MAY042018_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 .1-M · E- CO . • INC. 案 日期：2018年5月4日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家医疗设备的销售和分销商，寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的总裁。参见《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工作。

佛蒙特服务中心审理主任以多项理由拒绝了该申请。审理主任认定，申请人未能按要求证明：1）其拥有足够的场所来启动新业务；2）受益人在提交申请前的三年内曾有一年在国外受雇；3）受益人在国外受雇于管理或行政职位；以及4）受益人将在申请获批后一年内在美国受雇于管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张审理主任滥用其自由裁量权，并忽视了证明受益人资格已确立的已提交证据。

经重新审查，上诉将被驳回，因为申请人未能证明其将在申请获批后一年内以管理或行政职位雇用受益人，或受益人符合国外受雇要求。但是，我们将撤销审理主任关于申请人拥有足够实际场所来启动其业务的认定2。

1 “ 新办公室 ” 一词是指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 的规定允许 “ 新办公室 ” 运营在申请获批之日起不超过一年，以支持行政或管理职位。
2 我们认定，申请人已提交充分证据，证明其很可能已获得足够的实际场所来启动其业务。上诉时提交的证据支持申请人的主张，即租赁合同在提交申请前已通过电子方式签署，并且至少足以容纳受益人和开始运营所需的其他新员工。

关于 J-M-E- Co. 公司案

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，要确立 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前的三年内，连续一年以管理或行政职位雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政职位为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个管理或行政职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所来容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、美国的管理职位雇用

我们将首先分析申请人是否已证明其将在申请获批后一年内以管理或行政职位雇用受益人。申请人并未主张受益人将以行政职位受雇。因此，我们将分析限制在受益人是否将以管理职位受雇。

“ 管理职位 ” 是指在组织内的一项职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、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，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的部门或分支机构；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

为了确定申请人是否已证明其新办公室将在一年内支持一个管理职位，我们将审查受益人的拟议工作职责，以及申请人的业务和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人担任预期管理职位的证据。在分析拟议管理职位是否合理时，必须考虑全部证据，同时考虑申请人在一年期间内的预期起始水平和所处发展阶段。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

A. 职责

申请人表示，其在美国设立的目的是在美国 “ 引进、销售和分销各种高质量的医疗设备和仪器 ” 。申请人表示，受益人作为其总裁将履行以下职责：

I

关于 J-M-E- Co. 公司案

- 规划、制定和实施为公司创造资源和收入的战略；
- 建立和批准公司的规则、政策、运营程序和标准；
- 指导公司运营，以确保生产效率、优质产品和服务，以及资源的成本效益管理；
- 规划和管理销售和营销运营预算；
- 调整营销策略，以适应不断变化的市场和竞争条件；
- 评估其下属专业人员为达成目标所做贡献的绩效合规情况；指导整个公司的人力资源事务；
- 监督和决定公司的年度预算和财务目标；
- 根据项目、报价和计划审查和分析销售和绩效，以确定有效性；
- 建立和执行出口销售目标、政策和程序，以确保实现出口销售目标。

受益人的职位描述包括若干可适用于任何业务或行业中任何管理者的通用职责；此类职责无法让人了解其角色的实际性质。申请人提供的具体信息很少，未说明受益人的日常职责如何具体契合公司第一年的业务计划。例如，申请人未具体说明受益人在其第一年运营期间将采取哪些行动，以确保业务发展到足以在一年内支持其担任管理职位。事实上，受益人的职责描述未提及公司拟从事的业务，即医疗设备和仪器的销售。申请人也几乎没有提供受益人将实施的战略示例；她将建立的规则、政策、运营程序和标准；她将设定或调整的销售和营销预算；她将实施的预算或财务目标；或她将制定的出口目标和政策。申请人还表示，受益人将指导与“ 生产效率 ”相关的运营，但未阐明构成这一一般职责的具体任务。具体细节显然是判断受益人的职责是否主要属于行政或管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规的问题。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)。

受益人将管理该业务这一事实，并不必然确立其符合该法第 101(a)(44) 条所指管理职位公司内部调职人员的分类资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。该法第 101(a)(44)(A) 条。即使受益人将对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有所需级别的权力，这些要素也不足以证明受益人在申请获批后一年内将实际履行的职责在性质上主要属于管理性。实际职责本身揭示了

雇用的真实性质。同上。在此，申请人提供的职位描述含糊不清，未能充分传达受益人实际拟议的日常任务，也未能证明她将在一年内主要将时间用于管理职责。

B. 业务计划和预计人员配置

对于新设办公室申请，我们审查申请人的业务和雇佣计划，以及该业务将充分增长以支持受益人担任预期管理或行政职位的证据。申请人负有举证责任，证明该业务将现实地发展到在申请获批后一年内需要受益人履行主要属于管理或行政性质的职责的程度。因此，我们在分析拟议的管理或行政职位是否合理时，会考虑全部证据，依据的是申请人在一年期间内预期的人员配置水平和发展阶段。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

申请人提交了一份拟议的组织结构图，显示受益人监督一名副总裁。该图还反映申请人计划聘用一名销售经理和一名办公室经理——二者均隶属于该副总裁。该图还显示，销售经理将监督销售专员，办公室经理将监督一名进出口销售助理、一名办公室助理和一名仓库员工。

