JAN162019_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 G-E-, INC. 案 日期：2019年1月16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

申请人自称是防水服务提供商，1 寻求根据 L-1A 非移民公司内部调派人员分类继续受益人的管理董事雇佣。2 见《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，认定申请人未能按要求证明受益人在延期申请项下曾在境外受雇并将在美国受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人对审理主任的决定提出异议，主张受益人将担任行政职务和人事管理职务，且其曾在境外受雇于管理和专业知识职务。

经重新审查，我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人将在美国受雇于管理或行政职务。但是，我们将保留关于受益人境外雇佣的其余问题，因为申请人尚未满足资格的一项基本要素，即要求其证明受益人在延期申请项下将受雇于管理或行政职务。

1 申请人提供的证据表明其曾经或计划从事住宅房屋建设。
2 申请人此前曾代表受益人提交过一份“ 新办公室 ”申请。该申请获批期限为2017年2月7日至2018年2月6日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分支机构、关联公司或子公司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 ”运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。尽管申请人在 L 分类补充表第 I 部分第 12 项勾选“ 是 ”表明其以“ 新办公室 ”身份提交申请，但记录显示其此前已获批新办公室申请，因此在本延期申请提交时不再符合“ 新办公室 ”资格。

关于 G-E-, Inc. 案

I. 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，以管理或行政职务连续雇佣受益人满一年。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。同上。

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交受益人在上一年度及延期申请项下的职责说明；描述新运营机构人员配备的说明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；以及其与受益人境外雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

II. 在美国受雇于管理或行政职务

申请人最初主张受益人将受雇于管理职务。然而，在后来的提交材料中，申请人称受益人将担任行政职务和人事经理。因此，我们将对两项主张均予以论述。

A. 管理职务

首先，我们将论述申请人最初的主张，即受益人的拟议雇佣将属于管理职务。为此，我们将讨论关于受益人工作职责的证据以及关于申请人业务性质和人员配备水平的证据。

“ 管理职务 ”是指在组织内的一项指派，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他主管、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机构；在组织层级中处于高级别或就所管理职能拥有人事行动或职能的权限；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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

基于管理职务的法定定义，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（第九巡回法院，1991年）（未公布的目录决定）。申请人还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运营

关于 G-E-, Inc. 案

活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人必须提供一份工作说明，清楚描述受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理职务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责说明外，我们审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、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实际职责和在业务中角色的因素。

因此，我们将讨论关于受益人工作职责的证据，以及关于申请人业务性质、人员配备水平和组织结构的证据。

1. 人员配备

如果将人员配备水平作为确定个人是否以管理职务行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，结合其总体目的和发展阶段。见该法第 101(a)(44)(C) 条。

在申请表中，申请人表明其成立于2016年，并在2018年3月本申请提交时有一名雇员。申请人还提供了一份商业计划，显示其意图在运营第一年年底前拥有四名员工。申请人在一份组织结构图中描述了其拟议人员配备，该图显示受益人处于层级顶端，监督一名“检验工程师”和一个由项目管理员、现场主管和“承包商”组成的“项目部”。申请人未具体说明其打算雇佣的承包商数量或其将执行的任务。其还提供了一份未注明日期的雇员名单，其中包括未指明时间段内雇员和承包商的姓名和职位名称；该名单包括组织结构图中列出的三个职位，并表明申请人还有两名分包商、一名“公司秘书”和一名文员。尽管有这些文件，申请人在提交时仅主张一名雇员，并提供了其2017年第四季度的工资登记册和工资报告，显示受益人在本申请提交日期之前的季度是其唯一雇员。

在补证通知（RFE）中，审理主任确认申请人提交了雇员名单，并质疑受益人的下属是否为主管或专业雇员。审理主任还质疑申请人是否有足够的人员配备以使受益人免于主要履行不符合条件的工职责。因此，申请人被要求提供一份组织结构图，说明其人员配备水平及受益人相对于其下属的职位，以及向其雇员支付工资的证据。

申请人的回复包括2016年和2017年的雇佣录用信、一份未注明日期的雇员名单（所列雇员与先前提交的名单相同），以及已兑现支票的副本

。

关于 G-E-, Inc. 案

由申请人签发、收款人为
和 的支票，日期为2017年9月、10月和11月；两份员工名单均包含这些个人，其职位名称分别被认定为文员、项目管理员、现场主管和检验工程师3。然而，我们注意到，申请人2017年第三季度的工资报告确认显示未发生工资支出，且申请人2017年第四季度的季度工资报告和工资登记册均显示受益人是该季度唯一的员工。因此，来自声称员工的已兑现支票与其他提交的工资证据不一致。此外，申请人2017年的人员配置证据与证明申请人在2018年3月提交本申请时符合资格的目的无关。申请人必须证明从提交之时起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

