JUN012017_02D7101 · 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 W-T-W- LLC 案 日期：2017年6月1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

申请人是一家酒店及住宿业务企业，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调派人员）延长受益人的临时工作，担任总经理。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派至美国，以管理或行政身份临时工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了新办公室延期申请，认定记录未能证明申请人正在经营业务、受益人将受雇于管理或行政职位，以及申请人拥有足够的实际场所来经营其业务。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任在其决定中犯了错误。

经重新审查，我们认定记录包含充分证据证明申请人拥有足够的办公空间来容纳和经营其业务；因此，审理主任关于此问题的决定被撤回。然而，由于申请人未满足否决申请其余依据的资格要求，上诉将被驳回。

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，以管理或行政身份，或以专业知识身份，连续雇用受益人一年。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或专业知识身份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。

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期申请下的职责说明；一份说明

。

关于 W-T-W- LLC 案

描述新运营机构的人员配置以及所担任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在过去一年一直在经营业务的证据；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、经营业务

在美国开设“ 新办公室 ”的申请于2015年9月25日获批，有效期自2015年9月25日至2016年9月24日。为寻求新办公室申请的延期，申请人必须证明其在2015年9月25日至2016年9月24日期间一直在经营业务。法规将“ 经营业务 ”定义为“ 符合资格的组织定期、系统且持续地提供商品和/或服务，且不包括符合资格的组织仅在美国和国外设有代理人或办公室。 ”8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(H)。

记录显示，申请人于2015年7月购买了一家拥有15间客房的酒店，并计划翻新该物业。记录还包括佛罗里达市建筑部门对申请人翻新申请决定的摘要。该摘要显示，建筑部门于2015年6月开始处理该申请，并一直在不同时间间隔继续审批流程。记录还包括证据表明，申请人与一家在佛罗里达拥有五处住宅物业的公司签订了管理协议。1 申请人提交了就五处物业中四处签订的四份一年期住宅租赁合同。租赁期始于2016年3月至2016年6月之间，并持续一年。租赁合同将物业的房东指定为受益人/，并说明租金支付及维护和维修请求应发送至佛罗里达的某一地址，而非申请人的地址。申请人提交证据显示，其根据与的管理协议，在2016年上半年赚取了1,439.20美元的管理费。申请人未提交其他证据证明其持续参与这些出租物业的管理。

此外，申请人拥有一处六卧室住宅物业，并在该处设立了其业务办公室。申请人提交证据表明，其从2015年某时起开始通过 Airbnb 将其中两个房间作为短期住宿出租。申请人提供证据表明，其通过出租这两个房间在2015年赚取了6,200美元，在2016年至9月赚取了19,500美元。最后，申请人指出，其已开始与讨论创建一个针对来自中国的项目资产经理、施工前供应商和运营经理的培训项目。记录包括2016年8月20日举行的初次会议纪要，并包括会议照片。

1 记录包括证据表明受益人是成员，并且是该公司的授权代表。记录不包括该实体其他成员的证据，尽管申请人2015年和2016年7月的资产负债表显示其向该实体投资了391,218.69美元。

。

关于 W-T-W- LLC 案

记录进一步包括一份潜在学员名单以及拟针对培训项目营销的目标公司名单。然而，除了申请人在上诉中陈述已就该项目的达成初步协议外，记录未提供进一步证据表明讨论产生了培训项目，或申请人已从这一拟议事业中获得任何收入。

基于有关这些不同项目的信息，申请人未能证明其在过去一年（2015年9月25日至2016年9月24日）定期、系统且持续地提供了商品或服务。记录未包括申请人参与酒店翻新项目的充分证据。除了未注明日期的翻新工程图纸和佛罗里达建筑部门摘要显示已提交申请/许可且正在进行中之外，记录未包括申请人参与此过程的证据。我们注意到，申请人最初在其组织架构图上列入了“ 施工管理部门 ”，并指定了一名员工监督此翻新工程的承包工作。2 然而，记录未包括证据表明申请人的员工参与签署文件、合同或以其他方式为翻新项目做出贡献。记录未包括充分证据表明申请人在过去一年积极参与该项目，且此类参与（如有）是系统、定期和持续的。

