MAR262018_03D7101 · 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 W-T-, INC. 案 日期：2018年3月26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

申请人是一家农产品进出口商，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调任人员）雇用受益人担任其总裁兼首席执行官。见《移民与国籍法》（该法）第 IOI(a)(l5)(L) 条，8 U.S.C. § II 0 I (a)(l5)(L)。L-1A 分类允许一家公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将一名符合条件的外国雇员临时调任至美国，以管理或行政身份工作。

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曾在国外受雇并将于美国以管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人称受益人一直并将继续以行政身份受雇，主张审理主任未适当考虑支持性证据。1

经重新审查，我们认定申请人已提供充分证据表明受益人更有可能曾在国外以行政身份受雇。然而，我们认定申请人未提供充分证据以推翻审理主任关于受益人在美国拟议受雇的决定。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入境美国之前的三年内，连续一年雇用受益人从事 “ 管理、行政或涉及专业知识 ” 的职位。该法第 IOI(a)(l5)(L) 条。此外，受益人

1 申请人未主张受益人曾或将以管理身份受雇。因此，我们将分析限于申请人是否证明受益人曾在国外以行政身份受雇并将于美国以行政身份受雇。

必须寻求临时进入美国，以继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供其服务，担任管理或行政职务。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)。

二、在美国以行政身份受雇

我们在本事项中处理的唯一问题是申请人是否提供了充分证据证明受益人将以行政身份受雇。

“ 行政身份 ” 是指在某一组织内的职务，该雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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；并且仅接受该组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 I 0 I (a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的行政身份时，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地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性质。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，美国公民及移民服务局（USCIS）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操作性职责、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。

根据行政身份的法定定义，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)（未出版的目录决定）。申请人还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操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

A. 职责

在一份支持性说明信中，申请人称其将与外国关联公司合作 “ 促进谈判和共同投资 ventures ”。在水果进出口业务的范围内，申请人称受益人将 “ 专门 ” 履行行政职责，表明受益人将把 50% 的时间用于指导和监督公司的 “ 现有投资和未来投资 ventures 的全球运营 ”。申请人还称，受益人将分别将 10% 的时间用于以下各项：指导财务活动、评估公司业绩以确定改进和政策变更的需要，以及指导合同谈判和财务义务。

关于 W-T-, Inc. 案

在补件通知（RFE）中，审理主任指示申请人提供一份说明，描述受益人的典型行政工作职责以及受益人将分配给每项职责的时间百分比。审理主任指出，工作描述应阐明受益人的拟议工作职责如何满足行政身份的四项标准。

作为回应，申请人提供了另一份工作职责细分，其中包含时间分配，并列出与原始工作描述中所提供信息不一致的工作职责。例如，申请人称受益人将就当前和未来投资指导全球运营；申请人补充称，受益人将通过领导和监督“ 所有部门 ”并向董事会提出建议来履行这一职责，并且他将把 30% 的时间分配给这些活动。这一时间分配与原始工作描述不一致，申请人在原始工作描述中称受益人将把 50% 的时间用于这一职责。同样，原始工作描述称受益人将把 5% 的时间用于审查财务报表、销售和活动报告以及其他财务数据；新的工作描述表明受益人将把 I 0% 的时间分配给这一工作职责，并补充称受益人将“ 领导 ”物流部门经理编制报告并向董事会提出建议。申请人还声称，受益人将通过“ 领导物流部门经理 ”遵循海关程序步骤并确保适当部门接收和处理农产品订单来分析农产品类型，并且他将通过确保办公室经理编制消费者报告并向董事会提出建议来分析消费者数据；我们注意到，原始工作描述未将这两类分析列为受益人职位的一部分。另一方面，原始工作描述表明受益人将指导合同谈判和“ 财务义务 ”；然而，这一工作职责未包含在受益人最近的工作描述中。

两份工作描述均表明，受益人将通过面试和培训部门经理和员工，为物流、办公室和仓库部门确立和实施部门政策和目标，并指导人员配置要求。

我们进一步注意到，申请人提供了一份组织结构图，描绘了构成其组织的雇员和部门。该图表明受益人将监督一名办公室经理、一名运营总监和一名销售总监。尽管提供的工作描述具体提及物流、办公室和仓库部门，但该图未指明任何部门名称，也未表明哪些职位名称与工作描述中的部门名称一致。申请人必须通过独立的、客观的证据来解决这些以及上述记录中的不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

