JAN032018_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-公司案 日期：2018年1月3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1拟经营一家零售企业，寻求根据L-1A非移民身份（公司内部调职人员）临时雇用受益人担任其新办公室2的首席财务官（CFO）。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）将合格的外国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，认定申请人未能按要求证明：(1) 新办公室在申请获批后一年内能够支持一个管理或行政职位；以及(2) 受益人曾在国外以管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张该证据满足所请求身份类别的所有要求。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立新办公室L-1A非移民签证身份的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以管理或行政身份雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续为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)。

1 申请人提供了证据表明其注册名称为“ ”，但在表格I-129及许多支持文件中以“ ”自称。
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一个行政或管理职位。

关于B-公司案

申请人必须提交证据以证明新办公室在一年内能够支持一个管理或行政职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该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的规模。一般见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

本法将“ 管理身份 ”定义为在组织内的一种职务，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性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内的必要职能，或组织的部门或分支；在组织层级内或就所管理职能而言，在高级别上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。

“ 行政身份 ”一词定义为在组织内的一种职务，其中雇员主要指导该组织或该组织主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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、董事会或股东的一般监督或指导。本法第101(a)(44)(B)条。

二、在美国以管理或行政身份就业

审理主任认定，申请人未能证明其新办公室在申请获批后一年内能够支持一个管理或行政职位。具体而言，审理主任认定，申请人未能证明受益人将监督下属经理、主管或专业人员，也未能证明公司在一年内将拥有足够的人员配置以使受益人免于履行不符合条件的职责。

在上诉中，申请人主张“ 受益人的职位远远超出任何一线主管的范围和权限 ”，并援引了涉及仅监督少量非专业人员的L-1A受益人的未公布AAO决定。申请人表示受益人可被视为职能经理，并还提及他的“ 行政职位 ”。

在新办公室申请的情况下，除受益人的拟议工作职责描述外，我们审查申请人的业务和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人在预期管理或行政身份下工作的证据。申请人有责任证明其将切实发展到在一年内需要受益人履行主要属于管理或行政性质的职责的程度。因此，在分析拟议的管理或行政职位在一年期间内考虑到申请人预期人员配置水平和发展阶段是否合理时，必须考虑全部证据。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

。

关于B-公司案

A. 预计人员配置和商业计划

申请人在表格I-129上表示其打算从事“ 零售销售 ”，申请人总裁兼声称的所有者的一封信表明公司打算开设一家珠宝销售零售店。如下文进一步讨论的，申请人租赁协议所附照片显示一个零售购物中心，而租赁场所似乎是一家 餐厅。申请人未解释其将如何在快餐餐厅经营珠宝业务，也未表示打算改造该场所。

此外，申请人的商业计划表明其打算通过自己的网站以及通过“ 精选画廊和艺术展 ”销售珠宝，并未表明公司将开设自己的零售店。商业计划的启动成本和所有财务预测均基于此模式，而非基于店铺运营。

因此，记录中关于预期业务性质存在根本性不一致，这影响了申请人陈述和商业计划的证明价值，以及我们对公司预计组织结构、范围和人员配置计划的审查。

申请人提供了一份拟议组织结构图，表明受益人作为首席财务官将向公司总裁汇报，并将直接监督一名珠宝设计师和一名办公室经理。办公室经理将监督一名簿记员和一名销售代表。然而，商业计划未提及受益人，也未表明申请人甚至打算将所提供的首席财务官职位纳入其组织层级。相反，前三年运营的人事计划包括总裁、珠宝设计师和办公室经理（均以姓名标明），以及一名簿记员和兼职销售代表。虽然申请人提供了总裁的信函表明已向受益人提供CFO职位，但该职位未出现在公司的人事和商业计划中，这与CFO将是负责管理“ 所有高级珠宝运营，包括全球制造和国际销售 ”的雇员的说法不一致。

最后，记录中关于美国投资规模和美国公司开始运营的财务能力存在未解释的模糊之处。商业计划包含一个“ 启动资金 ”表，表明公司需要总计200,000美元的初始资金。然而，申请人表示其预计从其声称的所有者处获得100,000美元的投资。申请人2016年1月的银行账户显示余额为2,060.89美元，迄今存款总额为2,300美元。该申请于2016年2月提交，申请人未提供证据表明其已收到所声称的投资，其声称的所有者有100,000美元可供投资，也未表明其将从何处获得额外的100,000美元。

所有这些不一致和缺陷削弱了申请人关于其能够支持一名主要履行管理或行政职责的首席财务官的主张。在没有关于业务性质、投资规模以及

关于B-公司案

公司计划人员配置和组织结构的一致信息的情况下，我们无法确定申请人将在一年内以管理或行政身份雇用受益人。

尽管如此，审理主任审查了拟议的组织结构图，并认定申请人未能证明受益人将监督下属经理、主管或专业人员。

“ 管理能力 ”的法定定义同时涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。见该法第10l(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与人们对“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责并不被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”3 该法第101(a)(44)(A)(iv)条。

