MAY252017_03D7101 · 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

事项： 日期：2017年5月25日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人被描述为一家建筑设备出口商，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类，将受益人的临时雇佣延长为其总经理。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）将符合条件的境外雇员临时调派至美国从事管理或行政工作。

佛蒙特服务中心审理主任拒绝了新办公室延期申请，认定记录未能按要求证明受益人将在延期申请下受雇于管理或行政职位。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任仅以公司规模为由拒绝申请是错误的。申请人称受益人将主要履行更高层级的行政和管理职责，并监督两名下属专业人员。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1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，连续一年以管理或行政职位，或以专业知识职位雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或专业知识职位继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。该法第101(a)(15)(L)条。

寻求延长涉及新办公室的L-1A申请的申请人必须提交一份关于受益人在过去一年及延期申请下职责的陈述；一份描述新运营机构人员配置及所任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

。

Matter of

其与受益人的境外雇主保持符合条件的关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国从事管理或行政职位的工作

审理主任认定申请人未能证明其将在延期申请下以管理或行政职位雇用受益人。具体而言，审理主任认定申请人未能履行其举证责任，提供受益人在延期申请下拟履行职责的详细描述，或提供关于受益人下属雇员职责的充分信息，以证明他们将使受益人免于重大参与公司日常运营。

“ 管理职位 ” 一词定义为 “ 在组织内的任职，其中雇员主要： ”

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内的必要职能，或组织的部门或分支；

(iii) 如果直接监督另一名雇员或其他雇员，拥有雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假）的权力，或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能而言处于高级别职位；以及

(iv) 对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。此外，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理职位行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ” 同上。

该法将 “ 行政职位 ” 定义为在组织内的任职，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；并且仅接受来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政职位行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，结合

。

Matter of

组织的总体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。

A. 职责

在审查受益人的管理或行政职位时，我们将首先查看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，并表明此类职责是否属于管理或行政职位。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

根据管理职位和行政职位的定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层级职责。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。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在表格I-129（非移民工作者申请）上，申请人称其出口建筑设备，提交申请时有四名雇员。申请人提交了一份受益人作为总经理的职责清单，并在审理主任告知该描述缺乏关于受益人日常任务的具体内容后，后来重新提交了基本相同的职责清单。在回应审理主任补充证据请求时列出的职责如下：1

1. 通过实施与公司服务范围、使命和价值观一致的短期和长期目标来执行战略计划。10%
2. 根据业务计划，必要时启动战略，如雇用新人员、实施新规章等 5%
3. 指导和协调公司主要活动，包括雇用、监督和评估管理人员的专业表现。10%
4. 安排会议和演示以会见和评估潜在供应商 5%
5. 研究和分析佛罗里达地区的市场，以便为公司纳入新的生产性谈判 5%
6. 准备并呈报公司的年度[sic]预测和全球战略 5%
7. 分析、制定和执行新的联盟，以增加公司的国际商业机会和盈利能力。5%
8. 定期审查与收入和支出相关的财务报表和数据，以便做出财务决策。15%

1 最初的职责描述包括一项额外职责（“ 为新公司启动运营准备商业计划 ”），且部分最初的时间分配也有所不同。

。

Matter of

9. 实施创新技术以确保和改善公司目标。5%
10. 监督执行的一般运营，以使程序与计划项目保持一致。10%
11. 指导、制定并持续更新有利于财务改善的公司政策和程序。5%
12. 设计并应用雇员的激励和晋升计划，并规划所需的培训。10%
13. 通过辅导、指导、咨询或适当的纠正性指导和行动，向人员提供积极和建设性的反馈。5%
14. 通过执行所有安全计划确保雇员拥有安全的工作环境，并在必要时提出变更建议。5%

我们同意审理主任的认定，即提交的职位描述缺乏足够细节，未能证明受益人将在延期申请下主要履行管理或行政职责。在上诉中，申请人未回应审理主任关于受益人工作职责的认定，而是主张审理主任仅以公司规模为由作出决定是错误的。

受益人的职责描述得如此宽泛，以至于几乎可以指任何公司中的任何高级职位。法规要求详细描述该特定员工在申请人运营范围内日常具体从事的工作。申请人仅陈述受益人将“ 指导和协调公司重大活动 ”“ 执行战略计划 ”“ 根据商业计划发起战略…… ”“ 指导、制定……公司政策和程序 ”“ 实施技术……以改善公司目标 ”以及“ 监督一般运营 ”，这是不够的。这些职责占用了受益人近一半的时间，却几乎无法让人了解其日常任务的性质。具体细节显然是判断受益人职责在本质上是否主要为行政或管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题了。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)。

此外，若干职责在没有额外解释的情况下，表明受益人将参与不符合条件的职责。这些职责包括研究和分析当地市场、安排会议和演示以会见和评估潜在供应商，以及“ 发展新的联盟 ”。申请人未提供足够细节以证明这些职责反映的是管理或行政职责，而非履行日常采购、市场调研或销售任务。此外，申请人称受益人将把15%的时间用于审查财务报表和信息，但其行政部门尚未填补任何拟设职位，且不清楚实际由谁编制这些财务信息供受益人审查。

“ 行政能力 ”一词的法定定义侧重于个人在组织层级中的较高职位，包括组织的主要组成部分或职能，以及

。

Matter of

该个人指导组织的权力。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 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有下级管理员工供受益人指导，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。仅仅因为某人是唯一的管理员工而“ 指导 ”企业，并不因此符合该法规定的行政人员资格。

在此，申请人侧重于受益人对具有管理职衔的下属的权限，以及她在设定目标和政策及监督公司运营方面的总体职责。但缺乏关于她将履行的具体任务的有意义信息，我们无法认定行政级别的职责将是她的主要职责。虽然受益人作为公司高级员工可能拥有适当的权限级别，但提交的职位描述过于笼统，无法证明受益人将主要关注公司的政策和目标，而非其日常行政和运营活动。

