MAR202018_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 .1-C-M-S- 公司案 日期：2018年3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

申请人是一家机械加工厂，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调任人员）临时雇用受益人担任其总裁。见《移民与国籍法》（本法）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）将符合条件的境外雇员调往美国，临时从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任驳回了申请，认定申请人未能按要求证明：(1) 其将在美国雇用受益人担任管理或行政职务；以及 (2) 受益人在申请提交前的三年内，在境外连续一年全职从事管理或行政职务。

在上诉中，申请人提交了与受益人在境外雇用相关的额外证据，并主张审理主任错误描述了其在美国拟任职务的性质。申请人坚持认为，受益人一直在境外受雇，并将在美国受雇，担任行政职务。

经重新审查，我们将撤回审理主任关于受益人未具备所要求的在境外连续一年全职从事管理或行政职务的认定。1 然而，由于申请人未能克服其余的驳回理由，我们将驳回上诉。

. I. 法律框架

为确立 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，连续一年雇用受益人“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职务 ”。《本法》第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人

1 见 8 C.F.R. § § 214.2(l)(3)(iii) 和 (iv)。申请人提交了充分证据，证明受益人已担任申请人所主张的委内瑞拉关联公司的总裁多年，负责监督一家拥有超过 45 名员工的零售药房公司。经审查全部证据，我们认定申请人以优势证据证明，受益人一直在境外以主要为管理或行政职务的身份连续全职受雇。

必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政职务身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。《本法》第 101(a)(15)(L) 条。申请人还必须证明受益人的先前教育、培训和雇用经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

“ 行政职务 ” 一词定义为组织内的一项指派，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；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。《本法》第 101(a)(44)(B) 条。

如果将起始级别作为确定个人是否担任管理或行政职务的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）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。见《本法》第 101(a)(44)(C) 条。

II. 在美国以行政职务受雇

在驳回决定中，审理主任认定，申请人对受益人职责的描述表明，其将履行若干通常不由管理或行政职位人员履行的任务。审理主任进一步认定，申请人未能证明申请提交时的人员配置和结构如何足以支持受益人担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人提交了对受益人拟任职责的扩展描述，并主张审理主任将其行政级别的业务发展职能错误描述为不符合条件的销售或营销任务。申请人强调，公司已建立的结构不会要求受益人将大量时间花在不符合条件的活动上，相反，他将主要专注于决定公司的战略、增长和方向。由于申请人未主张受益人将以管理职务受雇，我们的分析范围将集中于申请人是否证明其角色将主要具有行政性质。

在审查特定受益人的行政职务时，我们将参考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，USCIS 还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操作性职责、业务性质，以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。

关于 J-C-M-S- 公司案

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置水平的证据。

,A. 职责

根据行政职务的定义，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，而非与申请人其他雇员一起从事普通操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

申请人成立于 1996 年，在表格 I-129 上被描述为“ 机械加工厂 ”。根据申请人的商业计划，其提供“ 汽车行业的机械维修和服务 ”，其主要客户是汽车修理店。在提交申请时，申请人提供了受益人拟任总裁职责的以下细分：

• 设计并实施战略计划，相关但不限于：扩张、缩减规模、店铺选址、供应商来源、建立客户关系、激励计划等；40% 或每周 16 小时
• 研究潜在客户并为潜在客户准备提案；25% 或每周 10 小时
• 与潜在客户会面并展示业务提案；10% 或每周 4 小时
• 根据需要与现有客户会面，以巩固关系、评估需求和满意度；10% 或每周 4 小时
• 审查管理层和监督人员的定期报告，以评估运营状况；5% 或每周 2 小时
• 与管理层人员会面，讨论和审查影响公司运营的问题和/或关切、报告及其他数据；10% 或每周 4 小时

