JUN192018_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 B-T- 公司案 日期：2018年6月19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

申请人是一家女装销售商，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调职人员）临时雇用受益人担任其新办公室1的首席执行官（CEO）和总裁。移民和国籍法（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）将符合条件的外国雇员调往美国，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人将在申请获批后一年内以经理或高管身份行事。

在上诉中，申请人主张审理主任未就受益人拟任高管职位要求补充证据，并忽视了证明受益人将在一年内以高管身份行事的证据。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为在涉及新办公室的申请中确立 L-1A 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，以经理或高管身份连续雇用受益人一年。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，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 “ 新办公室 ” 一词是指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 ” 在申请获批之日起不超过一年的时间内支持高管或经理职位。

关于 B-T- 公司案

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持高管或经理职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、以高管身份在美国就业

需要处理的唯一问题是，申请人是否已证明受益人将在申请获批后一年内以高管身份行事。申请人并未主张受益人将以经理身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否将以高管身份受雇。

该法将“ 高管身份 ”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；并且仅接受组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

为确定申请人是否已证明其新办公室将在一年内支持高管职位，我们将审查受益人的拟议工作职责，连同其业务和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人担任预期高管身份的证据。在分析拟议高管职位是否合理时，必须考虑全部证据，同时考虑申请人在一年期间内的预期人员配置水平和发展阶段。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

A. 职责

申请人称其外国母公司是一家女装制造商和分销商，其成立目的是在加利福尼亚开设一家零售店，销售外国母公司的商品。申请人表示，作为总裁兼首席执行官，受益人将“ 负责监督所有美国业务，任务是提高销售额、盈利能力和品牌认知度 ”，以及“ [外国实体]产品线的分销、营销和推广。 ”

申请人称，受益人将花费 25% 的时间用于“ 人力资源管理 ”，包括制定“ 人力资源规划 ”、传达“ 价值观、战略和目标 ”，以及制定“ 员工激励措施 ”。申请人还表示，受益人将投入 20% 的时间用于“ 财务管理 ”，另 15% 用于“ 销售战略实施 ”，包括向外国实体提交月度销售报告。此外，申请人解释说，受益人将有 15% 的时间负责“ 物流管理 ”，包括维护“ 标准操作程序和操作指南 ”。此外，申请人称受益人将花费 10% 的时间用于“ 品牌认知 ”，通过与“ 客户、政府、社区组织和员工 ”合作。申请人还

关于 B-T- 公司案

表示受益人将投入 10% 的时间用于“ 连锁店开发 ”，重点是通过进行市场研究和确定战略位置，在德克萨斯州和佛罗里达州开发更多门店。最后，申请人解释说，受益人将有 5% 的时间负责作为“ 公司代表 ”与母公司沟通，同时仅接受总体指导。

在否决申请时，审理主任认定受益人的职位在一年后可能侧重于执行不符合资格的操作层面任务。在上诉中，申请人主张审理主任在补充证据请求（RFE）中未要求提供与受益人拟议美国职位相关的补充证据，并为受益人提供了新的职责描述。

上诉时提交的更新职责描述称，受益人将花费 35% 的时间用于“ 组织成长和战略 ”，包括担任其与外国管理层之间的联络人、回应“ 母公司指令 ”、实施“ 解决组织问题的决定 ”，以及创建和监督“ 指导方针、政策和程序的实施 ”。描述还表明，受益人将投入 45% 的时间用于“ 业务发展 ”，包括开发更多门店、根据“ [申请人]的长期业务目标 ”确立“ 定性和定量目标 ”、维护“ 操作程序和指南 ”、确定“ 潜在的成本削减领域 ”，并在需要时更改“ [申请人]的政策和程序 ”。申请人进一步解释说，“ 业务发展 ”包括设计“ 有效的销售和品牌发展战略 ”、与分销商和关键业务合作伙伴谈判合同，以及建立“ 组织成长战略 ”。最后，申请人称受益人将有 20% 的时间负责“ 财务规划 ”，包括实现财务目标、审查财务报告和预算，以及向外国母公司报告财务状况。

申请人在上诉时提供的职责描述并未扩展受益人的职责，也未提供更多关于其日常活动的细节，而是可疑地重新排列了先前提交的职责。例如，上诉时提供的职责描述反映受益人将投入 45% 的时间用于“ 业务发展 ”，而先前的职责描述表明受益人将大部分时间，即 25%，用于“ 人力资源管理 ”。值得注意的是，受益人新的职责描述几乎未提及人力资源相关职能，而先前的描述表明他将花费 25% 的时间用于此项职责，即比其他任何任务都多的时间。因此，申请人在上诉时提交的职责描述并未进一步说明其实际的日常任务，而只是更加笼统。上诉时对受益人职责的彻底重构只会进一步引发对其第一年及延期申请期间实际日常任务的疑问。申请人必须通过独立、客观的证据解决记录中的这些差异和模糊之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

