# JAN192018_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 U-D-I- 公司案 日期：2018年1月19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

申请人是一家房地产开发企业，寻求依据 L-1A 非移民类别（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任其总裁。1 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 类别允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的外国雇员调派至美国，临时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美国受雇担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张审理主任错误地认定记录缺乏对受益人拟任工作职责的充分描述。申请人进一步主张，受益人“ 基于其下属雇员的资质 ”符合 L-1A 类别。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职务 ”。《移民与国籍法》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身份为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了一份“ 新设办事处 ”申请，该申请获批，期限为 2016 年至 2017年。“ 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)。美国公民及移民服务局（USCIS）于 2017年 否决了申请人延长新设办事处申请的请求，随后申请人提交了这份新申请。

关于 U-D-1- 公司案

申请人还必须证明受益人的先前教育、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)。

“ 管理能力 ” 是指在组织内担任的职务，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；监督和控制其他监督性、专业性 或管理性雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内处于高级别，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。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A) 条。

“ 行政能力 ” 是指在组织内担任的职务，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；并且仅接受来自更高级别行政人员、董事会或组织股东的一般监督或指导。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B) 条。

如果人员编制水平被用作确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，USCIS 将结合组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需要。参见《移民与国籍法》第 101(a)(44)(C) 条。

二、在美国以管理或行政能力受雇

在否决决定中，审理主任认定记录不支持申请人关于受益人职责主要具有管理或行政性质的主张。审理主任认定申请人未提供对受益人日常职责足够详细的描述。审理主任进一步认定，申请人未证明其具有支持管理或行政职位的组织结构。最后，审理主任指出，记录未显示受益人将管理下属专业人员或管理人员，或她将主要管理企业的一项基本职能。

在上诉中，申请人坚持认为受益人的职责主要具有管理或行政性质，并且 “ 没有固定的时间表……来逐日描述受益人的工作，因为这不是例行的办公室工作。 ” 申请人主张，受益人的所有下属均至少拥有学士学位，且受益人基于下属雇员的资质符合 L-1A 类别。

在审查特定受益人的管理或行政能力时，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描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于管理或行政能力。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，

。

关于 U-D-1- 公司案

USCIS 还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操作性职责、业务的性质，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，我们将结合有关申请人业务性质及其人员编制水平的证据，讨论有关受益人工作职责的证据。

A. 职责

根据管理能力和行政能力的定义，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（第九巡回法院 1991年）（未公布的目录决定）。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的操作性活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006年）；Champion World, 940 F.2d 第 1533 页。

申请人是一家成立于 2014年 的房地产开发公司。此后不久，该公司在加利福尼亚州收购了一块 15 英亩的未开发土地，目标是将该土地开发为住宅区。在提交申请时，即 2017年，申请人指出，市 于 2017年 的 GPA 听证会上 “ 批准了我们的项目 ”。申请人表示，在与该市规划委员会和市议会多年会面和听证、以及与建筑师和设计团队密切合作准备研究和报告并提交申请之后，这一批准可被视为 “ 重大进展 ”。2

申请人支持申请的信函包含了对受益人拟任总裁职责的冗长描述。简言之，申请人称她将按如下方式分配时间：

- 制定公司的战略目标、目的和政策并监督实施（10%）；
- 根据现行法律和法规，在预算指导方针内建议年度预算并管理公司资源（10%）；
- 监督和监控公司的日常运营，以确保盈利和增长（20%）；
- 指导员工在美国建立和发展客户网络，代表公司参加关键客户会议和重要社交活动（20%）；
- 定期就公司未来规划、业务战略和管理与母公司联络（10%）；

2 后来，在回应补件通知（RFE）时，申请人提供了一封日期为 2017年 的来自市社区发展部的信函。该信函告知申请人，市议会授权正式处理其总体规划修正案申请。此外，该市建议，在提交总体规划修正案申请之前，申请人应先提交初步审查程序申请，以进一步审查其提案。基于这一证据，尚不清楚申请人是否已获得其拟议开发项目的最终批准。

