MAR282019_06D7101 · 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 M-K-&-B- 公司案 日期：2019年3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

申请人是一家厨房及卫浴产品进口商，寻求依据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人担任其总裁兼首席执行官。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 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申请人将在美国雇用受益人从事管理或行政职务。

在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见及支持性证据，并主张受益人将在美国从事符合条件的行政职务。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

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，连续一年雇用受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政职务继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

二、在美国从事行政职务

审理主任基于以下认定否决了申请：申请人未能证明其将雇用受益人从事管理或行政职务。申请人并未主张其将雇用受益人从事管理职务。因此，我们将分析限于申请人是否将雇用受益人从事行政职务。

关于 M-K-&-B- 公司案

“ 行政职务 ”是指在某一组织内的职位，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；在酌情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。本法第 101(a)(44)(B) 条。

基于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 (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。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查某一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地说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于行政职务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会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职责、业务的性质，以及任何其他有助于了解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

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及其人员配备水平的证据。

A. 职责

申请人最初称，受益人作为总裁兼首席执行官将履行以下职责，并说明每项职责所占时间百分比：

- 规划、确定并指导企业运营的政策、目标和战略（25%）：
  - o 制定、编制并实施指导公司运营、发展和方向的战略业务计划；
  - o 为公司运营制定政策、战略和愿景；
  - o 确立业务目标，并为营销、管理和发展建立公司架构；
  - o 编制并批准运营程序和标准。

- 指导业务运营并对其行使酌情权（25%）：
  - o 按照战略计划中确立的方向，监督并 overseeing 公司完整、全面和整体的运营；
  - o 指导并制定业务计划，以创造收入、盈利能力和增长；

o 代表公司与其它商业实体谈判并敲定合同和合作关系；
o 监督运营，以确保业务效率、服务质量和具有成本效益的管理资源。

• 监督并保持对外部和内部竞争格局、商业市场状况、客户期望、行业新发展和标准以及业务扩张和增长机会的了解（20%）：
o 监督营销运营；
o 制定营销运营政策，并决定针对行业新发展和标准采取哪些方法。

• 制定公司预算和年度运营计划，并为公司业务运营和发展安排资金（10%）：
o 指导和协调财务及预算活动，以便为业务运营提供适当资金；
o 审查业务活动报告和财务报表，以确定实现目标的进展和状况；
o 根据当前经济状况修订目标和计划；
o 向我们的母公司报告业务绩效和财务状况；
o 评估高管的绩效是否符合既定政策和目标；
o 决定预算、资金分配、员工奖金、福利和运营费用。

• 指导人力资源活动，包括聘用和解雇高层员工和雇员（10%）：
o 聘用和解雇高管、高级职员和经理；
o 领导、指导、指挥并评估高管、高级职员和经理的工作绩效；
o 聘用商业专业人士，以确保公司运营成功，并监督公司遵守法规和法律。

• 每周/每月/每季度例行事务（10%）：
o 向母公司提交年度报告，并协调美国的业务运营政策、战略和营销计划；
o 制定支持董事会所设战略方向的月度、季度和年度运营计划；
o 将运营计划与年度运营预算相关联，并将该等计划提交董事会批准；
o 向董事会和母公司高级管理层报告并参加会议；
o 代表组织出席媒体、当地社区和其他公共活动。

关于 M-K-&-B- 公司案

在补件通知（RFE）中，审理主任指出申请人未充分描述受益人在美国的拟任职责。审理主任要求申请人解释受益人的拟任职位将如何满足行政职务的要求。作为回应，申请实体的财务副总裁兼首席财务官表示：

[就] L-1A 延期申请而言，我作出以下声明，以核实（1）[受益人]的雇用；（2）主要为行政职责；（3）[受益人]将如何指导[申请人]；（4）[受益人]将如何确立[申请人]的目标和政策；（5）[受益人]将如何在酌情决策中行使广泛自主权；以及（6）[受益人]在受雇于本公司期间，是否仅接受母公司董事会的总体监督或指导……

