FEB272018_05D7101 · 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FCSO-, LLC案 日期：2018年2月27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

申请人经营一家洗车场，并持有其50%的所有权权益。申请人寻求根据L-1A非移民公司内部调职人员分类，将受益人的临时雇佣[1]延长为其总裁兼首席执行官（CEO）。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）将符合条件的境外雇员调往美国，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，认定记录未能按要求证明申请人将在美国以管理或行政职务雇佣受益人。

本案现因上诉而由本办公室审理。在上诉中，申请人主张审理主任有误，因为申请人已履行其举证责任，证明其将以行政职务雇佣受益人。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立新设办事处L-1A非移民签证分类的资格，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，以管理或行政职务连续雇佣受益人满一年。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务向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“ 新设办事处 ”申请，获批期间为2016年6月1日至2017年5月31日。“ 新设办事处 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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“ 新设办事处 ”运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。

。

关于FCSO-, LLC案

寻求延长涉及新设办事处的L-1A申请的申请人必须提交：受益人在上一年度及延长申请下的职责说明；描述新设办事处人员配置及所设职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直在开展业务的证据；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以行政职务在美国就业

审理主任认定，申请人未能证明其将以管理或行政职务雇佣受益人。申请人并未主张其将以管理职务雇佣受益人。因此，我们将分析限于申请人是否将以行政职务雇佣受益人。

行政职务是指在组织内的一项指派，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权限；并且仅接受来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第101(a)(44)(B)条。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以行政职务行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需要，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。

A. 职责

在审查受益人所主张的行政职务时，我们将审查申请人对受益人工作职责的描述。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职务。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

行政职务的定义有两个部分。第一，申请人必须证明受益人将承担某些高层职责。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）。第二，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。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人在 中持有50%的所有权权益，而该公司又拥有申请人所经营的洗车场。 经营协议（经2016年

关于FCSO-, LLC案

2016年10月31日，指明受益人将是该公司的唯一经理，对洗车业务拥有“ 完全且完整的权力、权限和自由裁量权 ”。

申请人列出了受益人的职责及每项职责的大致时间投入。申请人明确该清单适用于受益人在上一年度的职责及其在延长申请下的拟任职责。在审理主任要求补充信息后，申请人对清单作了些许修订，如下所示：

- 指导公司管理，并指导总经理和一线主管的运营活动（35%）：
- 指导公司增长，主要通过仔细分析销售和营销政策（15%）：
- 制定和实施旨在提升公司市场地位的策略（10%）：
- 确立业务的目标和政策，重点关注增长和服务改进（10%）：
- 与供应商会面并确定最佳采购产品（5%）：
- 评估并确定服务定价政策以提高利润率（10%）：
- 监督公司的长期业务愿景，包括公司的总体目的及其长期业务计划（10%）：以及
- 识别并聘用下属员工以管理日常职能和管理职位（如确有需要）（5%）。

在否决通知中，审理主任认定工作描述的若干要素“ 只是转述法条……声称受益人对公司拥有广泛权限，但几乎未提供关于其如何行使该权限的信息 ”。审理主任得出结论，工作描述过于笼统，不足以证明申请人将主要以行政职务雇佣受益人。

在上诉中，申请人重述了此前提交的工作描述，先是对其进行转述，然后逐字重复。申请人称工作描述“ 并非过于笼统或含糊 ”，而是“ 清楚描述了属于行政性质的职责 ”。

记录不支持申请人关于工作描述具有足够细节的主张。审理主任已告知申请人需要更多具体内容，而申请人仅修改了措辞，并未显著扩充内容。

申请人主张审理主任未解释工作描述如何存在缺陷。我们将在此处理该点。申请人将受益人的主要职责列为指导公司管理，正如审理主任所指出的，这几乎逐字源自行政职务的法定定义。参见本法第101(a)(44)(B)(i)条。申请人将制定策略、确立目标和政策以及监督业务愿景和计划列为单独项目，但申请人未解释这三个领域之间的区别。此外，这些是一般性职责，而非受益人履行这些职责将执行的具体任务。

