JUL092018_03D7101 · 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 A-N- 公司 日期：2018年7月9日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家珠宝零售商，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其新办公室的总裁。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）将符合条件的外国雇员调往美国，以经理或高管身份临时工作。

佛蒙特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一年内以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人主张审理主任忽略了已提交的商业计划和招聘时间表，并主张，与审理主任的结论相反，其已提交了详细且一致的受益人职责描述。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

要在涉及新办公室的申请中确立 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，以经理或高管身份连续雇用受益人一年。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，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个经理或高管职位。该证据必须证明申请人

1 “ 新办公室 ” 一词是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 ” 运营在申请获批之日起不超过一年的时间内支持高管或经理职位。

关于 A-N- 公司

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。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、以经理或高管身份在美国就业

我们将首先分析申请人是否证明其将在申请获批后一年内以经理或高管身份雇用受益人。

“ 经理身份 ” 是指在组织内的任职，其中雇员主要管理组织，或组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或对所管理的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。

该法将 “ 高管身份 ” 定义为组织内的任职，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的自主权；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

为了确定申请人是否证明其新办公室将在一年内支持一个经理或高管职位，我们将审查受益人的拟议工作职责，以及申请人的商业和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人担任预期经理或高管身份的证据。在分析拟议的经理或高管职位是否合理时，必须考虑证据的整体，同时考虑申请人在一年期间内的预期人员配备水平和发展阶段。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

A. 职责

申请人表示，其由外国母公司创建，“ 以在美国不断增长的珠宝制造和零售领域建立存在 ”。为支持申请，申请人表示受益人将提供 “ 战略领导 ” 和 “ 长期规划 ”，引入 “ 新项目/战略 ”，执行 “ 政策和程序 ”，并提供战略财务投入。申请人还表示，受益人将负责领导 “ 决策问题 ”、评估 “ 潜在供应商合作伙伴关系 ”、制定改进计划，并实施 “ 营销项目 ” 和 “ 新产品推出 ”。

关于 A-N- 公司

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提供了另一份职责描述，说明受益人将负责“ 制定制造销售战略 ”、“ 分析销售报告、潜在销售和绩效数据 ”，以及“ 确定成本削减和项目改进领域 ”。申请人还表示，受益人将负责“ 分配资本 ”、“ 建立库存管理系统 ”，并指导和批准“ 产品战略、价格政策和折扣 ”。此外，其表示受益人将管理“ 综合项目计划 ”、制定“ 工作范围文件 ”、跟踪公司“ 使命和愿景 ”的实现，并做出“ 重要投资决策 ”。其还说明，受益人将负责确立“ 目标和目的 ”、设计财务报告的解决方案或改进、规划每周会议、“ 分析问题情况和事件 ”、“ 通过社交媒体推广公司 ”，以及“ 开发新的创新营销活动 ”。

在否决申请时，审理主任认定受益人的职责宽泛且模糊。在上诉中，申请人主张受益人的职责足够详细，并与美国劳工部（DOL）《职业展望手册》（《手册》）和职业信息网络（O*NET）中规定的总裁职责一致。

经审查，我们同意审理主任的意见，即受益人的职责过于模糊，因为它们未能有效传达受益人的日常经理或高管职责。受益人的职位描述包括若干一般性职责，这些职责可适用于任何行业任何企业中的任何经理或高管；此类职责无法让人了解其角色的实际性质。申请人提供的具体信息很少，涉及受益人的日常职责如何具体契合公司第一年的商业计划。例如，申请人未具体说明受益人在其第一年运营期间将采取哪些行动，以确保业务发展到必要程度，从而在一年内支持其担任经理或高管身份。事实上，受益人的职责描述很少提及公司的预期业务——珠宝销售，除了简要提及其建立“ 库存管理计划 ”之外。

申请人提交的示例很少，涉及受益人将制定的制造和销售战略、将实施的成本削减或项目改进、将协调的商业战略、将管理的项目计划或将制定的工作范围。此外，申请人未阐明受益人将实施的使命和愿景、将做出的投资决策、将确立的目标和目的、将设计的财务问题解决方案或改进，或将开发的营销活动。受益人的职责与《手册》和 O*NET 对“ 高管 ”的描述相似，并不能让人进一步了解其在一年期间内或之后的实际日常经理或高管任务。《手册》和 O*NET 的描述并非针对具体企业或职位，而是对某一职业职责的通用分解。记录需要更多关于受益人具体任务的细节，以评估其是否将在一年内主要以经理或高管身份行事。具体细节显然是判断受益人职责主要属于高管还是经理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规的问题了。

