MAY142018_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 C- 公司案 日期：2018年5月14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

申请人从事生命科学产品和医疗器械的采购、销售及研发，寻求以 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类继续受益人的临时雇佣，担任其首席执行官。1 参见《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，认定记录未能按要求证明受益人将在延期申请项下受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑相关证据、错误适用法律，并作出了与记录不符的否决决定。申请人称，全部证据足以证明受益人将受雇于行政职务。

经重新审查，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，连续一年雇佣受益人从事“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向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 申请人此前曾代表受益人提交“新办公室”申请，该申请获批，期限为2016年8月7日至2017年8月6日。“新办公室”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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一年内支持行政或管理职位。

关于 C- 公司案

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年及延期申请项下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所持职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。该证据必须证明，在延期申请项下，受益人将受雇于本法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条所定义的管理或行政职务。

二、以行政职务在美国受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在延期申请项下受雇于行政职务。申请人未主张受益人将受雇于管理职务；因此，我们的分析仅涉及申请人关于受益人拟任职位属于行政职务的主张。

“ 行政职务 ”一词定义为在组织内的一项指派，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行政人员、董事会或股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的行政职务时，我们将考察申请人对工作职责的描述。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，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、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。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、人员配置水平和组织结构的证据。

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，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

申请人在提交时提交了以下受益人首席执行官职位的职责清单，并针对审理主任的证据请求（RFE）为每项所列职责添加了时间百分比：

关于 C- 公司案

- 确立整体业务目标，制定财务目标，简化业务流程并设定公司准则和政策……；10%
- 为公司确立并实施适当的销售准则和目标；创建并实施有效的营销策略，以帮助公司接触潜在客户；10%
- 制定和修订公司业务计划，并审查经理的报告以评估计划实施的有效性；5%
- 提供领导并制定战略计划，以推进公司目标并促进收入、盈利能力和增长……通过定期与经理会面；10%
- 确立关键目标并指导财务经理实施关键财务目标和绩效指标；5%
- 审查和批准公司的年度和季度预算，包括采购、运输、劳动力、营销、广告、销售、公共关系和研发；4%
- 建立与母公司共享营销和销售数据的政策和系统，以提高收入、效率和整体客户满意度；5%
- 与中国母公司的最高管理层和董事会……进行磋商；1%
- 建立雇佣政策，包括但不限于招聘、解雇以及绩效和薪酬指标；10%
- 监督所有部门在关键客户开发、客户服务和行业细分及客户市场分析方面的工作；2%
- 指导部门经理制定有效的销售策略，并确定适当的营销目标以促进业务激励；指导部门经理规划市场资产采购并简化供应链和物流；8%
- 指导部门经理制定有效的购销程序，以降低交易成本并反映市场趋势；3%
- 向母公司最高管理层通报重大财务和市场趋势，并建议采取适当行动；2%
- 对涉及[申请人]增长的所有重大运营销售、财务和预算问题行使自由裁量决策权；10%
- 对招聘必要员工和建立培训规程……行使自由裁量决策权；10%
- 了解当前市场状况和行业趋势的最新情况。5%

我们同意审理主任的认定，即该描述未能充分说明受益人日常职责的性质。该描述传达了受益人对申请人运营的权限，但过于宽泛和重复，无法阐明在提交之日申请人业务的背景下，他主要将如何度过其时间。

其中若干职责是对“ 行政职务 ”法定定义的转述或高度相似。例如，申请人称受益人将“ 确立整体业务目标 ”

关于 C- 公司案

以及政策，”“ 提供领导并制定战略计划，”“ 为公司设定销售目标，”“ 设定关键目标，”对所有问题“ 行使自由裁量决策权，”“ 制定雇佣政策，”以及“ 建立政策和制度”与母公司共享数据。这些宽泛的职责——申请人称将需要受益人超过50%的时间——并未确立受益人在其日常常规工作中将执行的具体任务的性质。具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要为行政或管理的重要指标，否则满足定义就只是重述法规而已。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)。

我们认可申请人提供了受益人撰写的两份书面政策示例（涉及员工考勤以及员工差旅和费用），但该证据不足以支持申请人的主张，即受益人将主要把时间用于与公司整体方向相关的高层规划和决策职责。在上诉中，申请人并未提供关于受益人具体任务的更多细节，而是重述了先前提供的相同工作职责，并强调职位描述不包含运营或行政任务。然而，一份宽泛到无法有意义地确定受益人将从事何种工作的职位描述，其证明价值有限。如前所述，笼统陈述受益人模糊的工作职责或宽泛界定的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。

因此，尽管受益人就公司政策和活动作出决策，但上诉记录未能充分显示其角色如何要求他主要将时间用于其职责描述中所确定的宽泛界定的职责。受益人将作为其高级雇员指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条含义内以行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。如下文进一步讨论，申请人未能显示新办公室在运营第一年中如何发展到需要受益人主要履行行政职责的程度。

B. 业务、人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作判断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。法规允许美国实体有一年时间开始经营并发展到能够支持受益人担任符合资格的管理或行政职位的程度。申请人必须确立从提交申请之时起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

申请人成立于2016年，称其购买生命科学产品、医疗器械和生物试剂，并出口至医院、大学和研究中心

。

Matter of C- Inc.

