JUL162019_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 S- CORP. 案 日期：2019年7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

申请人是一家医疗软件公司，寻求依据 L-1A 非移民公司内部调派人员分类，继续聘用受益人作为其 " 公司董事/首席执行官 " 从事临时工作。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派至美国，以管理或行政身份临时工作。

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下将以管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人提交了额外证据并主张审理主任错误地否决了申请。申请人称受益人将以管理身份受雇，并将主要管理其核心职能。1

经重新审查（de novo review），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 " 以管理、行政或涉及专业知识的能力 " 工作。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 在提交上诉后，申请人提交了一份新的非移民申请。该新申请获得批准，受益人获得了 L-1B 分类，授权其以专业知识身份为申请人工作。我们发出了一份补充证据请求（RFE），以确认申请人是否希望继续推进本上诉。申请人已确认其继续推进上诉的意图，并提交了补充证据，我们已将其纳入记录。

关于 S- CORP. 案

二、在美国以管理身份受雇

审理主任处理的唯一问题是，申请人是否证明其将在美国以管理身份雇用受益人。2 具体而言，申请人声称其将以职能管理者身份雇用受益人。

“ 管理身份 ” 是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、专业或管理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支内的一项核心职能；在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。本法第 101(a)(44)(A) 条。

“ 职能管理者 ” 一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内一项 “ 核心职能 ” 的情形。见本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人声称受益人将管理一项核心职能，则必须清楚地描述在管理该核心职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是 ‘ 核心的 ’，即对组织至关重要；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或就所管理的职能而言处于高级别；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。 ” Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在评估所提供职位的管理或行政性质时，我们审查申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求 L-1 申请人提交 “ 对所提供服务的详细描述 ”）。除所要求的工作职责描述外，我们还审查公司组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他人员可使受益人免于履行操作性职责、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。

A. 工作职责

基于管理身份的定义，申请人必须首先表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)（未出版的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与公司其他雇员一起从事普通操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

2 申请人最初声称受益人将以行政身份受雇，但在上诉中未继续主张该说法。

关于 S- CORP. 案

在提交申请时，申请人将受益人作为首席执行官的职责描述如下：

该职位全面负责公司的方向和公司治理。这包括指导营销战略、产品方向、客户服务和客户保留战略。他致力于管理组织活动、制定业务战略、分派任务、审查财务和销售报告，并招聘新的管理雇员。作为公司的领导者，他向董事会成员或公司利益相关者汇报，并努力维护专业客户和企业客户、执行道德规范、实现财务目标并管理公司预算。

审理主任发出了一份补充证据请求，指示申请人提交一份详细的职位描述，说明受益人将履行的具体任务以及每项任务所花费的时间。作为回应，申请人称其“ 典型行政职责 ”如下：

- 审查和管理预算及现金流 - 17%
- 销售和营销 - 7%
- 产品设计和方向 - 40%
- IT 服务战略 - 12%
- 公司管理 - 12%
- 客户关系 - 9%
- 新产品开发和客户咨询 - 12%

申请人未详细说明受益人在这些职责领域内于日常业务中预期将履行的具体职责。在否决决定中，审理主任认定申请人未履行提供受益人职位详细描述的举证责任，并指出基于所提供有限信息，这些宽泛表述的职责大多不能归类为管理或行政性质。

我们同意审理主任对初次提交时及回应补充证据请求时所提供职位描述的评估。两项描述均宽泛地陈述了受益人的职责领域，却未提供任何有意义的见解，说明其作为一家在多个目标市场提供多种产品的医疗软件公司的首席执行官和唯一全职雇员，日常主要将做什么。具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。如下文进一步讨论，申请人声称已将某些软件开发、固件开发和会计任务外包，但未表明除受益人之外还有谁可用来履行与销售、营销、客户支持、客户关系以及日常行政和财务事项相关的非合格职责。

申请人现于上诉中提交以下修订并扩展的职位描述：

1. 合同谈判/监督（40%）
a. 指导并监督与买方、采购官员及相关客户就购买[申请人]软件解决方案所涉合同 ....

关于 S- CORP. 案

b. 对所有数百万美元的产品和支持合同进行最终“ 签署 ”。
c. 对与受雇与[申请人]合作的公司签订的战略保密协议进行最终“ 签署 ”。
d. 制定并签署[申请人]与承包商之间的合同协议。

2. 预算和现金流管理：（17%）
a. 编制财务报告，指导投资活动，并为长期财务目标制定战略和计划。
b. 发展战略联盟/合同协议，以确保[公司]的产品和服务能够在美国市场扩展 ...

