MAY152018_05D7101 · 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 P-C- 公司 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

申请人是一家咨询公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类继续雇用受益人为其“ 总裁/首席执行官 ”。1 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派至美国，以经理或高管身份临时工作。

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将在延期申请下以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人主张受益人将把“ 其大部分时间和精力 ”用于履行管理职能。

经重新审查，我们认定申请人未能推翻否决理由。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，连续一年以经理或高管身份雇用受益人。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，以经理或高管身份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，有效期为2016年8月19日至2017年8月18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经营不足一年的组织。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 ”在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。

关于 P-C- 公司

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人，必须提交受益人在上一年度及延期申请下的职责说明；描述新办公室人员配备及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直经营的证据；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、在美国以经理身份受雇

申请人在上诉中主张受益人的拟任职位本质上属于管理性质。然而我们注意到，在提交上诉之前，申请人对拟任职位的性质提供了不一致的陈述，时而声称受益人将“专注于唯一的高管职责”，2 时而又重述“经理身份”的法定定义并将受益人称为担任“管理角色”。3 由于申请人未在上诉中继续主张其高管身份，我们将仅聚焦于申请人最新的主张，即受益人的拟任雇佣将属于经理身份。

“经理身份”是指在组织内的一种任职，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；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理该组织或该组织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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的经理身份时，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说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于经理或高管身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，审查官还会考察公司的组织结构、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操作性职责、业务的性质，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，我们将结合有关申请人业务性质、人员配备水平和组织结构的证据，讨论有关受益人工作职责的证据。

2 附件 R，初始支持证据。
3 附件 A，对拒绝意向通知（NOID）的回复。

。

关于 P-C- 公司

A. 人员配备

如果将人员配备水平作为判断个人是否以经理或高管身份行事的因素，USCIS 会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见该法第 101(a)(44)(C) 条。

本案申请人在提交时声称有五名雇员。在若干支持性陈述之一中，申请人解释其目前向客户提供 “ 全方位[人]力[资]源服务 ”、高管猎头、招聘流程外包、薪资外包和项目劳动力外包。作为其当前合同义务的证据，申请人提供了其与 的合同副本，声称其同意作为 “ 独家代表 ”，负责建议和招募外国学生参加美国境内的 项目。然而，对该合同的审查表明，申请人是该客户的 “ 非独家代表 ”，因此可能并非其所声称的 “ 独家代表 ”。我们注意到，申请人未提供信息说明其哪些雇员将执行该合同项下的基础招募服务。

申请人还提供了一份组织结构图，显示受益人位于层级顶端，监督一名行政专员、一名顾问和一名业务经理，后者又监督另一名顾问。该组织结构图按姓名和职位名称列出每名雇员，并包含所列职位的简要工作描述，还披露了每名雇员的教育背景。申请人还提供了其薪资文件和第二份组织结构图，显示其预期人员配备结构，其中包括在提交申请时购买尚待完成的餐厅。预期图表显示业务经理、行政专员和餐厅经理为受益人的直接下属，并显示两名顾问均从属于业务经理。

审理主任随后发出了 NOID，指出受益人的下属员工似乎并非由经理或专业人员组成。

作为回复，申请人提供了一份陈述，声称一处文书错误导致对其当前人员配备结构的描述不准确。申请人声称，尽管提交了显示受益人监督公司两名顾问之一的组织结构图，但两名顾问均直接从属于业务经理。申请人声称受益人的唯一直接下属是一名业务经理和一名行政专员，并进一步表示先前提交的组织结构图是 “ 诚实 ” 错误的结果。其提供了一份新的组织结构图，显示两名顾问均为业务经理的直接下属。然而我们注意到，这一主张与当前上诉书面论证意见不一致，后者重申了原始组织结构图中所描绘的组织层级，其中受益人显示为直接监督一名顾问，作为其三名下属之一。如果原始组织结构图描绘了不正确的组织层级，则不清楚申请人为何现在在上诉中重述据称错误的信息。申请人必须