在否决决定中，审理主任承认申请人在其员工名单中列出了六名员工，包括受益人，并指出受益人是申请人2017年第四季度季度工资报告中唯一列出的员工。审理主任认定，尽管受益人的职位名称及其在申请人组织层级中的最高位置，但未能证明其有能力使受益人免于主要执行组织的运营性、非管理性任务。

尽管审理主任还提到“ 小型劳动力 ”并认定申请人有支持人员执行“ 文书和建筑相关劳动 ”，但我们认为记录缺乏证据表明申请人在提交本申请时除受益人外还雇用了任何人，或拥有承包商执行其日常运营任务。如上所述，记录中的工资证据，包括已兑现支票、季度工资报告和季度工资登记册，适用于2017年的不同时间段；因此，提交的证据反映的是申请人在2018年3月提交本申请之前可能拥有的人员配置。尽管提供了列出六人的员工名单，但申请表明受益人是申请人唯一的员工；因此，不清楚在提交本申请时，除受益人外，谁能够执行申请人的行政和客户驱动任务。

在上诉中，申请人声称受益人将管理“ 初创企业 ”，并将70%的时间分配给管理性工作职责，包括监督专业员工。然而，我们注意到，申请人在提交时声称只有一名员工，并且未提供证据表明其在提交时雇用了承包商执行运营任务。

此外，申请人未充分描述其提供的服务类型。尽管申请表表明申请人打算提供防水服务，但记录包含一封2018年1月的信函及相应文件，表明申请人

3 尽管 被认定为申请人签发的2017年11月支票的收款人，但员工名单很可能拼错了此人的姓名，从而产生的不一致与本案中申请人资格问题无关紧要。

Matter of G-E-, Inc.

提交了单户住宅的建筑投标。申请人的商业计划未考虑住宅建设，因此在其人员计划或财务分配中均未考虑此类业务活动。鉴于申请人提交本申请时计划从事的业务活动类型不明确，不清楚其组织应如何配备人员以确保受益人的时间主要被管理级工作职责占据。

为证明申请人在前一年为新运营提供了充足人员，必须提交人员配置描述，包括员工人数、职位以及支付给这些员工的工资证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(D)。在此，尽管记录表明申请人向员工名单中列出的个人支付了工资，但没有证据表明其在提交时雇用或签约了这些个人。事实上，申请表明受益人在提交时是申请人唯一的员工，且未提供进一步证据表明申请人当时的人员配置结构涉及其他员工或承包商。这种支持人员的缺乏使我们质疑申请人的组织如何运作，以及在提交时谁可以减轻受益人主要执行运营和行政任务的负担。虽然不要求受益人将100%的时间分配给管理级任务，但申请人必须证明受益人将执行的非资格任务仅是拟议职位的附带任务，而非主要焦点。“ 主要 ” 执行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为 “ 主要 ” 受雇于管理或行政能力。参见，例如，法案第101(a)(44)(A)和(B)条（要求 “ 主要 ” 执行列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

此外，即使申请人证明其在提交时的人员包括员工名单中列出的个人，记录也不包含证据证明这些个人是监督性、专业性还是管理性的。法案第101(a)(44)(A)(ii)条。此类证据对于证明受益人符合人事经理的法定标准至关重要。如果如申请人所称，受益人在提交时 “ 亲自监督管理人员 ” 并免于主要执行非管理职能，则申请人有责任证明其雇用了 “ 管理人员 ” 并配备了其他工人代替受益人执行非管理职责。本案记录不包含关键证据表明申请人具有组织构成以支持受益人处于其时间主要分配给管理性质任务的职位。

2. 职责

接下来，我们将讨论受益人将履行的职责。我们注意到，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)。

Matter of G-E-, Inc.