同样，申请人未提交具有证明力的证据表明其与的管理协议不仅仅是纸面交易。尽管申请人声称其帮助购买了五处住宅出租物业，但记录未包括申请人参与任何这些交易的证据。是与申请人独立的实体，显然有其自己的办公室，租金支付及维护和维修请求均发送至该处。因此，申请人似乎并未通过接受和处理租金或回应维修和维护请求来参与物业的持续管理。我们注意到申请人收到了一笔小额款项，其声称是相关年度前六个月管理物业所赚取的。然而，没有充分证据证明申请人正在根据其与的管理协议提供系统、定期和持续的服务。申请人参与的有限性质不足以证明申请人因所声称的管理住宅物业而正在经营业务。

申请人从其部分业务办公室出租中获得的有限收入也不足以证明申请人正在经营业务，从而能够支持管理或行政

2 在上诉中，申请人修改了其组织结构图并删除了该部门。申请人称，施工管理项目的职责现属于运营经理/门店经理的职权范围。记录中包含证据表明，修订后组织结构图上被列为运营经理/门店经理的个人在2015年以及2016年1月和2月期间在申请人的工资单上。没有证据表明申请人在相关时间段2016年9月25日至2016年9月24日期间随后重新雇用了该个人。

。

Matter of W-T-W- LLC

雇员，如法规所要求。同样，申请人关于与 启动培训项目的讨论和计划在本申请提交时尚未实现。记录中不包含与各实体提供培训设施的合同、与参加者和培训师的合同，或支持该项目存在的其他证据。非移民跨国公司调派人员签证不是一种创业签证类别，不允许受益人以非管理或非行政身份在美国长期居留以创办新企业。法规允许美国实体有一年时间开始经营并发展到能够支持受益人担任合格管理或行政职位的程度。申请人未提交证据证明其已充分进展并正在以符合该标准的方式经营。申请人未证明其在过去一年中以常规、系统和持续的方式经营。基于此理由，上诉将被驳回。

III. 以管理或行政身份就业

审理主任还认定，申请人未证明其将在延期申请下以管理或行政身份雇用受益人。在上诉中，申请人主张受益人已"被委派建立、发展和指导美国业务的日常活动"，且其"有责任利用服务或雇员和分包商来发展和管理新业务以实现这些目标。"

A. 管理和行政能力的定义

《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条将"管理能力"定义为"在组织内的任职，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) 监督和控制其他监督性、专业性 或管理性雇员的工作，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其他雇员，有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和休假批准），如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能而言在高级层面运作；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。

此外，"一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。"同上。

《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条将"行政能力"定义为"在组织内的任职，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权限；以及

(iv) 仅接受来自高层管理人员、董事会或组织股东的一般监督或指导。

B. 职责

在审查受益人的管理或行政能力时，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)。基于管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 (9th Cir. 1991)（未出版的表格决定）。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 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人必须清楚地描述受益人将履行的职责，表明此类职责属于行政或管理能力，并证明受益人的职责将满足其中一种能力的要求。申请人在回应审理主任的补件通知时称，受益人将作为申请人的"行政人员"工作。在上诉中，申请人主张受益人"符合法规所定义的经理定义"。因此，从记录中不清楚申请人是否主张受益人将主要根据《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条从事管理职责，还是主要根据《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条从事行政职责。为周全起见，我们将讨论两种分类。

在支持申请提交的信函中，申请人称受益人作为总经理"将监督[申请人]的整体运营，包括但不限于：

。

Matter of W-T-W- LLC

- 对股东负责并行使行政权力，向股东报告工作并执行股东通过的决议（10%）；
- 决定运营和投资计划，特别是与 新开发的培训项目（20%）；
- 监督酒店物业的翻新以及新址选择和开发（20%）；
- 通过与 合作监督租赁物业的管理，并决定未来是否应收购新的租赁物业（10%）；
- 制定公司年度财务预算和结算计划（10%）；
- 制定利润分配和亏损弥补计划（10%）；
- 监督营销活动（10%）；
- 任免经理并决定其薪酬（5%）；以及
- 监督员工的招聘和培训（5%）。

