JUN232017_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 S-G- LLC 案 日期：2017年6月23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

申请人是一家国际食品贸易公司，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调派人员）延长受益人作为其总裁的临时雇佣。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 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临时调派至美国从事管理或行政工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了新办公室延期申请，认定申请人未能按要求证明受益人将被聘用于行政职位。

在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见，附有预计的业务和人员计划，声称受益人将主要履行行政工作职责。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1 非移民签证分类的资格，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位，或涉及专业知识（specialized knowledge）的职位雇用受益人。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理、行政或专业知识身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交一份关于受益人在上一年度及延期申请下职责的陈述；一份描述新运营机构人员配置及所担任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据、其在上一年度一直开展业务的证据；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)。

关于 S-G- LLC 案

二、在美国担任行政职位

审理主任认定申请人未能证明受益人将在美国受聘于管理或行政职位。申请人最初的 supporting statement 以及其回应审理主任补件通知（RFE）时提交的材料均表明受益人将被聘用于行政职位。

“ 行政职位 ” 一词定义为 “ 组织内的一项任务，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)(B) 条。此外，如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，顾及组织的总体目的和发展阶段。参见该法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 职责

在审查受益人的行政职位时，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职位。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

根据行政职位的法定定义，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。

申请人提交了表格 I-129，非移民工作者申请，声称有四名雇员，总收入为 $163,889。在 supporting cover letter 中，申请人称受益人是其 “ 最高级别的行政官员 ”，对有关

关于 S-G- LLC 案

申请人的人员、财务、运营、营销、行政和投资的所有事项拥有不受限制的自由裁量权。申请人还提供了受益人职责的细分，声称受益人将把 20% 的时间用于制定和实施有关公司结构、战略、政策和目标的决策，与潜在客户和分销商沟通，以及审查报告并就合同做出最终决定。申请人多次提及外国实体的董事会，声称受益人将与董事会“ 商议 ”以审查美国实体的进展、讨论资本投资、确保业务发展并确保产品线。由于这些提及与其他工作职责一并列入，受益人计划与外国实体董事会商议的具体时间不明确。

此外，我们注意到，鉴于受益人作为外国实体多数股东的身份，拥有其 95% 的股份，以至于“ 在决策或行政层级中没有更高的人 ”，受益人似乎不会对董事会负责，特别是当唯一具名的董事是受益人的配偶，其拥有外国实体剩余 5% 的股份时。因此，关于受益人将分配任何时间与外国实体董事会商议的说法没有记录支持。

申请人还表示，受益人将通过员工和一名下属财务经理指导和监督公司的财务，就人事和商品的买卖做出自由裁量决定，实施公共关系行动以确保员工之间以及与客户之间的良好沟通，并与下属经理会面以审查员工绩效、评估其优势并设定目标。此外，申请人提供了销售经理和运营经理的职位描述，但在提交申请时并未雇用财务经理。虽然运营经理的一项工作职责是与受益人“ 合作组织公司的财务信息 ”，但不清楚该职位是否将负责财务经理的工作职责，因此我们无法确定在没有财务经理的情况下受益人将如何指导公司的财务。

审理主任发出了补件通知（RFE），告知申请人其未提供足够证据证明其将以行政职位雇用受益人。补件通知承认申请人提交了职位描述，但指出所提供的信息过于宽泛。因此，申请人被指示提供一份逐项列明受益人工作职责的清单，并说明他将分配给每项职责的时间百分比。

作为回应，申请人提供了一份陈述，列出了受益人在申请人运营第一年期间采取的行动，以及受益人预计随着运营继续而做出的行政决定清单，以及受益人拟议工作职责的新细分。申请人将时间百分比分配给五个责任领域，并在每个类别中列出四到五项工作职责。五个类别及其时间分配如下：(1) 通过主持股东会议以及制定和实施政策与目标以提高生产力来监督管理层的运营——25%；(2) 任命

关于 S-G- LLC 案

和监督公司经理——15%；(3) 代表公司行事，与客户和供应商谈判，并在公共活动中宣传和代表公司——20%；(4) 通过制定预算以及就银行业务和支出做出决定来做出有关申请人财务的决策——25%；以及 (5) 做出营销决策，包括批准营销活动、实施公共关系活动以及组织活动以寻找新客户——15%。

我们再次质疑声称受益人将分配大量时间用于股东会议的有效性，因为受益人拥有公司 95% 的股份，其配偶拥有剩余 5% 的股份。不清楚受益人将实施什么政策，也不清楚他为何计划将四分之一的时间用于与配偶会面以制定这些政策。也不清楚为什么申请人在描述受益人作为公司代表的角色时，重复了几乎相同的工作职责——就公司政策与少数股东商议。