B. 人员配置

除了所要求的职责描述外，美国公民及移民服务局（USCIS）还审查受益人所主张的管理或行政能力，包括公司的组织结构、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，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

记录显示，申请人雇用了四名全职员工：受益人、一名采购和销售经理、一名运营经理和一名客户服务员工。申请人的组织结构图显示采购助理、行政经理、行政助理和会计职位存在空缺。

申请人将受益人的职位同时称为行政和管理职位，并强调她将监督下属经理和专业人员。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人员经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人员经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。该法明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”2 该法第101(a)(44)(A)条。如果申请人主张受益人直接

2 为确定受益人是否管理专业员工，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。Cf 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为进入该职业最低要求的职业 ”）。该法第101(a)(32)条规定，“ 该术语

。

Matter of

监督其他员工，则这些下属员工必须是主管、专业或管理人员，且受益人必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

申请人提交了证据，证明采购和销售经理拥有工商管理学士学位，并提供了一份她的职责清单，这些职责主要是非管理性的市场调研和销售职责。尽管申请人表示该员工最终将监督一名采购助理，但该职位尚未填补。归于销售经理的职责非常笼统，申请人未证明履行这些职责需要商业学位。

受益人的另一名直接下属，即运营经理，也拥有工商管理学位。尽管申请人在组织结构图中将客户服务员工描绘为其下属，但其职位描述不包括监督职责。运营经理的职责与受益人的职责一样高度笼统，未能充分解释他在该申请公司背景下履行哪些任务。例如，其描述多次提及与“管理团队”、“部门主管”、“首席执行官”（除受益人的总经理职位之外）的互动，似乎描述的是一个规模更大、更复杂组织中的运营经理角色。由于我们无法确定他在该业务背景下担任的具体角色，我们无法认定运营经理职位至少要求工商管理学士学位。

总体而言，申请人未证明受益人的下属员工是主管、专业或管理人员，而这是该法第101(a)(44)(A)(ii)条在寻求以监督人员为基础将受益人归类为L-1A经理时所要求的。

在上诉中，申请人主张受益人“对一个复杂的商业企业履行基本且控制性的职能”。“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”的情况。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。“基本职能”一词未由法规或条例定义。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，申请人必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责，或更具体地说，具体指明该职能，阐明该职能的基本性质，并确定受益人日常职责中归于管理该基本职能的比例。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。此外，申请人对受益人日常职责的描述必须证明受益人将管理该职能，而非履行与该职能相关的职责。见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

专业应包括但不限于小学或中学、学院、专科院校或神学院中的建筑师、工程师、律师、医生、外科医生和教师。”

。

Matter of

在本案中，申请人未提供证据证明受益人管理一项重要职能。申请人提交了一份过于宽泛的职位描述，既未描述受益人的实际职责，也未以任何具体性描述某一特定职能。申请人不能仅凭其作为高级雇员的角色控制公司主要职能的笼统主张来确立其作为职能管理者的资格。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)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。如前所述，尽管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级别的权限，但该职位描述不足以证明其实际职责将主要具有管理性质。

正如申请人在上诉中所强调的，仅凭公司规模本身，在不考虑组织合理需求的情况下，可能并非否决L-1A签证申请的决定性因素。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，例如缺乏将履行公司非管理或非行政运营职责的雇员，或缺乏以常规和持续方式开展业务的“ 空壳公司 ”。Family, 469 F.3d 1313; Systronics Corp. v. INS. 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

由于申请人申请的是新办公室申请的延期，法规要求审查其组织结构和人员配备水平。见8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(D)。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持行政或管理职位。USCIS法规中没有任何条款允许延长该期限。如果新办公室没有必要的人员配备以充分免除受益人履行运营和行政任务，则申请人依法规不符合延期资格。

申请人声称出口建筑设备，但未提交与这些业务活动相关的证据。申请人2015年的纳税申报表载明该公司的业务活动为木材和建筑材料的批发。申请人仓库的照片显示各种小运输箱，似乎不包含建筑设备。事实上，其中一个箱装物品可辨认为婴儿推车。在上诉中，申请人提交了一份2016年的损益表，表明其实现了$517,928的销售收入，但仍不清楚申请人销售什么，或其是否实际从事进出口活动，因为记录中几乎没有个别商业交易的证据。申请人还称其已获得超过$880,000的不动产资产，并提交了该公司在运营首年购买公寓或办公单元的证据。申请人未就其业务的房地产部分提供任何进一步解释，且没有任何雇员的工作职责似乎与房地产活动相关。

这种关于申请人活动性质的模糊性，结合受益人和公司另外三名雇员缺乏具体、详细的职位描述，使得难以评估申请人的合理需求及其在运营首年结束时支持

。

Matter of

管理或行政职位的能力。此外，申请人组织结构图上一半的职位仍然空缺。不清楚谁将履行空缺采购助理职位的运输、包装和库存职责，谁实际负责采购申请人销售的货物，或谁履行归属于未来行政经理职位的行政、财务、进出口职能。基于这些原因，我们无法认定申请人现有员工将使受益人免于大量参与业务的日常运营。

在上诉中，申请人主张受益人的职位具备管理或行政职位的所有必要要素，但同样未充分阐述业务性质或受益人的实际职责。如上所述，这些宽泛的陈述不足以满足申请人的举证责任。我们同意审理主任的认定，即证据不足以证明受益人将在延期申请下以管理或行政身份受雇。

三、结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其将在延期申请下以管理或行政身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of ID# 384944 (AAO May 25, 2017)