MAY312018_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

关于A-公司案 日期：2018年5月31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

申请人是一家太阳能系统的销售和安装商，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类继续受益人的雇佣，担任其总裁。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）将符合条件的外国雇员调派至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，认定申请人未能按要求证明受益人在国外受雇并将在美国受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人称受益人一直并将继续受雇于管理职务。申请人主张，审理主任关于拟议职位的分析是“误导性的”，因为该分析未考虑受益人缺乏已批准的非移民签证，这使其无法留在美国为美国组织适当配备人员。申请人主张，审理主任错误地依据行政职务而非管理职务的定义来评估受益人的国外雇佣，并错误地将管理职务的法定定义适用于受益人在外国实体中的一名下属——销售服务经理。

经重新审查，我们将驳回上诉。尽管我们认定申请人提交了充分证据证明受益人在国外受雇于管理或行政职务，1但我们认定申请人未能就受益人拟议雇佣方面的其余否决理由予以克服。

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连续一年雇用受益人“担任管理、行政或涉及专业知识的职务，”该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政职务继续向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、培训和雇佣经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

1 我们将撤回审理主任关于受益人国外雇佣的认定。

在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年从事知识性工作。见该法第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的服务。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)。

二、管理职务
申请人主张受益人将受雇于管理职务；因此，我们在决定中仅处理这一主张。

“ 管理职务 ”是指在组织内的一项职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织某部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或职能方面的权限；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。

在审查特定受益人的管理职务时，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地描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理职务。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务的性质，以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。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、人员配备水平和组织结构的证据。

A. 人员配备

如果将人员配备水平作为确定个人是否以管理职务行事的因素，我们应考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

在本案中，申请人表示其成立于2007年，即提交本申请前十年，但其在提交时声称仅有3名雇员且无年度净收入。在支持性说明信中，申请人称由于其依赖提供产品和服务的境外生产团队，其已“ 逐步成长 ”。申请人解释称，由于其全职经理的境外业务，其一直无法达到“ 全部潜力 ”，业务发展出现放缓，导致“ 销售停滞 ”。因此，申请人期望受益人作为外国实体的关键高级管理雇员，凭借其在该外国实体的知识和经验，增强其在加利福尼亚太阳能市场的竞争力。

关于A-公司案

“ 全部潜力 ”，业务发展出现放缓，导致 “ 销售停滞 ”。因此，申请人期望受益人作为外国实体的关键高级管理雇员，凭借其在该外国实体的知识和经验，增强其在加利福尼亚太阳能市场的竞争力。

申请人还提供了一份商业计划，其中称受益人将在两名直接下属——一名办公室经理和一名销售经理——的协助下运营。申请人表示，随着业务增长将雇用更多雇员。该商业计划包括一份 “ 财务预测表 ”，其中为2018年的薪金和工资分配了500,000美元，但未提供显示将成为组织一部分的每个职位的个人工资的明细。该商业计划还包括一份 “ 计划组织结构图 ”，其中将受益人描绘在层级顶端，该层级由两个部门组成——行政部和销售与营销部——每个部门由一名经理领导。该图进一步表明，办公室经理（预计入职日期为2017年12月）将监督一家独立薪资和税务服务提供商、一名办公室助理（预计入职日期为2017年11月）和一名会计文员（预计入职日期为2018年2月）。销售部门显示类似的层级结构，销售经理（同样预计入职日期为2017年12月）监督两名销售专员、一名销售工程师、一名营销专员（预计入职日期为2018年1月）和一名发货文员（入职日期为2018年2月）。该图列出总共三名雇员——两名销售专员和一名销售工程师——为申请人在本申请提交之日唯一拥有的员工；所有其他职位预计将在未来日期填补。

在证据请求（RFE）中，审理主任告知申请人，记录未充分证明受益人将受雇于管理或行政职务，并指示申请人提供进一步证据，以表明受益人符合四项法定标准。

作为回应，申请人提供了一份声明，声称受益人的拟议职位将属于管理职务。申请人强调，受益人将占据其组织内的最高职位，监督其运营和部门，并指导 “ 合格员工 ” 的雇用，包括两名经理和部门内 “ 其他必要职位 ”。尽管申请人承认受益人的两名直接下属经理尚未被雇用，但其主张其组织结构图显示了一种人员配备结构，其中受益人是 “ 最高级别的管理职位持有者 ”，且仅需管理其直接下属而非所有公司雇员。然而我们注意到，受益人 “ 直接下属 ” 的预计入职日期为2017年12月；即本申请提交后约五个月。因此，受益人可支配的唯一下属是两名销售专员和一名销售工程师，因为这些是提交时唯一填补的三个职位。

在否决决定中，审理主任认定申请人未证明受益人将受雇于管理职务。审理主任认定申请人

关于A-公司案

没有足够的员工来使受益人免于必须从事其日常运营职能，并进一步指出，申请人的组织结构不能证明受益人将担任高于一线主管的管理职位。

在上诉中，申请人准确地指出，员工人数只是用于确定受益人是否将以管理身份行事的一项分析因素。申请人请求我们根据其整体目的和发展阶段考虑其合理需求。参见该法第101(a)(44)(C)条。在组织架构内考虑这些因素后，我们认为申请人错误地依赖其当前发展阶段来为其缺乏支持人员辩护。虽然申请人在提交申请时的运营阶段可能使其当前的组织需求是合理的，但这些需求不能取代要求受益人“ 主要 ”履行管理职责的法定标准。参见该法第101(a)(44)(A)条。在本案中，申请人表示其业务未以最佳水平运营，并因外国母公司需求所引发的某些组织变动而经历下滑。因此，该申请在很大程度上基于预计的支持人员，包括受益人的直接下属和整个行政人员，而这些人员最早将在本申请提交后五个月才被聘用。

