JUN202018_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 E-F-, LLC 案 日期：2018年6月20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

申请人是一家竹地板和硬木地板产品零售商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类继续聘用受益人为其总裁兼首席运营官（"COO"）。1 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 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派至美国临时从事管理或行政工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人将在延期申请下受聘于管理或行政岗位。

在上诉中，申请人主张审理主任曲解了事实并错误适用了法律，指出其"积极的财务增长"趋势，并声称两名部门经理——受益人的直接下属——是专业雇员。

经重新审查，我们认定申请人未能推翻否决的依据。因此，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合资格的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，已连续一年雇用受益人从事管理或行政工作。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，以管理或行政身份继续向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，有效期为2016年11月8日至2017年8月31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"运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。

关于 E-F-, LLC 案

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所设职位数量和类型的证据；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、在美国的管理或行政身份

申请人最初声称受益人将受聘于行政岗位。然而，在上诉中，申请人声称受益人将受聘为行政人员及职能经理。我们将在下文中逐一讨论各项主张。

A. 行政身份

首先，我们将讨论申请人最初的声称，即受益人将在延期申请下受聘于行政岗位。

"行政身份"是指在组织内的一种职务，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；在酌情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。

在审查特定受益人的行政身份时，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，并说明此类职责是否属于行政身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会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，以及有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的任何其他因素。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、人员配置水平和组织结构的证据。

1. 人员配置

如果将人员配置水平作为确定个人是否以行政身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见该法第 101(a)(44)(C) 条。

.

关于 E-F-, LLC 案

在本案中，申请人在提交本申请时声称有五名雇员，包括受益人。为支持申请，申请人提供了一份组织结构图，将受益人描绘为组织顶层的总裁；该图未表明受益人还将兼任申请中最初所指的 COO 职位。相反，该图显示 COO 职位是直接隶属于受益人的三个职位之一，并指定了另一名个人——[已隐去]——为 COO。因此，该图与申请在受益人拟任角色及其一名直接下属的角色方面相互矛盾。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

该图还显示受益人将有两名其他下属——一名簿记员和一名销售与营销副总裁——并表明销售与营销副总裁将监督两名内部销售雇员。但我们注意到，这两名内部销售雇员正是分别担任簿记员和 COO 职位的同一批雇员，从而表明申请人的两名雇员在组织内承担两种不同角色，使其在各自作为簿记员和 COO 的身份下隶属于受益人，而在各自作为内部销售雇员的角色下隶属于销售与营销副总裁。该图还在以这些双重角色描绘的两名雇员姓名旁包含未定义的数字描述符；两名雇员在各自职位名称下方均有".50 FTE"的描述符。最后，该图显示层级最底部有四名以佣金为基础的内部销售代表，每名内部销售雇员监督两名以佣金为基础的销售代表。

支持性证据还包括在提交申请之前签署的两份雇佣协议。一份协议指定[已隐去]为申请人的准雇员，并表明其将担任"内部销售与财务行政"职位；另一份协议指定[已隐去]担任"内部销售"职位，且未提及她所称的申请人 COO 角色。每份雇佣协议均列明了各自雇员的职责，并表明两名雇员将获得相同的每月 2000 美元月薪。我们注意到，[已隐去]的职位名称及其职责清单均不能佐证组织结构图将其描绘为申请人 COO 和内部销售代表双重角色的内容。关于受益人声称的一名下属角色的这一额外不一致之处，也必须通过提交独立、客观的证据予以解决。同上。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，记录未能充分证明受益人将受聘于管理或行政岗位，并指示申请人提供进一步证据，以表明受益人符合经理或行政人员四项法定标准中的任一标准。

作为回应，申请人提供了一份声明，声称其目前雇用七人——受益人、两名全职雇员和四名以佣金为基础的销售人员。申请人

.

