JUL202017_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 N-E- 公司案 日期：2017年7月20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

申请人是一家酒店管理与投资公司，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调任人员）延长受益人作为其首席执行官（CEO）1 的临时雇佣。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往美国，以经理或行政能力临时工作。

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在延期申请下将受雇于经理或行政能力岗位。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张记录证明受益人将受雇于行政能力岗位。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1 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，以经理或行政能力，或以专业知识能力，连续雇佣受益人一年。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理、行政或专业知识能力继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。本法第 101(a)(15)(L) 条。

1 申请人还将受益人的职位称为“ 房地产经理 ”和“ 房地产（投资）经理 ”。
2 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批期限为2015年10月19日至2016年10月18日。“ 新办公室 ”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)。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一年内支持行政或经理职位。

关于 N-E- 公司案

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内及在延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国以经理或行政能力受雇

审理主任认定，申请人未能证明其在延期申请下将以经理或行政能力雇佣受益人。具体而言，审理主任认定记录中关于受益人的职位名称和拟议职责存在未解决的差异。审理主任进一步认定，申请人的三名下属员工不包括经理、专业人士或主管，不足以使受益人免于大量参与运营公司所需的日常、非经理和非行政活动。

在上诉中，申请人提交了受益人努力寻求额外投资机会的额外证据，并主张该证据足以证明受益人的职责将主要是行政性质的。

本法将“ 行政能力 ”定义为组织内的一种职务，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管理人员、董事会或股东的普遍监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

尽管申请人在上诉中主张受益人将以行政能力受雇，我们也将考虑其是否将以经理能力受雇。“ 经理能力 ”一词定义为“ 组织内的一种职务，其中雇员主要： ”

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的重要职能，或组织的部门或分支；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者如果没有直接监督其他雇员，

。

关于 N-E- 公司案

在组织层级内或就所管理职能而言，在高级别运作；以及

(iv) 对雇员拥有权限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。此外，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以经理能力行事，除非所监督的雇员是专业人士。 ”同上。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理或行政能力行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）会考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第 101(a)(44)(C) 条。

在审查受益人的经理或行政能力时，我们将首先查看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描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于经理或行政能力。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，USCIS 还审查受益人所主张的经理或行政能力，包括公司的组织结构、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运营职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据以及有关业务性质及其人员配置水平的证据。

A. 职责

根据经理和行政能力的定义，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经理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人自称为“ 酒店管理与投资公司 ”。在2016年10月提交申请时，其正在租赁和运营一家小型汽车旅馆，并表示正在积极寻求投资其他餐厅或酒店物业。申请人称受益人是其 CEO，并“ 亲自管理餐厅/酒店管理与运营业务中酒店部门组织 ”，“ 监督和控制企业所有雇员 ”，“ 有权雇用和解雇各级人员 ”，并且“ 将有权就企业运营做出日常决策 ”。

。

关于 N-E- 公司案

在回应审理主任的补充证据请求（RFE）时，申请人提交了一份2016年11月签署的“ 租赁意向书 ”3，并称受益人将作为“ 房地产（投资）经理 ”监督两处物业。申请人称受益人将按如下方式分配时间：50%用于“ 有关房地产投资和/或持有物的管理、购买和开发的责任 ”；25%用于“ 与管理团队成员和设施运营互动 ”；15%用于“ 对业务运营的杂项审查，批准人员的雇用和解雇 ”；10%用于“ 与印度母公司协调业务关系 ”。申请人还提供了一份22项“ 详细职责 ”清单，我们将在下文讨论。

我们同意审理主任的认定，即所提交的职位描述缺乏足够细节，彼此之间以及与业务性质不一致，并且未能证明受益人在延期申请下将主要履行经理或行政职责。

受益人作为CEO的职责最初描述得如此宽泛，以至于可以指几乎任何公司中的任何高级职位。法规要求详细描述该特定员工在申请人运营范围内日常具体做什么。申请人仅说明受益人“ 管理组织 ”、“ 监督和控制所有员工 ”并有权做出“ 日常决策 ”是不够的。这些职责几乎无法让人了解受益人在一个拥有四名员工运营汽车旅馆的业务中作为高级员工的日常任务性质。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于行政或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)。

虽然回应RFE时提供的职位描述更长，但也缺乏关于受益人日常任务性质的具体细节。尽管审理主任要求细分受益人在具体职责上花费的时间，但申请人提供了一个非常宽泛的细分和一份职责清单，似乎并未反映提交时受益人的实际职责。截至提交之日，申请人并未拥有任何房产或拥有房地产投资组合。它租赁了一家汽车旅馆，并根据租约条款负责该汽车旅馆的日常运营。然而，受益人陈述的许多职责涉及监督“ 房地产投资组合 ”。所列职责重复且与业务性质不符。例如，申请人称受益人“ 管理整体房地产投资组合 ”，