3. 技术战略决策：（12%）
a. 确定信息技术目标，并负责监督技术系统以实现这些目标。
b. 监督与终端客户及约翰霍普金斯（Johns Hopkins）和UPS等联盟伙伴的会议，以确保[申请人]的技术目标与市场趋势保持一致

4. 新产品监督（12%）：确保为满足美国市场医疗保健需求而设计的产品得到适当开发；确保产品/生产具有适当质量以满足客户需求。

5. 销售和营销监督（7%）：指导组织的直接和间接销售团队。设定销售目标、分析数据，并为组织的销售代表制定培训计划。

6. 公司管理（3%）：制定内部政策、管理日常运营，并规划人力资源和承包商的使用。

7. 与合作伙伴高管的联络（9%）：协调公司目标与董事会/集团投资者；确保与公司内外其他关键参与者/高管进行适当沟通。

申请人称其已将“ 关键职能的管理集中化 ”——包括电子、制造和加工、软件开发和支持、直接销售以及间接销售——置于受益人的管理之下，并且这一描述表明他主要履行“ 职能管理职责 ”。

然而，这份新提交的职位描述虽然比先前提交的更为冗长，但并未以足够的 specificity 证明受益人在其日常工作中实际做了什么。为了确立受益人将作为职能经理受雇，申请人必须证明其实际职责主要是管理性的。

首先，我们注意到，尽管上诉中归于受益人的若干责任领域与回应RFE时提供的职位概述相似，但申请人作出了某些

Matter of S- Corp.

对责任领域的更改而未作解释。申请人先前表示受益人将40%的时间用于“ 产品设计和指导 ”，而现在称他将40%的时间分配给“ 合同谈判/监督 ”，且未试图调和这两种说法。相反，它现在仅称他不参与任何软件设计职责。申请人还将受益人的“ 客户关系 ”职责替换为“ 与合作伙伴高管的联络 ”，并从原始描述中删除了“ 客户咨询 ”职能。值得注意的是，这些都属于审理主任认为性质上不明确具有管理性的职责。总体而言，这些对受益人时间分配和责任领域的更改约占受益人时间的一半。申请人不得为使其有缺陷的申请符合USCIS要求而对申请作出重大更改。See Matter of Izwnmi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998).

无论如何，扩展后的描述并未充分详细说明受益人如何主要管理公司的基本职能。申请人表示受益人将40%的时间用于合同谈判和监督，但未描述在日常基础上占据其如此大比例时间的具体任务。申请人指出受益人有权签署销售合同、与承包商的协议以及保密协议，但记录并不支持认定这些是他会如此经常履行的职责，以致需要比任何其他职责显著更多的时间。该责任领域下确定的唯一其他职责——“ 指导并监督 ”合同——含糊不清，未提供关于将涉及哪些具体活动的洞见。此外，申请人未将“ 合同监督 ”界定为受益人管理的essential functions 之一。

事实上，受益人仅有31%时间的责任似乎与其被声称主要管理的技术和销售职能直接相关。申请人对这些责任的扩展描述也缺乏关于受益人履行管理这些职能的具体任务的详细信息。例如，申请人称其“ 技术战略决策 ”职责包括确定信息技术目标、负责监督系统以实现这些目标，以及监督与终端客户的会议以确保目标与市场趋势保持一致。这些陈述含糊不清，例如未具体说明“ 监督 ”与客户的会议或监督技术系统涉及哪些具体任务。

同样，受益人对销售和营销的监督被称包括指导“ 直接和间接销售团队 ”以及为公司销售代表制定培训计划。然而，申请人并未声称其拥有直接销售团队或销售代表，也没有任何人来交付受益人制定的培训计划。最后，尽管申请人称受益人的职责包括“ 新产品监督 ”，但未确定其为“ 确保产品适当开发 ”或确保产品“ 具有适当质量以满足客户需求 ”而履行的实际任务。没有这些细节，我们无法认定其职责在性质上具有管理性。

仅陈述受益人含糊的职位职责或宽泛界定的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990). 在此，申请人未提供必要的细节或充分的

Matter of S- Corp.