这一一般性描述不足以确定将使受益人从事管理或行政能力的具体职责。例如，对股东负责并行使行政权力并未详细说明这将涉及哪些任务。其他职责非常宽泛（如"决定运营和投资计划"、"监督租赁物业的管理"和"决定是否应收购新的租赁物业"）或属于短期、一次性责任，不会对受益人的时间产生持续需求（如"任免经理"和"决定其薪酬"）。

此外，申请人使用"监督"、"制定"和"决定"等词语而未附加详细说明受益人在执行这些任务时职责的背景，是不够的。此类一般性主张不能告诉我们受益人实际在做什么。例如，申请人提到受益人决定与 新开发的培训项目相关的运营和投资计划。然而，除了2016年8月30日讨论潜在项目的会议纪要、代表出席会议的照片以及潜在学员和企业名单外，记录中不包含受益人将履行的与该　　项目相关的具体职责的充分证据。记录中不包含受益人与该项目相关的持续谈判或其他决策的证明性证据。同样，记录中不包含受益人参与（如有）15间客房酒店停滞的翻新计划、研究和谈判额外管理物业以及寻找新酒店物业的额外调查的证据。记录中不包含充分证据证明受益人与这些项目相关的实际职责，以便我们能够确定其是否将履行法规所定义的管理或行政职责，而非履行经营公司所涉及的职责。申请人必须以相关、证明性和可信的证据支持其主张。见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 369, 376 (AAO 2010)。

对受益人预期职责的一般性描述不足以证明这些职责主要属于管理或行政性质。

C. 人员配置

除所要求的职务职责描述外，在审查受益人主张的管理或行政能力时，我们审查全部记录，包括公司组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否存在其他雇员以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。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C) 的规定仅允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内以支持行政或管理职位。相关法规中没有任何条款允许延长这一年的期限。如果企业在一年后没有必要的员工配置以充分使受益人免于履行运营和行政任务，申请人则不符合延期的资格。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种。见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与对“ 管理者 ”一词的通常理解相反，该法明确规定“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”该法第 101(a)(44)(A)(iv) 条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(B)(3)。

申请人最初在其组织结构图上列明了六名雇员，包括受益人。组织结构图显示四名雇员直接向作为总经理的受益人汇报。这四名雇员被列为人力资源总监/办公室经理、培训部总监、建设管理部雇员、运营管理部/门店经理。组织结构图还显示另一名雇员向人力资源总监/办公室经理汇报。申请人表示将再雇用两名雇员，他们将向培训部总监汇报。然而，由于在提交申请时这些职位尚未填补，因此不予考虑。申请人在回应审理主任的 RFE 时提交了相同的组织结构图。

申请人最初为每个职位提供了一般性描述。申请人称，人力资源总监/办公室经理负责：“ [监]督各项任务 ”；向管理层提供反馈；申请人的对外工作关系、沟通和协调；各分支机构的公司网络运营、管理和网络支持；安排会议、记录会议纪要、落实会议决定；以及协助总经理“ 监督各部门和区域经理对任务的实施和完成 ”。

.