尽管我们认可申请人提交了商业计划及其中作出的各种商业预测，但申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。在本案中，申请人在提交申请时有三名员工；因此，在提交申请时，这三名员工而非预计组织结构图中所示的行政和销售经理，将是受益人的直接下属。虽然申请人提供了这些职位的职位描述，但并未证明销售专员和销售工程师职位具有监督、专业或管理性质。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。因此，申请人未能证明在提交申请时，受益人将担任监督监督、专业或管理人员员工的职位。

我们进一步注意到，申请人在提交申请时没有行政人员。这使我们质疑，如果不是受益人，谁将履行其日常行政任务。虽然不要求受益人将其100%的时间分配给管理层级任务，但申请人必须证明受益人将履行的非合格任务仅附属于拟议职位。主要履行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为“ 主要 ”以管理身份受雇。参见例如该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求一人“ 主要 ”履行所列管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。鉴于申请人在提交申请时支持人员有限，我们认为申请人未能充分证明其既能满足组织的即时需求，又能使受益人免于必须将其时间主要分配于履行其运营和行政职能。

B. 职责

•

基于管理身份的法定定义，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)（未公布的目录裁决）。申请人还必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

此外，为确立资格，申请人必须提供职位描述，清楚描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于管理性质。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

在初始附信中，申请人表示受益人将指导其业务发展战略，担任其与外国实体的联络人，并确保外国实体的政策和决定得到有效实施。申请人还提供了职责分解，表明受益人将把其7%的时间分配给以下每组职责，总计占受益人时间的77%：

- 通过制定和实施政策、战略和目标来指导运营，以实现业务扩展和销售收入目标；
- 监督“一般行政”，制定“指示和运营程序”，就“内部问题”的解决方案提供建议，并指导资源分配和“与母公司的合作”；
- 管理公司治理，确定人员需求，设立“主要部门”，并指导“合格员工的聘用”；
- 制定政策以维持强大的销售和营销团队，并审查销售和营销“薪酬、工具、规划、组织[和]结构”；
- 指导和监督部门经理的绩效；
- 评估和控制业务发展战略中的风险；
- 根据市场条件、政府政策和技术发展制定业务战略；
- 通过预算控制和现金流管理指导资源分配；
- 制定推广公司产品和服务的计划和战略，鼓励“客户关系”，并增加市场份额；
- 通过指导“业务关系”并与分销商合作来发展销售；以及
- 评估扩展到新市场并在“加利福尼亚农业部门”内提供更多产品的机会。

在回应补证通知时，申请人重新提交了原始职位描述，并强调了其认为表明受益人在拟议职位中管理角色的部分。然而，我们认为上述大多数工作职责过于宽泛，可适用于任何

在任何企业或行业中行事的经理。此外，它们依赖宽泛的术语，如“ 指导 ”、“ 监督 ”、“ 设立 ”、“ 管理 ”和“ 制定 ”来描述受益人的拟议雇佣。这些笼统表述未传达有关受益人实际日常任务的有意义信息，且主要侧重于受益人的自由裁量权，而非其在申请组织范围内将履行的实际任务，而在提交申请时，该组织没有行政人员来执行基本运营职能，也没有经理来监督构成申请人销售和营销部门的三名员工。复述受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的。如前所述，法规要求详细描述受益人的日常工作职责。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

我们进一步注意到，受益人对业务的管理并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部受让人分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位职责本质上“ 主要 ”为管理性质。该法第101(a)(44)(A)条。虽然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，但仅这些要素不足以证明其实际职责本质上主要属于管理性质。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。因此，详细的职位描述对于确定受益人是否将以管理身份受雇至关重要。在此，记录缺乏基于申请人在提交申请时的员工配置和运营范围来界定受益人具体任务的职位描述。

在上诉中，申请人主张，在受益人依据经批准的签证申请抵达美国后，将承担聘用经理以配备销售和营销部门的任务，并辩称聘用管理人员表明受益人的职位具有管理性质。然而，我们认为，受益人在抵达后的初始聘用职责将是为了给一个原本人手不足的组织配备人员，而该组织目前无法以管理身份支持受益人。尽管对人事行动的酌处权是管理身份定义的一个要素，但在本案中，受益人将在目前处于初步发展阶段的主体范围内履行这一职责。

此外，尽管申请人主张受益人不会将大部分时间用于履行“ 日常职能 ”，但并未提供证据支持这一主张，因为其未能证明有能力使受益人免于主要履行一家尚未超越初步发展阶段的公司所常见的非管理性任务。如前所述，申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，我们无法基于提交申请时尚不存在的事实和情况确定申请人的资格。在此，我们认为，若干指定职责是为一个未来职位所设想的，而受益人在提交申请时不可能担任该职位

Matter of A-. Inc.

因为申请人尚未达到受益人为能够从事主要具有管理性质之职责所需具备的组织复杂性或业务活动水平。

总之，我们认为，申请人对受益人拟议工作职责提出了缺乏支持的主张，且提供的证据不足以表明其在提交申请时能够使受益人免于必须将时间主要分配给非管理性工作职责。因此，我们无法认定受益人将在经批准的申请下以管理身份受雇。

III. 结论

基于上述理由，我们认为申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇。基于此理由，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-. Inc., ID# 1229148 (AAO May 31, 2018)

•