MAY302018_01D7101 · 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-N-T- 公司案 日期：2018年5月30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

申请人是一家食品产品进出口商，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的总裁。移民和国籍法（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）将合格的外国雇员调派至美国，以 managerial 或 executive 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，认定申请人未能证明受益人将在申请后一年内以 managerial 或 executive 身份受雇。此外，审理主任认定申请人未能证明受益人在国外以 managerial 或 executive 身份受雇。

在上诉中，申请人主张审理主任未认可其已雇用的美国雇员，并辩称所有拟设美国职位的职责尚不明确，因为迄今为止这些职位尚未填补。此外，申请人称受益人的国外职责表明其以 managerial 和 executive 身份监督下属经理和专业人员。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为在涉及新办公室的申请中确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以 managerial 或 executive 身份连续雇用受益人一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须

1 “ 新办公室 ” 一词指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 ” 在申请获批之日起不超过一年的期间内支持 executive 或 managerial 职位。

寻求临时进入美国，继续以 managerial 或 executive 身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个 managerial 或 executive 职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、与外国雇主的 managerial 或 executive 身份

我们将首先分析申请人是否证明受益人在国外以 managerial 或 executive 身份受雇。

“ Managerial 身份 ”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；监督和控制其他监督性、专业性或其他 managerial 雇员的工作，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的部门或分支；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。

该法将“ executive 身份 ”定义为在组织内的一种任职，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的自主权；并且仅接受该组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的国外 managerial 或 executive 身份时，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地描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于 managerial 或 executive 身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们审查外国雇主的组织结构、受益人的外国下属的职责、是否有外国雇员使受益人免于履行操作性职责、外国业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在国外的实际职责和角色的因素。因此，我们将结合有关外国雇主业务性质、其人员配置水平及其组织结构的证据，讨论有关受益人工作职责的证据。

关于 C-N-T- 公司案

A. 职责

根据 managerial 和 executive 身份的定义，申请人必须首先证明受益人履行某些高层职责。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主要从事 managerial 或 executive 职责，而非与外国实体的其他雇员一起从事普通操作性活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人称受益人的外国雇主是中国食品进出口行业的“ 主要参与者 ”。在回应审理主任的证据请求（RFE）时提交的支持信中，外国雇主表示，作为总裁，受益人将40%的时间用于监督和指导“ 公司各部门负责人的活动 ”，另将30%的时间用于制定政策和拟定“ 商业战略 ”。此外，外国雇主解释说，受益人将20%的时间用于指导“ 与供应商和/或分销商的主要合同谈判 ”，另将10%的时间用于对“ 人事事项作出最终决定 ”。

外国雇主还表示，受益人专注于指导公司的“ 整体管理和政策 ”，并指出他将大部分时间用于“ 监督和指导公司的部门经理和职能经理 ”。它表示，受益人定期与其下属经理会面，讨论“ 新产品、新员工招聘以及行政问题的解决 ”。外国雇主进一步解释说，受益人最近一直专注于其运营将如何与申请人整合以“ 扩大产品线 ”。此外，它还表示，受益人最近指示其下属采购经理“ 实施改进工作流程和节省时间措施等规程 ”。

申请人未提交足够详细的职责描述，以说明受益人在国外的日常 managerial 或 executive 级别职责，或可信地证明他主要将时间用于符合条件的任务。具体细节显然是判断受益人的职责在性质上主要是 executive 还是 managerial 的重要标志，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年），维持原判，905 F.2d 41（第二巡回法院 1990年）。

受益人的职责描述包含若干通用职责，这些职责可适用于任何行业任何企业中的任何经理或高管，并未提供对其在国外实际角色性质的洞察。事实上，受益人的职责未提及外国雇主的具体业务，即食品产品的进出口。申请人提供的示例不足，支持性文件也很少，无法证明受益人在国外履行符合条件的职责，例如他制定的政策或商业战略、他谈判的供应商、分销商或供货商合同，或他作出的人事决定。外国雇主未充分详述或记录他通过下属经理解决的行政问题、他建立的长期

