MAY312017_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 S-I- LLC 案 日期：2017年5月31日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工人申请

申请人是一家塑料制造商，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，延长受益人作为其总裁兼首席执行官的临时雇佣。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调派至美国，以经理或行政身份临时工作。

佛蒙特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在美国以经理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人提交了一份陈述，声称其显然需要受益人担任经理和行政职务。

经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 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，连续一年以经理或行政身份，或以专业知识身份雇佣受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理、行政或专业知识身份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。

以表格 I-129（非移民工人申请）提交的个人申请必须包括证明申请人将以行政或经理身份，或以需要专业知识的职位雇佣受益人的证据，包括对将提供的服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。

关于 S-1- LLC 案

涉及开设新办公室的 L-IA 非移民签证申请可通过提交新的表格 I-129 进行延期，并附上受益人在上一年度所履行职务的陈述以及受益人在延期申请下将履行的职务，以及新运营的人员配置情况，包括员工人数和所担任职位类型，并附上支付给员工的工资证据。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(C) 和 (D)。

II. 在美国以行政或经理身份受雇

申请人声称，受益人的职责和责任涵盖公司管理的各个方面，包括人事、监督会计和税务事项，以及代表公司在公共场合与银行和行业协会打交道，并以其他方式担任公司的首席官。

A. 行政和经理身份的定义

该法第 101(a)(44)(B) 条将 “ 行政身份 ” 一词定义为 “ 在组织内的一项指派，其中雇员主要：

(i) 指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；

(ii) 确立组织、组成部分或职能的目标和政策；

(iii) 在自由裁量决策中行使广泛的自主权；以及

(iv) 仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。

该法第 101(a)(44)(A) 条将 “ 经理身份 ” 一词定义为 “ 在组织内的一项指派，其中雇员主要：

(i) 管理组织，或组织的部门、分支机构、职能或组成部分；

(ii). 监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的基本职能，或组织的部门或分支机构；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，有权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），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的职能而言在高级别运作；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。

此外，“ 一线主管不能仅凭其监督职责就被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”同上。

B. 职责

申请人最初表示，受益人“ 将继续在美国担任我们公司的总裁/总经理 ”，并且他“ 将通过按照公司政策规划、制定和确立所有政策和业务目标及目的来管理我们的美国公司。 ”

申请人进一步描述了总经理职位的要求如下：

- 指导、协调、监督和控制美国公司的所有活动；
- 制定和实施公司政策、营销策略和计划，以确保美国业务的最大盈利能力；
- 雇用管理层人员；
- 负责财务关系和财务事项；
- 评估和制定业务战略；
- 管理员工并分配具体职责；
- 审查财务报表、销售和活动报告以及绩效数据，以衡量生产力和目标实现情况，并确定需要削减成本和改进计划的领域；
- 建立和实施政策、目标、目的和程序，并在必要时与董事会成员协商；
- 确定员工需求并面试、雇用新员工并监督人员培训；
- 监控业务以确保服务高效有效地提供，同时保持在预算限制内；
- 指导和协调财务和预算活动；
- 代表公司集团确定新的有利可图的业务投资；以及
- 代表美国子公司使用独立判断谈判并签订业务协议。

r

对受益人职责的描述是笼统的，并未描述受益人与这一特定公司相关的任务。诸如：“ [d]指导、协调、监督和控制美国公司的所有活动 ”；“ [e]评估和制定业务战略 ”；“ [d]制定和实施公司政策、营销策略和计划，以确保美国业务的最大盈利能力 ”；以及“ [e]建立和实施政策、目标、目的和程序，并在必要时与董事会成员协商 ”等笼统主张，基本上是对

.