在L分类补充表中，申请人表示受益人的“ 关键职责 ”将包括管理专业人员和“ 初创企业 ”、面试、雇用和培训员工以及发展公司结构。如上所述，申请人声称受益人70%的时间将分配给管理职责。尽管申请人的商业计划包含两份工作职责细分，但均不适用于截至本申请提交日的预计工作职责；相反，一份工作描述涉及公司运营第一年期间受益人的工作职责，第二份工作描述预计了申请人在运营第五年时受益人的工作职责。

在补证通知中，申请人被告知原始工作描述缺乏足够细节，未能证明受益人将主要履行管理性工作职责。因此，申请人被要求提供更详细的工作职责细分，描述受益人拟议的管理性工作职责及其将分配给每项工作职责的时间百分比。

作为回应，申请人提供了一份包含工作职责细分的声明，表明受益人35%的时间将分配给“ 招聘、选拔、面试、雇用和解雇、经理和员工的培训基础[原文如此]。 ”然而，申请人未证明这些人力资源任务符合管理性工作职责。申请人表示受益人另外35%的时间将分配给管理销售和行政部门，“ 与[检验工程师]一起，每日评估其[原文如此]工作表现。 ”然而，如前所述，申请人未证明其在提交本申请时雇用了“ 检验工程师 ”。此外，申请人未证明此下属职位是监督性或专业性的。尽管申请人提供了“ 检验工程师 ”的职位描述并表明该职位的工资率为每小时12美元，但未证明“ 检验工程师 ”的指定工作职责或教育要求属于专业性，申请人的组织架构图也未将该职位描绘为对下属员工或承包商的监督或管理。因此，尽管声称受益人将主要将时间分配给人事管理，但申请人未以相关、有证明力和可信的证据充分支持这一主张。参见Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

受益人将管理一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条所指“ 高管身份 ”的公司内部调动人员分类资格。根据成文法，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。该法第101(a)(44)(A)条。尽管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层级的权限，但满足这两项法定要求并不足以确立受益人将主要履行管理性工作职责。关于受益人实际职责的具体信息至关重要；否则，满足定义就仅仅成了复述法规的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 第1108页，维持原判，905 F.2d 41。在此，申请人表示受益人70%的时间将用于监督一名非管理性、非专业

员工并履行人力资源任务，例如招聘和培训新员工。然而，申请人并未确立这些职责在性质上属于管理性。

尽管通常理解，处于初始运营阶段的发展中企业可能不需要或没有能力支持一名主要履行管理层级工作职责的员工，但法规仅允许“ 新办公室 ”运营自申请获批之日起一年内支持一个管理职位。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。超出该初始一年期限后，主要履行生产产品或提供服务所必需任务的员工，不被视为“ 主要 ”以管理身份受雇。见，例如，该法第101(a)(44)(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列举的管理或高管职责）；Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 第604页。

在此，申请人提供了一份职位描述，表明受益人将在公司运营第一年之后继续履行非管理性职能。尽管有迫切的组织需求，申请人尚未发展到有能力支持受益人在一个主要涉及管理层级工作职责的职位上受雇的发展阶段。因此，我们无法认定受益人将在延期申请下以管理身份受雇。

B. 高管身份

如前所述，申请人还主张受益人将在延期申请下以高管身份受雇。

“ 高管身份 ”是指在某一组织内的指派，其中员工主要指导该组织或该组织的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权限；并且仅接受该组织更高级别高管、董事会或股东的一般监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于某人在组织层级内（包括组织的主要组成部分或职能）的较高职位，以及该人指导该组织的权限。该法第101(a)(44)(B)条。根据该成文法，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义固有之义是，组织必须拥有一层下级管理人员供受益人指导，以便其能够主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理员工“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权限 ”，并且仅接受“ 该组织更高级别高管、董事会或股东的一般监督或指导 ”。同上。

Matter of G-E-, Inc.

在上诉中，申请人重述了受益人的工作职责分解，声称“ [t]his evidence is persuasive in demonstrating that the Petitioner has attained a level of organizational complexity to elevate the Beneficiary to an executive position. ”我们不同意这一主张，并认定职位描述本身并非申请人组织复杂性的证据。相反，它代表的是申请人就受益人将做什么以及其将在何种背景下运作所作的主张。然而，申请人关于受益人工作职责的无支持陈述证明力非常有限，通常不足以承担其举证责任。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。见Chawathe, 25 I&N Dec. 第376页。如前所述，申请人在提交时仅声称有一名员工，且未提供任何证据表明其支付合同工以履行其运营任务。

鉴于上述情况，我们认定申请人未能确立在提交申请时其组织包含一层员工，受益人可通过该层员工指导该组织的管理并关注其目标和政策。

III. 结论

基于上述理由，我们认定申请人未能确立受益人将在延期申请下以管理或高管身份在美国受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of G-E-, Inc., ID# 1956853 (AAO Jan. 16, 2019)

Q