MAY312017_04D7101 · 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 L-E-(N.A.), INC. 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，非移民工作者申请

申请人是一家电子和照明产品分销商，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类，临时雇用受益人担任其高级副总裁兼总经理。见《移民与国籍法》（本法）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往美国，临时从事管理或行政工作。

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受雇于管理或行政职位。

在上诉中，申请人提交了一份支持上诉的陈述，主张其已提交证据证明受益人是境外母公司的行政主管，并将继续担任申请人的行政主管。

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，连续一年雇用受益人担任管理或行政职位，或具有专业知识。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理、行政或专业知识身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。本法第 101(a)(15)(L) 条。

以表格 I-129（非移民工作者申请）提交的个人申请必须包括证据，证明申请人将雇用受益人担任行政或管理职位，或担任需要专业知识的职位，包括对将提供的服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

关于 L-E-(N.A.), Inc. 案

二、在美国以行政身份受雇

本事项的唯一问题是记录是否证明受益人将以行政身份受雇于申请人。1 申请人主张，受益人“ 是境外母公司的行政主管，并将在受雇于美国子公司期间继续担任其行政职位，即照明业务部高级副总裁兼总经理。 ”

本法第 101(a)(44)(B) 条将“ 行政身份 ”定义为“ 在组织内的一项职务，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) 仅接受组织高层行政主管、董事会或股东的总体监督或指导。

A. 职责

申请人最初未提供受益人为申请人将履行的职责描述。记录中包括申请人的组织结构图，该图未包含受益人的姓名，也未标明拟议职位。

在回应审理主任关于受益人拟议就业问题的补证请求（RFE）时，申请人提交了一封由境外母公司和申请人的授权代表共同准备的函件。在该函件中，该代表称受益人一直担任公司行政主管，“ 他是我们照明业务部的最高层行政主管，直接向公司首席执行官汇报。 ”该代表接着以行政身份定义转述受益人对境外母公司照明业务部的职责。该代表列明了受益人对境外母公司的职责如下（为清晰起见，增加了项目符号并作了转述）：

- 制定业务计划以实现运营、销售和收入目标；
- 管理和指导运营，实现[境外实体]照明业务部的运营目标；

1 由于申请人未主张且记录未证明受益人将履行管理身份的职责，我们将分析限于受益人是否将以行政身份受雇。

,---------- - - - - - - -

关于 L-E-(N.A.), Inc. 案

- 管理和指导客户管理团队以实现销售和利润目标；
- 管理多个区域，并根据各区域情况适当调整销售目标和程序，推荐销售方案并制定短期和长期销售策略；
- 管理预算执行和所有财务组成部分；管理和提升运营及客户经理的绩效；
- 制定战略计划以实现预期业务目标。

该代表指出，很难将受益人具体职责分配特定百分比的时间，但作为照明业务部的最高层行政主管，他“必须在整个行政职责中同时处理多项任务”。记录中还包括一封由境外实体人力资源经理签署的函件，该经理重复了境外实体代表对受益人职责的描述，并指出受益人直接向首席执行官汇报。该函件还列出了五名职位未界定、向受益人汇报的人员。

审理主任否决了该申请，认定记录未包括足够证据证明受益人将受雇于申请人担任管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张，受益人对境外母公司和申请人的职责均包括上述职责。申请人指出，其电子产品，特别是公司的 LED 户外/室内照明产品，在美国全国有强劲的客户需求。申请人声称，由于业务增长潜力和工程的复杂性，其需要调动受益人“来管理[公司]在美国的扩张和增长”。申请人重申，支持申请的函件、回应审理主任补证请求的函件以及提交的组织结构图均证明受益人是行政主管，并将继续担任美国子公司的行政主管。

记录中未包括申请人业务的证明性证据，也未包括受益人对美国实体角色的明确描述。申请人于2002年注册成立，并在表格 I-129 上声称其雇用了10人。记录中未包括任何描述申请人所称雇员职责的信息。此外，记录中未包括证明申请人雇用任何人的文件证据。另外，最初的组织结构图在图表所列10个职位中仅标明7名雇员。回应审理主任补证请求时提交的修订组织结构图描绘了八个职位，包括受益人。记录中还包含2012年至2015年未经认证的 IRS 表格 1120（美国公司所得税申报表）。纳税申报表未包括支付给高级职员或雇员的工资信息。纳税申报表还将申请人标识为物流服务中心，并表明其提供服务。从这些信息中不清楚申请人是提供服务、参与境外实体产品的分销，还是其物流服务与境外实体产品的分销有关。然而，我们注意到，