Matter of W- T- W- LLC

同样，培训总监负责以下事项：与培训机构协调；实施培训计划；跟进培训过程；评估培训效果；以及在中国营销该项目，以及其他一般性描述的职责。

门店经理是运营管理部门中唯一提及的雇员，其职责描述为：制定分店的周度和月度销售计划；品牌管理；物料管理；维护管理；投诉管理；安全管理；项目质量控制；以及编制月度工作分析报告。

建设管理“雇员”负责：“项目施工管理及相关施工流程；分店图纸；监督产品标准的实施；现场施工进度；质量控制；就装修、消防、监控系统、广告、水、电和网络相关事项进行谈判和跟进；以及项目付款申请。”

在回应审理主任的 RFE 时，申请人对受益人的下属雇员提供了相同的描述，但指出由于门店经理职位“本应监督一家酒店/门店，但目前没有门店可供监督”，该雇员正在办公室经理的协助下处理五处物业的租赁及其办公场所的租赁。这些职责描述不足以证明从属于受益人的任何职位是管理或专业职位；相反，这些职位上的人员似乎正在履行运营和行政任务。

申请人提交给审理主任的组织结构图显示受益人对一名主管即人力资源总监/办公室经理拥有权限，该主管监督一名人力资源雇员。尽管申请人对人力资源总监/办公室经理职责的描述包括“[在]管理办公室下监督各项任务并向管理层提供任务完成情况的反馈”，但据申请人称，这仅占人力资源总监/办公室经理 30% 的时间。因此，这不是她的主要职责，因而她也不是监督性雇员。该组织结构图还包括两名从属于培训项目经理职位的雇员。如前所述，在提交申请时培训项目尚未建立，这些潜在雇员属于推测性的，与确定提交申请时的资格无关。

申请人在提交申请时的员工配置不能证明受益人主要监督和控制了其他主管、专业或管理雇员的工作。

在上诉中，申请人主张受益人确保雇员和分包商执行其分配的采购、物业管理和建设修复职责。申请人还主张受益人监督专业雇员，因为新任运营经理以及先前确定的人力资源经理/办公室经理和培训项目经理均至少拥有学士学位。申请人还修改了对

.

Matter of W-T- W- LLC

受益人工作职责的描述，以指明协助或执行所述职责的具体部门或职位。

申请人进一步修订其组织结构图，显示三名雇员直接向受益人汇报，即办公室经理/人力资源经理、培训项目经理和运营经理/门店经理。原建设经理部门雇员已被降职并改为向办公室经理/人力资源经理汇报。一名新雇员被指定担任运营经理/门店经理，原担任该职位的人员已被降职为运营部雇员。此外，修订后的组织结构图列明一名会计并提及三名房地产经纪人直接向受益人汇报，但记录中并未包含该会计或房地产经纪人合同雇佣的证据。申请人还修订了对受益人下属职责的描述。申请人主张运营经理不仅如 RFE 回复中所述管理租赁物业，还协助营销以及与酒店物业翻新和新址选择与开发相关的职责。此外，办公室经理/人力资源经理现在负责协助建立该项目、营销职责以及处理公司预算和账目结算计划：

申请人未对受益人职责描述、其下属职责描述或修订后的组织结构图的这些重大变更提供任何解释。在上诉中，申请人不得向受益人提供新职位，或实质性变更职位的名称、其在组织层级中的权限级别或相关的工作职责。申请人必须证明在提交申请时向受益人提供的职位值得被归类为管理或行政职位。见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。申请人不得为使有缺陷的申请符合要求而对申请作出重大变更。见 Matter of lzummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)。

然而，即使考虑申请人修订后的组织结构图和新的职责描述，我们仍不认为从属于受益人的雇员属于主管、专业或管理职位。具体而言，运营经理/门店经理职位的新描述未包含新雇员在所述职责上的时间分配，且似乎不包含所主张下属职位的任何监督职责。此外，申请人未提交具有证明力的证据证明被认定为现占据该职位的个人在提交申请时已被雇用。

此外，在评估上诉中申请人关于受益人管理专业员工的主张时，我们注意到申请人依赖于受益人职位下属员工所持有的学士学位。然而，受益人是否管理专业员工，取决于下属职位是否要求学士学位作为进入该职业领域的最低要求。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 ”）。

因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。为比较之目的，我们注意到申请人在其最初对受益人下属职位职责的描述中表明，建筑管理员工仅需初中教育或一般技工资格。同样，运营管理部门中描述为仓储经理的职位仅需高中文凭。新的职责描述未包含申请人的教育要求，而仅列出了目前担任这些职位的员工所持有的学位。申请人未提供任何证据或解释，证明目前所描述的职位要求学士学位才能履行受益人职位下属任何职位的职责。