3 申请人和卖方于2016年11月5日签署了意向书协议。该协议规定申请人和卖方有72小时签订有约束力的租赁购买协议，如果未能在三天内与申请人签订有约束力的协议，卖方可以继续与其他方就该物业的出售进行谈判。申请人于2017年1月12日提交了对RFE的回应，未提供与其收购[已隐去]相关的进一步证据。在上诉中，申请人仅提及意向书。我们无法确定[已隐去]是否仍可供购买；然而，似乎申请人从未有过购买它的有约束力协议，或者其在2016年10月提交申请时已有正式的购买意向。

负责“管理投资组合的整体投资策略”，将管理“房地产投资组合的整体风险和绩效”并制定“投资组合的整体投资策略”，将为投资组合实施“绩效基准”，将维护“支持核心业务目标的房地产策略”，并将监督“公司房地产投资组合内的房地产交易、资产管理和财务分析技术”。其他陈述的职责假设申请人已经从事房地产开发工作，这一假设没有记录支持。这些职责包括“监督选址、设计、规划和施工”，以及确保施工工作按时且在预算内完成。

尽管证据支持申请人关于受益人已研究租赁或投资其他酒店或餐厅物业可能性的主张，但记录并未显示截至提交申请之日，他将大部分时间用于制定策略和管理房地产投资组合或开发工作。申请人必须证明从提交之时起并持续至裁决期间，所有移民福利的资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。申请人可能打算发展到预期需要一名主要监督物业组合及此类物业开发的投资经理的阶段，但在提交时显然尚未达到该阶段。

回应RFE时列出的其他“详细职责”要么模糊，要么不明确具有管理或行政性质。例如，申请人称受益人“通过承担完成新的和不同请求的责任来实现组织目标”并“发展房地产行业的基本和相对价值观点”。我们无法辨别这些职责将涉及哪些具体任务。受益人的其他一些职责包括通过收集、分析和总结数据来准备报告，通过参与教育机会来更新工作知识，以及研究和分析潜在投资的财产价值。虽然受益人与经纪人合作以识别潜在的未来投资，但申请人并未证明相关研究工作涉及管理或行政任务。

总体而言，申请人未能证明回应RFE时提供的更详细的职位描述准确或完整地反映了截至提交之日受益人的实际职责。即使受益人在组织内担任高级职位，受益人将管理或指导业务这一事实并不必然确立其符合法案第101(a)(44)条含义内以管理或行政能力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职责“主要”属于行政或管理性质。法案第101(A)(44)(A)和(B)条。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力；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责主要属于管理或行政性质。

B. 人员配置

记录显示，申请人在提交时雇用了四名员工：受益人、一名设施经理、一名销售经理和一名设施主管。4 申请人的组织结构图显示了首席财务官、财务经理、客户服务代表和两名“ 助手 ”的空缺职位。

申请人将受益人的职位同时称为行政和管理职位，并强调他将监督下属经理。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。见法案第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他监督、专业或管理员工的工作。法规明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”5 法案第101(a)(44)(A)条。如果申请人声称受益人直接监督其他员工，则这些下属员工必须是监督、专业或管理人员，且受益人必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。法案第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

申请人未说明下属职位的教育要求，也未提供担任这些职位个人的教育证书证据。因此，记录未证明受益人将监督下属专业人员。我们注意到受益人的所有三名下属都有管理或监督职位头衔；然而，我们必须审查他们的实际职责以确定他们是否应被视为经理或主管。

申请人表示，设施经理安排清洁、景观美化、垃圾清除和其他服务，监控承包商的绩效，购买用品和设备，并监督维护人员，而申请人并未声称雇用维护人员。虽然这些职责对于汽车旅馆的运营是必要的，但它们并不证明该员工是经理或主管，尽管申请人在组织结构图中将设施主管置于设施经理之下。此外，设施经理的职位描述包括一些与申请人运营汽车旅馆不一致的职责，例如收取租金，以及似乎与受益人拟议职责重叠的职责，例如指导购买、出售、

4 申请人提供了证据，证明其向一名个人发出了工作邀请，该个人同意于2017年3月加入公司担任会计。如前所述，申请人必须证明在提交申请之日即具备资格。会计职位将不在我们对申请人人员配置水平的讨论中予以考虑。

5 为确定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该专业领域的最低入职要求。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。 ”

。

Matter of N-E- Inc.

以及房地产开发、谈判购买或租赁财产的合同以及谈判出售财产。

设施主管尽管职衔如此，并不履行监督职责。虽然该雇员似乎执行诸如迎接访客、提供信息和确保场所清洁等任务，但他并非全职雇员，且不清楚一名兼职雇员如何能处理所有房间维护和前台运营。其职责与拟设的宾客/前台代表职位的职责并不重叠，且不清楚目前由谁履行该空缺职位的必要职责。6

