JUN072017_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-G-A-V-S-, LLC 案 日期：2017年6月7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

申请人是一家营销和宣传材料企业，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别延长受益人作为其首席执行官和经理的临时雇佣。参见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 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临时从事管理或行政职务。

佛蒙特服务中心审理主任驳回了新办公室延期申请，认定记录未能证明受益人将在美国以行政或管理身份受雇。

在上诉中，申请人主张其本人及受益人均符合该签证类别的资格。

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，或以专业知识身份雇用受益人。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。该法第 101(a)(15)(L) 条。

涉及开设新办公室的 L-1A 非移民签证申请，可通过提交新的 I-129 表格并附上受益人在上一年度所履行职务的说明、受益人在延期申请下将履行的职务说明，以及新运营机构的人员配置情况（包括员工人数和所任职位类型）并附上支付给员工的工资证据，予以延期。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(C) 和 (D)。

1 申请人声称其以 名义经营；然而，记录中未包含证据证明申请人已通知相关政府实体其以该名称经营。我们注意到，佛罗里达州商业查询显示 于 2012 年注册成立，并于 2015 年被行政解散。

关于 H-G-A-V-S-, LLC 案

受益人在上一年度所履行职务的说明、受益人在延期申请下将履行的职务说明，以及新运营机构的人员配置情况，包括员工人数和所任职位类型，并附上支付给员工的工资证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(C) 和 (D)。

二、在美国以行政或管理身份受雇

申请人未澄清受益人将主要从事该法第 101(a)(44)(A) 条下的管理职务，还是主要从事该法第 101(a)(44)(B) 条下的行政职务。申请人必须清楚描述受益人将履行的职务，并说明该等职务属于行政身份还是管理身份。申请人必须证明受益人的职责将满足其中一种身份的要求。

A. 行政身份和管理身份的定义

该法第 101(a)(44)(B) 条将 “ 行政身份 ” 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)(A) 条将 “ 管理身份 ” 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、分支机构、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内的必要职能，或组织的部门或分支机构；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则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，则在组织层级内或就所管理的职能而言处于高级别；以及

。

关于 H-G-A-V-S-, LLC 案

(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。

B. 职务

在审查受益人的管理或行政身份时，我们首先查看申请人对工作职务的描述。工作职务的描述必须清楚描述受益人履行的职务，并说明该等职务属于管理身份还是行政身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。根据管理身份和行政身份的定义，申请人必须首先证明受益人履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人主要从事管理或行政职务，而非与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 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人最初提交了受益人在 的职位描述。然而，记录中未包含任何证据证明该公司与申请人有关联，或申请人是该公司的权益继承人。2 在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人称受益人对申请人的工作职责包括以下内容：

- 积极参与执行董事会的工作，指导业务战略及短期和长期目标；
- 领导[一个]高绩效销售团队，专注于吸引和留住人才；
- 从事商业战略情报工作，制定政策和行动以促进所有商业和财务指标的增长和改善；
- 促进与合作伙伴和客户的贸易谈判，分析情况和事件以维护公司业务的合法性和道德性；[以及]
- 监督公司的财务活动。

该描述未包含与申请人具体相关的职务。相反，所描述的职务具有通用性质，可适用于任何数量的公司。诸如“ 指导业务战略及短期和长期目标 ”、“ 制定政策和行动以

2 申请人还提供了 的章程，并指出该公司亦以 名义经营。由于记录未将申请人与该第二家公司联系起来，与该实体相关的任何文件将不予考虑。

关于 H-G-A-V-S-, LLC 案

促进增长和改善”以及“分析情况和事件以维护公司业务的合法性和道德性”等职务，实质上是对管理身份和行政身份法定定义要素的复述。罗列模糊的工作职责和宽泛表述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务。申请人未提供受益人日常工作中活动的充分细节或说明。实际职务本身将揭示雇佣的真实性质。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)。

其他职务，如领导销售团队、促进贸易谈判和监督财务活动，也是定义不充分的表述。无法断定这些职务是管理或行政职务，而非一线监督职务，或包括维持申请人业务运营所需的其他运营和行政任务的职务。这些职务不能证明该职位是管理或行政职位。

此外，受益人可能管理或指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以经理或高管身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据成文法，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为高管或经理性质。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使裁量权，并在酌情决策方面拥有必要的权限级别，但所提供的职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要将为经理或高管性质。

