JAN072019_02D7101 · 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J-1-公司案 日期：2019年1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

申请人是一家批发公司，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类，继续受益人作为其总裁的临时雇佣。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）将符合条件的境外雇员临时调派至美国从事管理或行政职务。

加利福尼亚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受益人将在延期申请下受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人提交了额外证据，主张审理主任未整体考虑此前提交的证据，并主张其已履行举证责任，证明受益人将受雇于行政职务。

经重新审查，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“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。同上。

1 申请人此前曾代表受益人提交“新办公室”申请，该申请获批期限为2017年6月14日至2018年6月13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国经营不足一年的组织。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”运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。

关于J-1-公司案

涉及新办公室的L-1A申请延期时，申请人必须提交受益人在上一年度及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直经营业务的证据；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)。该证据必须证明受益人在延期申请下将受雇于该法第101(a)(44)(A)和(B)条所定义的管理或行政职务。

二、在美国担任行政职务

需要处理的唯一问题是申请人是否证明受益人将受雇于行政职务。申请人未主张受益人将受雇于管理职务；因此，我们的分析仅涉及申请人关于受益人拟任职位属于行政职务的主张。

“ 行政职务 ”一词定义为在组织内担任的职务，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运营职责、业务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)（未出版的目录决定）。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 at 1533。

申请人在提交时提供了以下关于受益人职责的描述：

。

关于J-1-公司案

(1) 为子公司提供领导和指导，通过在会议上建立人脉并与其他公司总裁举行会议，探索美国和国际市场的新商机（30%）；
(2) 与部门经理审查有关核心业务和产品的营销战略和目标，及其在子公司的实施（20%）；
(3) 与部门经理审查子公司的总体运营，确保运营高效顺畅（20%）；
(4) 谈判并签署贸易合同（15%）；
(5) 评估子公司部门经理的绩效，执行人事行动，如部门经理的聘用、解雇、晋升和降职（10%）；
(6) 直接向母公司报告（5%）。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，该描述缺乏足够细节，无法证明受益人的职责主要属于管理或行政性质。审理主任要求申请人提供更详细的说明，阐明受益人的实际日常职责以及每项具体任务所需时间。

作为回应，申请人提供了一份与初始职位描述高度相似的职责清单。申请人删除了分配的百分比，并增加了第七项工作职责。具体而言，申请人补充称，受益人的职责包括“ 领导公司团队，注册、展示设计-贸易展 ____ _____ 在 贸易展上展示），进行产品推广。 ”

此外，申请人表示，如果申请延期，受益人将继续履行相同职责，并指出其职责将进一步包括：

1. 与母公司和美国子公司部门经理合作，规划并实施美国公司发展的短期、中期和长期战略。
2. 监督公司的全面运营，确保其根据战略计划中确立的方向运营并实现目标[sic]。
3. 就资本分配、资源管理、投资、新商机做出决策。与潜在客户面对面会晤，推广我们的公司、产品和服务。

4. 对子公司部门经理的绩效做出最终决定，管理人员行动，如部门员工的聘用、解雇、晋升和降职。

审理主任认定，补件回应未对初始描述增加足够细节，因此不足以证明受益人实际职责的性质，使其可被归类为主要属于行政性质。我们同意审理主任对职位描述的评估。申请人提交了对受益人职责的过于宽泛的描述，这些描述仅能确立其对公司拥有的权限层级。虽然

关于J-1-公司案

所提供的信息支持申请人关于受益人在美国公司担任高级职位的主张，但并未进一步说明其在延期申请下日常主要从事何种工作。

例如，申请人称受益人提供“ 领导和指导 ”，探索新的商业机会，审查“ 一般运营 ”，并监督“ 公司的完整运营 ”，但几乎没有提供细节或例子来支持其关于这些职责将主要占据她时间的声称。这些陈述没有提供关于她日常工作中实际做什么的所需详细程度。虽然我们不怀疑受益人做出影响公司的决策的权限或她对公司监督的责任，但记录缺乏对她具体任务的详细描述。具体细节显然是表明受益人的职责主要是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的问题。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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，我们注意到受益人的职责包括在会议上建立人脉、与潜在客户面对面会议、推广公司产品和服务、谈判“ 贸易合同 ”以及执行“ 产品推广 ”。申请人没有对这些职责提供充分的解释，没有额外信息，我们无法辨别这些是在行政级别执行的职责，还是更常规的营销、销售和促销活动。再次，回应RFE提供的新信息没有包括花在特定任务上的时间量，也没有充分描述受益人日常工作中职责的性质。如果它包括特定任务，它表明她将直接参与销售和营销活动。总体而言，申请人对受益人工作职责的描述没有确立职责中行政性质的比例和非行政性质的比例。See Republic of Transkei v. INS, 923 F.2d 175, 177 (D.C. Cir. 1991)。

