FEB272019_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 A-F-S- LLC 案 日期：2019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

申请人是一家家政清洁服务公司，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。《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派至美国，以经理或行政主管身份临时工作。

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经理或行政主管身份雇用受益人。

本案现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中主张，审理主任偏离具有约束力的先前惯例，存在错误。

经重新审查（de novo review），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，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，连续一年雇用受益人从事“ 经理、行政主管或涉及专业知识 ”的岗位。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理或行政主管身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。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拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、以经理或行政主管身份雇用

审理主任基于以下认定否决了申请：申请人未能证明其将以经理或行政主管身份雇用受益人。申请人主张受益人的角色将主要是管理性的，因此我们无需讨论行政主管身份的要求。

关于 A-F-S- LLC 案

“ 经理身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支；在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言，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。

根据经理身份的法定定义，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（第九巡回法院，1991年）（未公布的目录式决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人的经理或行政主管身份时，我们将考察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说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于经理或行政主管身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，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在企业中的实际职责和角色的因素。

因此，我们将结合有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质及其人员配备水平的证据进行讨论。

A. 职责

申请人主张受益人将花费90%的时间履行管理职责。申请人提交了一份两页的职位描述，分为以下主要类别，并显示每项职责大约所占的时间百分比：

- 10% - 审查与运营活动相关的战略计划。
- 15% - 就长期财务计划向美国机构提供建议。
- 10% - 就业务扩展地点提出建议。
- 5% - 推动所有部门的各项举措，鼓励其主动贡献以实现卓越运营。
- 25% - 指导经理解决问题。

关于 A-F-S- LLC 案

- 10% - 制定各项业务政策，帮助公司朝正确方向发展，包括组织各级别的适当信息流通、透明的业务组织结构。
- 10% - 与各相关部门定期召开会议，设定新的销售目标、服务和预算控制。
- 10% - 就制定具体运营预算向公司提供建议，以雇用具有出色技能的最佳人才。
- 5% - 建议晋升和职能分配，以适应动态的市场状况。

审理主任认定受益人“ 将主要从事……非管理性的操作性任务 ”。在上诉中，申请人主张其提供的职位描述表明受益人的拟任职位符合“ 经理身份 ”法定定义的每一项要素。

尽管职位描述超过两页，但其中许多单项描述的是目标或原则，而非总裁将履行的具体任务。例如：

利用海外管理工作的专业知识，为所有员工营造高效和足智多谋的文化。

……[M]管理运营的劳动力成本。

营造员工赋权的环境……

在团队成员之间创造健康的竞争……

具备良好的时间管理技能，并[能够]以合乎逻辑的方式确定任务的优先顺序。

受益人将花费25%的时间“ [指]导经理解决问题 ”，但该类别中的某些项目属于较低级别雇员的职责。例如：

清洁运营经理需要了解如何使用工作所需的工具和设备……

经理必须确保清洁人员使用适当的防护装备……

一份下属职责清单并不能解释受益人本人将如何度过其25%的工作时间。同一类别还表明受益人应“ [具]有良好的时间管理技能 ”，但时间管理技能是一种一般性能力，而非占用受益人部分时间的明确活动。

其他项目重复出现在多个类别中，例如组织会议和制定员工激励措施。

此外，申请人未能证明组织规模会需要职位描述中所述程度的管理关注。我们将在下文更详细地讨论这一问题。

基于上述理由，申请人未能证明受益人作为总裁的职责将主要是管理性的。

B. 人员配备

申请人最初的组织结构图显示以下层级：

- 董事长兼首席执行官
- 总裁[受益人]
- 总经理[长期休假中]
- 运营经理
- 该图表未显示图表最低层级工人的职称

申请人表示，提交申请时其仅有三名雇员（一名运营经理和两名无职称的较低级别工人），其他工人作为承包商支付报酬。

在回应补件通知时，申请人表示公司已增加一名办公室经理和两名运营经理。申请人必须在提交申请时即具备资格，并持续至裁决期间。参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，如果申请人在提交申请时尚未满足所有资格要求，其后的人员变动不能确立资格。申请人承认这一要求，称：“ 尽管进行了重组并增加了经理，但截至我们提交申请之时，管理结构和人员已足以证明总裁能够将全部时间用于管理该组织。 ”

在否决通知中，审理主任承认受益人的若干下属的头衔中包含“ 经理 ”一词，但审理主任认定他们的实际职责似乎并不属于经理的职责。审理主任还认定，申请人未能证明受益人将控制专业人员或主管的工作。审理主任的结论是，申请人未能证明公司员工将使受益人免于主要从事不符合资格的职责。