关于 E-F-, LLC 案

被认定为同时担任首席运营官（COO）和内部销售顾问，并分别提供了每个职位的职责分解，表明她将80%的时间用于履行首席运营官的职责，其余20%用于履行销售顾问的职责。如前所述，关于 在申请人组织内承担双重角色的主张与其雇佣协议不一致，该协议明确载明她受聘担任“ 内部销售 ”职位，该职位要求她提供客户服务、了解申请人的产品、制定销售流程和程序、建立客户数据库，并履行“ 可能不时产生 ”的“ 其他 ”未指明职责。尽管这五项职责与构成内部销售顾问职责分解的四项职责之间存在一定重叠，但两份清单存在某种不一致，因为最新的四项职责并不要求销售顾问建立客户数据库，而雇佣协议中则有此要求；此外，雇佣协议并未要求销售顾问如最新职位描述中所述“ [d]evelop brand awareness ”（建立品牌知名度）。如前所述，申请人负有通过提交独立、客观证据来解决这些不一致之处的举证责任。同上。

与 RFE职位描述一样， RFE职位描述表明其/她的时间也将涉及双重角色——财务管理员角色，据称占其/她80%的时间，包括五项工作职责；以及内部销售代表角色，据称占其/她剩余20%的时间，包括两项职责。尽管这些单独的职责分解区分了 的两个角色，但雇佣协议并未作出类似区分，仅列出以下五项工作职责：客户服务、了解申请人的产品、开发跟踪销售和库存的系统、编制月度和季度财务报告，以及“ 可能不时产生 ”的“ 其他 ”未指明职责。

申请人还提供了一份更新的组织架构图，显示销售和营销副总裁职位目前空缺；该图还在 和 的职位名称旁标注了不同的数字描述符。数字描述符 分别被分配给簿记员和首席运营官职位名称，而 -被分配给每个“ 内部销售 ”职位。

最后，申请人提供了各种薪资文件，包括员工收入记录、薪资汇总和薪资日记账，涵盖至本申请提交之前的各个时间段。然而，它并未提供证据表明其雇用或保留了除三名全职员工（包括受益人、 和 ）之外的任何人的合同服务。因此，记录不能证明申请人在提交申请时拥有如申请中所称的五名员工。

在拒绝决定中，审理主任指出了目前空缺的销售和营销副总裁职位，并指出担任该职位的个人的薪资记录并未

2 尽管RFE职位描述将六项工作职责列为会计和行政角色的一部分，但其中一项工作职责被列了两次，因此表明该角色共归属五项工作职责。

超过2017年5月，即本申请提交前两个月。审理主任还注意到分配给申请人两名员工的双重角色，并将数字指标解释为每名员工分配给其/她每个角色的时间百分比。我们认为，没有依据来确认或不同意对数字指标的这一解释，因为申请人在其任何提交材料中均未界定或确立这些限定符的含义。无论如何，审理主任指出，申请人在其两份组织架构图中并未一致地列出相同的数字指标，并指出在第一份图中每名员工在其/她各自角色之间平均分配时间，而在第二份图中每名员工被显示为将 considerably 更多的时间分配给一个角色而非另一个角色，以至于分配给对应于组织内更高职位级别的角色的时间比例远高于分配给每名员工销售类职位的时间比例。审理主任得出结论，申请人的组织结构不足以支持受益人担任高管职位，并进一步指出受益人的拟议雇佣不会主要涉及监督专业、管理或主管人员。

“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的较高职位，包括组织的主要组成部分或职能，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员工“ 指导 ”企业而被视为该法下的高管。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总体监督或指导 ”。同上。