关于 U-D-1- 公司案

- 雇用、解雇和晋升公司员工（15%）；
- 规划和控制公司的财务活动，并监督现金流和公司税务事项（15%）。

申请人重新提交了该职位描述，以回应审理主任的要求，即提供进一步解释以证明受益人的实际职责将主要是管理性或行政性的。

经审查，我们同意审理主任的评估，即该职位描述不足以证明受益人将被聘用于管理性或行政性职位。尽管宽泛的职责反映了受益人作为公司总裁的高级职位，但申请人未提供必要的细节，以深入了解她作为一家仅有一个仍处于规划和许可阶段的房地产开发项目的公司总裁在日常工作中将做什么。

许多职责过于宽泛，可以描述任何公司中任何管理性或行政性职位。例如，申请人称受益人将确立目标、目的和政策，监督和监控日常运营，管理公司资源，规划和控制财务活动，并做出人事决定，但几乎没有提供细节描述她在申请人业务背景下的预期日常任务。罗列受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作岗位职责进行详细描述。申请人未提供任何关于受益人在日常工作中活动的细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。

尽管审理主任特别指出了职位描述缺乏细节，但申请人在上诉中未对受益人的拟议职位提供额外解释。申请人主张先前提供的描述"准确描述了"该职位，受益人将"忙于监督整个公司的运营"，不会有固定日程，也不会从事"日常办公室工作"。这些陈述并未提供额外见解，说明受益人将从事的实际工作类型或哪些任务将使其参与监督整个公司的运营。

我们不怀疑受益人将拥有宽泛职位描述所赋予她的权限；然而，我们确实认为有理由质疑这是否完整准确地反映了她的实际拟议职责。例如，受益人如何将15%的时间用于招聘、解雇和晋升员工，这一点并不明显。申请人的项目尚未获批，记录也未反映公司正在积极招聘员工。此外，申请人仅指出受益人将参加候选人的最终轮面试并每六个月审查绩效评估。目前不清楚为何这项职责需要她 routinely 花费15%的时间。

.

Matter of U-D-1- Corp.

同样，根据申请人目前的运营发展阶段，受益人在美国如何将20%的时间用于指导"客户网络"的发展，这一点也不清楚。申请人有一块尚未获得开发批准的未开发地块，没有其他有记录的项目、客户或顾客，也未表明目前有发展美国客户网络的需求。同时，受益人的职责似乎均与申请人实际从事的活动类型无直接关联，这进一步使我们质疑申请人是否提供了拟议职位的完整准确陈述。

受益人将管理或指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)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，该分类的资格要求职位的实际职责在性质上"主要"是行政性或管理性的。该法第101(a)(44)(A)和(B)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级别的权限，但仅凭宽泛的职位描述不足以证明她的实际职责将主要是管理性或行政性的。

B. 人员配置

申请人已证明，除受益人外，其雇用了四名员工：一名投资和营销经理、一名财务和行政经理、一名项目经理和一名工程经理。这四名员工在申请人的组织架构图上均被列为独立部门的负责人。该架构图包括以下空缺职位：投资和营销部门的客户服务代表和销售人员；财务和行政部门的行政助理；以及工程部门的两名工程师。最后，组织架构图显示项目经理监督一名承包商。

在上诉中，申请人主张受益人基于其下属员工的职业资格符合L-1A分类资格。"管理性身份"的法定定义允许"人事经理"和"职能经理"两种。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性员工的工作。与"经理"一词的通常理解相反，法规明确规定"一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理性身份行事，除非所监督的员工是专业人员。"该法第101(a)(44)(A)(iv)条。申请人不主张受益人将成为职能经理，因此我们将审查其下属履行的职责，以确定她是否将主要监督下属的监督性、专业性或其他管理性员工。

.

Matter of U-D-1- Corp.