业务愿景和计划，但申请人未解释这三个领域之间的区别。此外，这些是一般性职责，而非受益人履行这些职责将执行的具体任务。

此外，某些分配的百分比数字似乎被夸大。申请人称受益人将投入10%的时间——每周数小时——用于定价政策。记录未显示一家销售有限范围相关产品的洗车场如何会经常需要受益人投入如此多的时间。申请人声称受益人花费更多时间，即15%，分析销售和营销政策。记录未显示这些政策是什么，也未证明其足够复杂，足以需要如此程度的持续分析。

具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于行政性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规的问题。Fedin Bros. Co., Ltd v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108（E.D.N.Y. 1989），aff'd, 905 F.2d 41（第二巡回法院，1990年）。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。同上。因此，仅陈述受益人含糊的工作职责或宽泛界定的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。

申请人主张受益人“不负责洗车或处理与洗车相关的任何运营事务”，但该业务还有其他非行政性事务，申请人并未分配给其他员工，例如行政或文书职能。申请人提及市场营销，但未说明谁负责实际的市场营销任务，而这些任务并非行政性质。

我们认可受益人所述的招聘及其他人事行动的权限，但该权限属于管理性而非行政性能力的定义范畴。受益人的职位必须满足其中一种定义的全部要素，而不能将两种定义的要素混合。

记录证明受益人监督一家运营中的洗车场，但未显示他如何将主要时间用于职位描述中所列的过于宽泛的职责。申请人未证明受益人的实际职责将主要是行政性质的。

B. 人员配置

除所需的职位职责描述外，USCIS在审查受益人主张的行政能力时，会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、受益人的下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

申请人表示在提交申请时有19名员工；工资记录显示该数字因高流动率而有所波动。随后的组织结构图显示以下结构：

Matter of FCSO, LLC

总裁/首席执行官 [受益人] 共同所有人

总经理

一线主管 细节主管 支持服务：
3个收费亭 I I
9名一线人员 3名细节人员 I 商店
3名准备人员

申请人最初表示，总经理负责“ 每日和每周的规划与劳动力管理，[以及]人员招聘。 ”

审理主任要求申请人证明某些下属职位是管理性或行政性的。作为回应，申请人主张其“ 拥有必要的人员配置水平，使[受益人]仅执行符合条件的行政[任务] ”，且“ 总经理……负责监督一线主管、细节主管和支持服务的工作 ”。申请人未提供进一步细节。

在拒绝通知中，审理主任认定申请人未证明其人员配置结构足以支持行政职位。审理主任指出，申请人未提供受益人下属任何职位的详细职位描述，因此申请人未显示这些职位如何使受益人免于主要履行不符合条件的运营或行政任务。

在上诉中，申请人主张“ 洗车场……在没有行政人员指导履行日常职能的下属员工的情况下无法有效运营 ”。该论点假定申请人的业务需要行政领导。审理主任并未主张洗车场员工应在无监督下工作，但监督可以采取主管、经理或行政人员的形式。申请人有责任证明其洗车业务如何能够支持受益人处于要求他主要履行属于“ 行政能力 ”法定定义范围内职责的职位。受益人作为其高级员工管理或指导业务这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条含义内以行政能力作为公司内部调任人员分类的资格。

“ 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。该法第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。

Matter of FCSO, LLC

在本案中，申请人确定了受益人与一线主管之间的总经理，但申请人未提供关于总经理职位的足够信息，以证明该职位确实是管理性而非监督性的。

申请人称其此前“ 提供了18名员工的名单、他们的职位描述和工资 ”。记录显示，申请人按职位名称列出了员工，并附有非常简短的职位描述。申请人在上诉中未引用任何下属职位描述，仅简要陈述了从总经理到主管的层级结构，并草率断言下属使受益人免于履行较低级别的运营职责。事实上，所引用的员工名单将受益人自身的职责概括为“ 战略规划、市场营销、维护和管理 ”。我们注意到，申请人未将任何市场营销、维护或行政职责归于其他员工。基于所提供的有限信息，记录反映受益人很可能履行这些非行政职责，但未表明他在这些职责上花费多少时间。

总之，虽然受益人似乎不洗车或操作收银机，但申请人未肯定性地证明受益人确实履行的职能主要是行政性的。相反，受益人未委托给下属员工的非行政职能有很多，例如行政和市场营销职能。证据的整体情况未显示受益人如何免于大量参与业务的日常运营，以便他能够将主要时间用于行政职责。

III. 结论

申请人未证明其将以行政能力雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of FCSO, LLC, ID# 981542 (AAO Feb. 27, 2018)