JAN192018_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。

。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 U-M- SA DE CV 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

申请人是一家墨西哥的营销公司，代表其新设的美国子公司提交了申请。申请人寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时雇用受益人担任美国公司新办公室的首席执行官（CEO）。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 分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的外国雇员调往美国，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：（1）新设的美国办公室将在申请获批后一年内以行政职务雇用受益人；以及（2）美国办公室已获得足够的实际办公场所。

本案现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中提交了各种证据材料，大多与先前提交的材料重复，并主张审理主任在公司办公场所和人员配置的具体问题上认定有误。申请人还坚持认为，其已证明将以主要行政职务雇用受益人。

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。本法第 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职务为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。新办公室必须在申请获批后一年内支持管理或行政职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

。

关于 U-M- SA de CV 案

二、以行政职务雇用

审理主任认定，申请人未能证明其新设的美国办公室将在申请获批后一年内以主要行政职务雇用受益人。1

行政职务是指在某一组织内的任职，其中雇员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的自主权；并且仅接受该组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

如果将人员配置水平用作判断个人是否以管理或行政职务行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑该组织的合理需求，并结合该组织的总体目的和发展阶段。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 职责

在审查受益人的行政职务时，我们将审查申请人对受益人工作职责的描述。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，并表明这些职责是否属于管理或行政职务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

行政职务的定义有两个部分。第一，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 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。第二，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。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人向大学生分发笔记本等免费材料。这些材料包含来自当地企业的广告和优惠券等促销内容。美国公司的商业计划书称，受益人“ 将全职投入[已隐去]的行政与管理，并通过利用其丰富的经验和技能获取希望成功向大学生营销的客户来发展其业务。 ”

在审理主任要求提供关于受益人在美国预期工作的更多细节后，申请人表示：

1 申请人并未主张受益人将以管理职务受雇。

。

关于 U-M- SA de CV 案

目前，[受益人]正在与美国大学和学院谈判协议，向墨西哥的董事会汇报，通过获取赞助商来确保印刷材料的预先资金，并监督一名协助公司日常维护的助理。 [受益人]享有广泛的自主权来制定引导公司的政策，并就与谁[已隐去]建立合作关系做出广泛决策。例如，他已决定专注于美国的小型企业，而非像[已隐去]这样的大公司，以建立更广泛的客户基础，从而不易因失去个别客户而受损。

申请人还提交了一份受益人初始职责清单：

- 开设并启动美国办公室。
- 初期接听公司的电话和电子邮件。
- 安排公司的会议和预约。
- 制定公司的战略和方向。
- 寻找提供笔记本的大学。
- 为美国公司初创的关键职位招募人员。
- 寻找并跟进获得笔记本赞助的新客户。

在否决申请的决定中，审理主任指出，申请人未提供足够信息以表明受益人的日常职责在性质上主要属于行政（或管理）职务。

在上诉中，申请人主张其“ 提供了关于 CEO 日常活动的具体描述证据 ”，且受益人“ 负责引导公司并决定与谁合作 ”。问题不在于受益人权限的层级，而在于其职责在申请获批后一年内是否将主要属于行政职务。所提交的职位描述将制定公司战略的高层职能与接听电话等不符合条件的任务混在一起。申请人未能证明在申请获批后一年内符合条件的行政职能将占主导地位。

B. 人员配置

除所需的职责描述外，USCIS 在审查受益人所主张的行政职务时还会审查整体记录，包括公司组织结构、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、业务性质以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

“ 行政职务 ”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，

以及该人指导该组织的权限。本法第 101(a)(44)(B) 条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有下属层级的管理雇员供受益人指导，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。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 该组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

美国公司的商业计划书表明，公司最终将雇用以下下属员工：

- 首席财务官
- 公共关系总监
- 运营经理
- 两名销售代表

商业计划书中包含的“ 人员计划 ”表明，公司将在第一年雇用三名员工。第一年运营后的增长计划不能根据法规中的新办公室条款确立资格。

在审理主任要求提供更多细节后，申请人表示，美国公司的初始员工将是“ 第一年内的 CEO、一名助理和一名销售代表 ”。申请人提交了这两名拟雇用员工的以下职位描述：

助理

- 为首席执行官拨打和接听电话
- 在首席执行官的指示下整理客户信息和文件
- 接待到现场与首席执行官或销售代表会面的客户
- 安排首席执行官的日历和日程
- 应首席执行官的要求执行其他日常办公任务

销售代表

- 制定、呈现并[负责]年度销售战略。
- 代表公司与客户交往。
- 公司中的创意头脑。
- 为公司组建销售团队。
- [负责]公司拥有的所有媒体工具的销售。
- 为公司建立客户数据库。

。

Matter of U-M- SA de CV

在否决通知中，审理主任指出，申请人未提供关于受益人下属将履行何种职责的充分信息。因此，审理主任认定，申请人未能证明这些下属将使受益人免于主要从事不符合资格的职务。

在上诉中，申请人重复了上文引述的职位描述，并称其已证明两名具名下属将执行美国公司的日常职能。这些职位描述表明，助理和销售代表都将是前线工作人员，主要从事文书或操作性职务。申请人未证明存在任何由受益人以高管身份监督的下级管理层。受益人将是非专业雇员的一线主管，这些雇员的职责既非高管性质也非管理性质。

申请人未能证明美国公司将在申请获批后的第一年内以高管职能为主雇用受益人。

III. 新办公室

如果受益人作为经理或高管前往美国开设新办公室或在新办公室任职，申请人必须提交证据证明其已获得足够的实际场所容纳该新办公室。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)。

在其商业计划中，美国实体表示计划在第一年雇用三名个人，到第五年增至七名。该公司在共享办公套间中租赁了空间；专属空间包括一间15英尺7英寸×18英尺11英寸的办公室和一个6英尺×6英尺的工作位。申请人主张，“ [所]租赁的空间足以容纳Promotions最初将雇用的3名员工。 ”

在否决通知中，审理主任指出：“ 作为新办公室实际租赁的空间是一间单人办公室和一个隔间。厨房和共享会议室……[不能]被视为工作空间。 ”审理主任认定，申请人未能证明“ 新办公室将有足够空间容纳[申请人]陈述中所预计的5名员工规模的劳动力。 ”

在上诉中，申请人指出，尽管美国公司将会发展壮大，但其“ 最初将仅雇用三名员工 ”。这一数字出现在申请提交前的商业计划中，因此不构成事后修订。我们同意申请人的观点，即初始办公空间不必大到足以容纳计划在数年后才雇用的员工。

申请人已证明为其计划的第一年三人劳动力提供了足够的实际场所。我们因此撤回这一否决理由，但仍将驳回上诉，因为已讨论的另一理由仍然成立。

Matter of U-M- SA de CV

IV. 结论

申请人已为新办公室计划的第一年运营获得足够的实际场所。然而，申请人未能证明新办公室将在申请获批后一年内支持一个高管职位。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of U-M- SA de CV, ID# 916276 (AAO Jan. 19, 2018)