在中国。它还进一步指出，其已在办公室内安装了一个生物实验室，并“ 还将在2017年提供设备维护、流式细胞术分析、试剂和检测开发服务 ”。申请人在2016年的销售额为$0，2017年上半年的销售额为$30,895。申请人解释称，其中国母公司是“ 中国唯一 ”获授权进口的公司，并指出其一直在与美国供应商谈判购买3000台[已隐去]以出口至中国。申请人称其预计将这一预期采购转化为数百万美元的收入。

申请人确立其在提交申请时雇用了五名从属于受益人的员工。申请人的组织架构图显示，受益人在美国的直接下属为一名运营经理和一名财务与行政经理。该图显示一名国际贸易/采购专员和一名销售代表从属于运营经理（以及一名常驻中国的物流专员），一名行政助理和一名外包注册会计师从属于财务/行政经理。申请人还称，受益人依赖驻中国的其他员工的“ 独家支持 ”，包括一名营销经理，该经理监督一名营销专员和一名客户服务代表。

“ 行政身份 ”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 ”。该定义固有之义是，组织必须有一层从属的管理员工供受益人指导，且这些员工必须主要关注组织的宽泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业就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 ”，并且仅接受“ 来自高层行政人员、董事会或组织股东的总体监督或指导。 ”同前。

在此，申请人主张受益人通过从属的运营经理、财务与行政经理以及海外营销经理指导公司的管理层。申请人为所有员工提供了职位描述，并主张证据确立受益人监督从属经理，且其拥有足够员工以使受益人免于重大参与公司的日常运营。然而，鉴于申请人在提交申请时的运营水平，分配给从属员工的某些职责在没有进一步解释的情况下似乎不切实际。

如前所述，申请人在其运营第一年实现了$30,895的销售额。支持性证据显示，申请人从[已隐去]的一家公司购买了15台[已隐去]，并于2017年5月以$30,895将这些产品销售给其母公司。申请人未记录其运营前十二个月内的任何其他已完成商业交易。申请人提供了电子邮件往来，显示运营经理和受益人一直在就购买[已隐去]产品向美国供应商询价，

。

Matter of C- Inc.

以及中国员工就[已隐去]产品和潜在海外客户的要求与申请人沟通的证据。

然而，申请人未能显示的是，在其当前发展阶段，它如何依赖四名海外员工的全职服务。申请人表示，这些员工在美国公司成立之前就向受益人汇报，因此有理由认为他们负有与支持申请人业务无关的其他持续职责。申请人在其运营第一年的努力仅安排了一笔订单运往中国，且未解释这一活动水平如何需要四名全职海外员工。

同样，申请人业务运营证据的缺乏引发了对归于美国员工的职责的疑问，尤其是那些具有管理职位头衔的员工。虽然公司最终可能完全支持分配给从属员工的职能，但似乎所提交职位描述的许多方面包含预期职责。例如，申请人称运营经理将“组建研发团队以领导新产品开发，”“领导或管理负责审计、注册、纠正措施的其他人员，”监督“采购和物流部门，”并管理与“关键外部合作伙伴”的关系。这些职责与申请人当前的范围不相符，因为申请人并未从事研发，没有采购或物流部门，也未确定任何审计活动或关键外部合作伙伴。公司有限的运营还引发了对采购专员和销售代表所履行职责性质的疑问，因为申请人未能显示其在提交申请时定期从事任何产品的采购或销售。

在此，申请人强调其有足够员工可使受益人免于履行非行政职责。然而，员工规模并非争议所在。申请人未提供详细说明，阐明在提交申请时公司发展阶段下受益人和下属员工将实际履行的职责，也未支持其关于公司在运营首年后能够支撑一名行政人员及一层管理人员的说法。申请人强调受益人不下订单采购货物、不回答有关商品的问题、不确认发货和物流、不跟踪库存、不支付账单、不接听电话、不进行销售交易、也不开展研发活动。然而，目前不清楚在提交申请时是否有任何员工被要求定期履行这些职责。除了一笔已完成的销售交易外，记录中关于公司活动的信息有限，且未充分描述员工的实际职责。

基于公司的性质及其在提交申请时的发展阶段，申请人未能证明其需要受益人主要履行归之于他的更高层行政职能，也未证明其将在延期申请下以行政身份雇用受益人。

Matter of C- Inc.一案

III. 经营业务

尽管审理主任未予处理，我们认为申请人未提交充分证据证明其在上一整年一直在经营业务。参见8 C.F.R. 214.2(l)(14)(ii)(B)。“ 经营业务 ”是指定期、系统且持续地提供商品和/或服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(H)。

USCIS于2016年8月批准受益人L-1A身份。如前所述，在申请人于2017年7月28日提交本延期申请时，其已于2017年5月完成一笔销售交易。申请人未提交充分证据证明其业务运营在上一整年期间是定期、系统且持续的。基于这一额外理由，该申请不得获批。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明其将在延期申请下以行政身份雇用受益人，也未证明其在上一整年一直在经营业务。

裁定：上诉被驳回。

引用为Matter of C- Inc.，ID# 1184282（AAO 2018年5月14日）