我们进一步注意到，申请人未就受益人参与管理公司财务一事提供一致的信息。即，虽然申请人最初的工作描述表明受益人将分配其15%的时间用于监督公司的财务表现，但在RFE回复中提供的工作描述表明受益人将分配其25%的时间用于就财务活动作出决策。申请人未通过提交独立、客观的证据来解决这两份描述之间的不一致。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，RFE回复中列出的若干职责并非实际的日常任务，而是描述了受益人将按需间歇性开展的活动。例如，申请人称受益人将甄选和聘用经理并决定其薪酬标准，发起并执行组织内部的政策变更，以及决定何时更换开户银行。虽然我们不争辩受益人作为多数股东及申请人最高级别官员的身份使其在这些业务组成部分上拥有不受约束的决策权，但申请人未证明其在提交申请时的四名员工规模会需要频繁更换员工、政策或开户银行，以至于实施这些变更会成为受益人日常或每周例行工作的一部分。

申请人还称受益人将“ [在]会议和大会上发表演讲并介绍信息以促进公司的业务 ”，在“ 官方活动 ”上宣传公司，作为其代表公司行事、主管公共关系活动以及组织和参加活动与聚会以吸引新客户职责的一部分。然而，这些活动更类似于旨在宣传组织、扩大其客户群并最终增加销售额的营销任务。这些运营性任务不能被归类为表明其指导组织管理的行政级别工作职责。虽然不要求受益人将其100%的时间分配给行政级别的任务，但申请人必须证明其将履行的非行政任务仅是拟议职位的附带性工作。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 ”受雇于管理或行政职位。见该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；另见 Matter of Church Scientology International, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm. 1988)。

在本案中，申请人未遵守RFE的指示，该指示要求将时间限制分配给各个工作职责。相反，申请人将时间限制分配给五个宽泛类别，从而使我们无法衡量受益人将多少时间分配给行政职能相对于非行政职能。

在驳回申请时，审理主任认定记录缺乏充分证据支持以下结论：受益人的拟议职位将要求受益人主要履行行政性质的任务。

在上诉中，申请人主张受益人将监督其增长和扩张，其中包括监督公司现有的三名员工以及申请人寻求聘用的额外员工。申请人还提供了额外的工作描述，该描述与先前提供的工作职责清单有部分重叠，但并非完全重叠。申请人称受益人的职责包括综合管理、财务管理和销售组成部分。在描述受益人在综合管理组成部分方面的角色时，申请人表示受益人将制定目标和政策，旨在“ [扩]展产品组合和合作伙伴网络 ”、增加营销渠道和获取更多客户、通过与越南供应商沟通确保商品供应，以及向美国市场推出新产品。

申请人未提供受益人将制定的政策类型的示例，也未披露受益人在确保申请人实现这些目标方面的参与程度。申请人还声称受益人将面试求职者、管理雇佣合同并持续评估员工绩效。虽然先前的工作描述侧重于受益人在监督管理层下属方面的直接角色，但新的工作描述似乎表明受益人的拟议职位存在适用于所有员工而非仅公司管理人员的人力资源组成部分。这一新主张表明受益人将履行各种人事管理职能，与先前提供的信息不一致，并表明受益人拟议职位还存在另一个非行政组成部分。

申请人对受益人在综合管理组成部分方面角色的描述还包括若干过于模糊、无法提供对实际基础任务的有意义理解的职责。例如，申请人称受益人将“ [与]新聘员工协调以实施……业务计划 ”；“ [分]析运营以评估[申请人]在实现目标方面的表现 ”；“ [根]据公司的使命制定定性和定量目标 ”；以及“ [评]估公司产品销售的质量 ”。虽然所有提及的职责表明

受益人在如何向客户营销和销售申请人产品方面拥有高度自由裁量权，但根据申请人提供的有限信息，我们无法确定受益人的实际任务及这些任务的性质。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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)。

申请人还继续暗示受益人向境外实体的更高权威负责，声称受益人可能被要求处理“ 海外指示 ”。然而，申请人未提供证据证明谁发起这些“ 指示 ”，鉴于受益人作为境外实体多数股东的身份，这一点尤其成问题。记录还缺乏证据证明受益人所称在销售组成部分方面的角色将具有行政性质。虽然申请人称受益人将指导而非执行市场分析，以及制定和实施营销策略并监控活动报告，但记录缺乏证据证明在提交申请时属于申请人组织的员工被分配了受益人据称将监督的基础营销任务。因此，我们不能忽视以下可能性：根据组织需要及缺乏其他员工履行这些需要，受益人本人将被要求履行这些以及可能的其他非行政职能。

此外，在描述受益人在财务管理组成部分方面的角色时，申请人称受益人将负责“ [与]公司的物流经理、销售和营销经理以及办公室助理密切管理和协调 ”，并且他将“ [在]财务上支持美国投资者在越南从事投资项目 ”。然而，记录不支持这两项主张。第一，申请人未解释为何需要“ [在]财务上支持美国投资者 ”，申请人也未澄清目标美国投资者是谁或他们在申请人销售驱动型运营中将扮演的角色。第二，根据提交的证据，申请人在提交申请时并未雇用物流经理、营销经理或办公室助理。因此，申请人不能声称受益人将管理与协调其与在相关期间不属于该组织的员工的职责。申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。虽然申请人现在很可能预计最终将雇用员工填补所有三个职位，但在提交申请时实际填补的职位仅为销售经理、运营经理和销售代表。因此，受益人任何依赖于提交申请时不属于美国组织的员工的工职责，将不予考虑以确定受益人是否将以行政身份受雇。