最后，虽然申请人为销售经理职位提供了冗长的职位描述，但该描述似乎与申请人的业务性质不一致，且未提及其经营汽车旅馆。其中若干职责与受益人的职责重叠，其他职责在考虑申请公司的规模和性质时则显得夸大。例如，申请人称销售经理“ 通过招聘、选拔、入职引导、培训、分配、排班……以及纪律管理员工来实现市场和销售人力资源目标 ”，但该职位目前或拟设均无下属。该描述提及“ 商品销售和贸易推广计划 ”、“ 现场销售行动计划 ”、“ 改进产品包装 ”、“ 协调新产品开发 ”以及定期拜访重要客户。同样，在提交申请时，申请人经营的是一家小型汽车旅馆，似乎有10至15间客房，且其未证明需要一名销售经理来履行所述职责。

总之，申请人未能证明受益人的下属雇员具有监督性、专业性或多重管理性，而这是《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条所要求的，即以监督人员为由寻求L-1A经理分类时所必需的。申请人未另行主张受益人将主要管理组织的一项基本职能。

在上诉中，申请人强调受益人的职位将属于行政性质。“ 行政性质 ”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，以及该人指导组织的权力。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有一层下属管理人员供受益人指导，且他们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职衔或因其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行政人员。

6 申请人提交了该雇员录用通知书的副本，该通知书提及一个无关实体，并引发对其整体工作职责可信度的疑问。录用通知书称设施主管将“ 作为更广泛团队的一部分跨 工作以实现组织目标。 ”记录中没有其他提及“ ”之处。

，……，

雇员。受益人还必须行使“广泛的自由裁量决策权”，且仅接受“来自组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导。”同上。

在此，虽然受益人似乎拥有适当的权力层级，但申请人未能证明，截至提交申请之日，他主要关注组织的总体政策和目标，日常管理由下属管理层承担，或者他将免于实质性参与业务的日常运营。

正如申请人在上诉中所强调的，公司规模本身可能不是否决L-1A签证申请的决定性因素，而不考虑组织的合理需要。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺乏将履行公司非管理或非行政运营的雇员，或缺乏以常规和持续方式开展业务的“空壳公司”。Family, 469 F.3d 1313; Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

申请人经营一家汽车旅馆，有三名“经理”和一名“主管”，但未主张拥有雇员提供宾客服务，例如为其办理入住、在其住宿期间回应其需求，或每日房间清洁和维护。其也未主张拥有雇员履行经营此类业务相关的行政任务。虽然我们承认申请人正寻求经营更多酒店或餐厅物业，但我们必须审查提交申请时的业务性质。申请人未能证明受益人的三名下属（其中两人每周五天从9:00工作至5:00，一人工作时间较少）能够使其免于参与经营汽车旅馆的日常运营。因此，记录不足以支持申请人的主张，即他将主要参与与公司投资组合的监督和发展相关的任务。

在上诉中，申请人主张受益人的职位具备行政职位的所有必要要素，但再次未能充分阐述受益人在提交申请时业务背景下的职责性质。我们同意审理主任的裁定，即证据不足以证明受益人将在延期申请下以管理或行政身份受雇。

III. 合格关系

尽管审理主任的决定未涉及此点，但我们认为记录中的证据不足以证明申请人与受益人所称的外国雇主之间维持合格关系。为确立“合格关系”，申请人必须证明受益人的外国雇主与拟设的美国雇主是同一雇主（即拥有“分支”办事处的同一实体），或作为“母子公司”或“关联公司”相关联。参见第

。

Matter of N-E- Inc.

101(a)(15)(L)条；另见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)（提供“ 母公司 ”、“ 分支 ”、“ 子公司 ”和“ 关联公司 ”等术语的定义）。

申请人声称其是一家印度合伙企业的多数持股子公司。作为该合格关系的证据，申请人提交了其第1号和第2号股票证书的副本，两者日期均为2016年6月21日，即新办事处申请获批八个月之后。记录显示该公司于该日在康涅狄格州注册成立。然而，申请人指出其最初于2015年5月在纽约州注册成立，因此，2015年10月批准的原始新办事处申请是基于纽约公司与受益人所称外国雇主的关系。根据申请人2015年IRS Form 1120《美国公司所得税申报表》，纽约公司由受益人100%拥有，而受益人在外国实体中仅持有少数股权。

由于公司在运营第一年重新注册成立，且为受益人提交申请的两个实体之间在所有权上存在明显差异，记录中关于合格关系存在未解决的模糊之处。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。基于这一额外理由，该申请不能获批。

IV. 受益人的海外雇佣

最后，申请人在申请中称，受益人自2008年至2015年为 m
India工作。然而，美国国务院记录显示，当受益人于2014年申请B1/B2访问签证时，他在其非移民签证申请中称自己“ 自雇于 '，从事“ 股票、货币和 的交易 ”。他未将 列为前雇主。尽管我们在此并未依据从美国国务院获得的这一信息作出不利裁定，但申请人若今后代表受益人提交任何申请，可能需要就受益人关于其海外就业的陈述作出说明。

五、结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明其将根据延期申请以管理或行政能力雇用受益人，也未能证明其与受益人的外国雇主保持合格关系。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter ofN-E- Inc., ID# 506121 (AAO July 20, 2017)