JUL262017_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 H-D-1-, INC. 案 日期：2017年7月26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

申请人是一家艺术灯具和家具的设计商和销售商，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类延长受益人作为其首席执行官的临时雇佣。1 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 分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的境外雇员临时调往美国，以管理或行政身份工作。

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将以行政身份受雇。2

在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见，声称其拥有必要的组织层级以支持受益人担任行政身份。

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，连续一年以管理或行政身份，或以涉及特殊知识的职位雇用受益人。该法第 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、行政或特殊知识身份向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 申请人此前代表受益人提交了一份 L-1A “ 新办公室 ” 申请，该申请获批，期限为自2015年10月1日起的一年。“ 新办公室 ” 定义为通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国经营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管理职位。
2 申请人未主张受益人将以管理身份受雇。

关于 H-D-1-, INC. 案

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年期间及在延长申请下的职责说明；描述新办公室人员配备及所持职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件的关系且两个实体仍为符合条件的组织的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以行政身份在美国受雇

审理主任认定申请人未能证明受益人将以行政身份在美国受雇。

“ 行政身份 ” 一词定义为 “ 在组织内的一项职务，其中雇员主要：

(i) 指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；

(ii) 确立组织、组成部分或职能的目标和政策；

(iii) 在自由裁量决策中行使广泛的自主权；以及

(iv) 仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。

该法第 101(a)(44)(B) 条。此外，如果人员配备水平被用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 人员配备

虽然我们将在下文讨论受益人的拟议工作职责，但审理主任的决定主要基于对申请人人员配备水平和结构的审查。具体而言，审理主任重点关注公司的组织架构以及受益人下属雇员的职责，以衡量申请人支持受益人担任行政身份并使其免于主要履行申请人业务的运营职责的能力。

“ 行政身份 ” 一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的高位，包括组织的主要组成部分或职能，以及该人指导组织的权力。该法第 101(a)(44)(B) 条。

关于 H-D-1-, INC. 案

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广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因其拥有行政头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。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并仅接受“ 组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

在本案中，申请人提交了表格 I-129（非移民工作者申请），声称有4名雇员、无总收入、净收入为 -$105,303。申请人最初提供了一份组织架构图，描绘了一个五职位的层级结构，受益人位于最高职位，其下直接为销售副总裁（VP）/首席财务官，市场分析师和销售经理均隶属于销售副总裁/首席财务官，销售助理位于最底层，隶属于销售经理。该图显示市场分析师职位在提交时空缺。申请人还提供了层级内每个职位的职位描述，表明销售副总裁/首席财务官的大量时间将涉及与市场分析师（负责进行市场研究和分析）和销售经理3（其重点将是增加公司销售收入和生成绩效数据）合作并监督他们。如组织架构图所示，市场分析师职位在提交时空缺，从而表明受益人的下属只有一名而非两名下属。鉴于该空缺，在提交时由谁承担市场分析师的职责，以及职责的重新分配将如何影响受益人和公司其余三名支持人员，尚不清楚。

审理主任发出了否决意向通知（NOID），告知申请人其未提供足够证据证明将以行政身份雇用受益人。审理主任指出，受益人的职责及其下属的职责必须与其在申请人组织层级中的各自位置相对应。将此标准应用于所呈现的事实，审理主任观察到，分配给申请人销售副总裁/首席财务官的若干职责涉及与空缺的市场分析师职位合作并监督该职位。审理主任质疑销售副总裁/首席财务官职位的管理性质，以及组织层级中整体缺乏下属级别管理人员以将受益人提升至行政级别职位。

3 销售副总裁/首席财务官的职位描述多次提及“ 客户经理 ”作为该雇员下属的两个职位之一。然而，申请人还提供了组织架构图和雇员职位描述，表明向销售副总裁/首席财务官职位报告的是销售经理而非客户经理。鉴于这些不一致的提法，申请人似乎将销售经理和客户经理的头衔用于同一职位。

