JUN132018_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

M-C-, INC. 案 日期：2018年6月13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

申请人是一家服装进口商，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调任人员）继续受益人的临时工作，担任其副总裁。'《移民与国籍法》（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临时调往美国，从事管理或行政职务。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人将在延期申请下受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任否决申请有误，并辩称受益人将在延期申请下担任行政职务。

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，符合资格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职务雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政职务为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4月20日至2016年4月19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 ”在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。

M-C-, Inc. 案

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年及延期申请下的职责说明；描述新办公室人员配备及所任职位数量和类型的说明；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、在美国以行政职务受雇

首先要解决的问题是，申请人是否证明受益人将在延期申请下受雇于行政职务。申请人并未主张受益人将受雇于管理职务。因此，我们将分析限于受益人是否将受雇于行政职务。

该法将“行政职务”定义为在组织内的一项职务，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、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的行政职务时，我们将审查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行政职务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务的性质，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，以及有关申请人业务性质、人员配备水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据行政职务的定义，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)（未公布的目录决定）。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雇员一起从事普通操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人称其总部位于孟加拉国的母公司向欧洲和美国出口服装产品，包括 T 恤、Polo 衫、睡衣、男士和女士

内衣以及儿童服装。申请人表示，受益人的任务是制定公司的业务政策和指导方针。申请人对受益人的职责解释如下：

i) 指导[申请人]在该地区业务活动的整体管理，包括[：]
ii) 市场营销、销售管理、财务和技术服务；
iii) 根据需要制定业务政策、指导方针、程序和新业务目标；
iv) 评估单位的业务绩效，必要时制定和实施补救措施以改善绩效；
v) 与总部位于相关业务区域的主要公司客户的最高管理层保持业务联系和关系；
vi) 进行所有人事评估，包括必要时招聘人员、解雇和晋升；
vii) 在自由裁量决策中行使和享有广泛的自主权，等等。

申请人还表示，受益人监督两名“ 正式雇员以及偶尔的独立合同雇员，这些雇员承[原文如此]担货运代理、运输、仓库交付、分拣、从承运人处放货以及往返仓库和随后向客户的地方交付和提货。 ”

申请人未提交足够详细的职责描述，说明受益人的日常行政级别职责，或可信地证明他将主要时间用于符合资格的任务。受益人的职责描述包括若干通用职责，这些职责可适用于任何行业任何企业中的任何行政人员，并未提供对其角色实际性质的深入了解。申请人提供的示例不足，支持性文件也很少，无法证明受益人履行了符合资格的职责，例如他监督的营销、他管理的销售管理、他指导的技术服务，或他制定的业务政策或指导方针。申请人未描述和记录他制定和实施的补救措施、他保持的业务联系或他做出的人事决定。事实上，受益人的职责描述在很大程度上重复了“ 行政职务 ”的监管定义。见 8 C.F.R. 214.2(l)(1)(ii)。具体细节显然是判断受益人职责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的问题。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)。

就受益人提交的有关受益人日常职责的细节和文件而言，该证据反映其参与了不符合资格的操作性任务。例如，申请人提交了若干海关表格、发票、提单和其他此类文件，反映其从孟加拉国向美国运送服装。然而，其提供的若干“ 到货通知 ”将受益人列为申请人唯一的联系人，最近一份日期为2017年4月，距申请提交已超过一年。相比之下，申请人未提交任何

M-C-, Inc. 案

支持性文件表明受益人将运输、收货、账单和海关表格中反映的不符合资格的操作性任务委托给下属。申请人提供的示例很少，文件也很少，无法证实受益人的日常行政级别任务。

受益人是否为行政雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为行政性。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。在此，申请人未记录受益人的职责中行政职能占多大比例、非合格职责占多大比例。申请人提交的证据表明受益人参与运营层面的任务，这些任务并不直接属于法条所定义的行政职责，但未量化其在这些职责上花费的时间。因此，我们无法判定受益人是否主要从事行政职责。见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但其将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条含义内以行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。依法条，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为行政性。同上。受益人可能对申请人的日常运营行使裁量权，并在酌情决策方面具备所需程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要属于行政性。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作判定个人是否以行政身份行事的因素，我们会结合组织的整体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需要。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。