在上诉中，申请人主张受益人无需监督专业人员，因为她将控制主管和经理的工作。申请人称其“ 员工很少但承包商众多 ”，并“ 以组织

图表、下属职位描述、薪资记录以及扩大业务运营的采购合同的形式提供了具有证明力的证据。”我们将在下文讨论这些要素。

申请人援引 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)，以支持如下主张：员工很少的公司仍可支持一个管理职位，只要其他工作人员可以使得特定受益人免于主要从事不符合资格的职责。然而，举证责任在申请人一方，须证明这些工作人员可用及其从事何种工作。申请人仅声称其依赖承包商而非雇员，并不能减轻或履行该举证责任。

初始组织架构图的最低层级显示了23个没有头衔的姓名。大多数姓名下方有诸如“+ 3 Peoples”（原文如此）的标注；申请人未解释为何该图表仅以姓名标识其中部分人员。将姓名与相邻数字相加，组织架构图的最低层级显示有66名工作人员。

记录不支持申请人关于使用60多名承包商服务的主张。申请人提交了22份2016年国税局1099-MISC表格（杂项收入报表）。这22份表格仅占组织架构图所声称员工的三分之一。这些表格上的部分（但非全部）姓名与组织架构图上的姓名相符。申请人仅提交了两份2017年国税局1099-MISC表格（以“证明两名所声称的运营经理选择以承包商而非雇员身份领取报酬”）。

此外，在2016年，仅有一名有记录的承包商获得了与全年全职工作相符的金额（29,345美元）。其余21人每人获得不足14,000美元，其中四人每人获得不足1000美元。2017年的两份国税局1099-MISC表格显示了较高的薪资（每人超过40,000美元），但这并不能告诉我们该年度任何其他雇员或承包商的收入情况。

申请人未提交合同、协议或其他文件以证明承包商为申请人提供了何种服务。他们可能提供了清洁和保洁服务，但举证责任在申请人一方，须予以证明。不存在承包商履行了公司运营职能、或运营经理对这些承包商拥有监督权的推定。

申请人提交了所称的总经理、办公室经理和运营经理职位的职位描述。然而，这些职位描述似乎是从一个或多个外部来源复制的。总经理的职位描述多处提及物业管理。例如，其中称总经理“[管]理楼宇的运营”和“物业办公室”，并提及“新楼和现有楼宇的租赁”、“单元参观”、“空置单元的周转”以及一名未出现在申请人组织架构图上的“物业主管”。因此，我们无法赋予该职位描述任何权重以作为总经理真实职责的准确反映，也无法认定申请人是本着善意并在充分知悉其内容的情况下依赖该职位描述的。（不过，该职位描述确实包含了一些对公司名称的提及，表明申请人或

)

Matter of A-F-S- LLC

代表申请人行事的人士定制了公司名称，但未定制关于申请人业务性质的基本细节。）

当申请人提交了一份明显不适用于其所声称描述的职位的职位描述时，我们将不会推定其他职位描述的准确性或适用性。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)（未解决的重大不一致可能导致我们重新评估其他所提交证据的可靠性和充分性）。由于申请人承担举证责任，申请人有责任证明其他职位描述比上述职位描述更为准确和可靠。这些描述充其量只是所示职位类型的概括性描述，可能与特定个人在申请公司实际执行的任务有所偏离，也可能不偏离。

除了归属于总经理的明显不适用的职责外，办公室经理的职责如所述主要为行政和文书性质，而非经理的职责。运营经理的职位描述提及“ 员工出勤 ”，尽管运营经理没有下属雇员，并表明每位运营经理“ [必]须能够在需要时打蜡/抛光地板、清洁地毯或[执行]任何保洁任务。 ”

尽管在2017年11月的初始提交中未提及，申请人后来称其于2017年6月收购了另一家清洁公司。另一家公司20名已识别人员中仅有一人开始为申请人工作。因此，记录未显示该收购对申请人的运营范围有任何重大影响。修订后的组织架构图显示的总人数少于初始版本。

记录表明申请人如其所称提供住宅和办公室清洁服务，但记录不支持关于公司规模或受益人及其直接下属职责的关键主张。因此，申请人未能证明该组织的范围和复杂性如其所称需要管理监督。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人有责任证明其符合所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该举证责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-F-S- LLC, ID# 1933860 (AAO Feb. 27, 2019)