受益人作为其高级员工指导业务的事实并不必然确立其符合法案第101(a)(44)(B)条含义内行政身份的公司内部调职人员的分类资格。受益人是否为行政员工取决于申请人是否履行了证明其职责“ 主要 ”为行政性质的举证责任。即使受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限，对其职责的广泛概述不足以确立其实际职责将主要为行政性质。

B. 商业活动、人员配置和组织结构

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。See section 101(a)(44)(C) of the Act。

.

Matter of J-1- Co.

申请人在I-129非移民工人申请表上声明，它经营一家拥有五名员工的“ 批发 ”业务。申请人指出，其中国母公司开发、生产、进口和出口视频服务器，并提供相关技术咨询和其他客户服务。它表示，外国母公司设立美国子公司“ 是为了将自己建设成为一家国际贸易和视频服务器生产公司 ”。

申请人在其支持信中声明，它从事“ 贸易，并为高端企业人员提供专家技术咨询、客户服务和短期培训 ”。它进一步指出，它以 和 的名义开展业务，并使用这些名称进行其“ 批发电气零件和汽车业务 ”。

作为其商业活动的证据，申请人提交了与同一香港客户的两份“ 技术服务合同 ”副本。根据这些合同的条款，申请人应向客户提供（1）硬件产品的安装和调试，以及（2）系统软件的调试。申请人提供了证据，证明它向海外客户开具了“ 咨询费 ”发票。记录中的所有其他发票都是向加利福尼亚公司销售二手豪华汽车的发票，并显示申请人以 的名义销售这些产品。申请人没有提供证据证明它从事批发活动、视频服务器的国际贸易或向客户人员提供培训。

申请人提供了一份组织结构图，其中将受益人的下属描述为营销和销售部门经理、管理员和运营部门经理。图表还显示了一名向营销和销售经理汇报的营销和销售助理。最后，它包括一个簿记员职位和一个运营助理的空缺。

虽然申请人提供了职位描述和支付给下属员工的工资证据，但提交的描述似乎与业务性质不一致。如前所述，根据提交的发票，申请人迄今产生的收入来自向南加州少数客户销售个别二手汽车以及向香港客户提供技术硬件和软件服务。为公司员工提供的职位描述没有提到任何采购、购买或销售汽车或海外提供技术服务的责任。

转向受益人直接下属履行的职责，申请人称营销和销售经理协助受益人领导和指导公司，审查其营销运营，协助探索新的商业机会，协助审查营销策略和目标，寻求有利的投资项目，并参与营销活动和贸易展览。工作职责定义不清，在许多方面与受益人自己的职责重叠，并且没有提供足够的洞察力来了解哪些具体的公司职能已委托给该员工。

鉴于公司的性质和结构，分配给“ 管理员 ”的工作职责缺乏可信度。申请人称，该员工“ 通过沟通工作期望来完成员工成果 ”，监控和评估工作成果，并教练、咨询和纪律

员工。然而，根据提交的组织结构图，该职位目前或拟议中没有下属。申请人广泛地声明，管理员将“ 启动、协调和执行系统、政策和程序 ”以及“ 建立政策、程序和工作时间表 ”，但没有说明哪些“ 系统 ”已到位，或者为什么公司的政策制定职责会委托给一个没有下属员工的行政员工。最后，申请人表示，该职位将确定“ 接待、总机、邮件室和厨房 ”的供应需求，而这些似乎都不存在于申请人的组织中。