关于 C-N-T- 公司案

商业伙伴关系、他向其经理发布的纠正性变更，或他实施的工作流程或节省时间措施。这种细节的缺乏尤其值得注意，因为外国雇主声称受益人自2007年以来一直担任其总裁。

相比之下，申请人提供了外国雇主的文件，表明受益人参与了不符合资格的运营层面职责。例如，申请人提交了2016年的几份“ 销售合同 ”；然而，这些文件似乎只不过是反映外国雇主在海外采购货物的订单表格。其中几份采购文件将受益人列为联系人，表明他直接参与日常的不符合资格的运营层面职责。相比之下，我们获得的反映受益人将不符合资格的职责下放给其下属的具体例子很少，且没有支持性文件。

受益人是否为管理或行政雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理或行政性质。参见该法第101(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人未记录受益人的职责中管理或行政职能占多大比例、不符合资格的部分占多大比例。申请人提交的证据表明受益人参与了不直接属于该法所定义的管理或行政职责的运营层面任务，但未量化其在这些职责上花费的时间。因此，我们无法确定受益人在海外是否主要从事管理或行政职责。参见JKEA US. Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

尽管受益人在外国雇主处担任高级职位，但他管理或指导该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。根据该法，该分类的资格要求外国职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理或行政性质。该法第101(A)(44)(B)条。受益人可能对外国雇主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水平；然而，仅凭职位描述不足以确立其在海外的实际职责在性质上主要为管理或行政性质。

B. 人员配置

申请人提交了一份外国组织结构图，反映受益人监督一名首席财务官（CFO）以及采购、营销、销售和物流/仓库经理。该图进一步表明，CFO监督一名会计、一名出纳和一名财务助理。此外，该图显示采购经理监督“ 采购专员 ”，营销经理监督“ 营销专员 ”。该图还反映销售经理监督“ 销售代表 ”，物流/仓库经理监督司机和码头工人。在一封支持信中，外国雇主表示，每位

Mauer oJC-N-T- CoqJ.

受益人的经理“ 分别负责监督三至十名员工 ”。

审理主任否决了该申请，强调申请人未提交足够文件以确立受益人对管理下属的监督。在上诉中，申请人指出外国雇主支持信描述了受益人对拥有学士学位管理下属的监督。申请人主张审理主任忽视了受益人所监督的外国雇主“ 多重层级结构 ”。

申请人未提交足够证据以证实受益人作为管理或行政人员监督一个包括下属经理和专业人员的组织。在补件通知（RFE）中，审理主任要求申请人提交其直接组织架构内员工的姓名、职位、职责、教育背景和薪资。尽管申请人提供了受益人直接管理下属的姓名和职位，但未提交其职责的详细描述、具体教育水平，也未说明其薪资。

在上诉中，申请人强调外国雇主支持信中提供的信息及其所监督的“ 多重层级结构 ”。然而，外国雇主支持信未充分描述并可信地证实受益人所声称的管理下属的职责。如前所述，我们审查外国雇主的组织架构、受益人在海外下属的职责、是否有外国员工减轻受益人履行运营职责、外国业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在海外实际职责和角色的因素。然而，申请人提交的证据很少，无法可信地描绘外国雇主的实际组织架构及受益人在其中的位置。

例如，申请人含糊地表示受益人的每位经理“ 分别负责监督三至十名员工 ”，并表示其经理监督采购和营销专员、销售代表及其他运营员工。然而，它未具体说明每位下属经理监督多少员工，也未描述其所声称的运营下属的职责。此外，提交的外国雇主财务文件未表明其支付工资或薪金，申请人也未提供除其自身陈述之外的支持性文件以佐证其外国员工的雇佣情况。进一步而言，尽管申请人提交了反映受益人在2016年获得固定薪资的税务文件，但未表明其从何种来源获得该薪资，或该薪资是否由外国雇主支付。

申请人还主张受益人监督专业级别员工，表示其下属经理拥有学士学位。然而，申请人未按审理主任的适当要求描述受益人下属的学位和教育水平，

Mauer ofC-N-T- Corp.

