JUL092018_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。

。

美国公民身份 行政上诉办公室
与移民服务局 非先例决定

关于 F-T- 公司案 日期：2018年7月9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 [1] 拟提供旅行、度假租赁以及物业管理与投资服务，寻求根据 L-1A 非移民身份类别（适用于公司内部调任人员）临时雇用受益人担任其新办公室 [2] 的首席执行官（CEO）。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 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任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，认定申请人未能按要求证明新办公室将能够在申请获批后一年内支撑一个管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张其已提交充分证据，证明受益人将在申请获批后一年内主要从事符合“ 行政职能 ”定义的高层职责。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，要确立 L-1A 非移民签证类别的资格，符合资格的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，已连续一年以管理或行政职能雇用该受益人。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，以继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供其服务。同上。

[1] 申请人在表格 I-129（非移民工作者申请）上申报的名称为，在表格 I-290B（上诉或动议通知）上申报的名称为。记录显示，后者是在佛罗里达州注册的正确名称。

[2] “ 新办公室 ”一词指在美国开展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期间内支撑一个行政或管理职位。

关于 F-T- 公司案

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支撑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)。

二、定义

“ 管理职能 ”指在组织内的一种职务安排，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，或管理组织内的某项基本职能，或组织的某个部门或分支；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能，拥有人事行动或人事职能方面的权限；并对其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。

“ 行政职能 ”一词定义为在组织内的一种职务安排，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；并且仅接受来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

基于管理职能和行政职能的定义，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运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

三、在美国以管理或行政职能就业

审理主任处理的唯一问题是，申请人是否证明其新办公室将能够在申请获批后一年内支撑一个管理或行政职位。

在审查受益人的行政或管理职能时，我们将审查申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。在新办公室申请的情况下，我们审查受益人的拟议工作职责以及申请人的业务和招聘计划，以及业务将充分增长以支撑受益人担任预期管理或行政职能的证据。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，必须考虑全部证据，以

关于 F-T- 公司案

分析在考虑申请人预期的人员配置水平和一年期间内的发展阶段的情况下，拟议的管理或行政职位是否合理。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

A. 职责

在提交申请时，申请人表示受益人将作为 CEO 履行以下职责：

• 在市场营销、销售以及运营规划和战略发展方面确立并实施目标和目的。制定组织愿景以及项目性和财务战略，以指导公司的未来，同时确保成功的运营、盈利能力和持续增长（50%）；
• 利用销售/行政经理编制的财务、销售和市场报告，就收购新物业用于管理作出决策。依靠个人对市场的了解、报告以及外部专业顾问的建议，就战略扩张进入新市场作出决策（10%）；
• 与销售/行政经理联络，指导业务政策、目标和目的的实施。接收关于中长期业务政策、目标和目的实施情况的进度报告……（15%）；
• 审查租赁报告和财务报表，以确定实现目标的进展和状态，并根据……相关因素修订目标和计划。与法律顾问联络……以确定并选择适合公司业务的市场（10%）；
• 指导和协调财务方案的制定，为新运营或持续运营提供资金……审查和批准年度预算和重大支出……确定潜在的成本削减、项目改进或政策变更领域。就利润分配、对业务运营的再投资、融资和债务管理作出决策（10%）。
• 根据报告评估下属雇员的绩效，以确定其是否符合公司既定目标。行使自由裁量权聘用/解雇员工，包括销售/行政经理和销售/营销助理（5%）。

申请人在回应审理主任的证据请求（RFE）时提交了相同的工作描述。在提交申请时，申请人将受益人的拟议角色定性为管理性质，而在上诉中，其表示受益人将以行政职能受雇。虽然在某些情况下可能存在既符合管理性质又符合行政性质的职责，但申请人有责任证明受益人的职责满足法定定义中管理职能或行政职能任一类别所规定的每一项标准。如果记录中的证据未能证明受益人将主要从事管理或行政职能，则申请不得获批。

关于 F-T- 公司案

经审查，我们认为所提交的描述不足以证明受益人的职责在一年内将主要以行政或主要以管理性质为主。职责描述不够详细，无法确定受益人日常将从事何种工作。例如，申请人表示其将总共花费65%的时间用于“确立和实施目标与目的”、制定“组织愿景”和战略，以及指导“业务政策、目标和目的”的实施。这些宽泛的表述与《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条对“行政能力”的法定定义高度相似，但不足以证明受益人将履行哪些具体任务。关于受益人受雇能力的结论性主张不足以满足要求。仅仅重复法规或条例的措辞并不能满足申请人的举证责任。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)；Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.)。

