MAY072018_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 R-C-1- 公司案 日期：2018年5月7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

申请人拟进口和分销草药茶，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的首席执行官（CEO）。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，认定申请人未能按要求证明其将能够在申请获批后一年内支撑一个管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑所有已提交的证据，且未对所述事实适用优势证据标准。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，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，已连续一年以管理或行政身份雇用该受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时入境美国，以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。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支撑一个管理或行政职位。该证据必须确立申请人已获得足够的实体场所容纳其运营，并披露拟议的性质和

1 “ 新办公室 ” 一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(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的期限内支撑一个行政或管理职位。

关于 R-C-1- 公司案

实体范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资规模。一般见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、定义

“ 管理能力 ” 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、职能或组成部分；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理该组织或该组织某部门或分支内的一项基本职能；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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

“ 行政能力 ” 一词定义为在组织内的一项职务，其中雇员主要指导该组织或该组织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权限；且仅接受该组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

基于管理能力和行政能力的定义，申请人必须首先表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。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d 第 1533 页。

三、以管理或行政身份在美国就业

需要处理的唯一问题是，申请人是否已确立新办公室将在申请获批后一年内支撑一个管理或行政职位。

在新办公室申请的情况下，我们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，以及该业务将充分增长以支撑受益人担任预期管理或行政职位的证据。申请人有责任确立其将切实发展到在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，在分析拟议的管理或行政职位在考虑申请人预期起始水平和一年内发展阶段的情况下是否合理时，必须考虑全部证据。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

关于 R-C-1- 公司案

A. 职责

申请人称其将进口和分销由其中国关联公司生产的草药茶。其将受益人拟议的 CEO 职责描述如下：

- 管理和指导公司的日常运营（60%）；
- 审查营销副总裁关于以下事项的提案：(i) 市场开发的战略和计划；(ii) 重要客户的管理；(iii) 与重要分销商的谈判……；以及 (iv) 审查和签署合同（15%）；
- 制定与北京关联公司及中国其他供应商合作的战略和政策（15%）；
- 聘用和解雇部门经理、销售负责人、进口专业人员；审查其绩效，并审查经理关于聘用和终止办公室文员、助理或独立承包商的提案（5%）；
- 审查负责财务、人力资源、簿记和人员培训的经理提交的报告（5%）。

该描述过于宽泛，因为其未列出受益人在“ 管理和指导公司的日常运营 ”中将履行的具体任务。由于申请人表示该职责将需要其大部分时间，其未提供足够信息以确立其任务将如何主要属于管理或行政性质。所列职责似乎也超出了受益人在运营第一年年底前将履行的职责，因为记录未表明申请人将在该初始年度内聘用销售负责人、进口专业人员、文员或助理。

申请人的商业计划包含对受益人拟议职责的更详细描述，但未包含其每日将分配给所列职责的大致时间百分比。此外，尽管该描述列出了 26 项职责，其中许多是笼统的、重复的，似乎只是转述管理能力和行政能力的法定定义。例如，描述表明受益人将确保业务顺利运行、设定和实施公司的战略方向、制定其目标和政策、规划和实施政策与目标、制定年度业务目标、“ 战略性地领导公司 ”、实施公司政策和程序、“ 监督业务的运营方面 ”、监督所有部门、“ 确保业务顺利运营 ”以及“ 制定创新和战略性的业务战略 ”。关于受益人就业能力的结论性主张是不够的。仅仅重复法规或条例的语言并不能满足申请人的举证责任。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108（E.D.N.Y. 1989），维持原判，905 F.2d 41（第二巡回法院 1990 年）；Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 第 *5 页（S.D.N.Y.）。在此，申请人未提供必要的细节或对受益人在日常工作中拟议活动的充分解释。

.

关于 R-C-1- 公司案

我们承认，受益人作为申请人的高级雇员，将有权为公司制定计划、政策和目标，监督所聘用的任何雇员，并就其财务和整体方向作出重大决定。然而，申请人未确立这些类型的职责将在一年内主要占用受益人的时间。根据法规，该分类的资格要求职位的职责主要属于行政或管理性质。本法第 101(A)(44)(A) 和 (B) 条。

在上诉中，申请人主张审理主任未对受益人所列的工作职责给予足够的重视，并强调所提供的职位描述并未包含明显不符合资格的职责。然而，审理主任的决定表明，她已适当考虑了全部证据，以判断申请人是否履行了其举证责任，证明其有合理需要让受益人主要履行所声称的管理或行政职责。基于下文讨论的其他理由，申请人未能履行该举证责任。