关于 B-T- 公司案

此外，受益人的职位描述包含若干通用职责，这些职责可适用于任何行业任何企业中的任何高管，且未揭示其角色的实际性质。申请人几乎未提供具体信息说明受益人的日常职责如何具体契合公司第一年的商业计划。事实上，受益人的职责描述极少提及公司的预期业务，即服装销售。申请人几乎未提供具体示例说明其在第一年将履行的职责，例如其将作出的组织决策、其将进行的招聘、其将实施的指导方针、政策和程序、其将制定的定性和定量目标、其将重点关注的降低成本领域、其将设计的销售和品牌发展战略、其将与分销商或合作伙伴谈判的合同、其将建立的组织增长战略，或其将指导的财务规划。例如，申请人称其将独家进口外国雇主的服装；因此，尚不清楚其将与哪些分销商或合作伙伴谈判合同。

我们认可申请人提供了一份其与受益人在前12个月内为启动新业务将采取的行动清单，但这些也未揭示受益人在第一年的实际职责。时间表含糊地称受益人将在第二个月“ 实施其战略和目标 ”，第四个月“ 在社交媒体上发布内容 ”，第五个月“ 评估其竞争力 ”，第十个月“ 分析市场状况 ”。同样，这些第一年的拟议行动可适用于任何行业任何企业中的任何高管，且几乎未揭示受益人在第一年的实际日常任务。具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要为行政或管理的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。

受益人将管理该业务这一事实并不必然确立其符合以行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，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。《法案》第101(A)(44)(B)条。即使受益人将对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限，这些要素也不足以确立受益人在申请获批后一年内将实际履行的职责在性质上主要为行政性。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd., 724 F. Supp. 1103, 1108。在此，申请人提供的职位描述含糊，未能充分传达受益人实际拟议的日常任务，也未确立其将在一年内主要将时间投入行政职责。

B. 商业计划与预计人员配置

在新办公室申请的情况下，我们审查申请人的商业和招聘计划，以及该业务将充分增长以支持受益人担任预期行政身份的证据。申请人有责任确立其将在申请获批后一年内切实发展到需要受益人履行性质上主要为行政性职责的程度。

Matter of B-T- Corp.

因此，我们在分析拟议行政职位基于申请人在一年期间内的预计人员配置水平和发展阶段是否合理时，考虑全部证据。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。

申请人提供的证据表明，截至申请提交之日，其已在加利福尼亚州经营一家服装店，销售外国雇主的商品。申请人提交了一份拟议组织架构图，反映其已雇用由受益人监督的运营总监和财务总监。该架构图进一步表明，申请人将雇用一名隶属于运营总监的店长，该店长将监督门店销售助理。为支持申请，申请人称其雇用了两名门店销售助理。在回应补件通知及上诉时，申请人主张其雇用了四名门店销售助理。申请人还提供了拟议计划，拟在其运营的第二年和第三年在佛罗里达州和德克萨斯州开设两家额外门店，为此将雇用店长和销售助理。

申请人的主张使人不确定其是否将在一年内充分运营以支持受益人担任行政身份。申请人在I-129表格中表明其作为新办公室提出申请。如前所述，申请人必须提交证据以证明新办公室将能够在一年内支持一个行政职位。然而，在本案中，申请人请求根据该申请获得三年雇佣期，并称该期限为“ 成功完成运营启动 ”所必需。在新办公室申请下请求三年雇佣期，使人怀疑申请人在一年后是否将充分运营以支持受益人担任行政身份。我们注意到，申请人在第二或第三年的扩张计划与确立新办公室资格无关。因此，我们必须聚焦于申请人的第一年商业计划，即其在加利福尼亚州经营一家服装店。

申请人就受益人所称的管理下属提交了含糊的职责描述，未能证明他们将以其所称身份行事。例如，申请人称财务总监将“ 推动财务规划 ”、“ 持续掌握公司的财务状况 ”、“ 监督公司的财务IT系统 ”以及“ 监督所有审计和内部控制程序 ”。然而，鉴于申请人的第一年运营或一家服装店的运营，这些拟议职责不可信。申请人表示受益人也将花费大量时间处理财务事项。因此，一家零售服装店似乎不太可能还需要一名全职财务总监专门处理严格的财务事项，也不太可能在一年内拥有供该员工管理的“ 财务IT系统 ”或“ 审计和内部控制程序 ”。此外，申请人未就财务总监在公司第一年发展背景下将履行的职责提供可信细节。

同样，申请人为所称运营总监设定了类似的通用职责，表明她将负责作出决策和设定战略目标、监督“ 来自不同门店的员工 ”、评估“ 业务流程的效率 ”、管理“ 采购流程 ”、协调资源分配、监督“ 客户支持