此外，申请人未概述其预期受益人制定或实施的政策、战略、目标和目的的类型，以支持其关于此类职责在公司初始运营年度结束时将占用其远超过一半时间的主张。受益人将作为首席执行官管理或指导该业务这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)条所指的管理或行政能力项下公司内部调任人员的分类资格。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的权限级别，但笼统的职位描述不足以证明其职责将主要以管理或行政能力为主。

在新设办事处申请的情况下，很大程度上取决于申请人的业务和招聘计划等因素，以及业务将充分增长以支持受益人在拟议职位上的证据。因此，在分析拟议职责在一年期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，我们将权衡全部证据。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

B. 商业计划和预计人员配置

申请人表示，其主要将专注于向客户提供度假别墅和度假村的短期租赁服务。此外，申请人称其将向有意在佛罗里达州购买租赁房产的购房者和投资者提供咨询服务，提供物业管理服务，并运营一家在线旅行社，提供酒店预订、汽车租赁、旅行保险和全套旅行套餐。

根据申请人的商业计划，其打算以两名员工开始运营——一名首席执行官（受益人）和一名销售/营销助理，并预计在初始年度晚些时候聘用一名销售/行政经理，共计三名员工。申请人的组织架构图显示，受益人将直接监督销售/行政经理，并间接监督一名未具名的公司律师、SEO专员、“银行和金融机构”以及一名注册会计师。该图表显示，销售/行政经理将监督销售/营销助理，并间接监督多家度假屋房地产代理机构、度假

。

Matter of F-T- Corp.

屋物业、一家“房屋开发”公司、一个建筑设计团队、一名房地产经纪人以及“物业管理公司”。申请人未提供证据证明其与组织架构图上所列的各公司签有协议，也未具体指明或记录其在初始运营年度预计从中获得大部分收入的具体租赁物业。

此外，在回应补件通知（RFE）时，申请人提交了境外实体的一封信函，概述了公司拟议的人员配置，其中包含与拟议组织架构图不一致的信息。具体而言，该信函称第一年将聘用的员工为一名“运营经理/度假屋预订”和一名“财务助理”，后者将负责“应收账款、应付账款和开票”。申请人未提供新指明的运营经理或财务助理职位的职位描述，也未解释为何受益人拟议员工的职位名称和职能与申请人在其商业计划中所指明的不同。因此，公司第一年打算配置哪些职位并不明确。

申请人确实提供了销售/行政经理和销售/营销助理的职位描述。经理的职责主要涉及度假物业租赁业务线，包括进行物业检查、安排维修和保养工作、与业主沟通、监控物业评价和房源信息，以及促成管理协议的获取等任务。销售/营销助理的职责包括与旅客直接接触、处理度假物业预订以及一些一般性办公室职责。然而，根据所提供的信息，两名拟议员工均不负责处理与公司旅行社服务或其度假屋投资咨询服务相关的职责。因此，即使申请人就其拟议人员配置提供了前后一致的信息，证据也未显示这两名员工将使受益人免于参与提供公司服务。

“管理能力”的法定定义允许“人事管理者”和“职能管理者”两种类型。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。与“管理者”一词的通常理解相反，法规明确规定，“一线主管并不单纯因其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的员工为专业人员。”3《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。

3 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工作领域的最低要求。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”）。《移民与国籍法》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、专科院校或神学院的教师。”

Matter of F-T- Corp.

销售/行政经理的职位描述主要包括非管理性和非监督性职责，且申请人未证明该职位要求至少完成学士学位。此外，如前所述，记录中关于第一年运营期间拟填补的两个职位的信息不一致。最后，尽管申请人表示受益人将在需要时监督一些签约专业人员，如律师和注册会计师，但记录未显示其将在一年内主要监督管理、专业或主管员工，也未主张其将管理公司的一项核心职能。

“ 行政能力 ”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）中的较高职位，以及该人指导该组织的权限。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。根据该法规，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，组织必须拥有下属管理层级员工供受益人指导，且这些员工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员工“ 指导 ”企业而被视为法规意义上的行政人员。

在此，申请人提交了一份职位描述，该描述转述了“ 行政能力 ”的定义，但并未证明受益人在一年内将指导下属经理并主要关注公司的目标与政策。申请人就拟聘用员工的类型提供了不一致的信息，且未表明其将在该时间框架内聘用任何人员协助受益人处理投资咨询或旅行社业务线。审理主任还合理质疑，受益人的两名拟议下属是否足以使其从与三条业务线超过400,000美元预计销售额相关的非管理职责中解脱出来。申请人在上诉中未处理该问题。同样，申请人声称其将把许多日常职能外包给承包商和合作伙伴，但未提供支持这些主张的证据，例如与业主、管理公司、旅行公司及其拟议组织架构图上所列其他类型企业签订的协议副本。

