JUL282017_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。

。

行政上诉办公室
非先例决定

关于C-C-0-F- LLC案 日期：2017年7月28日

对佛蒙特服务中心决定的申诉

申请：表格I-129，非移民工人申请

申请人是一家健康食品服务餐饮和分销企业，寻求根据L-1A非移民身份（公司内部调职者）临时雇用受益人担任其首席执行官兼总裁。见《移民和国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A身份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，临时从事管理或行政能力的工作。

佛蒙特服务中心审理主任拒绝了该申请，认定记录未能按要求证明受益人将在美国以管理或行政能力受雇。在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人将作为美国实体的行政人员履行职责。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证身份的资格，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能力，或以专业知识能力雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政能力继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。该法第101(a)(15)(L)条。

1 申请人在表格I-129上自称为 。然而，其在 州提交的组织章程规定公司名称为
2 审理主任最初于2015年11月5日拒绝了该申请，唯一问题是申请美国实体与受益人的外国雇主之间是否存在符合条件的关系。该拒绝被上诉，我们撤销了审理主任的决定并将事项发回重审，认定申请人未能证明受益人将为美国实体以管理或行政能力受雇。该发回重审导致了本次拒绝及随后的上诉。

关于C-C-D-F- LLC案

以表格I-129（非移民工人申请）提交的个人申请必须包括证据，证明申请人将以行政或管理能力，或在需要专业知识的职位雇用受益人，包括对所提供服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

二、在美国以行政能力受雇

审理主任认定申请人未能证明受益人将在美国以行政能力受雇。

该法将“ 行政能力 ”一词定义为在组织内的任职，其中雇员主要指导组织或其重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行政人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

如果人员编制水平被用作确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，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. 职责

在审查受益人的行政能力时，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地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能力。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

基于行政能力的定义，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 1533。

正如我们在本案早先决定中所认定的，申请人对受益人职责的初始描述未能证明他将在美国实体中从事主要为行政性的职位。

3 申请人称受益人是行政人员，且其“ 角色从未被降为监督角色，甚至任何职能经理角色 ”。由于申请人未主张且记录未表明受益人将主要以管理能力履行职责，我们的分析仅限于申请人是否确立了受益人的行政能力。

关于C-C-D-F- LLC案

我们审查了申请人为支持申请而提交的职责表，并注意到申请人预期受益人在受雇于申请人担任首席执行官兼总裁期间，将继续担任外国实体的首席执行官兼总经理。我们认定申请人未充分界定受益人在每个职位上的职责，并得出结论：

基于对受益人职责的描述，不清楚他在实际位于美国期间将代表外国实体作为总经理履行何种职责，他将以申请人首席执行官兼总裁的身份履行何种职责，或他将如何分配时间。因此，申请人未提供受益人为申请人将履行何种职责的明确描述。

在发回重审后，审理主任发出了补充证据请求（RFE），要求提供关于受益人为美国实体拟任职位的更多信息。作为回应，申请人主张受益人是“ 一名跨国行政人员，需要定期但间歇性地在美国境内作为我们的总裁工作，以实现若干关键行政级目标。 ”申请人将这些目标描述为：

1) 指导美国企业（并继续指导委内瑞拉企业），正如[原文如此]跨国行政人员所做的那样，将目标和目的交织在一起——因为两地从事类似类型的工作，经营高端食品服务分销[业务]。根据合同，跨国公司的24%由他领导；但他目前仅领导美国组织20%，80%用于委内瑞拉。他需要花费30%的时间指导美国企业。

2) 确定美国企业扩张的法律边界。值得注意的是，他有资格比其他兄弟姐妹更有能力领导，作为家族全范围美国-委内瑞拉企业的受过法律培训的行政人员，他拥有最多的跨国经验和最多的特许经营经验。占其时间的30%。

3) 与其他经理和行政人员协作，并根据我们所奉行的“ 亲力亲为 ”领导理念，在需要时介入履行管理职责。占其时间的20%，视需要——详见下文进一步分解的任务。为什么？为了腾出其他担任混合行政/管理角色的行政人员，即(a)运营管理和培训及人事目前由Maria Prieto负责，(b)财务处理目前由Ana Prieto监督。

4) 为美国扩张提供行政指导。扩大销售目标（美国学校和我们在拉丁美洲拥有的食品分销网络）。占其时间的20%。在美国履行职责更容易——而不是从委内瑞拉打电话给潜在客户

。

关于C-C-D-F- LLC案

和发短信，他应亲自拜访客户，以更高效、更有效地完成工作。管理在(1) 地区更多美国私立学校和(2)为独特的委内瑞拉沙拉薯片确定美国商店/分销连锁店的扩张。

申请人指出，由于美国实体是一家小企业，受益人将在需要时介入管理关键职能，并将这些“ 子活动 ”描述为：

a. 监督和管理员工，但仅在运营和供应链缺席时视需要。
b. 确定净收入是否证明某些员工的持续雇用是合理的；与其他行政人员协作，视需要雇用和解雇员工。
c. 履行非常少的日常运营职能，除非公司人手不足。运营职能由 管理，其监督另一名经理。
d. 行政监督职能下的其他子任务：