关于 A-N- 公司

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)。

受益人将管理该企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以经理或行政主管身份作为公司内部调任人员分类的资格。依据成文法，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性或行政性。该法第101(a)(44)(A)和(B)条。即使受益人将对申请人的日常运营行使裁量权，并拥有在酌情决策方面所要求的权限级别，这些要素也不足以确立受益人在申请获批后一年内实际将履行的职责在性质上主要属于管理性或行政性。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd., 724 F. Supp. 1103, 1108。在此，申请人提供的职位描述含糊不清，未能充分传达受益人实际拟议的日常工作，也未确立其将在一年内主要将时间投入管理性或行政性职责。

B. 商业计划与预计人员配置

对于新设办事处申请，我们审查申请人的商业和招聘计划，以及该企业将充分增长以支持受益人以预期经理或行政主管身份任职的证据。申请人负有举证责任，证明该企业将现实地发展到在申请获批后一年内需要受益人履行主要属于管理性或行政性职责的程度。因此，我们在分析拟议的经理或行政主管职位基于申请人在一年期间内预计的人员配置水平和发展阶段是否合理时，考虑全部证据。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。

在提交的商业计划中，申请人表示其计划在第一年除受益人外雇用七名员工，包括一名下属生产经理、一名质量控制主管和一名办公室经理。该图表进一步表明，生产经理将监督第一年内雇用的两名珠宝匠。该图表还反映，申请人将在其运营的第二年雇用一名隶属于受益人的销售经理，该销售经理将监督第一年内雇用的两名销售代表/助理。此外，商业计划中的第一年时间表表明，申请人将在运营的第一个月雇用生产经理，在第五个月雇用两名销售代表/助理，并在其运营的第九个月雇用办公室经理。该时间表未详细说明其计划何时雇用两名项目珠宝匠或质量控制主管。

“ 经理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。我们注意到，申请人并未主张受益人将在一年内担任职能经理；因此，我们仅分析其是否将担任人事经理。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理

雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，成文法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以经理能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须拥有雇用和解雇这些雇员的权限，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(B)(J)。

申请人未确立受益人将在一年内监督下属经理和专业人员。申请人的商业计划是经营一家零售珠宝店。因此，不可信的是，在一年内，它将需要四名经理级雇员（受益人、一名生产主管、一名质量控制主管和一名办公室经理），而仅有四名运营级雇员。预计的组织结构图还反映，受益人在一年内仅将监督一名拟议主管，即生产经理，因为这是第一年内唯一显示有下属的雇员。

尽管有头衔，质量控制主管或办公室经理似乎不会在第一年内作为下属经理行事。这些雇员的职责在性质上似乎更具运营性而非监督性。例如，申请人表示，质量控制主管将“ 制定检验计划 ”、根据客户要求检查产品、“ 维护质量保证合规目标 ”，并建议生产流程的潜在变更。同样，申请人表示，办公室经理将“ 分析办公流程并建议程序或政策改进 ”、确保雇员遵守公司规则、准备发票、备忘录、报告和其他文件、订购用品并维护记录，以及执行基本簿记工作。再次，一家零售珠宝店需要四名雇员专门从事政策和程序变更，这似乎不可信；因此，更可能的情况是，质量控制主管和办公室经理将专注于其职能的运营方面，包括检查货物的一致性和簿记及其他办公室工作。第一年招聘计划和组织结构图也未反映这些所称经理将在一年内有下属。因此，申请人未证明质量保证主管或办公室经理将在第一年内作为受益人的下属经理行事。

此外，申请人未证明拟议的质量保证主管或办公室经理将作为专业人员行事。申请人未阐明这些职位的最低学士学位要求，且这些职位的职责并不表明将需要学士学位。2

2 在确定受益人是否管理专业雇员时，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该专业领域的最低要求。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、医师、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”

此外，生产经理的职责描述未能可信地证明该雇员将在一年内以隶属于受益人的经理能力行事。生产经理的职责称，其将被赋予实施、控制和调整“ 生产程序 ”以及“ 供应、运输、接收、输入、制造、珠宝设计创作和组装流程 ”的任务。还表示，生产经理将被赋予规划和优先安排工作、分析缺陷、优化生产人员以及建立供应商协议的任务。然而，申请人就该雇员将控制和调整的生产程序、其将实施的运输和接收流程或其将建立的供应商协议提交的细节很少。此外，这些职责似乎与受益人的职责显著重叠；例如，受益人专注于制定制造战略、确定“ 项目改进 ”领域、建立库存管理系统、“ 管理综合项目计划 ”以及“ 制定工作范围文件 ”。申请人还提交了第一年的招聘时间表，但未说明其计划何时雇用生产经理仅有的两名所称下属，即两名珠宝匠。简言之，申请人未能可信地确立受益人和拟议生产经理在第一年内均须以经理能力行事，而非主要专注于企业的日常运营层面职责。