上诉记录包括一份项目清单，受益人声称其自2014年12月开始至2017年1月持续为申请人完成了这些项目。然而，申请人直至2015年9月11日才组建成立，因此，申请人未能确立受益人在该日期之前职责的关联性。该文件所列项目包括受益人的陈述，称其于2016年12月开始面试潜在员工、聘用新的销售团队并为该团队提供培训，并于2017年1月完成申请人网站的设计、监督一些与潜在客户的会议，以及与会计师和薪资部门会面。这些在本申请提交后两个月内履行的职责显示，受益人在执行开展申请人业务所需的运营任务。

申请人在上诉中还提及受益人作为高管的学识和经验，但未进一步展开说明在此次延期申请下受益人将实际从事的职责。此外，申请人对受益人工作职责的一般性描述并未确立其认为多大比例的职责属于经理或高管性质，以及多大比例属于非经理和非高管性质。参见Republic of Transkei v. INS, 923 F.2d 175, 177 (D.C. Cir. 1991)。这种文件缺失很重要，因为受益人陈述其完成了设计并向员工提供培训，而这些职责并不直接属于成文法所定义的经理或高管职责。记录中缺乏关于

.

Matter of H-G-A- V-S-, LLC

受益人拟任职位以及所一般描述的职责，排除了认定受益人将为申请人主要履行高管或经理职责的可能性。

C. 人员配置

除所需的职责描述外，在审查受益人所主张的经理或高管能力时，我们会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、受益人下属员工的职责、是否存在其他员工以使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责及其在企业中角色的其他因素。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高管或经理职位。相关法规中没有任何条款允许延长这一一年期限。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，则申请人不符合延期资格。

申请人最初的 organizational chart 在10个不同职位中列明了八名个人，例如总裁、董事、办公室主任、销售总监、会计、应付/应收、创意和安装。3 申请人提交了其2016年第三季度雇主季度报告，该报告列明2016年7月和8月有四名员工，2016年9月有三名员工。4 这些员工对应总裁（受益人的职位）、董事（~'办公室主任和销售总监）职位。申请人未澄清2016年9月四名员工中哪一名未获薪酬。

针对审理主任就此问题发出的RFE，申请人主张其计划在来年雇用八名员工。申请人还声称其已与第三方公司联合处理生产的特定方面。申请人提交了两份其签订的服务合同：(1) ~ 日期为2016年，用于设计创作和发布；以及(2) _ . · 日期为 . 2016年，用于车辆包装。记录中不包含任何支持性证据表明申请人就所提供的服务向这两家公司中的任何一家支付了费用。此外，记录中不包含支持性证据表明这两家公司中的任何一家为申请人提供了服务并向申请人开具了发票。

申请人还提交了一份修订后的 organizational chart，显示受益人担任营销首席执行官职位，并监督一名“ 董事 ”和一名办公室主任。

3 该 organizational chart 还包括一条线，显示受益人位于首席财务官职位之上，该职位由其本人担任，并显示该职位位于“ 财务DPTO ”之上，该职位由处于“ 董事 ”职位的个人担任。由于记录未进一步阐述所列任何职位的职责，且受益人担任的两个职位与[已隐去]担任的两个职位之间没有明确的职责区分，这些职位将不再进一步讨论。
4 申请于2016年11月4日提交，但记录中不包含申请人的第四季度雇主报告。因此，在所提供的报告中，第三季度雇主报告是与本次程序最相关的报告。

.

Matter ofH-G-A-V-S-, LLC

“ 董事 ”被描绘为管辖四个部门，其中两个（会计和销售总监）已有人任职。在上诉中，申请人提交了第三份 organizational chart，将[已隐去]——此前的“ 董事/财务DPTO ”——提升为运营总监，直接向作为首席执行官的受益人汇报。[已隐去]先生~ 新的运营总监职位显示位于一名“ 董事 ”（此前担任办公室主任职位的个人）和一个客户服务部门之上。这两个职位被描绘为位于若干其他职位之上。然而，记录中不包含充分证据表明申请人在提交申请时雇用了第三份 organizational chart 上所确定的任何个人。5

“ 经理能力 ”的成文法定义同时涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或经理员工的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，成文法“ 明确规定，一线主管并不单纯凭借其监督职责而被视为以经理能力行事，除非其所监督的员工是专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。记录中不包含受益人下属职位的职位描述。因此，无法确定下属职位的职责是否为主管、经理或专业职位。

“ 职能经理 ”一词一般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 ”一词未由成文法或法规界定。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约，明确描述在管理该基本职能中将履行的职责，或更具体地说，具体指明该职能、阐明该职能的基本性质，并确立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(1)(3)(ii)。在此，申请人未阐明受益人将管理的具体且基本的职能。此外，申请人未在受益人预期履行的宽泛描述的职责之间分配其时间。记录也未提供证据表明由谁执行任何特定基本职能的运营任务。因此，记录中不包含充分的有证明力的证据以确立受益人将管理某一具体职能。