B. 预计起步与商业计划

如果将人员配置水平作为判断个人是否将担任管理或行政职能的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）会考虑该组织的合理需要，并结合该组织的整体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人的商业计划表明，公司预计在其运营第一年草本茶产品的销售额为375,000美元。其拟议的组织结构图显示，受益人将监督一名首席运营官（COO）、一名财务与人力资源经理以及一名营销副总裁。COO最终将监督海关、物流和仓库人员；副总裁将监督区域销售负责人和独立承包商；财务经理将监督一个两人的会计团队和两名行政人员。申请人指明了一名员工的姓名，即财务与人力资源经理。2

商业计划包含一份“ 5年人员招聘计划 ”，其中显示第一年将招聘的员工包括受益人、CEO和营销副总裁。人员计划未提及财务与人力资源经理职位，且所附的备考损益表未计入第一年除支付给CEO、COO和营销副总裁之外的任何薪资支出。这引发了关于申请人是否有意雇用财务与人力资源经理的疑问。事实上，申请人在回应补证通知（RFE）时提供了一份略有修订的招聘时间表，其中包含了财务与人力资源经理，但在该职位名称旁标注了“ 必要时 ”。申请人未提供该职位的预计薪资，且根据所提供的信息，我们无法确定其在运营第一年将在多大程度上依赖她的服务。

2 根据申请人的公司章程及其组织会议纪要，被指明为财务与人力资源经理的个人同时也是公司秘书。

Matter of R-C-1- Inc.

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人员管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种情形。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人员管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性员工的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为担任管理职能，除非其所监督的员工为专业人员。 ”3 该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，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)(1)。

申请人并未主张受益人将成为职能管理者，但表示她有权雇用和解雇员工，且将监督具有管理职衔的下属。然而，记录并不支持如下认定：受益人的任何下属在运营第一年结束时将监督其自己的下属，从而可被视为主管或经理。此外，尽管申请人表示拥有学士学位的人员将填补所声称的管理职位，但所提供的职位描述并未证明这些职位属于专业性职位。例如，申请人表示COO将接听电话、维护记录、处理往来函件以及处理订单和发票。此外，申请人承认营销副总裁将履行日后分配给销售人员的职责，而销售人员的职位不要求学位。基于这些理由，申请人未能证明受益人在一年内将主要担任人员管理者。

申请人还主张受益人将以行政身份受雇。“ 行政能力 ”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，组织必须拥有一层下级管理员工供受益人指导，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。个人不会仅因其拥有行政职衔或因其作为所有者或唯一管理员工“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的行政人员。

如前所述，申请人提交了对受益人职责的宽泛描述，仅是对行政能力法定定义的转述。它既未以足够的细节界定她实际拟议的职责，也未充分解释拟议的两至三名员工配置如何

3 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以学士学位作为进入该工作领域的最低要求。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作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、学术机构或神学院的教师。 ”因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。

Matter of R-C-1- Inc.

能使其在一年内主要关注公司的广泛目标和政策。审理主任特别指出，申请人预计第一年茶叶销售额为375,000美元，并观察到公司似乎未预计有足够的销售、物流或行政人员来在受益人参与不符合资格职能的情况下实现这一销售水平。

在上诉中，申请人坚持认为COO、营销副总裁以及财务与人力资源经理的职位描述表明这些员工将履行公司的日常销售、物流和行政任务。例如，申请人称COO负责处理“往来函件”并协助“其他所需项目”，这证明该员工将在第一年以及直至雇用物流员工之前（根据人员计划，将在运营第三年）负责公司的物流需求。与此同时，申请人表示其需要在第一年第三季度前租赁并运营一个仓库。申请人未能证明COO处理“函件”和“其他项目”的职责将合理地涵盖所有物流和仓库职能。申请人还强调，其将专注于通过大型零售客户分销其茶产品，且375,000美元的销售额代表相当有限的销售活动，无需庞大的销售团队即可完成。然而，如果营销副总裁将独自负责所有销售，则不清楚该员工如何能腾出时间协助受益人从事其他非行政性营销和业务拓展活动。

最后，如前所述，申请人的商业计划和备考财务预测未将财务与人力资源经理列为受薪员工，且不清楚该个人将在多大程度上参与公司的日常运营。基于这些理由，我们同意审理主任的结论，即记录中所含证据不足以证明受益人在第一年结束时将不再大量参与公司的日常运营。

申请人一贯表示受益人将在其新办公室担任高级职位，但未提交职位描述或支持性证据，足以证明她在运营第一年之后将主要从事管理或行政职责，或新办公室将支持一个管理或行政职位。

IV. 结论

申请人未能证明其将在一年内以管理或行政身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Maller ojKC-1-/nc., ID# 1200963 (AAO May 7, 2018)