知申请人该描述未充分说明受益人日常将执行的具体任务。作为回应，申请人提交了一封新信函，重新陈述了审理主任已经审查并认定存在缺陷的相同工作职责。

我们同意审理主任的认定，即该描述未能以足够的清晰度界定受益人的拟任职责，也未描述其在申请人业务背景下的实际任务，申请人在记录中将该业务描述为"二手汽车零部件和废金属回收"。申请人指出，受益人将制定公司的"政策、目标、战略、程序和方案"，规划和指导其运营，参与战略规划，担任公司的法律代表，并向股东和董事会报告。这类过于宽泛的表述贯穿整个描述，但并未界定具体的工作职责，也未解释哪些具体任务将占用受益人的时间。具体细节显然是

判断受益人职责主要是行政性质还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。此外，我们注意到受益人本人是申请人母公司的唯一股东，该母公司全资拥有申请人。这一事实引发了关于其与"股东"的会议将涉及何种内容的疑问。

此外，分配给受益人的其他一些职责是重复性的，而且不清楚为何它们被列为单独且各自独立的职责。例如，申请人称他将投入10%的时间用于招聘和监督管理团队以及委派监督工作；12%的时间用于监督和指导下属员工，并拥有聘用和解雇员工的权力；15%的时间用于监控员工绩效；3%的时间用于确保管理人员和员工“维持高商业标准”。虽然我们不怀疑他拥有聘用和监督员工的权力，但很难辨别他实际上会为这些职能分配多少时间。

总体而言，申请人为支持申请以及回应补件通知而提交的职责清单（现于上诉中第三次提交）传达了受益人对申请人企业的权力，但并未阐明他作为日常工作的一部分将做什么。申请人强调受益人制定政策、战略以及执行更高层次规划和决策活动，但未提供足够信息以支持认定他将主要专注于这些职责。罗列受益人含糊的岗位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。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

我们注意到，在上诉中，申请人试图通过提供受益人如何履行其一项所述职责的示例来澄清受益人的职责。具体而言，申请人称他将“通过研究和审查各国潜在市场以决定[申请人]是否应投资这些市场来实施短期和长期战略”。申请人接着称，一旦受益人决定在新市场寻求机会，他“与潜在客户取得联系，并为新合同谈判最有利的条款和条件并予以签署”。申请人进一步解释，受益人的下属将通过处理“日常活动”来确保合同条款得到执行。然而，申请人未解释研究和审查潜在市场或联系潜在客户如何构成高管级别的职责，也未具体说明他将在此类活动上花费多少时间。

受益人将作为其高级雇员指导该企业这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条含义内以高管身份作为公司内部调任人员分类的资格。如下文进一步讨论，我们无法确定受益人的下属雇员将在多大程度上协助其完成经营企业所需的非高管任务，且记录不足以支持申请人的主张

.

Matter of S-CPA-P-, Inc.

即他将主要将时间用于更高层次的规划、战略和决策活动。

B. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或高管身份行事的一个因素，我们会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《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。“ 高管身份 ”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）中的较高职位，以及该人指导组织的权力。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。根据该法，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 ”。该定义固有要求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。个人不会仅因其拥有高管头衔或因其作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的高管。

根据提交的商业计划，申请人作为新旧汽车零部件的批发商经营，为美国零售商提供服务，并且还向南美洲、中美洲和加勒比地区出口汽车零部件。记录还提到废金属回收业务线，且有证据表明申请人42,000平方英尺的场所包括一个用于停放汽车的场地或停车场（以及一台汽车破碎机）、一个仓库和一间办公室。

在《非移民工人申请表》（Form I-129）上，申请人称其在2018年4月提交申请时有六名员工，公司的工资记录证实了这一数字。申请人的组织结构图显示共有十名员工，包括四名在提交申请时不在其工资单上的员工：受益人、一名行政助理、一名运营经理和一名仓库/维护工人。申请人解释称，受益人和行政助理（其配偶）将在申请获批后、一旦获准再次工作即恢复为雇员。申请人还称运营经理在整个2018年（至9月）一直休产假，但未提供其返岗日期。3 申请人必须证明从提交申请之时起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

因此，申请人在提交申请时有记录的员工包括以下六名工人：

仓库经理
仓库助理经理（2）

3 记录中不包含向提交的组织结构图上所列姓名的“ 仓库工人 ”或“ 维护工人 ”支付工资的证据。

.)