上诉中的证据也不足以证明受益人下属的职位属于监督性、专业性或多管理性职位。相反，受益人的下属执行公司的日常任务。申请人未提供足以将受益人提升至高于非专业员工一线主管的监督职位的组织结构证据。因此，受益人的职位不符合该法法定定义下的主要管理性或行政性职位。参见该法第 101(a)(44)(A)(iv) 条。

在上诉中，申请人还对审理主任的认定提出异议，即受益人将“ 亲自履行这些部门的职能，而非监督 ”这些部门。申请人主张，所提交的证据表明受益人“ 对美国公司的高价值合同和投资战略拥有唯一权力，而财务、营销和其他不符合条件的职责由其管理人员（运营经理、办公室经理/人力资源经理和培训项目经理）及外部承包商（会计师和房地产经纪人）执行。 ”申请人还引用了两项未公布的决定：(1) 一项决定中我们认定受益人尽管是唯一员工，仍满足以管理性和行政性身份担任 L-1 分类的要求；(2) 一项决定中我们在受益人对申请人的政策和目标拥有最终权力的情况下批准了申请。然而，申请人未证明本申请的事实与上述任一未公布决定的事实相似。虽然 8 C.F.R. § 103.3(c) 规定我们的先例决定对美国公民及移民服务局具有约束力，但未公布决定不具有类似的约束力。

尽管申请人在上诉中是否主张受益人将主要作为职能经理履职并不明确，但我们仍审查了受益人的职责及受益人下属人员的职责，以确定受益人是否将受雇为职能经理。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人未监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内某一“ 基本职能 ”的情形。参见该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。“ 基本职能 ”一词未由法规或条例定义。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，申请人必须提供一份

书面工作邀请，明确描述管理该基本职能所需履行的职责，或更具体地，明确识别该职能，阐明该职能的基本性质，并确定受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。此外，申请人对受益人日常职责的描述必须证明受益人将管理该职能，而非履行与该职能相关的职责。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。在本案中，申请人未提供证据证明受益人管理某一基本职能。

申请人主张受益人拥有下属员工将执行财务、营销和其他不符合条件的职责，且受益人“ 最终负责制定和执行公司的全部投资和运营战略 ”。然而，申请人未以任何具体性明确识别某一特定基本职能。相反，申请人似乎主张经营其业务即为基本职能。此外，申请人未提供关于受益人下属人员的一致描述，这些下属人员将执行营销、研究和财务职责以使受益人免于主要履行这些职责。我们还注意到，受益人将管理或指导某一业务这一事实并不必然确立其符合该法第 101(a)(44) 条含义内以管理性或行政性身份作为公司内部调任人员分类的资格。基于记录中缺乏一致信息，申请人未证明受益人将管理某一基本职能。

同样，申请人在上诉中是否继续主张所提供职位也满足行政性身份的定义并不明确。“ 行政性身份 ”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 ”。该定义固有要求组织必须拥有下属管理层级供受益人指导，且“ 行政性 ”职位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。仅因某人作为唯一管理人员“ 指导 ”企业，并不当然符合该法下的行政性身份。虽然受益人作为公司高级员工可能拥有适当的权力级别，但所提交的职位描述未表明受益人主要关注公司的政策和目标，而非其日常运营活动。记录未包含足以证明受益人将主要以行政性身份履行职务的证据。

申请人未证明受益人将主要以管理性或行政性身份受雇，因为未证明申请人拥有能够支持管理性或行政性职位的持续经营业务。基于此理由，上诉将被驳回。

II

Matter of W-T-W- LLC

IV. 结论

申请人未证明其在经营业务，或受益人将在延期申请下以行政性或管理性身份受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of W-T-W- LLC, ID# 354382 (AAO June 1, 2017)