我们同意审理主任的评估，即根据组织结构图及随附的职位描述，受益人不会在一年内受雇担任人事经理。虽然申请人表示珠宝设计师“ 监督企业日常事务的管理 ”，但组织结构图显示该雇员没有下属，且商业计划侧重于其珠宝设计职责，未提及任何管理或监督职责。此外，据称将向受益人汇报的办公室经理并不承担监督或管理职能。申请人表示这两名雇员均拥有学士学位，但未证明任一职位要求此类学位。

总之，在缺乏关于预期业务性质和范围、其组织结构、财务目标以及与美国投资规模相关证据的详细、一致且可信的信息的情况下，我们无法认定该申请公司会发展到在一年内需要一名首席财务官主要履行管理或行政职责的程度，尤其是考虑到申请人自身的商业计划并未表明对所提供职位存在需求。

3 在评估受益人是否管理专业雇员时，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该职业领域的最低条件。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作为进入该职业最低要求的职业 ”）。该法第10l(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。 ”

因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员拥有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。

B. 职责

申请人表示，受益人将管理“ 所有高级珠宝业务，包括全球制造和国际销售 ”，并将每天至少花费一小时通过“ 随机监督其员工提供的客户服务 ”来履行“ 非行政职能 ”。申请人还提供了受益人拟议职责的细分，指出其负责制作各类月度报告（销售、现金流、差异调节、银行对账、库存、防损等）将占用其30%的时间。申请人表示这些报告将用于生成公司财务报表，受益人也将制作这些报表。基于对这一职责的宽泛描述，申请人未能证明制作和编制报告属于符合条件的管理或行政任务。

申请人表示，受益人另外20%的时间将用于审查“ 合同和财务协议 ”，并且他将拥有更改措辞“ 以与客户达成销售 ”的酌情权。然而，申请人未在预期业务的背景下解释这一职责。如前所述，申请人表示其将经营一家零售珠宝店，或者将通过网店向个人买家销售珠宝，并通过艺术展和画廊分销产品。申请人未解释这两种业务中的任何一种为何会要求受益人花费20%的时间审查和改写销售合同。

受益人另外20%的时间将用于宽泛描述的市场分析和营销职能，例如通过“ 行业和竞争趋势分析建立产品层面的专业知识 ”、管理“ 产品类别 ”以及开发“ 以产品为中心的项目，以令人信服的商业理由支持增长 ”。根据申请人的商业计划，公司总裁将在兼职销售代表的协助下负责这些业务拓展职能。然而，这些职责过于模糊，无法确定可能分配给受益人的任何营销职责的性质，我们无法认定他将履行与营销或业务拓展相关的管理或行政职责。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于行政或管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑受益人是否符合职能经理的资格。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 必要职能 ”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项必要职能，则必须清楚描述在管理该必要职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 必要的 ’，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级中处于高级别，或相对于所管理职能处于高级别；以及

(5) 受益人将对职能的日常运营行使酌情权。”Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

由于职位描述缺乏具体性，尤其是考虑到记录中关于预期业务的性质、范围和结构、其财务目标以及投资规模的不一致之处，申请人未能支持其关于受益人将在一年内管理或指导一项必要职能的主张。

最后，申请人援引了未公布的决定，其中我们认定受益人即使仅监督少量非专业员工，也符合L-1分类下担任管理能力的要求。申请人未能证明本申请的事实与那些未公布决定中的事实类似。虽然8 C.F.R. § 103.3(c)规定我们的先例决定对美国公民及移民服务局（USCIS）具有约束力，但未公布的决定不具有同样的约束力。

申请人一贯表示受益人将在新办公室担任高级职位之一，但未提交职位描述或一致、可信的支持证据，足以证明他将在初始运营年度之后主要从事管理或行政职责，或新办公室将支持一个管理或行政职位。

III. 在管理或行政能力下于美国境外受雇

审理主任处理的其余问题是，申请人是否证明境外实体已以管理或行政能力雇用受益人。在拒绝决定中，审理主任认定申请人就受益人及其他境外雇员提交了模糊且笼统的职位描述，未提交所要求的工资证据以佐证境外实体的员工配置水平，并且鉴于超过半数员工拥有管理职位头衔，未解释谁执行境外实体的日常运营。

在上诉中，申请人提交了额外的境外实体工资报告和纳税申报表，并主张受益人作为境外实体的财务总监，以符合条件的管理或行政能力受雇，拥有作出人事决定的酌情权、公司账户的签字权以及为公司签署合同协议的权力。

A. 职责

行政和管理能力的定义有两个部分。首先，申请人必须证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470 (9th Cir. July 30, 1991)。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

Matter of B-. Inc.

