JUN282018_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

关于 V-, INC. 日期：2018年6月28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

申请人拟销售其外国母公司制造的医学实验室设备，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类临时雇用受益人为其首席执行官。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往美国临时从事管理或行政职务。

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：(1) 受益人曾在国外受雇于管理或行政职务；以及 (2) 受益人将在美国受雇于管理或行政职务。

本事项现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中提交了补充证据，并主张审理主任因忽视诸如异地下属等因素而犯错。

经对记录（包括上诉时提交的材料）进行重新审查，我们将驳回上诉。

我们认定，申请人已证明受益人曾在国外受雇于行政职务。申请人已提供文件证明该外国实体具有可支持行政职位的管理结构，并有足够的下属雇员使受益人免于主要从事不符合条件的运营性任务。审理主任认定申请人未提供受益人在国外的直接下属的职位描述，但这些描述在审理记录中。我们以该理由撤回审理主任的决定。然而，否决决定仍然成立，因为记录未显示提出申请的美国公司在提交申请时能够支持一个主要为行政性的职位。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证类别的资格，符合资格的组织必须在受益人申请之前的三年内，已连续一年雇用受益人“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职位 ”，

进入美国。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。!d. 申请人还必须证明受益人的先前教育、培训和就业经历使其有资格在美国从事预期的服务。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)。

二、在美国以行政职务受雇

审理主任认定申请人未证明其将以管理或行政职务雇用受益人。申请人始终主张其寻求以行政职务雇用受益人。因此，我们将分析限于申请人是否将以行政而非管理职务雇用受益人。

“行政职务”是指在组织内的一项任务，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权限；并且仅接受组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人主张的行政职务时，我们将考察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说明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务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还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运营性职责、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。

根据行政职务的法定定义，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（第九巡回法院 1991 年）（未公布的表格决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

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和人员配备水平的证据。

A. 职责

申请人提交了以下受益人拟履行职责的清单：

关于 V-, Inc.

•

1. 创建、传达和实施公司的愿景、使命和总体方向。制定公司的运营政策和业务发展战略及短期和长期目标计划（15%）

2. 监督公司的营销战略（35%）

• 根据管理团队的建议，决定增加、变更、修改或升级产品线
• 审查和批准建立分销网络的计划
• 决定营销和销售合作伙伴
• 监督客户服务的表现
• 审查和批准营销和公共关系计划
• 代表公司参加重大营销和公共关系活动

3. 监督运营和业务活动，确保结果与总体战略和使命一致（30%）

• 设计和制定组织的职能结构，以实施公司的全球发展战略。
• 领导和激励下属，提升员工参与度并培养高绩效管理团队
• 定期与管理团队会面，审查各项运营的表现
• 与关键合作伙伴和利益相关者建立信任和关系
• 分析业务障碍并提供解决方案，以确保公司生存和增长

4. 指导公司的财务（10%）

• 制定高质量的投资和扩张决策，以推进业务并增加利润
• 审查财务和非财务报告，以设计解决方案或改进措施

5. 保持对竞争格局、扩张机会、客户、市场以及新行业发展与标准的了解。寻找潜在收购、销售或潜在合资机会，以提升股东价值（10%）

上述职位描述与其国外职位的描述基本一致；主要差异在于某些时间百分比的变化，以及营销战略类别中一些不同的子要素。申请人未解释，在美国公司的规模、结构和活动与外国母公司不同的情况下，受益人如何能够合理地履行两家公司几乎相同的职责。

在否决通知中，审理主任认定“ 受益人拟在美国担任职位的描述不足以证明受益人在日常基础上将做什么 ”。在上诉中，申请人坚持认为受益人的“ 拟履行职责主要属于行政职务 ”，但申请人除重复先前提交的职位描述外，未提供任何支持性论证。

关于 V-, Inc.

在提交申请时申请人的人员配备背景下，所提交的职位描述是站不住脚的。申请人在上诉中主张受益人将继续在外国实体承担行政级职责，我们将在下文更详细地讨论这一主张。

申请人必须证明提供给受益人的职位在提交申请时符合适用要求。见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249（区域专员 1978 年）；另见 8 C.F.R. § 103.2(b)(1)，该条要求申请人在提交申请时并持续至申请审理期间满足资格要求。在提交申请时，提出申请的实体处于非常早期的发展阶段；尚不明显其是否已开始经营业务（定义为定期、系统和持续地提供商品、服务或两者兼有）。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(H)。由于申请人拒绝按新办公室处理，其在提交申请时必须正在经营业务并能够支持行政职位。申请人未做到这一点，因此未履行其举证责任。

B. 人员配备

“ 行政职务 ”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，以及该人指挥该组织的权力。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指挥管理层 ”并“ 制定该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须有一级下属管理人员供受益人指挥，且受益人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。个人不会仅仅因为拥有行政头衔，或因为其作为所有者或唯一管理人员“ 指挥 ”该企业，就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“ 来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

申请人称，公司将“ 拥有四项基本职能 ”：制造、销售、研发和行政。申请人称：“ 在未来几年内，我们预计在北美设立制造设施 ”，并且公司“ 还在开发几款新产品 ”，将在“ 未来几年内 ”推出。这些未来情况在提交申请时不适用。申请人必须在提交申请时确立资格。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。我们只能在已开展业务不足一年的“ 新办公室 ”申请的背景下考虑未来计划。见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。1

1 申请人此前曾代表本受益人提交过一份新办公室申请，但该申请被拒。在本程序中，申请人明确表示其不寻求按新办公室对待。

Matter of V-, Inc.