申请人提交了一份组织架构图，显示15个职位，包括向总裁汇报的进口、营销、分销和客户经理。该图还表明“ 总裁 ”监管一名设计师。此外，该图还包括若干隶属于经理的运营层面职位，包括“ 收发货 ”、“ 反馈 ”、“ AGM ”、“ 店长 ”、配送助理，以及一名“ 高级行政人员 ”和一名“ 行政人员 ”。在回应审理主任补件通知（RFE）时提交的一封信中，申请人称受益人监管两名“ 正式 ”雇员和临时独立承包商，以承担货运代理、运输、仓库配送、货品组合及其他类似收发货职责。

申请人未提交支持性证据以证明其拥有足够的下属，使受益人免于主要从事非合格的运营职责。在补件通知中，审理主任要求申请人提交一份组织架构图，按姓名和职务列出其所有雇员，包括其职责、教育水平和薪资的摘要。此外，

Matter of M-C-, Inc.

审理主任指出，申请人应提供支持其雇员的文件，例如美国国税局W-2表或1099表，以证实所支付的工资。然而，申请人未提交任何文件来佐证其任何雇员，例如税务或工资证据。它仅含糊地表示其有两名隶属于受益人的“ 正式雇员 ”；然而，它未按姓名和职务标明这些雇员，也未描述其职责。同样，申请人进一步声称其不时聘用独立承包商履行运输和配送职责，但它同样未标明这些承包商、未解释其职责，也未提交足够的支持性文件以佐证其聘用。

证据未表明，截至申请提交之日，受益人已免于履行非合格的运营任务，且其时间主要用于行政层面的职责。此外，申请人提交的证据反映受益人参与非合格的运营层面职责。没有证据表明受益人将这些职责下放给下属。事实上，申请人声称受益人将担任公司副总裁，但该职位未列在其组织架构图中。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一矛盾，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”以行政身份受雇。见，例如，《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列举的行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

因此，在缺乏所需支持性证据的情况下，申请人未证明其拥有足够的运营雇员，使受益人免于主要从事非合格任务。它也未证实其在第一年内已充分发展，足以支持受益人担任行政职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(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支持行政职位。法规中没有任何条款允许延长这一一年期限。如果企业没有必要的人员配置来充分免除受益人履行运营和行政任务，申请人则不符合延期资格。

如前所述，申请人主张受益人符合行政人员资格。“ 行政身份 ”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）中的高级职位，以及该人指导该组织的权限。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。依法条，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，且这些人员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。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理人员“ 指导 ”企业而被依法视为行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的酌情决策权 ”，且仅接受“ 一般

监督或来自高层行政人员、董事会或组织股东的指导。 ”同上。

如前所述，申请人未证实其拥有下属雇员，使受益人能够主要关注组织的广泛目标和政策，而非业务的日常运营。提交的文件表明受益人从事非合格活动，且未记录受益人已免于这些任务。同样，申请人未可信地描述和记录受益人的日常行政层面职责。事实上，即使我们接受申请人有两名雇员且其为收发货职责聘用承包商，这似乎也不足以证明受益人是以行政身份行事、指导一个组织的管理层。基于这些原因，申请人未确立受益人在延期申请下将以行政身份行事。因此，上诉必须被驳回。

III. 在国外以管理或行政身份受雇

此外，我们将增加一项拒绝理由。记录中的证据未表明受益人在国外以管理或行政身份行事。申请人仅称受益人“ 负责[外国雇主]的整体管理、行政、制定商业政策[和]指导方针 ”。这一职责描述过于简短和笼统，未传达受益人在国外的实际日常职责。鉴于申请人主张受益人自2006年起至2015年4月入境美国期间在国外以该身份行事，这种细节的缺乏尤其值得注意。此外，申请人未描述受益人在国外的下属、其职责或其教育水平。它未提交任何证据以证明受益人在国外工作期间主要免于非合格职责。因此，申请人未证明受益人在国外以管理或行政身份行事。基于这一额外理由，上诉必须被驳回。

IV. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未确立受益人在延期申请下将在美国以行政身份受雇，或其在国外曾以管理或行政身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of M-C-, Inc., ID# 1166589 (AAO June 13, 2018)