关于 H-D-1-, INC. 案

作为回应，申请人提供了一份声明，声称其拥有由四名雇员组成的“ 四级组织架构 ”。申请人表示，由于在提交本申请之前时间有限，其无法填补市场分析师职位，并声称将在申请获批后“ 尝试雇用一名专业人员 ”来填补该空缺。申请人还解释说，先前提供的销售副总裁/首席财务官的职位职责是前瞻性的，将在本申请获批后适用于该职位。申请人提供了一份不同的职位描述，列出了销售副总裁/首席财务官在公司初始运营阶段的职责，并声称销售副总裁/首席财务官专注于制定销售和财务政策并监督销售经理职位，申请人声称该职位是监督性的。

首先，关于申请人声称其将在未来填补一个职位空缺，我们注意到，申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，申请人关于未来将雇用更多员工的预期不能予以考虑，因为将考虑申请人提交申请时的员工配置结构以及其他相关因素来确定资格。由于申请人在提交申请时并未雇用市场分析师，所提供的职位描述部分基于包含市场分析师的员工配置结构，未能准确描述销售副总裁/首席财务官的岗位职责，而这些职责很可能因其下属员工中的空缺而受到影响，导致她只能监督一名员工。

此外，我们注意到，人为设置的下属员工层级和虚增的职位头衔不具有证明力，不能证明一个组织足够复杂以支持一个行政职位。仅仅给受益人的下属员工冠以管理职位头衔，不足以证明申请人拥有必要的下属管理层级员工，受益人可通过其指导组织的管理。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

在驳回申请时，审理主任重申了其关切，即申请人提交申请时的组织层级缺乏足够的复杂性，指出市场分析师职位空缺，且缺乏证据显示有能够支持一个主要为行政级别职位的员工队伍。

在上诉中，申请人重新提交了其组织架构图和员工职位描述，主张销售副总裁/首席财务官是一名管理性员工，因为他监督一名监督性下属——销售经理。尽管受益人在公司中担任首席执行官这一高级职位，但记录并未证明申请人的组织层级配备了足够的管理层级员工，受益人可通过其主导指导组织的管理并专注于制定组织政策和行使自由裁量决定。申请人的商业计划表明，在其运营的第一年，其“ 合理预期达到500,000美元 ”的总收入，并扩大员工队伍以包括一名市场分析师和一名秘书。提交的证据显示，申请人未达到这些目标，总收入为零，且运营的员工队伍中没有市场分析师或秘书。由于

Matter of H-D-1-, Inc.

这两个预计职位在本申请提交时均未填补，因此我们有理由期望申请人根据提交申请时存在的情况澄清其将如何以行政身份支持受益人。

如果员工配置水平被用作确定个人是否以行政身份行事的因素，USCIS必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见法案第101(a)(44)(C)条。法规要求USCIS审查新办公室初始运营年度结束时申请人的组织结构和员工配置水平。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(D)。如果企业在一年后没有必要的员工配置以充分免除受益人执行运营和行政任务，该申请人无资格获得延期。此外，申请人的合理需求不会取代受益人必须“ 主要 ”以行政身份受雇、将其时间主要用于行政职责的要求。参见法案第101(a)(44)(B)条。

基于申请人提交申请时的员工构成，我们认定申请人缺乏执行申请人日常运营任务所需的员工，因此未能证明受益人能够主要专注于组织的广泛目标和政策，而非参与其日常运营。尽管受益人对企业拥有自由裁量权，但证据不足以令人信服地证明申请人提交申请时的组织足以支持受益人担任行政职位，使其主要专注于指导公司的管理。

B. 职责

在审查受益人的行政能力时，我们还将考察申请人对岗位职责的描述，作为拟议雇佣是否符合法定定义的关键指标。申请人对岗位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管理或行政性质。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

基于行政能力的法定定义，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 (9th Cir. 1991)（未出版的表格式裁决）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事行政职责，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在其初始附信中，申请人称其建造了一个大型展厅，进口了产品样品，并预计在其“ 实际 ”运营第一年年底前雇用最多六名员工，解释称受益人仅在美国经营该业务八个月。申请人还提供了百分比细分，声称55%，即受益人的大部分时间，

Matter of H-D-1-, Inc.