申请人未提交关于其业务计划的充分细节，而该信息对于评估其是否可能在运营第一年结束时超越初始发展阶段至关重要。申请人提供了一系列模糊的行动计划，这些计划可适用于任何市场中的任何业务。例如，其称计划“ 创建一个高水平的美国式网站 ”、利用社交媒体、充分了解行业、“ 建立强有力的、有吸引力的绩效奖励制度以招揽本地专业人士 ”，以及“ 参加本地和全国性的医疗行业产品展会 ”。申请人还提及其所获得的“ 大客户 ”，包括该地区的大型医疗中心；然而，其并未证实与这些实体的关系。此外，申请人指向“ 市场 ”、其“ 客户 ”以及“ 商品和服务 ”，但并未详细描述这些内容。事实上，商业计划书称申请人对美国市场几乎没有什么预期，指出其主要目标是“ 更好地探索、熟悉和了解美国市场 ”。因此，申请人未充分描述其业务计划，也未解释其将如何在申请获批后一年内充分发展以支持受益人担任管理职位。

同样，申请人就其雇佣计划提供的细节不充分且不一致。首先，申请人提交了一份组织结构图，显示其雇有一名隶属于受益人的副总裁。此外，商业计划书显示申请人组建了一个销售团队，包括一名销售经理和多名代表。然而，申请人未提交支持性证据表明其已有隶属于受益人的员工。

Matter of J-M-E- Co., Inc.

在上诉中，申请人强调其无需拥有员工即可符合新设办公室的资格。我们同意；然而，申请人未证实其关于已有员工的主张，也未提出明确的雇佣计划，而这是证明其可能在一年内支持受益人担任管理职位所必需的。事实上，申请人在商业计划书之外提交了另一份组织结构图，显示其将聘用一名副总裁、一名销售经理、一名办公室经理、销售专员、一名进出口销售助理、一名办公室助理和一名仓库员工。然而，所提交的商业计划书显示，申请人预计聘用一名副总裁和总经理、一名办公室秘书、进出口采购部门一至两名员工、三至四名“销售人员”、一至两名工程师，以及一至两名翻译/口译员。此外，尽管申请人表示其“将在第一年的不同时间聘用员工”，但并未具体界定其计划何时聘用下属。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的差异和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，为受益人拟议下属提供的职责模糊，未在公司第一年发展的背景下传达其日常工作。申请人为副总裁提供了一份非具体职责清单，这些职责与受益人的拟议职责在很大程度上重叠。申请人还模糊地称，办公室经理将负责“组织和协调办公室运营和程序”、“设计[和]实施办公室政策”以及“建立标准和程序”；然而，其并未详细说明预期的运营、程序、政策、标准或程序。同样，申请人表示销售经理将“负责所有销售活动和事项的开展和执行，执行扩大客户群的计划和策略”，以及“与客户沟通产品并销售产品”。这些职责同样模糊，未展示将隶属于受益人的预期职位。我们还注意到，对受益人拟议下属、进而对其下属的职责描述，均未提及他们在第一年将为启动业务采取的行动，且几乎未讨论申请人预期的行业和运营。

最后，申请人经常强调外国雇主对申请人的投资，称截至申请之日该投资金额为199,078美元。然而，申请人未详细概述公司的启动成本和初始运营费用，也未阐明该投资将如何用于启动业务。总之，申请人提交的证据很少，不足以证明其将在运营第一年充分增长以支持受益人担任管理职位。

鉴于上述情况，我们认定申请人未提供充分的证明性证据，证明受益人在本申请获批后一年内将免于履行非管理职责。

Matter of J-M-E- Co., Inc.

III. 外国雇佣

审理主任还认定，申请人未证明受益人在国外受雇担任符合资格的管理或行政职位，也未证明其在提交本申请前三年内曾在国外受雇满所需的一年。

在驳回申请时，审理主任质疑受益人在国外以管理或行政身份连续受雇，指出其在申请之日前三年内在美国停留了189天。审理主任还认定受益人的职位描述和外国实体的组织结构图不充分。具体而言，审理主任称组织结构图模糊，未描述受益人在国外受雇期间如何免于主要履行操作性职责。同样，审理主任认定职位描述也模糊，未充分传达对受益人管理职责的理解。

在上诉中，申请人主张，受益人在提交申请前三年内在美国停留189天，是因为她参加会议和展会，并采取其他行动在美国设立拟议的新业务。申请人主张受益人符合职能经理的资格，且不履行操作层面的职责。

我们同意审理主任的裁定，即申请人未证明受益人在申请前三年中有一年在国外受雇担任管理或行政职位。尽管我们认可申请人关于受益人自2008年起受雇担任外国雇主总经理的主张，但我们认定申请人提供的职责模糊，缺乏关于其过去九年在外国雇主处活动和成就的细节。申请人未详细阐述其关于受益人实施“战略营销计划和销售计划”、管理“销售和营销预算”、监督“广告和推广活动”以及做出“重要决策”的主张。此外，申请人提供了三封针对受益人在国外职位的模糊电子邮件，这些邮件不能证实其关于受益人在国外履行管理层面职责超过九年的主张。

基于上述理由，申请人未证明受益人在相关三年期间内曾在符合资格的外国实体处有一年管理或行政职位的雇佣经历。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为记录中未包含充分证据证明受益人在本申请获批后一年内将受雇担任管理或行政职位，或其在提交申请前三年中有一年在国外受雇担任管理或行政职位。

Matter of J-M-E- Co., Inc.

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of J-M-E- Co., Inc., 10# 1149266 (AAO May 4, 2018)