申请人还包含了一份 14 项职责的清单，其中包括上述所列职责，以及“ 利用完全自由裁量权采取任何必要行动 ”、“ 在管理层人员的建议和咨询下监督人事行动 ”和“ 与管理层和监督人员定期巡视车间和工作站 ”。该描述还包括一般职能，例如在所有业务事项中担任公司代表、担任法律和受托代表、负责自由裁量决策、召集和主持董事会会议，以及酌情分配或委派职责。

申请人的商业计划指出，其营销策略严重依赖关系建立，受益人已实施策略“ 定期在客户所在地与客户会面 ”，并且他将继续开展这些活动，以鼓励增加订单和口碑推荐。同样，商业计划提到，作为申请人销售计划的一部分，受益人“ 将继续在潜在客户所在地与其会面以招揽新业务 ”。

关于J-C-M-S- 公司案

在补件通知（RFE）中，审理主任确认了所提交的职位描述，并告知申请人，受益人拟议职责中的许多内容要求其“ 高达85% ”的时间，似乎涉及不符合资格的职责。作为回应，申请人解释称，受益人的大部分时间将分配给战略规划和业务发展职能，这些必须被视为固有的行政职责。申请人进一步逐一说明了六个职责领域，并解释每项职责都需要一定程度的自由裁量权，而公司较低级别员工不具备该权力。

然而，审理主任最终得出结论，受益人的职责缺乏关于其具体拟议日常活动的细节，但似乎包括与业务发展、财务、营销、分析、合同谈判、研究和客户服务相关的多项非行政职责。在上诉中，申请人提供了受益人职责的某种扩展细分，指出在受益人担任所提供职位之前无法提供详细的每日日程。申请人坚持认为，所描述的职责并不表明受益人将处理机加工车间运营中的日常活动，而是表明他将负责“ 战略规划、设定目标、政策、业务发展，以及与管理人员协商和会议 ”。

我们同意申请人未能证明受益人的职责将主要具有行政性质。申请人表示，受益人将40%的时间用于设计和实施与扩张、缩减规模、探索额外服务或营业时间、建立客户关系、制定激励计划和供应商来源相关的“ 战略计划 ”。虽然制定公司战略通常被视为行政任务，但尚不清楚这家已营业20年的六人车间为何需要一名行政人员花费如此多时间进行战略规划。事实上，商业计划表明受益人已经实施了其打算继续维持的营销、销售和服务战略，因此不清楚他是否需要将战略规划作为其日常工作的一部分。

此外，申请人针对补件通知提交了一封信函，强调任何战略变化或重大决策都需要受益人进行市场研究和分析，这些非行政职责似乎并未委托给下属。尽管我们不怀疑受益人拥有就公司方向做出行政级别决策的权力，但记录并不支持申请人的主张，即他将需要定期和持续地履行这些职责，或者他在这一职责领域的所有日常任务都将具有行政性质。

申请人表示，受益人总共45%的时间将分配给研究潜在客户、准备提案、与客户和潜在客户会面以展示业务提案，以及与现有客户会面以加强关系。申请人将这些职责描述为

2 根据申请人的商业计划，受益人于2016年11月接管了公司的管理。

J-C-M-S- Corp. 案

行政级别的“ 业务发展 ”职能，可与销售和营销职责区分开来。然而，申请人的商业计划表明，这些活动对其销售和营销计划至关重要，且受益人是负责履行这些职责的人。虽然受益人最终确定和签署服务合同的权力表明其在公司中的高级职位，但其“ 在潜在客户所在地与其会面以招揽新业务 ”的职责以及为鼓励增加订单和推荐而建立关系的活动并非行政级别职责。申请人并未声称其其他员工从事此类销售、营销或“ 业务发展 ”职责，且未提交充分支持其主张的证据，即受益人将大量时间花在研究、提案和面向客户的职责上具有行政性质。

尽管受益人在公司内担任高级职位，但他将管理或指导业务这一事实并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条所指行政身份的公司内部调动人员分类资格。根据法规，该分类的资格要求职位职责“ 主要 ”具有行政性质。见《移民与国籍法》第101(A)(44)(B)条。在此，仅凭职位描述不足以满足申请人的举证责任。