在此，证据不足以令人信服地证明申请人已达到某种组织复杂程度，足以将受益人提升至高管职位，使其能够指导组织的管理层并关注组织的目标和政策。没有充分证据表明申请人拥有必要的支持人员，以使受益人免于从事组织的非高管运营任务。尽管申请人在申请第5部分第14项声称有五名员工，但记录中仅有证据显示三名内部员工；申请人拥有五名员工的唯一证据是一份公司自行编制的2017年第二季度季度报告。然而，由于本申请是在2017年第三季度提交的，2017年第二季度工资报告与相关时间段无关，不能用于核实申请人的主张。记录还显示，申请人在2017年7月（即申请提交时）向一名合同销售代表支付了185美元佣金。尽管申请人9月的银行对账单包含向另外三名佣金制销售代表开具的佣金支票副本，但这些佣金是在2017年8月（即申请提交之后）赚取的，且每名销售人员仅为268美元；合同销售代表赚取的较低佣金表明他们

工作时间很少，并未在申请人的销售工作中发挥主要作用。相反，看来申请人的内部员工在提交申请时主要承担了销售角色。

在上诉中，申请人正确地指出，我们必须考虑组织的合理需求，且公司规模本身可能不是确定受益人是否或将会以管理或高管身份受雇的唯一因素。见该法第101(a)(44)(C)条。然而，我们结合其他相关因素考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏将执行公司非管理或非高管运营的员工，或公司未以常规和持续的方式开展业务。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当记录中出现差异时，公司规模可能尤其相关，如本案情况。见Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

申请人还指出，其目前仅处于运营的第二年，并主张审理主任在否决申请时未考虑其发展初期阶段。然而，我们认为，申请人过度依赖其尚不发达的组织层级，而未提供充分证据证明其在提交申请时的组织复杂程度足以免除受益人必须主要从事申请人的运营和行政任务的要求。虽然我们同意申请人的合理需求与本次讨论相关，但在提交本申请时，申请人已不再是“ 新办公室 ”。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。因此，如果申请人无法证明其在新办公室阶段之后拥有必要的人员配置，足以使受益人免于履行运营和行政任务，则将被视为不符合延期资格。此外，申请人的合理需求不会取代受益人必须“ 主要 ”受雇于行政职位、将大部分时间用于行政职责的要求。见该法第 101(a)(44)(B) 条。在本案中，申请人未能证明在提交申请时，两名辅助人员足以支持受益人担任行政职位。

2. 职责

在 L 类补充表中，申请人陈述受益人的拟议雇佣将包括以下内容：开发美国市场，监督申请人的主管和经理，制定公司的销售和运营目标，做出招聘和解雇及其他人事决定，对日常运营行使自由裁量权，与外国母实体的股东和高管沟通，解决质量和客户关系方面的问题，以及向所有员工提供指导和培训。

在 RFE 回复中，申请人陈述受益人将做出与人事、销售、营销、客户关系、供应商选择、研究和产品开发以及客户服务相关的“ 行政决定 ”。申请人还提供了工作职责细分，陈述称

Matter of E-F-, LLC

受益人的时间将分配于以下职责：30% 指导和监督主管人员；20% 审查公司业绩并制定销售和运营目标；20% 开发新业务并与客户、零售商和供应商沟通；15% 开发营销和分析产品趋势；以及 15% 做出人事决定并从事“ 其他监督和指导职责 ”。

申请人还论述了行政职位定义的四个要件，陈述称受益人将通过亲自监督管理人员、召开会议讨论公司运营、销售、营销、客户服务和财务等关键问题，以及随时解答管理层的疑问和关切，来满足第一个要件——指导组织的管理。申请人陈述，受益人将通过审查公司业绩、利用其经验确定需要改进的领域、与客户和业务伙伴交谈，以及就如何改善业务运营和提高销售及客户满意度征求管理层和独立承包商的建议，来满足第二个要件——确立其目标和政策。接下来，申请人论述了第三个要件——在自由裁量决策中行使广泛权限——重申受益人作为公司业绩评估者的角色，并陈述受益人将研究市场趋势、研究客户偏好、选择产品、设定价格、向零售商进行演示以及做出人事决定。最后，申请人陈述受益人仅接受上级高管的总体监督，从而满足定义的第四个要件；申请人补充说，受益人将通过监督和控制公司人事、销售和营销、客户关系、供应商选择和产品开发等事项，行使“ 广泛的行政权力 ”。