流程 ” 以及调整运营预算。同样，运营总监的职责似乎与受益人的职责显著重叠，包括她设定战略目标、评估业务流程和调整预算。此外，这些职责几乎未详细说明运营总监在第一年为启动申请人业务将执行哪些任务。事实上，职责称运营总监将监督 “ 来自不同门店的员工 ”，但正如我们已讨论的，记录表明申请人在第一年不会开设超过一家门店。

总之，为受益人所称管理下属提供的含糊职责描述未能可信地证明其在第一年的实际任务。此外，鉴于此及申请人拟议的运营水平，其似乎不太可能需要一名高管、两名较高级别管理下属和一名店长来监督一家零售服装店。举例而言，申请人称其零售服装店将销售外国母公司的服装，并提供了反映这些商品进口的运输和海关文件。申请人还提供了外国雇主文件，表明其将承担进口这些服装的费用。然而，申请人的组织架构图及其拟议下属的职责似乎未考虑这一进口所固有的运营职责，而该进口似乎构成其运营的重要部分。例如，其仅含糊地表明运营总监将管理 “ 采购流程 ” 并协调 “ 资源分配 ”，但未详细说明谁将执行进口其门店所售商品所需的日常运营层面任务。事实上，申请人强调其将从受益人的 “ 店内程序管理 ” 和 “ 清关处理 ” 中获得 “ 竞争优势 ”，表明他很可能大量参与与进口外国雇主商品相关的日常非合格运营任务。

此外，尽管我们认可申请人无需证明当前运营即可证明新设办事处申请的资格，但在本案中，当前运营正是申请人主要依赖的基础。申请人的第一年商业计划在很大程度上基于其已主张的运营。申请人提供的证据表明，其很可能在2017年3月提交申请之日前的几个月开设了一家服装店。按照新设办事处申请的要求，申请人无需证明受益人在提交申请之日即具备合格高管的资格；但在此，申请人强调这些已存在的运营作为受益人在一年内具备资格的基础。因此，其当前运营的证据对于评估受益人的资格具有相关性。然而，申请人提供的证据很少，不足以证实其雇用了财务与运营总监或四名销售助理来经营其服装店，例如工资单或税务文件。此外，申请人在整个记录中强调其新店 “ 超出预期 ”，并以此作为批准的依据；但其提交的文件证据很少，不足以证实这一主张。申请人也未明确说明由谁进口外国雇主的商品用于销售。因此，这一运营任务很可能由所主张的财务与运营总监和受益人执行，且未证实他们将在第一年内免除这一职责。

Matter of B-T- Corp.

申请人也未就其商业计划提交足够的细节，而该信息对于评估其是否可能在第一年运营结束时推进至初始发展阶段之后至关重要。如前所述，申请人提供了一系列模糊的行动计划，这些计划可适用于任何市场中的任何企业。例如，其称计划在第二个月“ 实施其战略和目标 ”，在第四个月“ 在社交媒体上发布内容 ”，在第七个月“ 评估其竞争力 ”，在第十个月“ 分析市场状况 ”。然而，这些计划几乎未说明其在第一年的实际商业计划，除了一家已设立的服装店的运营之外，而该运营似乎不足以支持受益人担任高管职务。

除此之外，申请人强调在佛罗里达州和德克萨斯州开设更多门店，但正如我们已讨论的，这一扩张计划直到其第二年和第三年运营才进行。因此，这些扩张计划与证明其运营足以在一年内支持受益人担任高管职务无关。事实上，商业计划称申请人对市场预期几乎一无所知，并指出其将在运营第十个月“ 分析当地市场状况 ”，这使其计划的可行性存疑。因此，申请人未充分描述其商业计划，也未解释其将如何充分发展以在申请获批后一年内支持受益人担任高管职务。

如前所述，申请人主张受益人将担任高管职务。“ 高管职务 ”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。法案第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 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有下级管理层员工供受益人指导，且他们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。个人不会仅因拥有高管头衔或仅因作为所有者或唯一管理层员工“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自高层管理人员、董事会或组织股东的一般监督或指导 ”。同上。

提交的证据未证明受益人将在申请获批后一年内担任高管职务。申请人提交了一份通用职责描述，其中几乎未详述受益人在第一年的实际职责。申请人提供证据表明其在加利福尼亚州经营一家零售服装店。然而，其商业计划表明这将是其第一年的全部运营范围，且其未充分阐明和记录这些运营如何足以在一年内支持受益人担任高管职务。申请人还就受益人拟任的管理下属提供了模糊的职责描述，且一家服装店足以在一年内支持他及三名管理层下属的说法似乎不可信。因此，

Matter of B-T- Corp.

申请人未证明受益人将拥有下级管理层员工可供指导，也未证明他将在一年内主要关注组织的总体目标和政策，而非公司的日常运营。基于这些原因，申请人未证明受益人将在一年内担任高管职务。

III. 结论

上诉将被驳回，因为记录中未包含足够证据证明受益人将在申请获批后一年内受雇于管理或高管职务。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of B-T- Corp., ID# 1258717 (AAO June 19, 2018)