MAR012019_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 S-I- 公司案 日期：2019年3月1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

申请人是一家接发及配饰批发分销商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，继续受益人的临时雇佣，担任其首席执行官（CEO）。《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别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，认定记录未能按要求证明受益人在延期申请下将受雇于管理或行政岗位。

在上诉中，申请人主张记录中的证据证明受益人将其 100% 的时间用于履行行政和管理职责，监督一名下属管理人员，并有足够的低级别员工执行经营业务所需的日常活动。

经重新审查，我们将驳回上诉。1

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，连续一年雇佣受益人从事 “ 管理、行政或涉及专业知识 ” 的岗位。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，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。同上。

1 记录显示，申请人在上诉时提交了一份新的、妥善签署的表格 G-28。因此，我们将认可提交表格 G-28 的律师为本程序中的记录律师。

关于 S-1- 公司案

二、定义

“ 管理能力 ” 是指在组织内的任职，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一项基本职能；在组织层级内具有高级别人事行动或职能的权限，或对所管理职能具有该权限；并对该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。

“ 行政能力 ” 定义为组织内的任职，其中雇员主要：指导组织或组织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自主权；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

申请人必须证明受益人将履行符合管理或行政能力法定定义的某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。此外，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。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006); Champion World, 940 F.2d 1533。

三、以管理或行政能力在美国受雇

唯一需要处理的问题是，申请人是否证明其在延期申请下将雇佣受益人担任管理或行政岗位。

在审查特定受益人的管理或行政能力时，我们将考察申请人对工作职责的描述。申请人必须清楚描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于管理或行政能力。See 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、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质，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。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。

关于 S-1- 公司案

A. 职责

在提交申请时，申请人提供了受益人作为 CEO 的职责描述，指出她“ 在组织层级中处于最高层 ”，“ 领导管理和行政团队 ”，并且是“ 组织战略方向的主要推动者 ”。其进一步列出她的职责如下（项目符号为后加）：

- 负责公司资源的成功分配和部署
- 确立、规划、制定和实施所有组织政策、结构和目标
- 签约所有必要的管理人员以实现既定目标，并直接监督、控制和评估所有监督和管理人员的工作
- 确立薪酬和员工福利
- 编制、制定和审查预算
- 代表公司谈判和签署合同
- 为公司寻求战略联盟
- 制定和实施公司所有行政、财务、发展及运营政策和程序

申请人表示受益人“ 将其 100% 的时间用于履行这些职责 ”。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，所提交的描述缺乏关于受益人日常具体工作的充分细节。审理主任要求提供有关受益人实际日常任务以及每项具体职责所花时间的额外信息。

在回应 RFE 时，申请人提交了一封新信函，其中包含与上述相同的职责。它未提供所要求的关于受益人将分配给具体任务的时间百分比的信息，并再次声明所列职责将需要受益人 100% 的时间。申请人还补充了以下内容（项目符号为后加）：

- 每周与[营销和销售经理]会面，讨论每日和每周数据报告，将每周数据与前期比较，讨论遇到的任何问题，……并讨论计划及制定下周的战略和目标。
- 审查营销、销售和订单报告，分析运营情况，以评估公司和员工在实现目标方面的表现，并确定需要改进或政策变更的领域。
- 制定行政和管理计划，以最大化效率和服务质量、客户满意度、盈利增长，以及具有成本效益的执行和资源管理与规划。
- 授权向外部方付款和支付的请求。

- 在确立和实施基于调查结果的行动时，监测和评估财务和市场数据；
- 在制定计划时分析市场、经济、地理、人口和竞争变量。
- 通过审查活动报告、财务报表和市场状况，规划、制定和确立行政、管理、运营、销售和营销政策及目标。

- 就公司财务运营做出所有决定，包括财务预测和投资。
- 指导业务的资金职能，包括确立财务战略、银行业务、风险管理和信贷安排。
- 在我们公司的所有预算、行政、运营、发展和财务决策中行使完全和完整的自由裁量权。