B. 初创

在I-129表格（非移民工作者申请表）上，申请人表示在2017年6月提交申请时有六名现有员工。申请人的组织结构图将这些员工确定为一名销售经理、一名车间协调员和四名机修车间工人，销售经理和车间协调员直接向受益人汇报。

申请人表示，销售经理负责客户服务，包括营造友好环境、按照公司客户服务政策提供服务、解决客户投诉以及审查客户反馈。申请人还表示，该员工审查零件和材料订单、控制材料和设备的进出、核实和授权已完成工作的预算，并确保工作按时交付。因此，尽管她的职位名称如此，她似乎不会协助受益人履行销售职能。车间协调员履行与其职位名称一致的职责，包括计划和安排机修工及其工作，并审查其质量。

“ 行政身份 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的高级职位，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。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。根据法规，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 制定组织的目标和政策 ”。该定义固有要求组织必须拥有下属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。个人不会仅仅因为拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理人员“ 指导 ”企业而被视为法规意义上的行政人员。

。

J-C-M-S- Corp. 案

受益人还必须行使“广泛的自由裁量决策权”，并且仅接受“来自组织更高级别行政人员、董事会或股东的普遍监督或指导。”同上。

根据《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条的要求，如果使用人员编制水平作为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。在此，申请人表示受益人将接任一家已营业20年的机加工车间的行政人员，但未表明该公司如何能够支持受益人担任其实际日常职责主要具有法规所定义的行政性质的职位。记录不支持以下认定：受益人将只有一名下属一线主管，却将主要指导公司的管理层并关注其广泛目标和政策。申请人正确指出，受益人无需提供公司的核心服务，即修理发动机、机器和其他设备。然而，如前所述，还有其他非行政职能，如销售和营销，这些职能包含在受益人的职位描述中，将占用其大部分时间，且未分配给下属人员。申请人未能履行其举证责任，证明受益人的职责将主要具有行政性质。

因此，基于所讨论的所有理由，申请人未能证明其将以行政身份雇用受益人。

三、合格关系

尽管审理主任的决定中未涉及，但目前构成的记录包含关于申请人与受益人的外国雇主之间合格关系的证据不足。为确立“合格关系”，申请人必须证明受益人的外国雇主与拟议的美国雇主是同一雇主（即拥有“分支机构”办公室的同一实体），或作为“母子公司”或“关联公司”相关联。见《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条；另见《联邦法规汇编》第8编第214.2(l)(1)(ii)条（提供“母公司”、“分支机构”、“子公司”和“关联公司”术语的定义）。

申请人主张，基于受益人对两家公司的所有权和控制权，其与受益人的外国雇主之间存在关联关系。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(i)(ii)(L)。申请人提供了充分证据证明受益人是该外国实体的多数所有人。申请人主张，受益人于2016年10月31日以950,000美元的购买价格从其先前所有人处购买了其100%的资产和股票。申请人提交了一份“资产购买与出售协议”作为该交易的证据，但未提供其股票证书、股票台账或其他确认所有权变更发生的主要证据的副本。

此外，申请人提供了其2016年联邦纳税申报表的副本，该表在附表K-1中显示公司的所有人为 （67%）和 （33%）。申请人未解释为何附表K-1未将受益人列为申请人的

Matter of J-C-M-S- Corp.

唯一所有人，如2016年签署的所提交购买协议所设想的那样。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，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

基于缺乏申请人所有权的证据以及上述指出的不一致之处，申请人未能支持其关于受益人是其唯一所有人或其与受益人的外国雇主存在关联关系的主张。

IV. 结论

申请人未能证明其将以高管身份雇用受益人，或其与受益人的外国雇主存在合格关系。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of J-C-M-S- Corp., ID# 1077599 (AAO Mar. 20, 2018)