总体而言，申请人未能证明其将雇用足够的员工，以使受益人在一年内从对非符合资格职责的实质性参与中解脱出来。申请人一贯表示受益人将在新办公室担任高级职位，但未提交足以证明其将主要从事管理或行政职责、或新办公室在运营首年后将支持管理或行政职位的支持性证据。

IV. 一年的海外雇佣

最后，我们将补充一项额外的拒绝依据。申请人未能证明受益人在2017年7月17日提交本申请之前的三年内，曾在符合资格的组织连续全职海外雇佣至少一年。

Matter of F-T- Corp.

在2017年7月17日提交本申请之前的三年内为该组织工作。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)。

美国公民及移民服务局（USCIS）记录显示，受益人在2014年7月至2017年7月期间实际身在美国约两年零八个月。其有一次F-1身份停留超过两年（自2014年10月至2016年12月），于2017年1月以F-1身份重新入境美国，并在本申请提交时维持该身份。

尽管申请人提交了证据表明其海外母公司于2016年和2017年继续支付受益人薪资，但在申请提交前的三年内，其仅在美国境外停留四个月，不能仅通过保留在海外实体薪资名册上而满足一年海外雇佣要求。符合资格的海外雇佣仅在受益人于美国境外为符合资格实体工作时才累积。

记录显示，海外实体在受益人首次以F-1身份入境之前已雇佣其多年，但该雇佣发生在相关三年时间框架之外，并因随后在美国的停留而中断。

法规将“公司内部调职人员”一词定义为：

在其申请入境美国之前的三年内，已在一家公司、企业或其他法律实体或其母公司、分支机构、关联公司或子公司连续海外雇佣一年的外国人，且其寻求临时进入美国，以便以管理、行政或涉及专业知识的能力为同一雇主的分支机构或其母公司、关联公司或子公司提供服务。为同一雇主的分支机构或其母公司、关联公司或子公司而以合法身份在美国停留的期间，以及为商务或休闲目的短暂赴美旅行，不得中断一年的连续海外雇佣，但该等期间不得计入该要求的满足。

8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(A)。

如前所述，法条语言表明，用于确定受益人是否在海外符合资格实体拥有一年连续全职雇佣的相关三年参考期，为“其申请入境美国之前的”三年。《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条。然而，该法条对于已以不同非移民类别入境美国的受益人未作规定。

Matter of F-T- Corp.

当上述“公司内部调职人员”的定义与 8 C.F.R. § 214.2(1)(3) 及《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条一并解释时，“其申请入境美国之前的”一语指的是其入境或多次入境系“为同一雇主的分支机构或其母公司、关联公司或子公司”或为“商务或休闲目的短暂赴美旅行”的受益人。

《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条及 8 C.F.R. § 214.2(1) 的主要关注点在于受益人与同一国际符合资格组织在美国的雇佣连续性。法条所确立的三年窗口确保同一组织内的雇佣不会出现重大中断，并符合该非移民类别的目的。允许未为该组织工作超过两年的员工进行“调职”，将违背国会的意图，即国际企业仅利用该非移民类别将其外国高管、管理人员和专业知识员工临时调职至其美国运营机构。

因此，根据该法及法规的目的，USCIS 不会在所有情况下回溯至受益人作为非移民入境之前的三年期间。基于上述理由，我们认为法条和法规支持以下认定：仅在美国为外国雇主的分支机构、子公司、关联公司或母公司工作的期间才被视为不中断。由此逻辑上可得出，任何超过两年的不符合资格的在美停留期间，都将阻止受益人满足 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii) 中的“三分之一”要求。

本案受益人在提交日期之前的三年内，曾为就读大学而在美国停留超过两年。因此，我们认为受益人作为F-1非移民学生的停留期间构成中断。申请人未能证明受益人在初始L-1A申请提交之前的三年内，曾在海外符合资格实体连续全职雇佣至少一年。参见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)。

V. 结论

申请人未能证明其将在一年内以管理或行政能力雇用受益人。此外，申请人未能证明受益人在申请提交之前的三年内，曾在海外符合资格组织连续全职雇佣至少一年。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of F-T- Corp. ID# 1479175 (AAO July 9, 2018)