在否决决定中，审理主任认定申请人未证明受益人将以行政身份受雇。审理主任认定受益人的工作描述主要由非行政工作职责组成，并指出申请人未提供受益人的下属的工作描述。

关于 W-T-, Inc. 案

尽管我们同意审理主任的结论，但我们认为记录中缺乏关于受益人日常将履行的具体工作职责的充分证据。因此，鉴于我们无法准确确定受益人将履行何种工作职责，我们无法认同审理主任的肯定性认定，即受益人将作为其日常工作的一部分主要履行非行政职能。实际职责本身对于确定雇佣的真实性质至关重要。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)。

在本案中，申请人最新的工作职责细分除了与原始职位描述部分不一致外，还缺乏关于受益人实际日常任务的必要详细程度。例如，职位描述称受益人将花费30%的时间领导和监督“ 所有[部门] ”，并就申请人“ 全球运营 ”的当前和未来投资向董事会提供建议。然而，“ 全球运营 ”一词含糊不清，未具体说明受益人将考虑的因素，也未使人理解将成为申请人“ 全球运营 ”一部分的“ 投资 ventures ”的类型。职位描述还缺乏关于受益人实际日常任务的具体信息，从而使我们无法准确理解受益人将如何“ 领导和监督 ”运营的“ 所有[部门] ”。申请人在未披露具体日常任务以解释受益人将如何指导公司定价、销售和产品分销活动方面同样含糊其辞。仅声明受益人将“ 领导物流部门经理执行此项职责 ”是不够的，因为该主张未具体说明受益人领导该下属职位所涉及的行动。同样，职位描述宽泛地声明受益人将拥有酌情权来制定和实施部门目标和政策，并通过指导物流和办公室部门来分析和评估公司运营的效率。这些工作职责含糊不清，缺乏明确声明解释受益人将如何实施目标和政策，或哪些 underlying 行动表明其“ 指导 ”物流和办公室部门的责任。

在上诉中，申请人主张其已通过优势证据履行了举证责任，并辩称审理主任未适用正确的证明标准。我们不同意，并认定申请人未达到优势证据标准，因为其未提供能够有意义地传达受益人在农产品进出口业务范围内日常实际执行任务的职位描述。如本讨论全文所示，仅陈述受益人含糊的工作职责或宽泛设定的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。在此，申请人未提供关于受益人日常活动过程的充分细节或解释，而是侧重于受益人的领导角色；然而，仅此要素并不必然确立根据该法第101(a)(44)条含义内以行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位职责“ 主要 ”为行政性质。该法第101(A)(44)(B)条。

Matter of W- T-. Inc.案

在本案中，申请人提供了两份彼此不一致的职位描述，并使用宽泛语言指称受益人对申请人员工及其日常运营的酌情权。所提供的职位描述无法使我们准确理解受益人如何履行其宽泛的工作职责；因此，我们无法认定受益人主要履行行政性质的任务。

尽管我们同意申请人的主张，即响应补证通知（RFE）提交的工作职责细分与原始职位描述并不完全相同，但两组职位描述在内容和百分比细分方面彼此部分不一致。如上所述，我们还认定两份工作职责细分均未充分描述受益人的实际日常任务。此外，尽管申请人声称其此前已提供关于其“整体行政任务和运营”的讨论，但记录中缺乏此信息，而仅包含对农产品进出口流程中各种物流要素的简要提及。与其主张相反，申请人未具体描述其业务运营范围内的行政和运营要素，也未提供详细的职位描述以证明受益人更可能而非不可能将其时间用于行政工作职责，而非农产品进出口业务常见的 underlying 运营任务。

申请人进一步主张，受益人获批E非移民分类应被视为受益人符合本案所寻求非移民分类资格的证明性证据。然而，该其他批准无关紧要，因为E非移民签证不要求合格雇员主要履行行政工作职责。因此，成功获得E非移民分类并不必然使受益人有权获得L-1非移民分类。如前所述，申请人未证明受益人将主要履行行政性质的职责。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，USCIS会考虑组织的合理需求，并结合组织的整体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

在提交申请时，申请人表示其有四名员工。尽管提交了支持性声明，但申请人未具体说明提交时哪些职位已填补。在RFE响应中，申请人提供了一份组织架构图，描绘了三个职位为受益人的直接下属——一名办公室经理、一名运营总监和一名销售总监。办公室经理被描绘为监督一名办公室助理，销售总监被描绘为监督两名销售经理；运营总监未被描绘在任何下属员工之下。该图表还表明办公室经理和运营总监职位均空缺，从而表明办公室助理和销售总监

