FEB152018_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

J-M-, INC. 案 日期：FEB. 15.2018

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工人申请

申请人是一家废金属回收批发商，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调职人员）临时雇用受益人 [1] 担任其新办公室 [2] 的首席财务官。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 身份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临时调往美国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：(1) 受益人在国外受雇于管理或行政职务；以及 (2) 新办公室将能够在申请获批后一年内支持受益人担任管理或行政职位。

在上诉中，申请人对否决提出异议，援引此前提交的百分比分解作为其国外行政职务职责的证据。申请人还主张，审理主任错误地认定受益人不会在申请获批后一年内受雇于行政职务。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

一、法律框架

要为新办公室确立 L-1A 非移民签证身份的资格，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，以管理或行政职务雇用受益人满一个

[1] 记录中需注意，申请人提供的受益人姓名在 (1) 申请中、(2) 申请人的公司章程中、以及 (3) “ 董事一致书面同意代替组织会议 ” 中，均将受益人的名字写为 “ ”。然而，受益人护照中的 “ Given Name ”（名字）一栏为空白。受益人于2011年1月5日签发的 B1/B2 非移民签证在 “ Given Name ” 一栏中写为 “ ”。受益人的名字究竟是 “ ” 还是他没有名字，尚不清楚。我们还注意到，申请人在申请中提供了受益人的别名 “ ”。

[2] “ 新办公室 ” 一词指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 ” 在申请获批之日起不超过一年的时间内支持行政或管理职位。

连续年度。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，以管理或行政职务继续向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)。

此外，如果表格 I-129（非移民工人申请）表明受益人将以 L-1A 身份来美国开设新办公室或在新办公室任职，申请人必须提交证据证明新办公室将能够在一年内支持管理或行政职位。该证据包括有关新办公室实际场所、实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资规模的信息。一般见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

“ 行政职务 ”一词定义为在组织内的任职，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。

如果以人员配置水平作为确定个人是否担任管理或行政职务的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

二、国外就业

本决定中我们将处理的第一个问题是受益人的国外就业，这涉及多个要素。首先，申请人必须证明受益人受雇于符合条件的实体，该雇佣持续满一个连续年度，并且发生在提交本申请之前的三年内。一旦申请人证明这些标准已满足，就必须证明受益人的职位属于管理或行政职务。在本案中，审理主任认定受益人并非受雇于行政职务，但未讨论其他任何国外就业要求。

。

关于 J-M-, Inc. 案

A. 受雇于行政职务

申请人主张受益人在国外受雇于行政职务。[3] 审理主任认定申请人未提供充分证据支持该主张。因此，本决定中要处理的第一个问题是申请人是否证明受益人在国外受雇于行政职务。

1. 职责

在审查受益人国外就业的行政职务时，我们将首先查看受益人工作职责的描述。该描述应清楚说明受益人履行的职责，并表明这些职责是否属于管理或行政职务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

根据行政职务的法定定义，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 L 分类补充表中，申请人称受益人在外国实体担任“ 财务总监/经理 ”职位。申请人声称受益人的国外职位涉及：代表公司与“ 主要银行融资方 ”谈判财务协议；管理“ 所有财务活动、系统和报告 ”；以及设定公司的财务目标、确定如何实现这些目标，并指导将实施这些目标的“ 团队 ”。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人上述职位描述不够充分，并要求提供外国实体的信函，列明受益人的典型行政工作职责以及他每天分配给每项职责的时间百分比。审理主任指出，职位描述应证明受益人符合构成“ 行政职务 ”定义的四个要素：

作为回应，申请人提供了一封来自外国实体合伙人 的信函，其中提供了百分比分解，列明受益人作为“ 财务部门最高级别总监 ”的职责和责任。 表示，受益人 30% 的时间用于他每月或每年间歇性开展的活动，包括举行月度投资者会议以“ [维]持投资者信心 ”、在当前市场和税务

[3] 申请人未主张受益人在国外受雇于管理职务，或他将在美国受雇于管理职务。因此，我们的分析将仅涉及记录中是否包含充分证据证明受益人的国外就业属于行政职务。

关于 J-M-, Inc. 案

考量范围内审查和批准月度及年度财务报表，以及“ 每年至少 2 周 ”出差代表公司与工会和商业协会交涉。他还表示，受益人 20% 的时间用于每日参加会议与银行和其他金融机构谈判融资条款；20% 用于与供应商和销售商谈判条款；合计 20% 用于审查数据以为新项目和商业投资提出建议，并就财务报告软件的采购和管理报告程序的实施行使“ 最终裁量权 ”；剩余 10% 用于制定和实施公司政策以“ [维]持市场信誉 ”。

