MAY222018_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 S-D-A-B- LLC 案 日期：2018年5月22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

申请人是一家窗帘和百叶窗的设计商和制造商，寻求根据 L-1A 非移民分类（ intracompany transferees，公司内部调任人员）临时雇用受益人担任经理和运营总监。《移民与国籍法》（下称《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，认定记录未能证明受益人将被雇用从事管理或行政职务。审理主任还认定，申请人未能证明受益人在外国雇主处担任行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地将重点放在受益人是否在美国符合经理资格上，并强调她符合行政人员资格。此外，申请人主张受益人曾在国外监管多家窗帘和百叶窗商店，每家商店均设有自己的商店总监、经理和运营员工，因此她符合行政人员资格。

经重新审查，由于申请人未能证明受益人将在美国担任管理或行政职务，我们将驳回上诉。但是，我们将撤销审理主任关于受益人在外国担任管理或行政职务的决定。1

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，已连续一年雇用受益人从事 “ 管理、行政或涉及专业

1 申请人提供了足够详细的受益人外国职责描述、工资记录及其他支持性证据，表明受益人监管设有下属总监管理运营级员工的商店地点。申请人证明，受益人很可能（more likely than not）在加拿大监管多家窗帘和百叶窗商店期间，作为人事经理管理下属经理。

知识 ” 的职务。《法》第 101(a)(15)(L) 条。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为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国从事预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以行政职务就业

需要处理的唯一问题是申请人是否已证明受益人将担任行政职务。申请人并未主张受益人将被雇用从事管理职务。因此，我们将分析限于受益人是否将被雇用从事行政职务。

《法》将 “ 行政职务 ” 定义为在组织内的一项指派，其中雇员主要指导该组织或该组织的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；并且仅接受该组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导。《法》第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的行政职务时，我们将审查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描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于行政职务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工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、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 (9th Cir. 1991)（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员工一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

关于 S-D-A-B- LLC 案

申请人称其经营一家于2015年开业的零售店，销售“ 窗帘、百叶窗和面料 ”，并提供安装、室内设计咨询和定制产品。申请人表示，受益人将负责制定和监督“ 全球财务政策 ”，指导“ 战略公司财务规划 ”和“ 短期和长期财务预测 ”。申请人解释称，受益人将“ 参与并领导公司的投资决策 ”，并“ 监督会计晋升、生产和产品开发 ”。申请人进一步称，受益人负责“ 监督运营 ”、“ 批准采购订单 ”、“ 监督与供应商和分销商的谈判 ”，以及“ 与营销部门合作监督营销和促销举措的规划和执行 ”。申请人称，受益人还负责“ 监督产品开发 ”和“ 解决客户的财务投诉 ”。申请人还表示，受益人将制定“ 人力资源政策和程序 ”，并监督“ 公司的管理和人员结构 ”，包括招聘、解雇和绩效评估。

申请人称，公司员工“ 正在学习履行各自职责所需的业务各部分 ”，表明他们需要来自外国雇主的具有行政经验的人提供监督和战略指导。申请人解释称，受益人将为公司“ 设定高层目标 ”，“ 以战略方式引领公司前进 ”，并“ 对系统和流程提供独特见解 ”。申请人表示，受益人将就美国门店的“ 选址、设置、营销、人员配置以及内部政策和程序 ”提供“ 战略决策 ”。申请人还指出，受益人将起草“ 5年商业计划 ”，“ 与供应商谈判并签订合同 ”，并制定“ 高层政策 ”。在上诉中，申请人主张其已提交“ 极其详细 ”的、针对受益人在美国拟任职位的职责描述。

申请人未提交足够详细的职责描述，以说明受益人日常行政级别的职责，或可信地证明她将主要将时间用于符合资格的任务。具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规而已。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)。受益人的职责描述包括若干通用职责，这些职责可适用于任何行业任何企业中的任何行政人员，并未提供有关其角色实际性质的见解。申请人提供的示例不足，支持性文件也很少，无法证明受益人履行了符合资格的职责，例如她制定了哪些财务政策、她制定了哪些短期和长期财务预测、她建立了哪些会计程序、她监督了哪些营销、生产和产品开发、她与哪些供应商和分销商进行了谈判、她建立了哪些人力资源政策和程序、她提供了哪些战略指导，或她修改了哪些系统和政策。这种细节和文件的缺乏尤其值得注意，因为据称受益人曾于2015年8月至2017年3月在美国担任其拟议的行政职务。

关于 S-D-A-B- LLC 案

此外，在I-129表格中，申请人表明截至申请提交之日，其仅有2名雇员从属于受益人；因此，受益人将其35%的时间用于制定人力资源政策和程序的说法似乎不可信。同样，申请人称受益人将花时间“ 与营销部门合作，监督营销和促销举措的规划和执行 ”。然而，提交的组织结构图并未表明申请人设有营销部门。申请人还提交了与当地出版商签订的印刷广告订单，例如一份为期六个月的印刷广告订单。这并不表明受益人如所称那样在监督营销部门内的规划和执行，而是反映她正在履行通常与营销公司商品和服务相关的日常运营职责。

此外，申请人称受益人将专注于调查并发起开设另一家门店。然而，提交的一份商业计划预计这将在四到五年后才会发生。鉴于此，受益人似乎不太可能将大量时间用于与扩张相关的职责，且申请人未提供任何支持性文件来证实这些活动。此外，申请人提交了一封2017年5月的电子邮件，日期仅比申请提交早约两个月，表明她参与了一笔窗帘订单。除此之外，申请人提供的证据很少能证实受益人经常将不符合条件的任务下放给其下属。总之，申请人未能充分证明受益人将主要从事高管级别的职责。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但她将管理或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)条所指高管身份的公司内部调动人员分类资格。根据法规，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为高管性质。该法第101(A)(44)(B)条。受益人可以对申请人的日常运营行使自由裁量权，并拥有在自由裁量决策方面所要求的权限水平；然而，仅凭职位描述不足以证明她的实际职责在性质上主要属于高管性质。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或高管身份行事的因素，我们会结合组织的总体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需求。见该法第101(a)(44)(C)条。