这些补充内容并未进一步说明受益人在申请人业务范围内日常职责的性质。该描述传达了受益人对整个公司的权力，但过于宽泛且重复，无法澄清受益人作为一家接发批发分销公司首席执行官在常规基础上如何安排其时间。

例如，申请人称受益人制定计划、政策和目标，“ 制定并实施……所有运营政策和程序 ”，“ 规划、制定并确立……政策和目标 ”，以及“ 确立行政和管理计划 ”，并似乎将这些列为各自独立且不同的职责。然而，所有这些非具体的规划及政策相关职责只是对“ 行政职能 ”法定定义的改写，似乎相互重叠，且缺乏对受益人实际将投入时间从事的具体任务的解释。申请人未提供任何具体示例说明受益人将制定和实施哪些政策、战略或目标，以支持其关于受益人将大量时间用于与公司整体运营相关的更高层级规划和决策职责的主张。

申请人的描述还表明，受益人负责审查数据报告、财务数字和“ 营销销售及订单报告 ”，以及监控和评估“ 财务 ”数据和市场报告，并分析“ 市场、经济、地理、人口和竞争变量 ”。这些数据审查和分析职责，与上述政策制定职责一样，重复且似乎相互重叠，这使得难以确定它们是否为各自独立的职责，或受益人在这类职能上投入多少时间。申请人表示受益人的若干职责涉及监督公司财务事项和“ 指导财务职能 ”，但申请人并未雇用行政人员或其他较低层级员工来执行银行、开票和记账等日常例行事务。

最后，受益人被分配的某些职责，例如谈判合同和“寻求战略联盟”，在缺乏关于她谈判的合同类型或她将建立的联盟类型的具体示例的情况下，未得到足够详细的解释，无法归类为管理或行政性质。

仅陈述受益人含糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。申请人未提供所要求的关于受益人在日常例行工作中活动的细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。

总体而言，尽管我们不怀疑受益人会对公司的整体方向作出决策，但申请人未能充分证明其角色如何要求她将时间主要投入于归于她的宽泛界定的职责，也未对其日常任务提供充分解释。受益人作为所有者和高级员工将指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理或行政职能作为公司内部调任人员分类的资格。申请人对其职责的一般性概述不足以证明她的实际职责将主要属于管理或行政性质。

B. 人员配置和组织结构

申请人一直声称其有四名员工：受益人（首席执行官）、一名向受益人汇报的营销和销售经理，以及两名向营销和销售经理汇报的较低层级员工——一名营销和销售助理和一名海外销售代表。2

“管理职能”的法定定义允许“人员管理者”和“职能管理者”两种情形。见该法第101(a)(44)(A)条。3 人员管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。与“管理者”一词的通常理解相反，法规明确规定，“一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理职能行事，除非其所监督的员工为专业人员。”4 同上。如果

2 申请人提供了其2018年第一季度佛罗里达州季度工资报告副本及2018年4月和5月的工资汇总。该证据佐证了申请人在2018年5月提交申请时雇用了其组织结构图上所列的个人。
3 申请人未主张受益人担任职能管理者。
4 在评估受益人是否管理专业员工时，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该领域的最低要求。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“专业”定义为“任何以美国学士学位或其外国同等学历为进入该职业最低要求的职业”）。该法第101(a)(32)条规定，“专业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医师、外科医生以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。”在此，申请人称所有下属员工均拥有学士学位，但未明确主张她监督专业人员，也未提供员工学位的证据。

受益人直接监督其他员工的，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

如前所述，申请人表示其四人公司设有三层结构：一名首席执行官、一名“ 中层管理者 ”和两名较低层级员工。申请人称受益人的直接下属履行监督职责，包括管理、培训和评估较低层级员工的工作，并确立其目标和日程。然而，我们无法确定受益人将有多少时间用于管理其一名监督下属，因为申请人未提供所要求的受益人日常任务明细以及受益人将在具体职责上投入的时间量。所提交的职位描述未反映其主要角色为人员管理者，因为在所列宽泛职责中很少提及监督职能。