也未提交职责描述和支持性文件以证明其下属以专业身份行事。

总之，申请人未充分描述受益人在海外的日常职责，且记录中包含大量证据表明其参与不符合资格的运营任务。申请人未佐证受益人在其海外身份中主要免于履行不符合资格的运营职责。此外，申请人未适当证实受益人如所称在海外监督经理和专业人员。因此，申请人未确立受益人在海外以管理或行政身份受雇。基于这些原因，上诉被驳回。

III. 美国境内以管理或行政身份受雇

审理主任还否决了该申请，认定申请人未确立受益人将在申请获批后一年内以管理或行政身份受雇。在否决申请时，审理主任表示申请人未提交受益人拟设下属的拟议职责描述。在上诉中，申请人主张审理主任未承认已雇用的美国员工，并主张其所有拟设职位的职责尚不明确，因为这些职位尚未填补。经审查证据，我们同意审理主任的决定，即申请人未确立受益人将在一年内在美国以管理或行政身份受雇。

申请人表示受益人将担任新公司的总裁并指导其“ 愿景和增长战略 ”。申请人表示受益人将确立公司的“ 政策和目标 ”，“ 界定公司的愿景并制定政策和程序 ”，“ 审查活动报告和财务报表 ”，“ 修订目标 ”，评估其下属管理和专业下属的绩效，并“ 制定长期和短期目标及战略 ”。

与受益人所声称的海外职责类似，其美国职责描述也包含若干可适用于任何行业任何管理或行政人员的通用职责；此类职责无法揭示其角色的实际性质。申请人提供的具体信息很少，未说明受益人的日常职责如何具体契合公司第一年的业务计划。例如，申请人未具体说明受益人将在运营第一年采取哪些行动，以确保公司发展至必要程度，在一年内支持其以管理或行政身份行事。事实上，受益人的职责描述

2 在评估受益人是否管理专业人员时，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该专业领域的最低要求。参见 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 ”）。《移民与国籍法》第 IOI(a)(32) 条规定，“ (专)业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医师、外科医生，以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。 ”

Matter of C-N-T- Corp.

未提及公司的预期业务，即食品的购买和销售。
申请人还提交了少量关于其将设定的愿景、将实施的政策和程序、将落实的目标，或他将建立的长期和短期目标与战略的示例。
同样，具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于行政或管理性质的重要标志，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。Fe din Bros. Co.. Ltd., 724 F. Supp. II 03, II 08。

此外，申请人的第一年商业和投资计划不足以证明其很可能在一年内以管理或行政身份支持受益人。申请人提交的证据表明，受益人已向新的美国企业投资 $204,800。然而，申请人未详细说明该投资如何充足，或该投资将如何用于启动业务。申请人几乎未提供关于其在第一年启动业务将采取的具体行动的细节。同样，它仅含糊地表示将在第一年聘用运营、财务、采购和业务开发/营销经理作为受益人的下属。然而，它未提交受益人拟设下属的详细职责描述，以证明这些下属若被聘用，将如何在第一年内使受益人免于主要从事不符合资格要求的职责。

最后，我们认可申请人提供了州税务文件，表明截至提交申请时，其很可能已聘用除受益人之外的两名员工。但仅此并不能证明申请人将在第一年内充分发展，以管理或行政身份支持受益人。基于这些原因，申请人未能证明受益人将在一年内以管理或行政身份行事。

IV. 结论

上诉被驳回，因为记录中未包含充分证据证明受益人在国外以管理身份受雇，或他将在申请获批后一年内在美国以管理或行政身份受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of C-N-T- Corp., ID# 1276417 (AAO May 30, 2018)