在否决决定中，审理主任认定，虽然受益人拥有行政人员典型的自由裁量权，但其职位描述过于宽泛，缺乏对其日常履行的具体职责的充分说明。

我们同意审理主任的结论，并同样认定职位描述未能提供对受益人在其海外受雇期间所从事的具体日常任务的有意义理解。如上所述，受益人30%的时间被分配给他按需间歇性执行的任务。此类职责并不代表受益人在申请人日常运作过程中的实际任务，因此无法说明受益人如何按日分配其时间。此外，记录未能证明在金属回收业务范围内，存在每日与贷款机构举行两小时会议以协商信贷和贷款条款的需要。如果USCIS有理由相信申请中陈述的某项主张不属实，USCIS可以拒绝该主张。参见，例如，《法案》第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)；Anetekhai v. INS, 876 F.2d 1218, 1220 (5th Cir. 1989)；Lu-Ann Bakery Shop, Inc. v. Nelson, 705 F. Supp. 7, 10 (D.D.C. 1988)；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

职位描述还表明，购买财务报告软件以及启动新项目和商业投资是外国实体内的常规事项。然而，记录并未表明这两项活动中的任何一项在外国实体业务范围内按日甚至按周常规发生；因此，就购买财务报告软件作出商业决策或为考虑新商业投资而审查可行性研究，不太可能是受益人需要按职位描述所暗示的那样按日或按周常规执行的任务。同样，尽管制定政策及其实施方式可能与高管级职位相符，但记录并未表明政策制定活动会成为受益人日常工作的一部分。

在上诉中，申请人主张，接受职位描述作为受益人酌处权水平的证据必然意味着审理主任已承认职位描述构成充分证据，足以证明受益人主要将其时间分配给高管级工作职责。我们不同意，并基于上述理由认定职位描述不充分。与申请人的主张相反，酌处权程度只是我们用以确定受益人职位是否属于高管性质的若干因素之一；一个职位可能涉及较高程度的酌处权，但仍要求受益人将其主要部分时间分配给非高管工作职责。

因此，实际职责而非仅酌处权水平，才是雇佣性质的真正指标。参见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)。

申请人还主张其无法具体说明受益人的日常工作职责，声称职责根据公司需求而变化。然而，我们注意到，这一主张并不能免除申请人满足其举证责任：确定受益人的雇佣是否属于高管性质需要描述受益人的工作职责。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。含糊的职位描述不构成支持受益人雇佣属于高管性质这一主张的充分证据。

在本案中，RFE明确指示申请人提供详细的职位描述，包括关于受益人在其日常工作中所从事活动的具体信息。如我们的分析所示，申请人未遵守该指示，而是提供了一份含糊的职位描述，其时间分配与外国实体的业务性质不符。尽管职位描述表明受益人对该外国实体的财务事项和商业事务拥有一定程度的酌处权，但仅此因素不足以证明其所履行的工作职责主要属于高管性质。尽管申请人声称其已履行举证责任，证明受益人主要将其时间分配给高管级职责，但申请人未能充分支持这一主张，而是提供了一份缺乏必要详细程度的职位描述，无法传达对受益人在该外国实体金属回收业务范围内每日所执行实际任务的有意义理解。因此，我们无法认定受益人主要将其时间分配给高管性质的工作职责。

2. 人员配置

除所需的职位职责描述外，USCIS在审查受益人所主张的高管性质时会审查全部证据，包括雇主的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否存在其他雇员以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。

在拒绝决定中，审理主任认定记录缺乏充分证据，无法证明该外国实体的运营需求和组织复杂性足以使受益人免于必须将其时间主要分配给非高管工作职责。

“ 高管性质 ”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，以及该人指导该组织的权力。《法案》第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 制定该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须具有

下属层级的管理雇员供受益人指导，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。受益人还必须行使“ 广泛的酌处决策权 ”，且仅接受“ 来自组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。 ”同上。

在本案中，申请人的RFE回复包括该外国实体的组织结构图，该图表明受益人是财务总经理，且从属于公司四名合伙人之一。该图还显示受益人直接监督一名出纳和一名会计经理的工作，且会计经理监督一名会计助理。尽管申请人声称出纳是需要会计或簿记学位的专业职位，但申请人未提供支持该主张的证据，也未说明所提及的“ 学位 ”是否为四年制学士学位。[4] 记录还缺乏充分证据证明会计经理实际上是管理或监督职位。尽管会计经理在该外国实体层级中处于该位置，但职位描述未包含任何监督或管理职责，因此会计经理似乎并非管理雇员。