1. 在 任何缺勤期间担任运营和供应链经理

11. 在佛罗里达州与品牌许可方即特许人对接。
111. 处理突发的公司事务。
1v. 处理异常紧急情况，并与私立学校和特许学校对接。
v. 作为该特许经营的代理总经理，比财务主管更密切地监控财务状况。
VI. 监督所有销售活动，包括指导及其他公司员工开展所有销售工作。
vn. 鼓励（由运营主管、厨房经理和员工）在开展生产时兼顾销售，以创造商誉。
vm. 为未来的公司发展，确定专有蔬菜脆片的潜在分销渠道和生产场所。

在上诉中，申请人重复了这些职责以及提交申请时提交的职责。

记录中没有足够详细的职位描述，以证明受益人将主要履行行政职责。尽管申请人声称受益人将指导美国企业，但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雇员“ 指导 ”公司，即被认定为法规意义上的行政主管。例如，在上诉中，申请人依据受益人参与创立公司来证明其是行政主管。然而，这不仅是一项一次性职责，创立公司并不能描述受益人将为美国实体日常履行的任务。此外，经营食品服务

分销业务、与其他经理和行政主管协作，以及在需要时介入履行管理职责，可能涉及不符合资格的经营、监督或行政职责。申请人未通过这些一般性信息证明受益人的职责符合“ 行政主管身份 ”的法定定义。

申请人还提及受益人参与选择投资的特许经营品牌，作为受益人是行政主管的证据。然而，这似乎也是一项启动业务的一次性决定，而非受益人日常履行的任务。申请人必须描述受益人将从事的具体职责，以便我们能够确定所述职责是否属于行政性质。例如，尽管申请人还声称受益人将“ [为]美国扩张提供行政指导 ”，但并未描述受益人将在此项工作中从事的具体职责。相反，申请人提及受益人的跨国和特许经营经验。然而，确立个人受雇于行政主管职位的是该个人在该职位上需要履行的日常任务，而非其经验。

申请人还声称受益人将“ [确]定申请人扩张的法律边界 ”，然后解释这将涉及拜访客户、美国门店和分销链以增加销售额。这似乎涉及履行销售和营销任务。申请人未指明将由哪些下属雇员来履行这些职责，或若非由受益人履行，将由谁与政府进行监管对接，以及与供应商和客户进行合同对接。

我们还考虑了受益人的其他职责，例如规划长期财务战略、审查初始合同，以及与业务规划团队和特许经营计划合作。然而，仅提及这些职责而未详细说明所涉任务是不够的。总体而言，记录中没有足够证据证明受益人的日常职责，使我们能够确定其是否将主要履行法规所定义的行政职责，而非履行经营公司所涉及的职责。

B. 人员配置

除所需的职责描述外，在审查受益人所主张的管理或行政能力时，我们会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、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经营职责、业务性质，以及任何有助于了解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。

“ 行政主管身份 ”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）中的较高职位，以及该人指导该组织的权力。《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

.

Matter of C-C-D-F- LLC

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雇员供受益人指导，且受益人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。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受 “ 组织高层行政主管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同前。

记录包括两份组织结构图。初始和修订后的组织结构图均显示受益人和他的姐妹位于图表顶端，处于平级职位。初始图表显示受益人的姐妹担任供应链/质量保证职位，并表明她与特许人对接。该图表还在其职位附近列出了几名雇员，但不清楚这些雇员向谁报告。受益人则被描述为监督营销和销售部门以及财务部门。修订后的组织结构图显示受益人和他的姐妹各拥有申请人24%的股份，且再次处于同一组织层级。由于受益人的姐妹被描述为与受益人的拟议职位处于同一组织层级，该图表与申请人的主张相冲突，即受益人决定 “ 由其经验较少的姐妹使用[的]运营决策，该姐妹独自管理[美国]实体的日常监督 ”。记录中没有一致的证据表明受益人将指导运营、供应链和质量保证职位上的个人。

此外，记录中没有支持申请人主张的、关于其他管理雇员受雇的证明性证据，即受益人将作为行政主管 “ 指导管理层 ” 该组织。申请人在其中一份组织结构图上指明了一名首席财务官，并在同一图表上显示运营/供应链/质量保证经理监督厨房经理。然而，记录中没有证据表明该财务官受雇，或该职位上的个人所履行的职责。在上诉中，申请人提交了一份与厨房经理的雇佣合同；然而，对该个人的职责描述不包含足够信息以确定她主要履行管理或监督职责。此外，该个人在提交的任何一份组织结构图上均不向受益人报告。因此，记录未能证明受益人将拥有可供其指导的下属管理雇员层级。

记录还包括2015年第三和第四季度联邦雇主季度报告，以及同季度的 雇主报告，这些报告按姓名列明了申请人的雇员。第三季度联邦雇主季度报告，即涵盖提交申请时间段的报告，仅列出一名在该季度获得薪酬的雇员；然而， 报告列出了两名个人。报告上的第一名个人 在初始组织结构图上被列为厨师，在第二份图表上被列为 “ AM食品准备 ” 雇员之一。该个人的职位在其与申请人雇佣协议的附录中被描述为 “ [协]助[厨]师每小时准备400多份餐食 ”。第二名个人 未列在任何一份组织结构图上，但工资报告显示她于8月被解雇，因此在2015年9月25日提交申请时并未受雇。申请人的工资日记账

.