申请人称，在近期内，美国公司“ 将专注于建立自己的分销体系 ”，以销售由外国母公司制造的产品。申请人称，公司将主要开展以下活动：

- 与区域分销商建立关系
- 获得相关主管部门批准，以便向不同地区和国家营销产品
- 通过回应与产品相关的询问、遇到的问题和客户投诉，为分销商和最终用户提供及时支持
- 研究行业趋势以开发未来产品
- 利用分销网络、专业协会、传统和在线营销推广[其品牌]

在提交申请时，申请人在美国有三名员工：

- 办公室经理
- 高级质量工程师
- 应用科学家

申请人就上述三名员工的职责提供了极少信息。关于办公室经理，申请人称：

[她]负责协调由外部专业服务提供商提供的服务，包括但不限于注册会计师、法律顾问、招聘人员、IT支持、物流服务等。她还负责协调公司员工的日程、活动安排以及与[该]母公司的协调。[办公室经理]是确保[申请人]日常顺利运营的关键人员。

申请人未说明高级质量工程师执行的任何任务。申请人称，高级质量工程师与外国母公司及第三方实验室合作“ 进行必要的测试 ”并确保产品质量。这些含糊的断言未提供任何关于高级质量工程师在该过程中所起作用的有意义信息。记录中的样本测试结果由“ 研究主任 ”和“ 质量审核员 ”签署，二者似乎均非申请人的高级质量工程师。

尽管申请人将其一名员工称为“ 应用科学家 ”，但申请人称该员工“ 一直将50%的时间用于支持销售，50%的时间用于研发 ”，因为公司尚未聘用销售经理。申请人未提供该员工非销售工作的任何细节，仅称“ 他负责与美国和中国的专业实验室和研究所合作开发和设计新产品 ”。申请人未能证明，在提交申请时，应用科学家从事专业水平的科学活动。

Matter of V-, Inc.

申请人记录了与各第三方服务提供商的协议，表明受益人本人无需履行记账和产品测试等职能，但受益人对这些承包商不具有行政级别的控制权。

在拒绝通知中，审理主任指出，申请人在2017年第二季度只有一名员工（办公室经理）。审理主任质疑，在一家“只有一名员工的公司”中，“受益人将如何从履行不合格任务中解脱出来”。然而，申请人于2017年第四季度初提交了申请，届时申请人已如上所述又聘用两名员工。他们在提交日期前数月不在职，本身并不构成拒绝申请的理由。

审理主任提出了更广泛的观点，认定该公司在提交申请时缺乏“供受益人指挥的一级下属管理人员”。审理主任正确认定，申请人未来的招聘计划不能在提交申请时确立资格。

在上诉中，申请人主张其“是一家跨国公司”，其“美国办公室将与[该]中国办公室合作，向全球客户交付产品。因此……首席执行官将监督多个地点的部门和员工。”申请人补充称：“法律并未要求下属员工必须在申请人（美国）的工资单上。”申请人的组织结构图也包括外国实体，这与申请人关于受益人在美国受雇期间将继续控制外国公司的主张一致。

在某些情况下，我们会考虑受益人对海外员工的控制权。Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)涉及一家公司，“母公司日本总部办公室内的员工专门支持受益人的工作”。这些外国员工实际上是受益人的下属，因为他们向提出申请的美国公司提供服务。申请人未表明本案适用类似情况。外国公司在拥有美国子公司之前已积极从事制造。申请人未表明，除受益人作为两家公司负责人持续参与外，美国实体与外国实体之间存在重大互动。两个实体之间的关系似乎更像供应商/卖方安排，而非一个整体的两个组成部分。

然而，受益人不能仅仅因为实际身处美国同时保持对海外企业的控制，就符合公司内部管理人员或行政人员的资格。（代理人或办公室的存在本身并不构成开展业务。见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(H)。）

如上所述，申请人未记录在美国的商业活动。财务报表列示资产和负债，但未列示收入，且申请人似乎正在动用外国母公司的启动资本。继续从美国的象征性办公室经营外国公司

Matter of V-, Inc.

不会使受益人符合L-1A身份资格（且公司未来的任何增长均不能在提交申请时确立资格）。

我们注意到，仅凭公司规模，而不考虑组织的合理需要，不得作为拒绝公司内部管理人员或行政人员分类签证申请的决定性因素。见该法第101(a)(44)(C)条。然而，结合其他相关因素（例如缺乏履行公司非管理或非行政运营的员工）考虑提出申请的公司规模是适当的。见，例如，Family Inc., 469 F.3d 1313；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

基于上述缺陷，申请人未能证明其将以行政职务在美国雇用受益人。

III. 结论

申请人证明受益人在海外的过往雇佣符合行政职务资格，但未能就受益人拟在美国的雇佣达到该门槛。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of V-, Inc., ID# 1352248 (AAO June 28, 2018)

.7