。

关于 P-C- 公司

以独立、客观的证据解决记录中的这一不一致，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。尽管申请人声称受益人“ 将监督多层管理结构 ”，但其未提供充分可信的证据支持这一主张。

申请人还提供了一封来自[已隐去]学术事务副院长（Associate Dean of Academic Affairs）的信函，该副院长就受益人所拟任职位是否具有管理性质发表了他的专业意见。该意见考虑了申请人拟议中的餐厅收购——该交易在提交申请时或提交NOID（意向拒绝通知）答复时均尚未最终完成。我们注意到，申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。该意见部分基于某一事件，即收购一家餐厅，而截至本申请提交之日该事件尚未发生；因此，该意见在帮助证明申请人在提交申请时具备资格方面的相关性有限。申请人重新提交了一份拟议组织架构图的副本，该架构图将一家餐厅及拟议的餐厅员工纳入未来层级结构的一部分；申请人表示，与此同时，它将向酒店、汽车和医疗行业的客户提供招聘和人力资源外包服务。除先前提交的与[已隐去]的合同外，申请人未提供进一步证据证明其目前在任何所列行业中拥有正在为其提供咨询或人力资源招聘服务的客户。

在拒绝决定中，审理主任正确地指出，申请人尚未最终完成对一家餐厅业务的收购，因此未采纳将餐厅作为申请人组织层级一部分的拟议组织架构图。审理主任认定，申请人未能证明受益人将主要监督管理人员或专业下属的工作。

在上诉中，申请人主张，依赖下属员工人数作为判断受益人是否将以管理身份受雇的相关因素是“ 一种误解 ”，并辩称受益人即使只有一名下属，只要该受益人在组织层级中或在其所管理的职能方面处于高级别运作，也可以以管理身份受雇。我们不同意申请人强调受益人在层级中的位置而排除其他相关因素的做法。

受益人将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理或行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性的。该法第101(A)(44)(A)条。虽然受益人可能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必要的权限级别，但这两个

Matter of P-C- Corp.

因素不足以证明申请人有能力使受益人免于必须主要从事组织的日常运营任务。

此外，申请人正确地指出，我们必须考虑组织的合理需求，且仅凭公司规模可能不是判断受益人是否正在或将以管理或行政身份受雇的唯一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺乏将执行公司非管理或非行政运营的员工，或公司未以常规和持续的方式开展业务。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当USCIS注意到记录中的不一致之处时，公司规模可能尤其相关。参见Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

在本案中，申请人描述的层级结构包括受益人职位以下的四名支持人员。然而，申请人未提供充分证据证明这种人员配置将使受益人免于必须直接参与履行其日常运营任务。申请人提供了一份合同协议的副本，其中申请人同意在中国和中国台湾招募学生参加其客户的美国项目；然而，申请人未充分描述受益人下属的职责，也未解释由谁执行该协议的基础服务——该协议似乎要求前往中国和中国台湾进行学生招募。申请人还提供了两份标题为“海外教育服务协议”的合同，显示每位客户同意向申请人支付15,000美元，以换取获得关于就读美国教育机构的“相关咨询服务”。然而，尚不清楚是否由受益人以外的人负责寻找并最终留住这些客户。

尽管申请人其中一名顾问——其可能是也可能不是受益人的直接下属——的一项所列职责包括在客户和候选人之间担任联络人，但该职责似乎并非在教育咨询的背景下履行；相反，该顾问的指派似乎面向员工招聘，其客户涉及一家寻求为其组织配备人员的公司。同样，另一名顾问（其职位从属于业务经理）的职位描述表明，他将通过识别业务资源和发现新产品及服务套餐来协助业务经理。鉴于这些下属的职位描述，似乎没有任何人被指派寻找外国客户购买教育咨询服务、或在获得客户后实际提供这些咨询服务的任务。在没有进一步信息的情况下，我们无法排除受益人将执行这些运营性工作职责以履行申请人合同义务的可能性。同样，申请人未指明其组织内有任何人员被指派负责营销其各项服务，也未说明将由谁跟进支持人员产生的销售线索。

Matter of P-C- Corp.