申请人的回应包括对受益人职责的描述以及每项职责所占时间百分比，与最初提交的内容类似。

审理主任否决了申请，认定申请人未提供对受益人职责的充分描述。

在上诉中，申请人主张受益人履行广泛的行政级别任务，以实现复杂的业务目标。申请人包括了对受益人职责的描述以及每项职责所占时间百分比，与先前提交的内容类似。

申请人的职位描述将受益人的活动分为三类——运营、营销和财务。业务与运营类别主要侧重于受益人在公司业务运营方面的领导角色，指出受益人将制定申请人的战略商业计划、设立政策并确立业务目标。申请人声称受益人将“准备并批准运营程序和标准”，但未详细说明受益人将实施何种类型的程序，也未解释“标准”与其进口业务有何关联。申请人声称受益人将“在媒体、当地社区和其他公共活动中代表组织”，但未解释受益人在代表组织时会做什么，也未提供“媒体”一词的语境，或解释公共关系如何适用于进口业务的范围。此外，申请人声称受益人将“与其他商业实体谈判并最终确定合同和合作伙伴关系”，但未指明其视为合作伙伴的实体。

标题为营销的类别由另一组宽泛表述的活动组成，侧重于受益人在公司营销方面的自由裁量权。申请人声称受益人将“建立公司营销架构”、“监督营销运营”和“制定营销运营政策”，但记录中不包含申请人的营销计划和支出，也未解释“营销”与其进口业务有何关联。此外，申请人称受益人将“监督营销运营”；但未解释他如何监督由销售与营销经理领导的营销运营，该经理在组织架构图上被描绘为比受益人低两级。

Matter ofM-K-&-B- Inc.

第三也是最后一个类别在财务类别下列举了九项额外活动。申请人含糊地表示，该类别将要求受益人“ [指]导和协调财务和预算活动，以便为业务运营适当提供资金 ”、审查业务活动报告和财务报表，并根据当前经济状况修订目标和计划。该职责领域下描述的其他职责过于宽泛，包括“ 向我们的母公司报告业务绩效和财务状况 ”以及评估“ 高管对既定政策和目标的遵守情况 ”并决定“ 预算、资金分配、员工奖金、福利和运营费用 ”。例如，申请人未描述受益人将代表申请人修订的目标和计划。

申请人还表示，受益人将“ 制定支持董事会设定的战略方向的月度、季度和年度运营计划 ”、“ 将运营计划与年度运营预算相关联并将这些计划提交董事会批准 ”，以及“ 向董事会和母公司高级管理层报告并参加会议 ”。申请人的公司章程表明，其董事会仅由受益人和其直接下属、财务副总裁兼CFO组成。申请人未解释受益人将如何从仅由他本人和他监督的一名员工组成的董事会获得指导和方向。

B. 人员配置

申请人在提交时声称有九名美国员工。申请人最初提交了一份组织架构图，标明以下结构：

- 总裁兼CEO（受益人）
- 财务副总裁兼CFO
  - 销售与营销经理
    - 销售员
  - 办公室经理
    - 办公室文员（3）
    - 财务主管
    - 会计
  - 仓库经理
    - 仓库工人（4）

在补件通知（RFE）中，审理主任要求提供关于申请人员工的更多信息。作为回应，申请人提供了一份组织架构图（此前已提交），以及一份关于受益人下属的职位和职责、教育水平和薪资的附录摘要。该附录称，财务副总裁兼CFO将履行以下职责：

- 通过生成财务规划文件，制定财务战略以补充和服务公司的业务目标；
- 资本管理和会计管理；

- 审查业务活动报告和财务报表，以确定实现业务目标的进展和状态，并相应调整库存和物流运营；
- 制定和维护内部控制体系以保护财务资产；以及
- 评估财务人员绩效，并根据业务战略做出人力资源决策。

在拒绝该申请时，审理主任确认申请人提交了组织架构图，但认定申请人未提供职位描述以表明所声称的下属实际从事什么工作。审理主任得出结论，申请人未表明其目前雇用的个人将使受益人免于非合格职责。

在上诉中，申请人主张受益人拟担任的总裁兼CEO职位“ 是一个高管职位，这由该职位的职位描述、人员配置水平以及组织的具体要求所证明，这些要求是鉴于组织的整体目的、功能和所处发展阶段，按照申请人在美国经济中业务运营的需要而提出的。 ”申请人提供了一份组织架构图，以及一份关于受益人下属的职位和职责、教育水平和薪资的附录摘要（两者此前均已提交）。该附录列明了以下内容：

- 自2016年3月22日至今，申请人雇用JX（MBA）担任财务副总裁、CFO，月薪6,900美元；
- 自2016年10月31日至今，申请人雇用CC.（学士学位）担任销售与营销经理，月薪5,300美元；
- 自2017年2月27日至今，申请人雇用K.H.（MBA）担任办公室经理，月薪4,700美元；以及
- 自2018年4月16日至今，申请人雇用S.C.C.（MBA）担任仓库经理，月薪3,000美元。