申请人在I-129表L类补充表中陈述，受益人自2008年2月起担任该外国实体的财务主管（controller）。在同一表格上，申请人称其受雇为“会计”，并概述其职责如下：

[受益人]负责公司的会计运营，包括编制定期财务报告、维护适当的会计记录系统，以及一套全面的控制与预算措施，以降低风险、提高公司所报告财务结果的准确性，并确保所报告的结果符合公认会计原则或财务报告准则。

申请人的初始证据还包括一份针对财务主管职位的扩展职位描述，其中说明受益人的时间分配如下：

25%的时间用于
- 直接会计活动，涉及互联网、零售和批发业务，包括应计项目、分摊及其他活动；
- 协调月度会计结账流程；
- 协调财务信息的审核与报告；

10%的时间用于
- 担任总裁与管理层员工之间的首席联络人；
- 作为财务信息与分析的资源；

25%的时间用于
- 监督应付账款职能；
- 监督固定资产职能；
- 监控内部控制的运行与有效性。
- 分析重大资产负债表和损益账户；
- 协调门店收购/处置的分析。

20%的时间用于
- 编制季度预算，与总裁会面并审核；
- 审核部门预算，并根据公司整体预算预测作出调整。
- 作为财务主管，与总裁密切合作；

20%的时间用于
- 负责编制公司年终税务，以及编制和报告员工薪资。
- 负责及时、全额缴纳所有税款。

申请人补充称，该外国实体的总裁就采购、产品成本、定价、员工工时、人员配置和授信额度与受益人进行咨询。

Matter of B-, Inc.

申请人未提供充分证据证明受益人主要从事与该外国实体财务和会计活动相关的主要是管理性或行政性职责。首先，不清楚为何申请人在I-129表上将受益人称为该外国实体的会计，因为该外国实体的组织架构图显示受益人唯一的下属的职位名称为“ 会计 ”。

此外，该描述包含若干过于宽泛的职责，未能充分说明受益人日常活动的性质。例如，申请人未描述其为“ 监督 ”固定资产和应付账款职能、为“ 指导 ”会计活动、或为“ 协调 ”月度会计流程、财务信息审核或“ 门店收购/处置分析 ”而执行的具体任务。尽管申请人表示受益人有一名下属会计，但为其提供的职位描述并未表明她在所有这些活动中支持受益人。因此，我们无法认定受益人已免于履行与其被声称指导、监督和协调的会计和财务职能相关的非合格职责。我们无法确定其与这些职能相关的实际职责在性质上是否属于管理性或行政性。

此外，申请人未证明诸如分析账户、提供财务信息与分析、以及编制财务报告、税务和薪资等职责如何符合管理性或行政性级别职责。最后，申请人表示受益人将大量时间分配给合理而言仅会间歇性执行的活动，例如编制季度预算、编制年终税务以及协调月度会计结账流程。

总体而言，该描述混合了定义模糊的监督职责、非合格职责以及受益人合理而言无需定期履行的职责。这种组合使我们对受益人日常实际从事的工作了解有限，不足以证明其职责主要属于管理性或行政性。

即使受益人被描述为该外国实体两人财务或会计部门中的资深员工，受益人将管理某一业务部门或职能这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)或(B)条含义内以管理性或行政性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在性质上“ 主要 ”是管理性或行政性的。该法第101(a)(44)条。在此，仅凭职位描述不足以证明受益人的外国职位符合该要求。

B. 人员配置

除所要求的职位职责描述外，USCIS还审查公司组织结构、受益人的下属员工的职责、是否存在其他员工以使

Matter of B-, Inc.

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及其在业务中角色的因素。

申请人提交了一份日期为2015年的组织架构图，显示受益人作为财务主管监督一名会计并向总裁汇报。总裁还直接监督一名珠宝设计师，该设计师最终监督公司所有其他员工，包括一名总经理、销售经理、两名销售员和一名司机。申请人提供了一份2015年12月的薪资文件，其中列明了组织架构图上所列的所有员工。在上诉中，申请人提供了2016年全年的类似月度薪资文件。

申请人表示该外国实体的会计履行以下职责：

- 负责[分]析、[记]录和总账账户维护准备金以及相关的[应]收款项和[预]付款项/[递]延[收]入。
- 审核每日现金分类账上传。
- 监督选定银行对账的完成与审核。
- 对选定的总账账户完成全面且有意义的分析，确保准确且及时的月末[结]账。
- 与公司高管频繁进行国际[沟通]。
- 通过分析和明细表编制支持月末和季末报告。为所有同事营造积极、愉快且富有成效的氛围；
- 保持合作和团队导向的举止。