为支持2017年7月的申请，申请人提交了一份组织结构图，表明公司雇用了2名个人，一名助理总经理和一名“ 安装工/一般工作 ”雇员。该图还表明申请人正在“ 尽快招聘 ”另一名“ 安装工/一般工作 ”雇员、一名“ 销售员/上门咨询顾问 ”和一名“ 展厅助理/客户服务 ”雇员。最后，该组织结构图预计一名技术支持雇员将于2018年8月开始为公司工作。申请人在一份

Matter of S-D-A-B- LLC

随附的支持信中称，其雇用了1名助理总经理、1名安装工/一般工人和1名技术支持雇员，但也表示其仅雇用了2名“ 全职 ”雇员。

针对审理主任的证据请求（RFE），申请人提交了一份组织结构图，反映受益人监督1名助理总经理和1名与先前提供的组织结构图中所列不同的安装工/一般工作雇员。该图还显示了几名即将开始在公司工作的雇员，或申请人预计未来将进一步雇用的雇员，包括另一名将于2017年9月开始工作的安装工/一般工人、一名将于2017年8月开始工作的“ 销售员/居家商店顾问 ”、一名将于2017年10月开始工作的技术支持雇员，以及一名展厅助理/客户服务代表。在上诉中，申请人主张其拥有足够多的从属于受益人的雇员，足以支持其以高管身份行事，包括1名下属经理和2名运营雇员。

申请人必须证明，从提交申请之时起并持续至裁决期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，需要分析的相关组织结构图是申请提交之日存在的组织结构图。证据表明，在申请提交之日，申请人的人员配置不足以支持受益人担任高管身份。如前所述，申请人称在申请提交之日，除受益人外其仅有2名全职雇员。此外，申请人提交了2017年第二季度和第三季度的佛罗里达州雇主季度报告，与2017年7月提交申请的时间相对应，反映该公司在这些季度仅有2名雇员。对于2017年第三季度，这包括所述的助理总经理和1名安装工/一般工作雇员。然而，记录显示存在大量不符合条件的运营职责，包括处理安装、室内设计服务、测量、窗帘和百叶窗制造、内部咨询、库存订购、送货、客户面谈、收银职责、销售职责以及其他运营任务。1名助理总经理和1名安装工/一般雇员似乎不太可能在受益人大量参与的情况下完成这一长串运营职能。

因此，在没有澄清和充分支持性证据说明哪些雇员履行企业众多不符合条件的运营职责的情况下，受益人似乎很可能将主要从事这些职责。此外，申请人的招聘计划预计将在申请提交后不久雇用几名运营雇员，包括2017年9月雇用另一名安装工/一般工人、2017年8月雇用一名销售员/居家商店顾问、2017年10月雇用一名技术支持雇员。这就留下了疑问：在本申请提交时，是谁在履行这些不符合条件的安装、销售和技术支持职责。

申请人进一步提供了受益人声称的下属经理即助理总经理的职责，表明她负责开店和关店、接听所有电话、处理所有客户问题、准备所有店内文书、下达所有订单、接收所有订单、

Matter of S-D-A-B- LLC

跟进供应商、预约所有安装、在店内迎接客户、处理所有应付账款以及其他职责。首先，一名雇员似乎在受益人未参与的情况下履行所有这些职能，这似乎不太可能。其次，所提供的组织结构图未显示助理总经理有任何下属。

申请人在一份RFE回复信中称，受益人的两名下属“ 仍在学习业务 ”，并强调受益人在“ 使用定制遮阳帘和面料设计窗户样式 ”方面拥有十年经验。记录还包括大量针对该业务的博客文章和其他社交媒体活动的文件；然而，除受益人之外，不清楚是谁在履行这些职责。这些社交媒体活动表明的是职能的履行，而非制定整体营销政策——这是为受益人所主张的一项重要职责。申请人提供的证据很少能证实受益人将主要将不符合条件的职责下放给其两名下属。

因此，证据并未表明受益人将不再履行不符合条件的运营任务，也未表明她将主要将时间用于高管级别的职责。“ 主要 ”履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”以高管身份受雇。见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求个人“ 主要 ”履行所列举的管理或高管职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

“ 行政主管能力 ”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，以及该人指挥该组织的权力。该法第10l(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指挥管理层 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有从属层级的管理人员供受益人指挥，且这些管理人员必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因其拥有行政主管头衔，或因其作为所有者或唯一管理人员“ 指挥 ”该企业，即被认定为该法意义上的行政主管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自组织高层行政主管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

申请人未能充分证明受益人将拥有从属层级的管理人员可供其指挥，从而使其能够主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。证据表明，申请人将从事广泛的运营活动，而该申请人似乎没有足够的员工来从事这些活动。同样，申请人未能清晰、可信地描述和记录受益人拟议的日常行政主管职责，且鉴于该公司的员工配置和运营规模，其所称职责似乎不可信。基于上述理由，申请人未能证明受益人将以行政主管能力行事。

Matter of S-D-A-B- LLC

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明受益人将在美国以管理或行政主管能力受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter ofS-D-A-B- LLC, !D# 1236303 (AAO May 22, 2018)