申请人在Form 1-129上声称有九名美国员工，但申请人的组织架构图按姓名列出了15名员工。申请人的组织架构图描绘了一种公司结构，其中受益人作为总裁兼CEO直接监督一名员工，即财务副总裁兼CFO。财务副总裁兼CFO被描绘为监督三名员工：（1）销售与营销经理，（2）办公室经理，以及（3）仓库经理。然而，在上诉中，申请人在其书面论证意见中主张，以下职位由受益人作为总裁兼CEO直接监督：财务副总裁兼CFO、销售与营销经理、办公室经理和仓库经理。1 申请人未以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，以指明真相所在。

1 申请人在Form 1-129上表示受益人年薪为50,000美元，而在上诉中，申请人指出其“ [直]接[监]督 ”的员工薪酬将高于他。具体而言，申请人在上诉中声称这些下属员工的年薪如下：（1）财务副总裁兼CFO，82,800美元；（2）销售与营销经理，63,600美元；（3）办公室经理，56,400美元。此外，申请人2018年第二季度的加利福尼亚州DE 9C表显示，受益人的直接下属、财务副总裁兼CFO的季度工资21,228.48美元高于其主管（受益人，总裁兼CEO）的季度工资20,769.60美元。

Matter ofM-K-&-B- Inc.

Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988).

我们还注意到，申请人的初始提交包含一份员工名单，其中将JX列为财务副总裁兼CFO，月薪7,300美元；然而，在补件通知回复中和上诉时，申请人将该员工的月薪列为6,900美元。申请人未解释其财务副总裁兼CFO薪资的这一变化。

我们进一步注意到，申请人2016年的IRS Form 1120将110,000美元标注为该年度高管薪酬2。申请人2016年IRS Form 1120的IRS Form 1125-E（高管薪酬）表明，一名高管即受益人该年度获得薪酬110,000美元。受益人2016年的Form W-2表明，其该年度获得工资、小费和其他报酬50,000.04美元。受益人2016年的IRS Form W-2与申请人该年度的联邦纳税申报表不一致。

在回应审理主任的补证通知（RFE）时，申请人提交了一份职位描述补充材料，表明财务副总裁兼首席财务官将“评估财务人员的绩效，并根据业务战略作出人力资源决策”，然而，组织架构图显示申请人的财务人员——财务主管和会计——直接向办公室经理汇报，而非向财务副总裁兼首席财务官汇报。同样，记录不支持申请人所主张的组织层级。

在驳回申请时，审理主任认可申请人提交了组织架构图，但认定申请人未提供职位描述以说明所主张的下属实际从事何种工作。审理主任的结论是，申请人未能证明其目前雇用了可免除受益人从事非合格职责的人员。

在上诉中，申请人未直接回应这一认定，也未提交证据以回应审理主任对公司结构的关切。申请人更为笼统地称，记录已证明其具有可支持高管职位的组织层级。然而，即使在审理主任于补证通知中明确要求该信息之后，申请人仍未提供关于下属劳动力的充分证据。申请人未经详述即断言经理将在受益人的权限下工作，这是不够的。申请人无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。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

“高管身份”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，以及该人指导该组织的权限。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广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理雇员“指导”企业而被视为该法意义上的高管。受益人必须

2 第 12 行，高级职员薪酬。

Matter of M-K-&-B- Inc.

还须行使“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。

在此，尽管申请人表示其拥有较低层级员工，以使受益人能够专注于组织的管理和广泛政策与目标，但申请人未充分证明受益人的下属将履行何种职责以免除受益人对非合格任务的责任。申请人还就其人员配置水平和薪资提交了相互矛盾的信息。申请人必须以独立、客观的证据解决这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。未解决的重要不一致可能导致我们重新评估为支持所请求移民福利而提交的其他证据的可靠性和充分性。同上。如上所述，在审查受益人所主张的高管身份时，我们考察若干因素，例如公司的组织结构、受益人下属雇员的职责，以及是否存在其他雇员以免除受益人履行运营职责。鉴于上述不一致之处，我们认定申请人未能证明其将雇用受益人担任其主要时间将分配给高管职务职责的职位。

基于这些理由，我们认定申请人未能证明其将以高管身份雇用受益人。

III. 结论

基于上述理由，上诉被驳回。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。申请人未履行该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of M-K-&-B- Inc., ID# 2591098 (AAO Mar. 28, 2019)