是受益人的直接下属。申请人未解释若非受益人，将由谁履行分配给运营总监的职责。

申请人还提供了季度纳税申报表及其于2016年向员工签发的IRS表格W-2。除2016年第一季度纳税申报表期间申请人向四名员工支付工资外，其余三个季度的季度纳税申报表表明申请人向五名员工支付工资。尽管此信息与申请人签发五份表格W-2一致，但申请人在其表格I-129上仅声称有四名员工，从而表明响应RFE时提供的五人组织架构图并未反映提交时申请人的人员配置构成。记录还显示，除受益人和销售总监外，组织架构图中其余三名员工的薪资与兼职工作者相当。这些因素使我们质疑提交本申请时哪些职位已填补、下属员工履行何种职责，以及一个部分由兼职员工组成的四人团队如何能够在提交本申请时使受益人免于主要从事农产品进出口业务的非行政运营任务。

此外，如前所述，受益人的最新职位描述表明，他将在履行工作职责时“ 领导 ”各部门负责人。即，申请人表示，受益人将“ 领导和监督所有部门 ”，并且他将在指导运营、审查财务活动和指导产品订单的过程中“ 领导 ”一名物流部门经理和一名办公室经理。然而，申请人的组织架构图并未表明在提交申请时物流经理职位是其人员构成的一部分。因此，不清楚谁将生成申请人的绩效报告、执行财务活动并跟进运输和海关流程的物流工作，所有这些都取决于一个在提交申请时并不属于该组织的职位。在缺少物流经理的情况下，受益人似乎将不得不直接参与执行申请人的许多运营任务，这些任务对其日常运作可能至关重要，但不属于行政性质的任务。

同样，申请人的组织架构图、季度纳税申报表和2016年W-2表表明，在提交申请时，其并未雇用办公室经理或运营总监。虽然申请人雇用了一名办公室助理作为办公室经理职位的下属，但并未列出该办公室助理的工作职责，也未证明一名兼职办公室助理有能力履行办公室经理的职责。因此，不清楚如果不是受益人，谁将承担履行提交申请时空缺的多个职位中任一职位任务的责任。虽然不要求受益人将其100%的时间分配给行政级别的任务，但申请人必须证明受益人将履行的非行政任务仅是拟议职位的附带性工作。正如审理主任正确指出的，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 ”受雇于管理或行政职位。参见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求一人“ 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，申请人未能证明其人员配备充足，足以支持受益人担任行政职位。

“ 行政职位 ” 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，组织必须拥有下属级别的管理人员供受益人指导，且这些人员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。个人不会仅因拥有行政头衔或因其作为所有者或唯一管理人员 “ 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 ”，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。

在本案中，记录表明，一名雇员——一名销售总监——构成了申请人直接隶属于受益人的整个管理层级。其余员工包括另外两名雇员，没有证据确定提交申请时具体填补了哪两个职位或履行了哪些职责。尽管申请人声称其将每名雇员的职位描述纳入了 “ 公司的详细描述 ”，但有关某些雇员工作职责的信息仅在受益人的职位描述中简要传达；此类信息不足以传达关于申请人果蔬进出口业务中哪些基础运营任务是共通的以及由谁履行这些任务的有意义理解。

在上诉中，申请人声称审理主任关注组织规模而排除了其他相关证据。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺少将履行公司非管理或非行政运营的雇员，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)；Systemics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。虽然详细的职位描述对于确定受益人是否将以行政身份受雇至关重要，但我们不能在我们的讨论中省略对申请人人员和组织复杂性的考量。这些因素有助于更全面地理解申请人的运营及其使受益人免于主要履行其运营任务的能力，这些因素也使我们能够衡量申请人的组织层级在多大程度上足以将受益人提升至行政级别职位。

如上所述，提交申请时申请人的管理层级由一名雇员组成。尽管其拥有管理职位头衔，但申请人未能证明其销售

经理属于管理层级的一部分。我们已考虑受益人在组织中的最高位置及其在业务事项和组织雇员方面的领导角色；然而，我们认为申请人未能证明在提交申请时其具有组织复杂性，以使受益人免于必须将其时间主要用于运营的非行政职能。

III. 结论

基于上述理由，我们认为申请人未能证明受益人将在美国以行政身份受雇。上诉将因此被驳回。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of W-T-. Inc., ID# 998413 (AAO Mar. 26, 2018)