对受益人在日常工作中活动的解释，以支持其关于受益人主要管理公司“ 五项基本职能 ”的主张。

此外，如上所述，申请人未提供受益人将如何分配其时间的一致分解。在缺乏对受益人履行其职责所花时间的清晰可信分解的情况下，我们无法认定此类职责将主要是管理性的。受益人将管理整个业务这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部受让人进行分类的资格。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级别的权限，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要是管理性的。

B. 人员配置和组织结构

申请人在提交时提供多种医疗软件解决方案，受益人系其唯一在册发薪员工。申请人解释称，尽管其先前拥有内部员工，但随着公司从向客户提供“ 一刀切 ”解决方案转向为其产品开发垂直市场，其发现将日常工作外包更为高效。申请人最初未提供组织结构图或确定其外包服务提供商。

在RFE中，审理主任要求：详细的组织结构图以及所有人员的姓名、职位名称和工作职责；员工和承包商的工资及付款证据；以及外包劳务合同副本。

作为回应，申请人提交了一份组织结构图，反映一个承包商团队协助申请人及关联实体进行软件~1、硬件、固件和设计。申请人将承包商确定为l I L__J 和 I ~' 其提交了以下人员的信函：（1）I Iofl I，其表示其公司提供“ 工程咨询，包括嵌入式编程、电路设计及相关技术建议 ”；（2）.___-.-__ _.I ofl I，其表示其公司为申请人进行软件开发；以及（3）一名注册会计师，其表示其事务所提供会计和税务服务。申请人未提交关于这些承包商所履行职责的额外信息、向其付款的证据或其合同副本。在拒绝决定中，审理主任认定申请人未充分记录其使用承包商的情况，也未证明受益人拥有足够员工使其免于重大参与公司日常运营。

在上诉中，申请人声称其法律顾问未充分了解公司的业务和人员配置模式，现提供与公司使用承包商相关的额外信息和文件。其表示依赖外包公司履行公司“ 基本职能 ”的日常活动，而受益人主要管理这些职能。

Matter of S- Corp.

申请人称，“ 电子（固件） ”职能由 I~------~
履行，该公司为申请人的项目和产品的电气组件开发电气设计、布局并开发固件，且 该公司设计和制造电子板。
申请人重申，~---~履行其“ 软件开发和支持 ”职能，
并解释称，公司“ 内窥镜柜 ”产品的“ 制造和加工 ”职能由l 11 1,1 ~和l I履行

申请人还称，其将间接销售外包给三家公司 -I I
.__ _____ __.和I I，并将其描述为“ 经销商 ”。最后，申请人称其“ 直接
销售 ”职能将很快由内部员工填补，因为其正在招聘一名“ GI实验室
销售 ”员工，并预计“ 于2019年初 ”招聘一名“ 无菌处理销售 ”员工。

作为其使用上述承包商的证据，申请人提交了：
• 一张来自l I、金额为680美元的发票，日期为2017年8月
• 一张来自I l、金额为9014.25美元的发票，日期为2018年5月，系在
提交申请之后
• 一份来自j 的“ 镜柜合同工作 ”报价单，日期为2018年8月，系在提交
申请之后 I
• 一张来自l I、用于2017年10月购买一台内窥镜柜的发票
• 数十张来自I I、涉及2017年7月至2018年8月期间所执行的设计、开发和测试工作的发票，
并附有该期间所执行任务的详细日志
• 一份同期“ 采购[供应商汇总] ”报告的打印件，显示 l'I 申请人在13个月期间从 购买了196,000美元的服务。
• 一份2017年7月至2018年8月期间“ 销售[客户汇总] ”报告的打印件，
其中列明 l以及总销售额116,455.80美元。
• 一份同期“ 销售[客户汇总] ”报告的打印件，其中列明
I _ f以及2017年8月一笔金额为1309美元的销售交易。
• 一份同期“ 销售[客户汇总] ”报告的打印件，其中列明
I t以及八笔总计2676美元的销售交易。

此外，为回应我们的补证通知（RFE）而提交的补充证据包括：申请人于2018年11月聘用了一名全职办公室经理，以及若干额外发票。

申请人主张，新提交的信息和文件证明受益人“ 管理和监督[申请人]的五（5）项职能 ”，且“ 其职责与其对业务五个（5）职能领域的管理直接相关 ”。申请人承认，在确定某一受益人是否以管理身份受雇时，人员配置是相关考量因素，但强调其已证明本案受益人有足够人员来执行软件设计、硬件安装、组件制造和销售。

新提交的证据不能证明受益人主要在管理申请人的一项或多项基本职能。首先，如前所述，新提交的受益人职责分解表明，其用于监督公司技术、销售和营销活动的时间将不到三分之一，并描述的是一名