关于 S-1- LLC 案

行政身份法定定义的部分内容的转述，并未传达对受益人实际日常职责的理解。

此外，诸如“ [m]监控业务以确保服务高效有效地提供，同时保持在预算限制内 ”；以及“ [d]指导和协调财务和预算活动 ”；以及“ [b]负责财务关系和财务事项 ”等职责，似乎都与预算和财务任务有关，但申请人未具体说明除受益人之外，谁将实际执行与其预算和财务事项相关的日常任务。

其他职责，如雇用管理层人员和确定员工需求，以及面试和雇用新员工，是短期的、一次性的责任，不会对受益人的时间产生持续需求。此外，诸如确定新的业务投资和谈判并签订业务协议等职责，定义不够充分，无法得出结论认为这些职责是行政或经理职责，而非需要履行运营和行政职责的职责。

在同一封支持信中，申请人还表示，受益人“ 将参与公司[end sic]的日常运营，并将负责代表 做出所有相关决策 ”，并且“ 将负责研究市场以寻找衍生品扩张机会。 ”申请人进一步列出了额外职责，并将受益人的时间分配给这些职责如下：.
ns%） 与智利的商家和客户建立联系，以继续扩大我们在该国的业务存在。
（30%） 增加供应来源，以提供更完整的产品线和更好的定价条款；[sic]
（10%） 与客户经理一起参观公司（S）现场，以评估和审查项目规格[；]
（20%） 编制公司预算并监控财务方面[；]
（10%） 监控所有经理和员工的活动，并审查管理层提供的报告[；]
（5%） 评估和审查公司最终提供的服务，以确保其满足客户需求[；]
（10%） 为客户安排出口融资。

该补充信息并未进一步澄清受益人的实际日常职责。该部分职位描述不仅缺乏细节，还提到受益人代表 作出决定、与智利的商家和客户建立联系，以及为客户安排出口融资。然而，申请人并未说明其与 存在关联，也未解释为何受益人需要代表其作出决定。申请人在记录的其他部分也未表明自己是出口商或与智利的客户有业务往来。因此，我们有理由怀疑该部分职位描述的准确性、可靠性及

来源，以及其中所载明的受益人职责与责任的分配。

针对审理主任的补件通知（RFE），申请人提交了一份题为“ 总经理职位描述 ”的文件，其中载明总经理的职责和责任包括以下内容：

• 参与制定和实施公司政策，指导和协调所有事业部部门的活动，以制定并实施长期目标 and 目的，从而实现业务和盈利增长目标。 \
• 审查活动、成本、运营和预测数据的分析，以确定目标和目的。
• 领导和协调不同团队中的所有活动，以实现目标。
• 制定、审查、更新和实施业务战略规划，包括销售、财务业绩和新产品开发。
• 监督制造并审查各级生产和运营报告。
• 审查并支持销售团队设计新产品或进行改进，以降低成本、保障安全、满足客户要求和促进市场增长。
• 在执行[原文如此]委员会上生成并呈报目标报告。

该描述同样缺乏关于受益人为申请人承担的具体任务的细节。申请人再次提供了一份概括性描述，仅转述了法定定义，并未解释受益人的职责与申请人之间的关系。唯一可能与申请人塑料制造业务相关的职责是受益人对制造的监督、对生产和运营报告的审查，以及审查和支持销售团队及新产品设计。然而，即便是这些职责，也未包含必要的具体内容，以确定这些任务属于法规所界定的管理性或行政性职责。

在上诉中，申请人强调受益人独自对美国子公司的成败负责。然而，仅陈述受益人含糊的岗位职责或宽泛界定的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常岗位职责作出详细描述。申请人未提供关于受益人日常工作中活动的充分细节或说明。实际职责本身将揭示雇佣关系的真实性质。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)。总体而言，这些职位描述似乎并未与申请人的业务具体相关，仅以最笼统的方式有所关联。

此外，受益人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)条所指的管理性或行政性身份的公司内部调职人员分类资格。根据法规，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为行政性或管理性。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。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具备所需级别的权限，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要属于管理性或行政性。

B. 人员配置

除所需的岗位职责描述外，在审查受益人所主张的管理性或行政性能力时，我们会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、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操作性职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责及其在企业中角色的其他因素。