尽管申请人表示希望在未来扩展其组织，但申请人的资格基于提交申请时存在的事实和情况。鉴于上述缺陷，我们无法认定申请人在提交申请时的支持人员在提交申请时足以使受益人免于必须花费相当部分时间履行组织的运营职能。

B. 职责

在两封支持性说明信中的一封中，申请人表示受益人将专注于与潜在客户谈判合同、创造业务并监督下属，“以确保高生产率和销售额”。在另一份支持性陈述中，申请人声称其正在收购一家已成立的餐厅以增加收入。申请人还提供了一份单独的职位描述，讨论了餐厅收购最终完成后受益人的未来工作职责分解。然而，与此同时，申请人将自己描述为一家提供各种人员配置服务的企业，包括“高管寻访、招聘流程外包（RPO）、薪资外包和项目劳动力外包”。申请人提及受益人的“咨询职业生涯”，称受益人“已将众多高管安置在关键管理职位上”。申请人未说明受益人是否计划在其美国实体的拟议职位中继续提供这些猎头服务。申请人还提供了受益人的工作职责分解，声称其时间分配如下：

- 30%用于管理日常运营，包括领导公司、分配工作职责、与业务伙伴进行商务谈判、参加旨在寻找新客户的会议和大会、监控预算，以及就公司支出（如用品、员工薪资和福利、营销和广告）作出决策；
- 20%用于战略和规划，将涉及制定和实施战略，“创建组织文化并树立供员工和管理团队效仿的榜样”；
- 25%用于“业务发展和关系”，将涉及谈判集体谈判协议、代理合同和咨询协议，并联系潜在客户建立业务关系；
- 20%用于人员配置事务，如提供“一般指导”、评估管理员工的绩效，以及确保员工遵守程序和公司准则；以及
- 5%用于未具体指明的杂项职责。

申请人提供了一份单独的工作职责细分说明，讨论了餐厅购买最终完成后受益人未来的工作职责。然而，正如我们上文所述，在确定申请人是否有资格获得本申请所寻求的福利时，仅会考虑提交申请时已经存在的事实和情况。由于提交申请时该餐厅并非申请人组织的一部分，我们不会考虑餐厅购买最终完成后受益人将履行的拟议工作职责。

Matter of P-C- Corp.

在NOID（意向拒绝通知）中，审理主任指出，记录中不包含足以证明受益人将以管理或行政能力受雇的证据。审理主任指出，申请人尚未最终完成餐厅的购买，并进一步指出，即使购买最终完成，也没有餐厅员工可供受益人监督。

作为回应，申请人重新提交了其此前提供的一份陈述，并提供了一份新的陈述，声称受益人将担任管理职务，涉及“与经理们合作”并监督美国实体。然而，提交申请时，申请人的组织中隶属于受益人的经理不超过一名。因此，记录不支持受益人将在其日常工作中“与经理们合作”的主张。同样，申请人未提供充分证据支持以下主张：受益人的下属业务经理将担任一线主管，使受益人免于日常非监督职责。为了得出受益人将免于主要执行申请人运营任务的结论，申请人必须首先提供详细的工作描述，充分说明受益人的日常活动，因为实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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)。我们进一步指出，笼统陈述受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责进行详细描述。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

在本案中，申请人未提供足够详细的工作描述，以充分的特定性说明受益人的日常任务，并证明其主要时间将用于管理性质的职责。例如，受益人的工作职责细分说明宽泛地指出，受益人在日常运营管理方面的职责包括领导公司、分配任务、参加客户会议以及监控预算。然而，申请人未列出领导公司所涉及的具体要素。此外，鉴于申请人提交了不一致的组织结构图，我们无法确定受益人将管理谁，以及作为其日常或每周例行工作的一部分将向谁分配任务。