在否决决定中，审理主任认定受益人不会主要从事行政级别的职责。我们同意审理主任的决定，并认定申请人未提供一份工作描述，以传达在提交申请时现有运营范围内受益人拟议工作职责的详细且现实的信息。首先，关于受益人将分配 30% 的时间监督“ 主管人员 ”的主张是不现实的，因为根据各自雇佣协议中列出的工作职责或根据申请人提交申请时的人员配置，受益人的下属在提交申请时均不具备监督或管理职位。如上所述，记录表明申请人保留了基于佣金的销售代表的帮助——最多四名——他们工作时间有限，其获得的低额佣金表明了这一点。除这些销售代表外，受益人的下属没有其他人可供监督或管理，因此申请人没有足够的“ 主管人员 ”来证明将受益人 30% 的时间分配用于“ 监督主管人员 ”是合理的。同样，申请人未描述受益人将在其运营范围内执行的“ 人事决定 ”或“ 其他监督和指导职责 ”的类型。最后，申请人未能证明与客户和供应商沟通或开发营销和分析产品趋势属于行政级别的工作职责。

虽然不要求受益人将 100% 的时间分配给行政级别的任务，但申请人必须证明受益人将履行的非合格任务仅附属于拟议职位。“ 主要 ” 履行生产产品或提供服务所需任务的雇员不被视为 “ 主要 ” 受雇于行政职位。见，例如，该法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条（要求 “ 主要 ” 履行所列管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

在此，申请人广泛依赖受益人在监督公司业务活动和做出人事及业务决定方面的关键作用，以证明其将受雇于行政职位。然而，受益人将管理或指导申请人组织这一事实并不必然证明其将受雇于该法第 101(a)(44)(B) 条意义上的行政职位。

在上诉中，申请人主张此前提交的新办公室申请曾提交类似的工作描述，该申请在未签发 RFE 的情况下获得批准。然而，我们注意到，适用于新办公室申请的监管要求与适用于新办公室延期申请的监管要求差异很大。最值得注意的是，当新企业成立并开始运营时，法规承认负责设立运营的指定行政人员将从事各种通常不由行政级别雇员履行的活动，且往往无法履行全部行政职责。然而，法规不允许延长这一初始新办公室期间，在此期间受益人主要从事非行政任务是可接受的。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。申请人提供相同的工作描述以支持新办公室申请和本延期申请这一事实，进一步支持我们的认定，即申请人未充分推进至其发展的下一阶段，且申请人的组织需求无法在受益人时间主要投入行政性质任务的情况下得到合理满足。

B. 管理职位

最后，尽管此前未主张，申请人在上诉中声称受益人符合职能经理资格。

“ 管理职位 ” 是指在组织内的任命，其中雇员主要管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的重要职能；在组织层级内的高级层面或对所管理职能拥有人事行动或职能的权限；并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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

Matter of E-F-, LLC

“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人将主要负责管理组织内“ 必要职能 ”的情形。参见该法第 10l(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理某一必要职能，则必须清楚描述在管理该必要职能时将履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 必要的 ’，即对组织具有核心意义；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或就该受管理职能处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对该职能的日常运营行使自由裁量权。 ” Matter of G-Inc.，复制决定 2017-05（AAO 2017年11月8日）。

尽管申请人指出受益人在组织中的最高职位以及其对人员 and 业务事项享有的自由裁量权，但这些要素并不能证明受益人将承担职能经理的角色，因为申请人既未阐明受益人将管理的必要职能，也未证明受益人将管理而非履行该职能的基本职责。因此，申请人未能证明受益人将在已获批申请下以管理身份受雇。

III. 结论

基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人将在延期申请下以管理身份或行政身份在美国受雇。基于此理由，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of E-F-, LLC，ID# 1292123（AAO 2018年6月20日）