针对审理主任的补件通知，申请人提交了其佛罗里达雇主的2016年第二季度季度报告，该季度截止于提交I-129表格之前。该季度报告显示，申请人除受益人外还雇用了三名个人。申请人还提供了该三名额外员工各自的职位名称和描述。其中一名员工的职位被认定为“ 销售员 ”，并显示直接向受益人汇报。该个人负责寻找新客户、确保客户满意度、制定销售计划和策略以及监测竞争对手。申请人将经验列为履行该职位职责的资格条件，但未表明需要学士学位。其余两名员工的职位被认定为“ 操作员 ”。申请人表示，操作员是负责操作和监控生产线上生产塑料产品的机器和设备的人员。1 申请人表示，这些职位需要塑料行业操作员工作经验。

受益人下属的职位描述未包含表明其中任何职位属于管理性或监督性职位的信息。申请人既未主张，记录也未确立这些职位属于专业性职位。2

1 在上诉中，申请人提到一名此前被认定为“ 操作员 ”的个人。上诉陈述将该销售员和其中一名操作员的名字组合在一起，并使用该操作员的姓氏来描述该个人，申请人现主张此人“ 负责会计 ”。由于记录未包含对该个人或“ 负责会计 ”这一职位的进一步澄清，我们将不再进一步讨论这一新主张的职位。

2 在评估受益人是否管理专业性员工时，我们评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的最低要求。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作为进入该职业最低要求的职业 ”）。该法第101(a)(32)条规定，“ 专业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”我们关注的是职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。因此，下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工以专业身份受雇的结论。在此，职位描述及申请人对履行该职位的要求均未表明履行这些职位职责需要学士学位。

为根据法规确立行政性能力，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员工供受益人指导，且受益人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。仅因某人是唯一的管理员工而“ 指导 ”企业，并不当然符合法规规定的行政性资格。在此，申请人未确立受益人三名下属所担任的任何职位属于管理性职位。相反，受益人的下属执行寻找新客户和操作塑料制造生产线的实际日常任务。因此，申请人未确立受益人指导下属层级的管理员工。记录在确立受益人将主要履行行政性职责方面存在不足。

尽管申请人并未明确主张受益人的职责主要是管理性职责，我们简要指出，为确立管理能力，申请人可证明受益人将主要作为人事经理或职能经理履行职责。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法条明确规定，“ 仅凭主管的监督职责，一线主管不被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内某一“ 基本职能 ”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。3

申请人在对受益人拟任职责的一般描述中列入了一些监督职责。且受益人很可能确实是唯一负责监督申请人另外三名雇员的人。然而，申请人未提供足以将受益人提升至高于非专业雇员一线主管职位的组织结构的证明性证据。因此，根据法定定义，受益人的职位不符合主要从事管理或行政工作的条件。参见该法第101(a)(44)(A)(iv)条。

3 申请人未主张且记录未证明受益人将主要履行职能经理职责。我们为提供信息之目的指出，“ 基本职能 ”一词未由法条或法规界定。如申请人主张受益人将管理某一基本职能，申请人必须提供书面工作邀请，清楚描述管理该基本职能将履行的职责，或更具体地，明确识别该职能、阐明该职能的基本性质，并确立受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。记录不包含此信息。此外，记录不包含对受益人日常职责的描述以证明受益人将管理某一特定职能而非履行与该职能相关的职责。参见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。因此，申请人未提供受益人管理某一基本职能的证据。

Matter of S-1- LLC

在上诉中，申请人声称“ [a]s the initial analysis has been finished, new job positions will be [e]stablished. ”（随着初步分析已完成，将设立新的工作岗位。）然而，8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)的法规仅允许拟设的美国运营机构在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。法规中无任何条款允许延长此一年期限。如企业在一年后不具备必要的人员配置以充分使受益人免于履行运营和行政任务，则申请人不符合延期条件。

记录证明申请人正在经营业务，但不包含受益人声称在申请实体中从事管理或行政能力的充分证据。对记录整体的审查不能确立受益人的工作将主要具有管理或行政性质。申请人未推翻审理主任就此问题的裁定。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未确立受益人将受雇于主要从事管理或行政的职位。

裁定：上诉被驳回。

引用为Matter of S-1- LLC, ID# 379387 (AAO May 31, 2017)