关于 L-E-(N.A.), Inc. 案

记录中包括采购订单，这些订单将境外实体标识为供应商，并显示产品运往第三方，而非运往申请人位于加利福尼亚的地址。如果对申请人的业务运营和目的没有基本了解，就无法确定受益人对美国实体的拟议角色。

上诉中，申请人主张受益人将被调任以管理公司在美国的扩张和增长；然而，申请人未充分描述受益人在这方面将从事何种工作。仅复述受益人含糊的岗位职责或宽泛表述的商业目标并不充分；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。申请人未提供任何关于受益人在日常工作中所从事活动的细节或说明。实际职责本身将揭示该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)。

即使考虑到受益人将为申请人履行与其为境外实体履行的相同职责，我们认定，诸如：管理和提升运营及客户经理的绩效；管理、指导客户管理团队以实现销售和利润目标；以及制定战略计划以实现预期商业目标等职责，并未描述履行这些概括性描述职责所涉及的实际任务。记录未详细说明受益人拟在制定商业计划、实现运营目标，或管理多个区域并为美国实体建议销售方案和策略方面的参与情况。申请人使用“ 管理和指导 ”一词，却未补充受益人在履行这些任务时职责的背景，实质上是对法定定义的复述。此类概括性主张并未告诉我们受益人实际在做什么，以及将由谁履行运营任务从而使受益人无需亲自履行这些任务。

“ 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）中的高级职位，以及该人指导该组织的权力。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，组织必须设有下级管理层员工供受益人指导，且这些员工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。个人不会仅因拥有行政主管头衔，或仅因作为所有者或唯一管理员工“ 指导 ”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 ”，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。

申请人未描述美国实体或境外实体中供受益人指导的下级管理层员工及其职责。申请人未描述受益人的

Matter of L-E-(N.A.), Inc.

为申请人履行的日常职责，且未达到足以证明受益人在组织中的角色将属于行政主管能力的特定程度。

B. 人员配置

除所要求的岗位职责描述外，在审查受益人所主张的管理或行政主管能力时，我们会审查记录的整体情况，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。

记录中包含一份境外母公司的组织结构图，其中显示受益人负责境外实体的照明产品线。该图未列出任何隶属于受益人的职位，也未表明其负责销售、财务或任何其他部门。如上所述，境外实体的人力资源经理指认了境外实体的五名个人，并声称这些个人向受益人汇报。记录未包含对这些个人职责的描述。

申请人还提交了一份修订后的组织结构图，以回应审理主任的补证通知（RFE），其中插入了受益人在美国实体的拟设职位。然而，记录未包含任何可能被视为受益人下属的美国员工的岗位描述。记录未指认任何将协助受益人发展美国实体或境外实体在美国扩张和增长的个人或部门。同样，记录未包含有关分销、第三方承包商或预算职位的资料或证据。行政主管能力和管理能力的定义有两个部分。第一，申请人必须证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470 (9th Cir. July 30, 1991)。第二，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政主管职责，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。参见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。在此，记录未包含充分的证明性证据，表明受益人将免于履行扩张公司所必需的运营任务及其他所述一般职责。

根据该法第101(a)(44)(C)条的要求，若将人员配置水平用作判定个人是否以管理或行政主管能力行事的因素，我们必须结合组织的总体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需求。我们长期以来将该法解释为禁止对中小型企业歧视。然而，我们也一贯将该法解释为要求申请人证明受益人的职位“主要”由管理或行政主管职责构成，且其拥有足够人员使受益人免于履行运营和行政任务。关于受益人在美国实体角色的不明确性以及

Matter of L-E-(N.A.), Inc.

缺乏使受益人免于履行不符合条件职责的人员，排除了认定申请人的合理需求可为受益人履行非管理和非行政主管职责提供正当理由。申请人未经支持的主张权重极为有限，通常不足以承担其举证责任。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

申请人未提交证据以推翻审理主任的认定。记录未包含证明性证据表明受益人将指导下级管理层员工，或将主要监督管理人员、专业人员或主管人员。记录未包含证明性证据表明受益人的主要职责在性质上属于行政主管或管理。基于此理由，上诉必须被驳回。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其将以行政主管或管理能力雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of L-E-(N.A.), Inc., ID# 364379 (AAO May 31, 2017)