申请人还表示，受益人将从事客户沟通，作为管理日常运营的组成部分，也作为其在业务发展中的角色的一部分。尽管我们认识到与潜在客户会面是咨询业务的必要组成部分，但申请人未将这一销售组成部分与其业务经理和顾问所执行的销售任务区分开来；因此，不清楚与客户会面以建立业务关系和谈判合同是否属于管理任务。由于该工作描述笼统含糊，我们无法确定受益人是否会继续提供猎头服务，据称这曾是其早期职业路径的一部分。我们指出，提供猎头服务将表明受益人执行了一项关键的运营任务，该任务不会被认定为管理性质。同样，虽然受益人仅负责监控公司预算，但不清楚如果不是受益人，谁将执行与收集编制预算所需信息相关的底层运营任务。

Matter of P-C- Corp.

预算。虽然不要求任何受益人将其100%的时间用于管理层级任务，但申请人必须证明受益人将履行的不合格任务仅附属于拟议职位。主要执行生产产品或提供服务所需任务的雇员不被视为“ 主要 ”以管理或行政能力受雇。见法案第101(a)(44)(A)和(B)条（要求“ 主要 ”履行所列管理或行政职责）；另见Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。在此，申请人未精确确定将多少时间分配给管理职能相对于非管理职能。

接下来，我们认为申请人对受益人在战略和规划方面角色的讨论含糊且缺乏描述。尽管申请人声称受益人拥有酌情权来确定公司的战略方向并监督战略实施，但未描述公司的战略是什么，也未指明受益人为确立和执行该战略所采取的任何具体行动。申请人还宽泛地提及“ 组织文化 ”，但未在申请人咨询业务的背景下界定该短语，也未说明受益人在创建业务文化中的具体角色。宽泛地声明受益人将以身作则是不够的，因为该短语未描述受益人在其作为关键战略家和规划者的角色中将承担的任何实际任务。

申请人在声明受益人将为公司员工提供指导和监督方面同样含糊。尽管这传达了受益人对申请人人员拥有酌情权的意味，但缺乏关于与人员配置问题相关的具体行动以及属于受益人日常或每周例行工作一部分的信息。我们还质疑申请人关于受益人将评估“ 每位经理 ”绩效的主张的有效性，因为提交申请时申请人没有多名经理可供受益人监督。总之，不清楚受益人监督谁以及他在履行监督职责时执行什么实际任务。

在上诉中，申请人主张审理主任曲解了“ 主要 ”一词，称只需证明受益人的“ 大部分 ”时间将分配给管理任务即可。即使申请人的主张属实，正如我们所讨论的，工作职责细分说明在其含糊内容和时间分配两方面均存在缺陷。因此，即使申请人仅需证明受益人的大部分时间将用于管理任务，缺乏支持证据也将妨碍我们作出有利认定。尽管声称受益人“ 将其大部分时间和精力用于管理职能 ”，但申请人未提供充分证据支持这一主张。

或者，申请人未证明受益人将担任职能经理的角色。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情形。见法案第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能将履行的职责。此外，申请人必须

Matter of P-C- Corp.

证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 基本的 ’，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非执行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或在所管理职能方面处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使酌情权。 ” Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在本案中，申请人未具体指明受益人将管理的基本职能，也未提供详细的工作描述以确定他将管理而非执行某项基本职能的底层职责。如上所述，申请人提供的工作描述存在缺陷，未具体说明受益人的日常管理任务，并将时间百分比分配给宽泛表述的职责组，以致我们无法确定受益人作为其日常或每周例行工作的一部分将执行什么任务。没有这一关键信息，我们无法得出受益人将主要执行管理性质任务的结论。

III. 结论

基于上述理由，我们认为申请人未证明受益人将根据延期申请以管理能力在美国受雇。基于此理由，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of P-C- Corp., JD# 1184257 (AAO May 15, 2018)