将用于就公司两名员工——销售副总裁/首席财务官和秘书——做出雇用和解雇决定并评估其各自的表现，指导销售副总裁/首席财务官实施年度商业计划，以及定期审查公司业绩。申请人未具体说明受益人在评估公司业绩时将审查的参数或数据，也未说明谁将提供基础业绩数据。申请人也未详细说明指导销售副总裁/首席财务官实施商业计划所涉及的具体内容。申请人还称，受益人20%的时间将用于审查和批准年度商业计划以及确定是否调整预算。然而，这些宽泛的表述通常可适用于任何行业的大多数首席执行官，并不表明受益人在申请人业务范围内将日常履行的职责。

最后，申请人表示受益人15%的时间将涉及制定业务发展战略和调整申请人的组织结构和“管理团队”。然而，制定业务战略或进行员工调整是否属于受益人将按常规每日甚至每周履行的岗位职责并不明确。相反，这些以及任何其他员工调整似乎仅在需要时才会占用受益人的时间，因此并不代表可能作为常规每日或每周例行工作占用受益人时间的那类任务。

在回应NOID时，申请人提供了一份声明，澄清初始支持声明中提交的职位描述列出了受益人的拟议岗位职责，并不反映其在申请人初始运营年度内履行的职责。申请人提供了受益人六项职责的清单，这些职责适用于其在美国实体初始受雇年度。即，申请人声称受益人主要将注意力集中于指导销售副总裁/首席财务官实施商业计划和建立申请人的第一个展厅，评估该个人的能力和效率表现，以及审查公司相对于年度商业计划的业绩。申请人并未详细阐述受益人的具体岗位职责，而是强调拟议职位的行政特征，指出受益人对所有业务事项拥有不受限制的决策权，包括业务战略、申请人的组织结构以及所有人力资源事项，如雇用、解雇和监督销售副总裁/首席财务官的工作。

在驳回申请时，审理主任认定记录缺乏足够证据支持受益人拟议职位将要求受益人主要履行行政性质任务的结论。

在上诉中，申请人重新提交了原始职位描述，坚持受益人将以行政身份受雇的主张。然而，申请人未就受益人的具体日常岗位职责补充记录信息。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y.

1989)，维持原判，905 F.2d 41（第二巡回法院，1990年）。具体细节显然是判断受益人的职责是否主要属于行政或管理性质的重要标志，否则满足定义就只是重复法规条文而已。同上。鉴于缺乏这一关键信息以准确确定受益人在一个四人零售经营中实际将履行哪些具体任务，申请人未能证明其将主要履行行政性质的任务。

基于上述理由，所提交的证据未能证明受益人将在延期申请项下以行政身份受雇。

三、上一年度经营业务

此外，尽管审理主任的决定中未涉及，我们认为记录缺乏充分证据以证明（如所要求的那样）申请人在上一年度一直在经营业务。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(B)；另见 8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(H)（对“ 经营业务 ”的定义）。在I-129表格和支持信中，申请人承认截至2016年8月底其年度总收入为零且无任何营收。4 申请人于2016年7月收到其展厅的第一批也是唯一有记录的一批货物，距本申请提交之日仅两个月，且未记录任何销售交易或其他证据证明其一直在定期、系统且持续地提供商品或服务。基于这一额外理由，该申请不能获批。

四、结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明其将在延期申请项下以行政身份雇用受益人，也未能证明申请人仍在经营业务。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of H-D-I-, Inc., ID# 488260（AAO 2017年7月26日）

4 该申请于2016年9月提交。