申请人也未证明预计的生产经理职位将是一个专业职位。同样，申请人未提交拟议生产经理职位的最低教育要求，且该职位的职责并不表明担任该角色将需要学士学位。

此外，我们确认，申请人已提交文件表明，外国雇主很可能已将一笔投资转入该新设企业。为支持该申请，申请人称该金额为75,000美元；然而，在回应补证通知（RFE）时，申请人表示该金额为90,000美元，并还提出总投资额可能达到250,000美元。然而，无论金额多少，申请人均未详细说明这些款项将如何用于在第一年内成功启动该业务。申请人还仅提交了一份含糊的第一年业务时间表，该时间表未能可信地证明该业务在第一年内将如何充分发展。例如，申请人称其将在第一年内开展若干可适用于任何行业任何企业的活动，例如在第一个月实施战略和目标，在第二个月创建网站，在第四个月和第十个月讨论珠宝趋势，在第九个月开始“ 密集的社交媒体沟通 ”，以及在第十一个月分析“ 销售和营销结果 ”。这些行动计划未提供充分细节，说明申请人将采取何种行动以在第一年内充分启动其零售珠宝业务，从而能够在一年内支持受益人及另外三名所称管理人员担任其职位。

基于上述理由，申请人未能证明受益人更有可能在第一年内监督下属管理人员和专业人员。

申请人还在上诉中主张，受益人将在第一年内以高管身份行事。“ 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）中的高级职位，以及该个人指导该组织的权力。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，组织必须设有下属层级的管理人员供受益人指导，且这些管理人员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仅因作为所有者或唯一管理人员 “ 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 ” ，且仅接受 “ 来自上级高管、董事会或组织股东的一般监督或指导 ” 。同上。

申请人未能证明受益人很可能在第一年内以高管身份行事。正如我们已讨论的，申请人提交了一份含糊的受益人职责描述，未充分详细说明其在一年内将履行的高管级别职责。申请人也未可信地阐明并记录一家零售珠宝门店将如何支持受益人担任高管身份以及另外三名拟议的管理下属。申请人的商业计划和时间表未充分详细说明其投资计划及其为成功启动业务将采取的第一年行动，从而无法证明该业务将在一年内支持受益人担任高管身份。证据未能证明受益人很可能在第一年内监督下属层级的管理人员，从而使其能够主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。

总之，申请人未能证明受益人将在申请获批后一年内以管理或高管身份行事。

III. 合格关系

尽管审理主任未予处理，但我们认定申请人未能证明其与受益人的外国雇主具有合格关系。参见第101(a)(15)(L)条；另参见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(G)（提供 “ 母公司 ” 、 “ 分支机构 ” 、 “ 子公司 ” 和 “ 关联公司 ” 等术语的定义）以及8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(A)（要求提供证据证明申请人和外国实体 “ 仍为合格组织 ” ）。

申请人称受益人的外国雇主是其 “ 母公司 ” ，且其 “ 由母公司管理层100%拥有 ” ；然而，证据未能证明该外国实体与申请人具有母子公司关系。要成为申请人的母公司，该外国雇主必须为该公司的唯一所有者，而提交的证据并未反映这一点。申请人提交了股票证书和一份

.

Matter of A-N- Inc.

股票台账，显示其向两名个人发行了110股，[已隐去]（90股）和受益人（20股）。没有证据表明该外国雇主拥有申请人。

证据还显示，申请人不符合子公司的资格，因为其由两名个人而非法律实体拥有。参见8 CFR 214.2(l)(1)(ii)(K)。

或者，申请人未能证明其与外国雇主符合关联公司的资格。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)处的法规将关联公司定义为：(1) 两个子公司之一，两者均由同一母公司或个人拥有和控制，或 (2) 两个法律实体之一，由同一组个人拥有和控制，每个个人在每一实体中拥有和控制大致相同的份额或比例。申请人提供了一份2015年外国雇主经审计的财务报表，反映该外国实体的股份分配如下：30,000股给受益人，25,000股给[已隐去]。证据未能证明申请人和外国雇主均由同一公司或个人拥有和控制，或由一组在每一实体中拥有和控制大致相同份额或比例的个人拥有。事实上，证据反映[已隐去]在申请人中持有控制性权益，而受益人在外国雇主中持有的股份多于[已隐去]。

因此，申请人未能证明其与外国雇主具有合格关系。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为记录中未包含充分证据证明受益人将在本申请获批后一年内以管理或高管身份受雇，或证明申请人与受益人的外国雇主具有合格关系。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-N- Inc., ID# 1041429 (AAO July 9, 2018)