对整个公司负责的员工，而非主要对管理一项或多项明确界定的基本职能负责。该描述未按法规要求明确界定受益人的职责，仍不足以证明其实际日常工作的性质。

上诉时提供的信息更清楚地说明了公司如何在无内部员工的情况下开发和产出其软件及解决方案。然而，新证据不足以证明所有或大多数不符合资格的技术相关活动均已外包。审理主任强调，申请人未提交详细说明承包商所提供服务的合同副本，且该文件仍不在案卷中。因此，尽管申请人已证明 执行了大量软件和测试服务，但其未能充分支持以下主张：该承包商审查并 I I
回应客户支持询问、支持客户的软件支持团队，或与申请人的客户接触。这一点很重要，因为受益人最初称“ 客户咨询 ”和“ 客户关系 ”职责需要占用受益人21%的时间。在没有证据表明这些客户支持职责实际已分配给承包商的情况下，我们无法确定受益人在多大程度上实际免于承担这些职责。

申请人称受益人“ 监督 ”l 的工作，但该安排的条款以及 l's
该监督的具体性质未得到充分记录。如前所述，申请人最初表示受益人将把40%的时间用于与“ 产品设计和指导 ”相关的职责。我们不能忽视以下事实：案卷表明受益人是申请人软件解决方案的主要架构师，且很可能拥有承包商不具备的技术知识。因此，申请人关于其已不再执行任何日常技术职责的主张需要额外解释。此外，协调制造、软件、固件及其他参与产品开发的承包商的工作，必然需要执行尚未明确分配给任何人的运营和行政任务。例如，来自~ 的报价单称，受益人将负责 I
向UL检验公司提交照片、获取报价，以及安排并与UL公司签约进行UL检验。

案卷同样缺乏证据证明受益人已免于参与销售和营销职责。申请人将其间接销售团队描述为l I, l I
和I I“ 经销商 ”，但提交的“ 销售汇总 ”似乎将其列为客户。此外，仅~------~被主张负责公司销售的相当大一部分，且申请人未提供其与! I的协议或合同副本以澄清该关系的性质。证据不支持申请人关于其一直或将会主要依赖这些公司实现销售的主张，案卷也未显示申请人已雇用其自己的销售人员。在缺乏此类证据的情况下，我们无法认定受益人已免于大量参与公司的销售和营销活动。

申请人称其现雇用一名全职办公室经理，负责采购和维护库存材料、整理文件、安排预约、“ 维护客户满意度 ”、履行和发运客户订单、与供应商和客户联络、管理“ 项目目标 ”、处理发票和应收账款，并执行“ 所有行政任务 ”。该员工是在

Matter of S- Corp.

本申请提交近一年后才被聘用的，且申请人未说明在本申请提交时由谁履行现分配给该个人的职责。申请人必须证明，从提交申请之时起并持续至审理期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(l)。案卷还显示，申请人在2017年前八个月有一名第二员工J I，但申请人未说明该个人履行何种职责，也未解释其离职后由谁接管其职责。

申请人正确指出，我们必须考虑组织的合理需要，且仅公司规模本身可能并非确定受益人是否正在或将会以管理或行政身份受雇的唯一因素。见法案第101(a)(44)(C)条。然而，结合其他相关因素一并考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏将履行公司非管理或非行政运营的雇员。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

申请人规模小且依赖承包商履行某些日常职责这一事实，并不禁止认定其能够支持一个管理职位。此外，履行生产产品或提供服务所必需的不符合资格的任务，不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务仅是其首要职责的附带性工作。然而，申请人仍负有举证责任，证明受益人将“ 主要 ”履行管理职责。参见该法第10l(a)(44)条。受益人是否为“ 职能 ”经理，部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性质。参见 Matter of Z-A-, Inc.， Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

在此，尽管记录表明受益人作为申请人的最终所有者和唯一雇员，对公司及其基本职能拥有适当级别的权限，但记录未充分描述其实际职责以及其中属于管理性质的比例。其对受益人职责的描述存在不一致之处，且不够详细。此外，记录未充分证明有承包商可供使用，以使受益人免于参与企业运营所必需的某些非管理性任务，特别是行政、销售、营销、客户关系以及与软件和解决方案设计相关的某些技术职能。基于上述理由，申请人未能证明其将在延期申请中雇用受益人担任管理职务。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的举证责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该举证责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S- Corp., ID# 2553328 (AAO July 16, 2019)