最后，申请人提供了运营部门经理的职位描述，该描述似乎与分配给管理员的职责重叠。申请人表示，该职位将改进运营系统、流程和政策，并在长期规划中发挥“ 重要作用 ”，并管理工资和员工福利。总体而言，申请人声称其五名员工中有四名专注于公司战略、目标、政策、系统和流程的各个方面，几乎没有提到谁执行公司实际的日常行政和运营任务。例如，申请人没有声称有任何人在国内采购和购买公司销售的汽车或安排将其交付给客户，也没有员工被声称向国际客户提供技术服务。它也没有表明目前谁履行最终将分配给簿记员或运营助理的职责。

“ 行政身份 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的较高职位，包括组织的主要组成部分或职能，以及该人指导组织的权限。法案第101(a)(44)(B)条。根据法规，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 建立组织的目标和政策 ”，并且他们必须主要关注组织的广泛目标和政策，而不是企业的日常运营。个人不会仅仅因为他们拥有行政头衔或因为他们作为所有者或唯一管理员工“ 指导 ”企业而被视为法规下的行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且只接受“ 来自组织更高级别行政人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。Id.

在此，尽管申请人称其拥有足够的低层级员工，使受益人能够主要专注于组织的广泛政策和目标，并使其免于实质性参与公司的日常运营，但记录不支持该主张。由于提交的关于受益人及其下属的职位描述过于宽泛，且在某些情况下缺乏可信度，并且由于申请人未提供关于公司活动完整性质和范围的清晰描述，我们无法确定业务的实际日常、非管理性活动如何或在何种程度上被委派给下属员工。如前所述，有许多运营和行政任务未被分配给任何特定员工，我们无法确定受益人是否或在何种程度上将被免除履行此类任务。

Matter of J-1- Co.

在上诉中，申请人主张审理主任以员工人数少为由作出否决是错误的。按照该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。然而，将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺少履行公司非管理性或非行政性运营的员工。Family Inc., 469 F.3d at 1313; Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当我们注意到记录中的不一致之处时，公司规模可能尤其相关。See Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

我们承认申请人仍处于初步发展阶段，并于2017年录得首批收入。我们已将该法解释为禁止对中小型企业的歧视。然而，我们也一贯将该法解释为要求任何特定申请，无论规模大小，均须证明受益人的职位“ 主要 ”由行政职责构成，并且其拥有足够的人员以使受益人免于履行运营和行政任务。申请人的合理需求不会取代该法所要求的受益人须“ 主要 ”受雇于管理或行政身份的要求。Brazil Quality Stones v. Chertoff, 531 F.3d 1063, 1070 n.10 (9th Cir. 2008)。无论如何，我们此处的裁定并非基于公司规模，而是基于缺乏关于公司活动性质以及受益人和其下属在延期申请下将履行的具体职责的详细、有证明力的信息。

基于上述理由，申请人未证明受益人将以行政身份受雇。

III. 一年的海外雇佣

尽管审理主任的决定中未涉及，但我们认定申请人未证明受益人在为其提交初始L-1A申请之前的三年内，在海外以管理或行政身份至少有连续一年的全职雇佣。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(iii)-(iv)。

在I-129 L分类补充表上，申请人称受益人自2016年5月至2017年6月在其中国母公司担任副总裁。然而，受益人在此期间多次访问美国，这些在美国停留的时间不计入其一年的海外雇佣。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。由于受益人其中一次以B-1非移民身份停留超过四个月（2016年8月至2017年1月），申请人未证明其在2016年5月至2017年6月期间在海外受雇满一整年。

我们承认申请人在其支持信中称受益人自2008年本科毕业时起即在其外国实体工作，但不清楚为何申请人未在I-129表上列出任何先前雇佣。申请人未提供关于该声称的先前雇佣的任何细节，也未主张该雇佣为

Matter of J-1- Co.

管理或行政身份。此外，由外国实体出具的“ 雇佣证明 ”仅提及受益人自2016年5月起担任副总裁的雇佣。如果受益人确实在2016年5月担任副总裁职位之前曾为申请人的外国母公司工作，则需要额外文件来证实该主张以及该职位的管理或行政性质。基于当前记录，申请人未证明受益人在调往美国之前具备所需的一年合格海外雇佣。基于这一额外理由，该申请不能获批。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明其将以行政身份雇佣受益人，或受益人在于为其提交初始L-1申请之前的三年内在合格海外实体至少有连续一年的全职雇佣。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of J-1- Co., ID# 2032193 (AAO Jan. 7, 2019)