Matter of C-C-D-F- LLC

包括2015年9月25日至2015年9月30日，仅列明两名带薪雇员， AM备餐厨师，以及 厨房经理。4

记录中还包括美国国税局1099表，涉及申请人于2015年支付的杂项收入。一份1099表签发给了在初始组织架构图上被列为食品准备工人、但未列于修订后组织架构图上的人员。第二份1099表签发给了在初始组织架构图上被列为司机、但未列于修订后组织架构图上的人员。第三份1099表签发给了[已隐去]。记录中不包含识别该业务性质的证据。尽管我们认识到食品准备和分销业务中可能存在较高的员工流动率，以及兼职和间歇性工人，但申请人仍必须证明在提交申请时其拥有足够数量的员工，以使受益人免于主要从事不符合资格的工作。申请人必须证明，自提交申请之时起并持续至裁决期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

在本案中，记录未指明任何个人或部门将协助受益人发展美国实体在美国的扩张和增长，而这些任务是受益人拟议职责描述中所提及的。同样，记录中不包含信息或证据表明营销职责将由受益人以外的任何人履行。尽管提交的两份组织架构图均列出了一名簿记员并提及第三方注册会计师，但记录中不包含证据表明这些个人在提交申请时由申请人雇用或签约。此外，尽管申请人在上诉中主张其使用外部供应商制作销售材料并进行市场推广，但记录中不包含与这些供应商的付款或合同证据。

申请人必须以优势证据标准证明其满足所寻求福利的每一项资格要求。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。换言之，申请人必须证明其主张“ 更有可能 ”或“ 可能 ”为真。为确定申请人是否已满足优势证据标准下的举证责任，我们不仅考虑证据的数量，还考虑证据的质量（包括相关性、证明价值和可信度）。Id. at 376; Matter of E-J-, 20 I&N Dec. 77, 79-80 (Comm'r 1989)。在此，申请人未提交足够的证明性证据以确定受益人将免于履行公司的许多运营任务，例如营销和业务扩展、预算职责以及监管和合同合规。

4 即使我们考虑申请人在第四季度（即提交申请之后的时间）雇用的个人，申请人也未证明这些个人将使受益人免于履行不符合资格的职责。第四季度联邦报告列出了该季度支付薪酬的四名员工，而[已隐去]报告列出了五名个人，尽管第五人在组织架构图上未标明任何职位。其余四名个人包括从事食品准备和分销的员工。他们不履行经营业务所需的销售、营销、簿记或其他运营和行政职责。

。

Matter of C-C-D-F- LLC

尽管受益人可能不直接参与准备供分销的食品，但申请人未证明受益人将免于履行维持业务运营所需的其他日常非高管任务。

按照该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果以人员配置水平作为确定个人是否以管理或高管身份行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。我们将该法规解释为禁止对中小型企业的歧视。然而，我们也将该法解释为要求申请人证明受益人的职位“ 主要 ”由管理或高管职责组成，并且其拥有足够的人员以使受益人免于履行运营和行政任务。受益人在美国实体中角色不明确，以及缺乏使受益人免于履行不符合资格职责的人员，妨碍了认定申请人有合理需求让受益人主要履行高管职责。申请人未证明其组织足够复杂以支持受益人担任法规所定义的高管身份。

申请人引用了若干未公布的AAO决定，其中我们讨论了管理或高管身份，并主张提供给受益人的职位与各项决定或可区分或相类似。然而，尽管8 C.F.R. § 103.3(c)规定我们的先例决定对USCIS具有约束力，但未公布的决定不具有同样的约束力。此外，本记录不包含足够的证明性证据表明受益人将主要关注组织的广泛政策或目标，或申请人雇用了足够的员工以使受益人免于主要履行不符合资格的职责。

III. 申请人的公司状态

在我们对记录的初步审查中，我们无法确定申请人是在[已隐去]合法存续的有限责任公司。我们签发了RFE，告知申请人尽管其营业执照似乎有效，但[已隐去]公司记录显示其公司状态已被撤销。我们指出，如果申请人不再经营业务，我们打算驳回上诉。

针对我们的RFE，申请人提交了其美国国税局941表（雇主季度联邦税申报表）副本及其他文件，显示其以[已隐去]名称开展业务。然而，我们使用申请人运营协议中列出的档案编号审查[已隐去]公司注册数据库，仍显示该有限责任公司的“ 实体状态 ”为已撤销。见 https:/[已隐去]。针对我们的RFE，申请人未提供证据证明其是合法存续的法律实体。见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(G)(2)。我们指出，此问题必须在任何未来程序中予以处理和解决。

Matter of C-C-D-F- LLC

IV. 结论

上诉被驳回，因为申请人未证明受益人将以高管身份受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of C-C-D-F- LLC, ID# 371390 (AAO 2017年7月28日)