MAY152018_04D7101 · 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H-公司的案件 日期：2018年5月15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

申请人是一家投资、进出口企业，寻求依据L-1A跨国公司调派人员非移民分类继续聘用受益人为其首席执行官。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受益人在延期申请项下将被聘用于管理或行政职务。

在上诉中，申请人解决了有关其营业地址的差异问题，并提供证据支持受益人将被聘用于行政职务的主张。

经重新审查，我们认定申请人未能推翻否决的依据。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，已连续一年聘用受益人在管理或行政职务上工作。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务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，有效期为2016年7月28日至2017年7月27日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分支机构、关联公司或子公司在美国经营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H-公司的案件

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职责的说明；描述新运营机构人员配备及所持职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国以行政职务聘用

申请人主张受益人将被聘用于行政职务。由于申请人未主张受益人将被聘用于管理职务，我们将仅处理申请人关于受益人将被聘用于行政职务的主张。

“行政职务”是指在组织内的某项指派，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权限；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。

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（第九巡回法院1991年）（未公布的目录式决定）。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 1533。

工作职责的描述必须清楚描述受益人将履行的职责，并表明此类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、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

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

在支持信函中，申请人表示受益人的主要工作职责将包括以下内容：确立目标和管理政策，指导组织的管理，主持业务会议，审查业务提案和公司预算，监督各部门以及“执行董事”和总经理的绩效，聘用

关于H-公司的案件

“ 更高级别经理 ”，向董事会报告，并代表申请人进行谈判。申请人还提供了正式职位描述，其中包括受益人在第一年聘用期间以及延期申请项下拟聘用期间的工作职责分解。除了所列受益人在申请人运营第一年期间所采取的行动和举措外，职位描述在其他方面完全相同，一般侧重于受益人对申请人业务活动、财务和下属员工的自由裁量决策权。两份职位描述均由十组职责组成，每组分配受益人10%的时间。每组职责被归入以下四个类别之一：“ 关于目标和政策 ”；“ 关于指导管理[和]自由裁量决策 ”；“ 关于目标和政策[和]自由裁量决策 ”；以及“ 关于自由裁量决策 ”。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，先前提交的职位描述未能充分描述受益人的拟任职位，因为其缺乏关于受益人具体日常活动的详细信息。尽管已被告知该证据缺陷，申请人提交的工作职责分解在内容上与原始职位描述实质相似；申请人声称新的职位描述包括“ 尽可能详细的实际工作职责，并具体说明每项职责所需的时间百分比（尽可能小） ”。尽管新的职位描述包含一些额外要素，但新信息并未使我们对受益人的工作职责有更好的理解。例如，更新后的职位描述中第一个“ 关于目标和政策 ”子部分表明，除先前所列工作职责外，受益人还将履行以下职责：确保建立有效的组织结构并促进“ 积极的内部氛围 ”；加强和执行政策和程序；“ [设]定并推动公司文化……并领导高级管理团队 ”；以及传达公司的“ 战略和愿景 ”。

申请人在职位描述的其余部分也作了类似修改，在第二个“ 关于目标和政策 ”子部分中增加了以下要素：规划、制定和组织“ 公司的财务职能和绩效 ”；“ [改]进预算流程 ”；以及根据对公司优先事项和支出的评估分配公司资金。然而，此类模糊措辞并未增进我们对受益人日常活动的理解，也未澄清申请人在一家进出口和投资企业的背景下对“ 内部氛围 ”、“ 公司文化 ”和“ 战略和愿景 ”的含糊提及。申请人还将其中一个子部分的标题从“ 关于指导管理[和]自由裁量决策 ”改为“ 关于指导管理 ”，并删除了先前对“ CFO ”的提及，称受益人将监督“ 部门经理 ”而非原始职位描述中所称的“ CFO和部门经理 ”；但申请人未对此类修改提供解释。

申请人还讨论了其在本申请提交前不久购买一家现有餐厅业务的情况。申请人表示，尽管其继续从事进出口和投资活动，但其对原始商业计划作了修改，导致增聘员工以满足其“ 扩展业务 ”的需求。然而，受益人的工作职责并未反映这些变化。事实上，申请人提供的职位职责分解极为相似，用以

关于H-公司的案件

描述受益人在购买餐厅之前和之后的职位；职位描述未区分申请人的不同运营阶段。

正如“ 新办公室 ”规定条款所表明的，推定新办公室申请的受益人不太可能在申请人初始运营阶段主要专注于高管职务。因此，我们对用于描述受益人在申请人两个完全不同运营阶段职务的职位描述可靠性存疑。申请人未提供反映其在延期申请下特定发展阶段的职务明细，这一事实表明该职位描述过于宽泛，未指明与特定运营阶段相对应的实际任务。

在否决决定中，审理主任重述了回应补件通知时提供的职务明细，并正确认定申请人提供的职位描述存在缺陷，缺乏关于受益人日常职务的具体信息。因此，审理主任认定申请人未能证明受益人将主要履行高管性质的职务。

在上诉中，申请人主张受益人是“ 指导所有业务、投资和人员的核心单位 ”，并就公司政策和投资项目作出决策。申请人还提供了附有时间分配的额外职务明细，以支持其关于受益人将以高管身份受雇的主张。具体而言，申请人称受益人75%的时间将分配如下：

- 10% 建立公司运营并监督管理层员工；
- 10% 行使自由裁量权；
- 10% 向董事会汇报并制定与公司管理和投资计划相关的政策和目标；
- 10% 监督申请人的三个部门——进出口部门、财务部门和餐饮部门——以及公司CFO的履职情况；
- 15% 执行“ 战略计划 ”，并就“ 业务战略和公司整体方向 ”作出自由裁量决定；
- 10% 与部门负责人会面，讨论预算、生产计划、成本、物流、人员以及销售和营销；以及
- 10% 根据当前市场状况制定提高利润和市场份额的战略。

尽管审理主任认定先前的职位描述缺乏关于受益人典型日常任务的充分细节，但新的职位描述未能充分弥补所指出的缺陷，而是宽泛地侧重于受益人在所有业务事项中的自由裁量权；然而，它并未就受益人在进出口和投资业务范围内拟议的日常行动提供充分说明。如前所述，详细的职位描述是申请人资格的关键要素。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。在此，申请人未准确说明受益人将如何建立公司运营、执行“ 战略计划 ”或制定提高利润的业务战略。申请人也未解释受益人在

Matter of H- Inc.