Matter of S-CPA-P-, Inc.

运营与物流经理 - （代理
采购与销售经理 -
采购/销售主管（2）- 和

申请人的组织结构图还显示营销专员、业务关系专员和IT技术支持员工的职位空缺，并指明一名签约会计师和律师将向受益人汇报。

申请人提供了仓库经理、运营与物流经理以及采购与销售经理职位的描述，以及据称担任这些职位的员工的简历。

申请人称运营与物流经理：“ 确保公司运营符合所有适用法律和法规 ”；1 确立 “ 零部件部门的短期和长期运营及财务目标 ”；确保 “ 公司增长预测、销售目标和理想利润持续实现 ”；与销售经理合作以确保最大利润和零部件周转；分析汽车零部件行业和市场以分析新机会；对低级别员工的聘用和解雇行使自由裁量权；建立并维护培训计划；对日常运营行使管理自由裁量权；监督和评估人员；以及审查和批准提交给总裁的财务报告。

申请人提交了该职位持有人 的简历，据称其在提交申请时正在休产假。她将其 “ 运营与物流经理 ” 的职责描述如下（注：原文中的错误未作更改）：

这是被检查以监控或组织场地，监督每位员工的职能，寻求保持场地清洁的方法，由于这种雇佣类型既涉及许多液体，又必须保持清洁和可操作，这对环境部分和场地中使用的器具都是必要的，例如forlink维持一个安全且活跃的空间有助于我们以最佳方式处理

简历列出了几个以前的销售职位、一个机器操作员职位，且没有教育背景。我们无法确定她在简历中描述的职位与申请人在其信函中描述的职位是同一职位。虽然我们承认简历中的职责描述可能包含翻译错误，但这些职责似乎与申请人归于该职位的较高级别管理任务毫无相似之处。因此，我们认定申请人对运营经理职责的描述缺乏证明价值。

申请人表示采购与销售经理 负责：开展以在美国和南美洲发展业务为重点的电话项目；收集、分析客户数据并将其载入CRM系统；回答有关产品和分销的问题并提供建议；主动致电现有客户以调研需求并维护关系；与分销商和买家对接；以及推广特价商品

.

Matter of S-CPA-P-, Inc.

通过内部销售电话项目。根据这一描述，采购与销售经理将主要履行日常销售职责。简历称其在申请人处的职位为“ 汽车配件销售主管兼库存 ”，但未列出任何工作职责。申请人未解释为何其在简历中使用了不同的职位名称；

最后，申请人表示仓库经理将直接向受益人汇报并履行以下职责：通过研究现有和新的立法并强制执行合规要求，遵守联邦、州和地方关于仓储、物料搬运和运输的要求；通过建立安保程序保障仓储运营；通过进行实物盘点并与数据存储系统核对来控制库存水平；通过规划和实施新的设计布局、检查设备并签发工单来维护仓库的物理状况；通过编制年度预算并分析差异来实现财务目标；安排和分配仓库员工以完成运营要求；招聘、选拔和培训仓库助理；与仓库助理合作在全美范围内寻找最佳的汽车配件交易；以及确定适当的库存水平。

申请人提供了一份简历副本，其中表明其完成了九年级学业，目前作为“ 汽车拆解工 ”为申请人工作，并且其此前于2011年至2015年在另一家公司担任相同职位。申请人未就其职位名称的这一差异提交解释，也未证明其实际履行归属于“ 仓库经理 ”的职责。