总之，尽管申请人提交了将百分比分配给责任领域的职位描述，但该描述包含的具体工作职责很少，而主要由一般性信息组成，包括受益人可能根据需要间歇性开展的行动

以及基于其监督在申请提交时尚未填补的职位的工作职责。鉴于上述各种缺陷和模糊之处，我们认定记录中的职位描述不足以证明受益人的日常工作职责将主要是行政性质的。

B. 人员配置

除所需的职位职责描述外，USCIS在审查受益人主张的行政身份时，会审查记录的整体情况，包括公司的组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

“ 行政身份 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂的组织层级（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。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，组织必须具有下属层级的管理员工供受益人指导，且这些员工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。个人不会仅因其拥有行政头衔或因其作为所有者或唯一管理员工“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自组织高层行政人员、董事会或股东的普遍监督或指导 ”。同上。

在本案中，申请人最初提供了一份组织结构图，描绘了一个四人层级结构，受益人位于层级顶端，其下直接为一名运营经理和一名销售经理，最底层为一名从属于销售经理的销售代表。尽管有各自的职位头衔以及组织结构图将销售经理描绘为监督一名销售代表，但两名员工的职位描述均与其管理职位头衔不符，因为二者均未被分配管理职责。仅给受益人的下属分配管理职位头衔，不足以证明申请人具有将受益人职位提升至行政人员所需的下属层级管理员工。申请人未经支持的陈述权重极为有限，通常不足以承担其举证责任。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

此外，对2016年第四季度工资报告的审查显示，在本申请提交后两个月，申请人的支持人员出现减少，从2016年9月申请提交时的四名员工，减少至2016年11月和12月的仅两名员工。申请人在申请提交后数月内支持人员的减少

Matter of S-G- LLC

使我们认定，申请人将无法以行政身份支持受益人，因为仅有一名员工可使受益人免于必须将其时间主要投入申请人的日常运营任务。就目前情况而言，提交时的记录显示，申请人没有任何员工来营销其产品、管理其财务、监督商品运输和接收的物流，或执行最终将分配给申请人寻求在未来某一时间聘用的行政助理的行政任务。

基于申请提交时申请人的人员配置构成，我们认定申请人缺乏执行其日常运营任务所需的人员，因此未能证明受益人将能够主要关注组织的广泛目标和政策，而非参与其日常运营。尽管证明了受益人对业务及其员工拥有自由裁量权，但记录不足以令人信服地证明申请人在提交时的组织足以支持受益人处于主要行政职位，其首要关注将是指导组织的管理层。

基于上述理由，所提交的证据未能证明受益人将在延期申请下以行政身份受雇。

III. 雇主-雇员关系

此外，尽管审理主任的决定中未涉及，我们将审查申请人和受益人的外国雇主的股权结构，以确定受益人是否与各实体存在雇主-雇员关系。

该法第101(a)(15)(L)条规定，仅在国外“ 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-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）将合格的外国员工调任至美国，在该处临时以管理或行政身份受雇。这与该法中的规定形成对比，例如第101(a)(15)(E)条，该条允许外国人在满足有关条约贸易商或条约投资者的某些其他条件的情况下，代表自己提交非移民申请。

所有权和控制因素对于确定受益人是否与申请人存在雇主-雇员关系至关重要。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)）。1

1 在确定同时为组织所有者的工作者是否为雇员时需考虑的因素包括：(1) 组织能否雇用或解雇该个人或为该个人的工作制定规则和规章；(2) 组织是否以及若如此在何种程度上监督该个人的工作；(3) 该个人

Matter of S-G- LLC

在本案中，记录表明受益人作为多数股东直接拥有和控制申请人及外国实体，各持有95%的股份，而其配偶持有剩余的5%。记录进一步显示，受益人在申请人组织中担任最高职位，且其在外国实体受雇期间同样如此。申请人还表示，受益人过去和将来均不受公司内更高权威的约束。鉴于受益人对申请人和外国实体的所有权和控制，记录未能证明受益人与任一实体存在雇主-雇员关系。基于这一额外理由，申请不能获批。

IV. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明其将在延期申请下以行政身份雇用受益人，或受益人与其国外的前雇主存在雇主-雇员关系且其将与美国实体存在雇主-雇员关系。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-G- LLC, ID# 428933 (AAO June 23, 2017)

向组织内更高层人员报告；(4) 该个人是否以及若如此在何种程度上能够影响组织；(5) 各方是否意图使该个人成为雇员，如书面协议或合同所表达；(6) 该个人是否分享组织的利润、亏损和负债。同上，第449-450页（引用 New Compliance Manual）。