如前所述，申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。在本案中，我们无法认定受益人部门内的三名辅助人员构成受益人可以指导的必要管理层级下属，也无法认定该部门内的组织复杂性足以将受益人的职位提升至高管级别。因此，我们不认为该外国实体的人员配置足以要求或支持受益人担任高管级职位。

3. 在规定期限内持续海外受雇

审理主任在本案中对受益人海外雇佣的讨论仅集中于其所声称担任职位的高管性质。然而，如前所述，确定受益人的海外职位是否属于高管性质并不能决定受益人的海外雇佣要求。如前所述，申请人不仅必须证明受益人在海外以高管身份受雇，还必须提供证据表明受益人的海外雇佣：(1) 是与合格实体之间的；(2) 发生在提交申请前三年内；且 (3) 在规定三年期内连续持续一年。

4 在评估受益人是否管理专业人员时，我们必须评估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为进入该职业最低要求的职业 ”）。《移民与国籍法》第 101(a)(32) 条规定，“ 专业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医师、外科医生，以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师…… ”

。

Matter of J-M-, Inc.

上述要求已在补证通知（RFE）中列明，审理主任指出，当时构成的记录不支持申请人关于受益人自2002年起受雇于境外母公司的主张。申请人被给予机会提供补充证据，包括人事和工资记录，以及“ [受益人]主管 ”关于其在境外实体就业情况的陈述。

我们注意到，虽然申请人提供了两封核实并描述受益人在境外就业情况的信函，但每封信均由境外实体的其中一名列名合伙人签署，而这两名合伙人均非境外实体组织架构图上被描述为受益人直接主管的那名合伙人。因此，两封就业信函均不符合补证通知中的具体指示。申请人还提供了2016年2月至8月以及2016年12月的“ 工资单 ”。然而，这些文件不足以证明受益人的境外就业，因为(1)它们仅涵盖所要求的12个月期间中的8个月，且(2)这些工资单上所列的雇员姓名并非受益人的姓名。我们进一步注意到，工资单包含与雇员相关的字段，例如工作天数、休假金额以及指定工资期内累计的缺勤次数；然而，除雇员姓名、净工资和雇员识别号外，所有字段均为空白。

此外，我们注意到，在审查证据并考虑申请人的资格过程中，我们发现了记录之外的文件，申请人在任何未来提交的申请中都需要处理这些文件。具体而言，在受益人于2010年11月填写并提交给美国国务院的一份非移民签证申请中，受益人将 和 列为其当时的“ 现任 ”雇主。此外，当被要求描述其在2010年签证申请中的工作职责时，受益人表示他处理 业务，包括其人力资源和市场营销，并且他“ 还照看集团财务 ”，声称“ 所有公司都是家族企业 ”。受益人明确表示他并非仅为 工作，从而表明其声称的与该实体的雇佣关系可能并非全职。虽然我们不能依赖受益人在非移民签证申请中提供的信息，该信息在本案记录之外，但申请人在任何未来提交的、以受益人境外就业为资格因素的申请中，都将必须处理该信息并克服由此可能产生的任何不一致之处。

无论如何，本案记录包含有缺陷的工资单和就业核实信函，不符合审理主任在补证通知中的具体指示。因此，我们认定申请人未提供充分证据证明受益人是 的全职雇员，且其在所要求的时间期内以及规定的一年期限内持续受雇于该实体。

Matter of J-M-, Inc.

III. 美国的行政职位就业

由于上述关于受益人境外就业的问题对本上诉具有决定性，我们将简要处理与受益人拟议就业有关的剩余问题。

审理主任认定，申请人未能证明其将能够在申请获批后一年内支持受益人担任行政职位。基于我们对申请人支持性证据（包括其商业计划以及其拟议的组织层级和招聘计划）的审查，我们认定申请人未能充分证明其组织复杂性将增长到足以使申请人能够免除受益人主要履行非行政职责的需要，并将其提升至行政职位，使其主要指导组织的管理并确立其目标和政策。因此，我们同意审理主任的认定，无需在本决定中进一步处理该问题。

IV. 结论

申请人未能证明受益人的境外就业符合法定标准，申请人也未提供充分证据表明其将在申请获批后一年内以行政身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of J-M-, Inc., ID# 639589 (AAO Feb. 15, 2018)