申请人提供了每名员工的职责摘要，以及投资和营销经理和财务和行政部经理已获得大学学位的证据。申请人表示工程经理和项目经理均拥有学士学位，但未提供其学历的佐证证据。

证据必须证实受益人的职责及其下属的职责与其在组织架构层级中的位置相对应。仅凭管理性职位名称不具有证明力，也不能确立组织足够复杂以支持管理性或行政性职位。截至提交申请之日，三名下属经理没有需要监督或管理的下属员工，因为申请人尚未雇用其组织架构图上所描绘的低级别销售、客户服务、行政或工程人员。因此，赋予部门经理的任何监督职责在性质上都是预期性的。申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。尽管申请人确实证明其使用了某建筑事务所的服务，但记录中不包含项目经理监督该建筑事务所的证据。申请人未证明受益人的下属是经理或主管。

在上诉中，申请人主张受益人的下属是专业人员。在评估受益人是否管理专业员工时，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要求。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101(a)(32)条规定，"专业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医生、外科医生以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。"

因此，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工以专业身份受雇的结论。

申请人已证明其投资和营销部经理拥有电气工程学士学位，但未表明其职位要求工程学位。申请人表示该员工探索投资机会并负责"房地产营销和销售"，参加社交活动，拜访客户，并监督尚未雇用的销售和客户服务人员。鉴于申请人目前拥有未开发土地，且似乎距离获准推进其建筑项目还有数个阶段，目前不清楚该员工实际负责哪些营销和销售职责。申请人未证明该个人受雇于专业性职位。

申请人的财务和行政部经理拥有经济学硕士学位。申请人表示，该个人负责监督现金流、预算控制和税务

Matter of U-D-1- Corp.

事务，并就公司的财务战略提出建议。然而，这些职责大多与受益人自身的职责重叠，且申请人未说明若非该员工，究竟由谁实际负责申请人的日常财务活动。归属于该部门经理的其余职责中许多属于行政性工作，包括安排会议、组织活动、采购办公用品和维护公司记录，这些职责最终可能被分配给行政助理。申请人对该员工职责的描述，在业务背景下审视，不足以证明财务和行政经理是一个专业性职位。

申请人未提供证据证明其剩余两名员工至少拥有学士学位，也未提供足够详细的项目经理或工程经理职位描述以表明这些职位要求学位。因此，申请人未能证明受益人基于其对下属专业人员的监督而有资格作为人事经理。

记录亦未能另行证明受益人将以高管身份受雇。“ 高管身份 ”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）中的高位阶，以及该个人指导组织的权力。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“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须设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总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或因其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。在此，尽管申请人表示受益人将负责确立公司的目标和政策，但她目前并未在指导管理员工，且基于上述理由，其日常工作的内容并不明确。

按照该法第101(a)(44)(C)条的要求，若以人员编制水平作为判定个人是否以管理或高管身份行事的因素，必须结合组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需求。鉴于申请人当前的发展阶段，为受益人及其下属提供的职位描述似乎主要是前瞻性的，而非反映其在提交申请时的实际职责。在没有对受益人和其下属在申请人运营和当前业务活动水平背景下实际履行之职责的有意义描述的情况下，我们无法认定申请人有合理需求让受益人主要履行高管职责。

申请人在提交申请三年前进行了一笔规模可观的房地产投资，并强调此类开发项目需要较长时间才能实现成果。虽然这种规模的项目在施工前阶段停留数年可能是正常的，但申请人仍须证明其在提交申请之日能够支持一个管理或高管职位

Matter of U-D-1- Corp.

。申请人的合理需求不能取代受益人必须“ 主要 ”以管理或高管身份受雇、将大部分时间用于明确描述的符合条件职责的要求。参见该法第101(a)(44)(A)和(B)条。基于上述理由，申请人未满足该要求。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其将以管理或高管身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of U-D-1- Corp., ID# 825871 (AAO Jan. 19, 2018)