基于申请人对受益人下属的描述与所提交的这些人简历中提供的信息之间未解决的差异，我们认定证据不足以证明这些员工实际履行了所声称的工作职责。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，如前所述，申请人在提交申请时并未将受益人或行政助理列入其工资单。申请人提交了一封来自[已隐去]的信函，称其在2018年全年一直履行运营经理和采购与销售经理两个职位的职责，但未解释其如何在每周40小时的工作时间内完全履行两个不同的全职职位。此外，申请人未解释其两名“ 仓库助理经理 ”或两名“ 采购/销售主管 ”履行何种职责，也未提供向其低级别仓库/维护工人支付任何工资的证据。

因此，尽管申请人已证明其共雇用了六名员工，但其至多仅为其下属员工中的一名成员——销售与采购经理——提交了可信的职位描述，而如前所述，该经理被描述为履行销售职责，而非如其职位名称所暗示的那样以监督或管理身份行事。申请人的证据必须证实受益人或其下属的职责与其在组织结构层级中的位置相对应；仅凭下属员工的层级和职位名称不具有证明力，不能证明一个组织能够充分支持一个高管职位。

Matter of S-CPA-P-, Inc.

在此，基于所提供的关于受益人实际职责的有限信息，以及缺乏关于公司其他员工所履行职责的具有证明力的信息，我们无法认定该公司拥有足够的员工以使受益人免于从事运营和其他非行政性任务。

申请人援引 Nat'l Hand Tool Corp. v. Pasquarell, 889 F.2d 1472, n.5 (5th Cir. 1989)，以支持以下主张：申请人规模较小本身不会削弱关于受益人将主要以管理或行政身份行事的认定。首先，我们注意到申请人未提供证据证明本案的事实与 Nat'l Hand Tool Corp. 案的事实相类似，在该案中第五巡回上诉法院作出了有利于前移民归化局（INS）的裁决。在 Nat'l Hand Tool Corp. 案中，法院强调前移民归化局在审查管理或行政能力时不应过度强调申请人业务经营的规模。我们将法规和法条解释为禁止对小型或中型企业的歧视。

然而，与法条和 Nat'l Hand Tool Corp. 案的裁决相一致，申请人须证明受益人的职位主要由行政职责组成，并且其将拥有足够的人员以使受益人免于履行运营和/或行政任务。与 Nat'l Hand Tool Corp. 案法院一样，889 F.2d at 1472, n.5.，我们的裁决基于以下结论：申请人未履行其举证责任以证明受益人将主要履行行政职责，且并非基于申请人的规模。

在上诉中，申请人还援引 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)，并主张审理主任未能考虑申请人国际组织整体的合理需求以及申请人当前的发展阶段。申请人指出，受益人担任与其在母公司相同的行政职位，并强调其将“管理与被申请人国际组织在美国市场的开发和扩展相关的基本行政职责”。尽管申请人表示受益人将投入一小部分时间与外国母公司“协调国际战略规划”，但记录未记载两家公司之间的任何合作，未证明外国实体的员工支持美国公司的日常运营，也未证明受益人主要负责指导国际组织的一项职能。

其监督外国实体的美国子公司这一事实不足以满足申请人的举证责任，以表明其实际职责将具有行政性质，也不足以证明其将主要为更大的国际组织指导一项基本职能。此外，申请人负有举证责任记载受益人的职责中何部分将属于行政性质、何部分将属于非行政性质。See Republic of Transkei v. INS, 923 F.2d 175, 178 (D.C. Cir. 1991)。申请人未提供受益人及公司其他员工将履行的工作职责的清晰可信的分解，因此未履行此举证责任。

Matter of S-CPA-P-, Inc.

总之，申请人一贯表示受益人将占据公司的高级职位，但未提交足以证明其将主要履行符合该法第101(a)(44)(B)条规定的行政职责的职位描述或支持性证据

1。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明受益人将在美国以行政身份受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-CPA-P-, Inc., ID# 2121999 (AAO Feb. 7, 2019)