餐厅中的参与程度，该餐厅在申请人购买之前即已存在且人员配备齐全。除了作出购买餐厅的决定外，尚不清楚受益人就餐厅日常运营将履行哪些日常任务（如有）。具体细节显然是判断受益人职责主要属高管性质还是管理性质的重要指标，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), affd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。在本案中，申请人反复提供的职位描述含糊不清，所包含的职务可宽泛地适用于任何担任高层职位的个人，无论该组织或行业为何。

尽管受益人可能对申请人的财务和业务事项拥有自由裁量权，但申请人提供的职位描述仅提供一般性信息，未能证明受益人将作为其日常或每周例行工作主要履行高管级别的任务。

B. 人员配备

如果将人员配备水平作为判断个人是否以高管身份行事的一个因素，USCIS会结合组织的整体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需求。见该法第101(a)(44)(C)条。

在提交申请时，申请人声称其有24名员工且无净年收入。其提供的组织架构图显示，在提交申请时，该组织实际上作为两个不同的业务运营——一家餐厅以及一家化学品买家和分销商。该图显示受益人位于组织层级顶端，直接监督公司CFO、进出口贸易部门经理、餐厅经理以及由CFO领导的财务部门。该图显示餐厅经理监督餐厅员工及其运营，进出口贸易经理监督一名销售人员，CFO监督一名助理。申请人还提供了季度纳税申报表和工资报告，显示其在2017年第二季度完成对一家餐厅经营的收购时经历了人员增加。

在补件通知回应中，申请人提供了反映新增餐厅员工的更新组织架构图。申请人还提供了一份单独的雇员名单，其中包含“ 高层员工 ”的薪资和职位描述，以及一份雇员“ 状态 ”表，列出了每名雇员并标明了2017年5月和6月雇用的雇员。后一份表显示，在所列31名雇员中，只有七名是在购买餐厅之前由申请人雇用的，从而表明餐厅员工占申请人员工总数的75%以上。

在否决申请时，审理主任认定申请人未能证明其组织结构将支持受益人担任高管职位。在上诉中，申请人重新提交其组织架构图，提供其在申请提交前后支付给雇员的工资证据，

并提供其2016年7月商业计划的副本，该计划涉及申请人的营销策略、销售预测和人员预测。

“ 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）中的高位，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，组织必须拥有下属层级的管理人员供受益人指导，且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人员“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的高管。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 ”。同前。

在本案中，尽管申请人着重强调其人员大幅增加，但记录显示这一增加主要归因于其在提交申请前不久购买的、人员配备齐全的餐厅。如前所述，除了行使自由裁量权决定投资餐厅业务外，受益人在该投资项目中的角色并不明确；申请人未能证明受益人将在经营餐厅中承担积极角色，或就餐厅运营指导管理层将成为其日常议程的常规部分。尽管记录表明申请人继续经营进出口贸易业务，如同其在购买餐厅之前一样，但该业务的组织复杂性似乎并未达到能够支持受益人担任主要履行高管性质职务的职位之水平。

根据申请人商业计划中的人员预测，到2016年底，申请人拟聘用以下人员：一名营销经理、一名财务经理、两到五名销售和营销文员、一名行政经理、一到三名助理、一到两名会计和簿记员、一名仓库/物流经理、一名库存文员，以及一到三名仓库工人。提交申请时提交的组织结构图表明，申请人远未达到这些招聘预测；该图显示，提交申请时申请人没有仓库员工，仅聘用CFO和一名助理作为其唯一的财务员工，并且只有一名销售员工。鉴于申请人实际上并未如商业计划所预测的那样聘用仓库人员，目前不清楚在提交申请时由谁履行该组织的仓库和物流职责。我们进一步注意到，进出口贸易部门仅聘用了一名经理和一名下属销售代表。目前不清楚这两名个人是否能够履行该组织的销售和营销职能，尤其是考虑到该部门经理的正式职位描述不包含任何销售或营销职责。

最后，鉴于该经理与其所称下属的薪资差异，我们对分配给进出口贸易部门经理的管理职位头衔提出质疑；根据

Mauer of H- Inc.

2017年第三季度纳税申报表，该销售代表的薪资比其上级高出约1,100美元。记录中未对这一薪资不一致作出任何解释，这使人们对员工职位描述的真实性产生怀疑，并使我们有理由质疑申请人组织结构图中所描绘的组织复杂性。

尽管申请人提供了其继续从事化工产品购销的证据，但我们无法得出结论认为其组织结构将使受益人升至高管职位，因为似乎不存在足够的管理层级，使受益人可据以“ 指导该组织的管理 ”。

III. 结论

基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人将根据延期申请以高管身份在美国受雇。基于此理由，上诉将被驳回。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Malter of H- Inc., 10# 1213221 (AAO May 15, 20 18)