申请人称该职位“ 要求5年经验/学士学位 ”，但未说明担任该职位的人员是否拥有学位。因此，申请人未证明这是一个专业性职位，或受益人主要受雇为人事经理，监督由经理、主管或专业人员组成的下属员工。参见该法第101(a)(44)(A)(iv)条。

申请人亦未另行证明受益人主要管理或指导该外国实体的财务和会计职能。如前所述，其职位描述包含过于宽泛的职责，未能说明其典型的日常任务，以及与公司财务分析、薪资和税务事项相关的非合格职责。尽管申请人表示受益人“ 监督 ”、“ 指导 ”和“ 协调 ”各项财务和会计活动，但会计的简短职位描述并未表明其使受益人免于实质性参与该外国实体的非管理性会计和财务活动。受益人监督下有若干活动未分配给会计，这表明受益人本人正在执行而非指导、协调或监督其中某些活动。记录未充分解释例行财务和会计职责如何在受益人与下属之间划分，也未表明其主要是管理这些职能而非执行这些职能。

.

Matter of B-, Inc.

尽管申请人有时将受益人称为高管，但申请人亦未能证明其作为该外国实体珠宝店的控制人（controller）的职责属于高管（executive capacity）性质。法定术语“ 高管能力 ”的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 ”。该定义固有之义是，组织必须拥有下属层级的管理员工供受益人指导，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。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员工“ 指导 ”企业而被视为该法下的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自组织高层管理人员、董事会或股东的普遍监督或指导 ”。同上。记录不支持认定受益人主要关注该外国独资企业的广泛政策和目标，或他正在指导公司的管理层。

基于这些原因，申请人未能证明受益人已在国外受雇于管理或高管职位。

IV. 合格关系

尽管审理主任的决定中未涉及，但申请人未提供充分证据证明其与受益人的外国雇主存在合格关系。

为确立“ 合格关系 ”，申请人必须证明受益人的外国雇主与拟议的美国雇主是同一雇主（即一个实体拥有“ 分支 ”办公室），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”相关联。参见法案第101(a)(15)(L)条；另见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)（提供“ 母公司 ”、“ 分支 ”、“ 子公司 ”和“ 关联公司 ”术语的定义）。

申请人声称是外国实体的关联公司，并表示两个实体均由同一人全资拥有，因此符合8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(1)中“ 关联公司 ”的法定定义。

申请人提供了证据表明[已隐去]拥有该外国实体，一家位于印度的独资企业。申请人提交了其成立证书和章程的副本；然而，记录中不包含支持申请公司所有权的证据，例如其股票证书、股票分类账、股票购买协议、相关股东会议纪要的副本，或[已隐去]购买了申请人股票的证明。没有此类

。

Matter of B-, Inc.

证据，我们无法确定谁拥有申请公司或是否与外国实体存在关联关系。基于此额外原因，申请将被拒绝。4

V. 实际场所

审理主任未涉及的另一问题是申请人是否已证明其获得了足够的实际场所来容纳其新办公室。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(A)。

申请人在I-129表格和银行对账单上的邮寄地址是德克萨斯州[已隐去]。当被要求确定受益人将工作的实际地点时，申请人未提供不同的地址。申请人未提交[已隐去]地点的租赁协议。

然而，申请人提交了一份商业租赁协议，涉及位于德克萨斯州[已隐去]的1500平方英尺空间，起始日期为2015年12月1日。申请人提供了购物广场的照片。唯一可辨认的建筑编号是“ ”在一家中餐馆上，该餐馆紧邻一家餐厅和一家美甲店。

申请人的商业计划未描述公司租赁场所或其珠宝业务的空间需求，记录中也没有关于预期业务性质的一致信息。然而，不清楚申请人如何从[已隐去]或美甲店开始业务运营，且商业计划未包括零售地点改造的预计费用。基于提供的有限信息，申请人未满足其新办公室的实际场所要求。

VI. 结论

申请人未能证明其将在一年内以管理或高管身份雇用受益人，受益人已在国外受雇于管理或高管职位，其与受益人的外国雇主存在合格关系，或其已获得足够的新办公室实际场所。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of B-, Inc., ID# 905287 (AAO Jan. 3, 2018)

4 此外，我们注意到，根据从德克萨斯州审计长获得的信息，申请人在德克萨斯州开展业务的权利已被“没收”。参见德克萨斯州审计长账户网站，特许经营税账户状态，https://mycpa.cpa.state.tx.us/coa（最后访问于2017年12月20日）。为证明新办公室是合格组织，申请人必须证明其正在或将在美国开展业务。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(G)。虽然我们并非基于从公共来源获得的这一不利信息拒绝申请，但申请人应在任何未来申请中提交证据说明其公司状态和在德克萨斯州开展业务的权利。