(
最后，如果申请人主张受益人将主要以高管身份行事，根据成文法，其必须有能力“ 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经理员工供受益人指导，且受益人必须

5 上诉记录中包含一份一页的文件，日期为2017年1月II日，列出了I 0名个人及其时薪（如适用）。然而，该文件的日期在申请提交后两个多月。申请人必须证明，从提交申请之时起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(l)。

主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而在法规下被视为高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自更高级别高管、董事会或组织股东的总体监督或指导 ”。!d. 记录中不包含证明申请人雇用了经理供受益人指导的具有证明力的证据。

为根据上述任何定义确立资格，申请人必须证明其拥有足够的人员配置，以使受益人免于履行组织的运营、行政和一线监督职责。6 申请人未包含具有证明力的证据，证明在提交申请时其雇用了任何人来履行其业务的功能和运营。申请人未详细说明在提交申请之前紧邻期间雇用的任何个人的职责。记录中不包含具有证明力的证据，证明“ 总监 ”、办公室主任或销售总监的职位是专业、监督或管理职位，或者他们履行了运营业务所需的运营和行政职责。同样，记录中不包含有说服力的证据，证明申请人雇用了外部承包商来履行设计和安装服务。如上所述，记录中不包含证据证明申请人为这些服务支付了费用或收到了发票。此外，申请人未在其提交的任何组织架构图中充分指明这些外部承包商或其在该组织中的角色。

本案记录未对受益人在申请人业务中的实际角色呈现连贯一致的描述，也未包含关于其组织结构以及受益人下属雇员的人数和职责的可靠信息。记录中不包含受益人声称的或拟议的为申请实体以管理或高管身份工作的充分具有证明力的证据。记录中的证据不能确立受益人的工作将主要具有管理或高管性质。申请人未推翻审理主任在此问题上的裁定。

III. 雇主-雇员关系

此外，尽管审理主任未予处理，仍需审查的两个剩余问题是：(1) 申请人是否证明受益人与外国实体之间存在雇主-雇员关系，以及 (2) 申请人是否会在美国与受益人存在此种关系。

6 一线主管不是管理雇员，除非下属雇员处于专业职位。参见法案第I Ol(a)(44)(A)(ii)条。在评估受益人是否管理专业雇员时，我们评估下属职位是否要求学士学位作为进入该领域的的最低要求。Cf 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为进入该职业的最低要求的职业 ”）。因此，审查的重点是职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。

.

Matter of H-G-A- V-S-, LLC

法案第10l(a)(15)(L)条规定，只有在美国境外“ 受雇 ”并来美国“ 继续向同一雇主或其关联公司或子公司提供服务 ”的外国人，才有资格获得公司内部调任人员分类。L-1 A分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将合格的外国雇员调任至美国，在该处其将临时以管理或高管身份受雇。这与法案中的规定（如第101(a)(15)(E)条）形成对比，后者允许外国人自行提交非移民申请，前提是该外国人满足关于条约贸易商或条约投资者的某些其他条件。所有权和控制权的事实对于确定受益人与其在国外的雇主是否存在雇主-雇员关系以及其是否与申请人存在此种关系至关重要。参见 Clackamas Gastroenterology Assocs. P.C. v. Wells, 538 U.S. 440, 451 (2003)（引用 Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden, 503 U.S. 318, 324 (1992)）。

在本案中，记录表明受益人拥有外国实体90%的股份。申请人的组织章程将受益人列为申请人的经理，受益人的外国雇主和 列为其成员。记录还包含申请人若干次会议的纪要，其中将受益人和 列为申请人公司的成员，并声明他们构成整个董事会。记录中不包含受益人对申请人所有权百分比的分配， ~ 或外国实体。然而，记录表明受益人在外国实体的组织中担任最高职位，受益人拟在申请人处的职位也将如此。记录未显示受益人在外国实体或申请人均受制于更高权力机构。因此，凭借在申请人和外国实体中均拥有多数权益并控制两者，且缺乏与雇主-雇员分析相关的其他证据，记录不能确立受益人与任一实体曾经或将会具有必要的雇主-雇员关系。申请人在任何未来的提交中必须处理此问题。

IV. 结论

上诉被驳回，因为申请人未证明受益人将以主要管理或高管身份受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of H-G-A- V-S-, LLC, ID# 490402 (AAO June 7, 2017)