申请人一直声称受益人将以“ 管理和行政职能 ”受雇。“ 行政职能 ”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，受益人必须主要关注组织的宽泛目标和政策，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员工“ 指导 ”企业而在该法下被视为行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

如前所述，申请人提交了对受益人职责的宽泛描述，其中部分内容类似或改写了行政职能的法定定义。尽管申请人表示受益人100%的时间用于符合资格的职责，但我们必须结合全部证据来评估这一主张，包括下属员工的职责以及这些员工使受益人免于参与企业日常运营的能力。

根据该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政职能行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。然而，结合其他相关因素（例如缺乏将执行公司非管理或非行政运营的员工）考虑申请公司的规模是适当的。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313

员工的学位。相反，申请人强调受益人的直接下属是一名管理或监督员工。

.

Matter of S-1- Inc.

(9th Cir. 2006)；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当我们注意到记录中的差异时，公司规模可能尤其相关。见Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

为下属员工（如受益人的职责）提供的职务职责以概括性措辞表述，且未提及申请人实际经营的业务性质及其销售的产品，这限制了这些描述的证明价值。例如，申请人称营销和销售助理“向客户展示并解释费率和服务协议”，这一任务似乎与该公司作为接发产品批发商的业务不相协调。营销和销售经理职位还包含一些异常表述，提及审查“客户规格及相关信息以确定要求”，以及就公司的“服务”和“工具”对员工进行培训。申请人并未声称其经营的业务涉及签订服务协议、提供服务或收集客户规格和要求。这些表述令人质疑申请人是否完整、准确地说明了其员工所履行的职责。

申请人表示，海外销售代表与营销和销售助理履行许多相同职责，包括联系客户招揽订单、参加展会、协助市场开发和产品发布以及客户服务。然而，申请人表示，海外销售代表还履行与物流、进出口、报关以及向客户发货和交付产品相关的所有职能，这些职责对销售员工而言似乎不典型。目前不清楚该销售代表如何在这些职能之间分配时间，也不清楚其履行的任何发货职能是否仅限于海外业务。此外，我们注意到申请人提交了其网站（http:/. .com）的若干截图，我们也查阅了该网站。该网站将担任“海外销售代表”职位的人称为公司联合创始人，并暗示其与受益人共同领导公司，这令人质疑为该个人提交的职位描述的准确性。

如上所述，申请人并未声称拥有任何行政人员或簿记员来处理公司的日常行政、银行和财务事务，且受益人是唯一被声称负责财务职能的人。申请人也没有任何被声称负责采购和购买其库存的员工，尽管该公司在其2017年联邦纳税申报表上报告了超过720,000美元的采购额，且其银行对账单显示定期从美国和中国的公司购买发制品而有提款。此外，提交的证据（具体而言，申请人的网站）提到公司的“质量控制人员”和“运输部门”，而这些似乎并不存在于随申请提交的组织结构图中。我们不会假定受益人的下属——其被呈现为销售和营销人员——负责所有这些活动。因此，记录未能证明受益人将免于对经营业务所必需的日常行政、财务、采购及其他非管理性和非执行性职能的重大参与。

.1

Matter of S-1- Inc.

我们将该法规解释为禁止对小型或中型企业的歧视。然而，该法规要求所有申请人证明特定受益人的职位“主要”由管理性或执行性职责组成，并且其拥有足够的人员以使受益人免于履行运营和行政任务。

在此，申请人未提供受益人实际职责的明确分解，也未提供足够的证明性信息说明其接发产品批发分销业务的所有日常职责如何在三名下属员工之间分配，尤其是因为这些员工被声称主要专注于销售和营销。申请人未能履行其举证责任，证明其合理要求受益人将其时间主要花在所声称的管理性或执行性职责上。

基于上述理由，申请人未能证明其将在延期申请下雇用受益人担任管理性或执行性职位。

IV. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未能履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-1- Inc., ID# 1943150 (AAO Mar. 1, 2019)