NOV202017_02D7101 · 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 E-E- 公司案 日期：2017年11月20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

申请人是一家国际货运代理和物流服务公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室的首席执行官。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 分类允许一家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临时从事管理或行政职务。

佛蒙特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新办公室在申请获批后一年内能够支持一个管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张证据证明受益人将在一年内从事管理工作，并将监督下属专业雇员。申请人坚持认为，审理主任未对公司的商业计划和受益人的详细职责描述给予足够重视。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立新办公室 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从事管理或行政工作。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，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。该法第 101(a)(15)(L) 条。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和

1 “ 新办公室 ” 一词指在美国开展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一个行政或管理职位。

就业经历使其有资格在美国从事预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

如果表格 I-129（非移民工作者申请）表明受益人将以 L-1A 身份来美国开设新办公室或在新办公室任职，申请人必须提交证据证明新办公室在一年内能够支持一个管理或行政职位。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。参见一般性规定，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

“ 管理能力 ”指在组织内担任的职务，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、专业性或有管理职责的雇员的工作，或管理组织内或组织某部门或分支的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或就所管理职能而言，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。

如果以人员编制水平作为判断个人是否从事管理或行政工作的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）会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。

二、以管理身份在美国就业

审理主任认定，申请人未能证明其新办公室在申请获批后一年内能够支持一个管理职位。2

审理主任认可所提交的职位描述，但认定申请人的商业和招聘计划表明，受益人在一年内将成为三名非专业雇员的一线主管，不会主要从事管理工作。审理主任还认定，受益人的下属在一年内不会从事管理或监督职责。

在上诉中，申请人主张其已满足新办公室的所有要求，并辩称审理主任在处理其预计人员编制水平时未考虑公司的合理需求。申请人声称受益人将管理三名专业雇员和新公司的整体运营，并符合以管理身份就业的所有标准。

2 申请人声称受益人将以管理身份就业，并未另行主张受益人将以行政身份就业。

关于 E-E- 公司案

A. 商业计划与预计人员编制

在新办公室申请案件中，除受益人的拟议工作职责描述外，我们还会审查申请人的商业和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人从事预期管理或行政身份的证据。申请人有责任证明其将切实发展到在一年内需要受益人履行主要属于管理或行政性质职责的程度。因此，在分析拟议管理或行政职位是否合理时，必须考虑全部证据，并结合申请人在一年期间内的预期人员编制水平和发展阶段。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

申请人打算经营国际货物货运代理和物流业务。其表示将作为第三方物流公司提供综合供应链解决方案，包括仓储、货运代理、包装、咨询、经纪和运输单证。根据其商业计划，申请人的日常运营将部分包括以下内容：

[B]与承运人预订舱位、协商费率、安排保险、计算待运输货物的重量、体积和成本、准备报价单、发票、提单和信用证，并保存所有运输产品的详尽记录。我们还将作为货运集运商参与业务，在卡车、船舶和航空公司购买批量舱位，再以更高费率转售。作为报关行，我们的部分业务将是代表进口或出口企业办理货物通过国际海关的清关手续。我们的主要职责将包括准备文件；以电子方式提交信息；代表客户支付税款、关税和消费税；以及促进托运人、收货人和政府机构之间的沟通。

申请人表示，其已聘用一名年薪为$12.000的行政管理人员，并预计在其初始运营年度结束前聘用一名业务发展经理和一名空运经理。申请人主张，受益人将符合人事经理的资格，因为他将主要履行管理职责，并将把60%的时间用于招聘和监督下属专业员工。

“ 管理能力 ”的法定定义涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理职责的雇员的工作。该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为从事管理工作，除非所监督的雇员是专业人员。 ”该法第 101(a)(44)(A) 条。如果申请人声称受益人直接监督其他雇员，则这些下属雇员必须是监督性、专业性或有管理职责的，且受益人必须拥有雇用和解雇这些雇员的权限，或推荐此类行动，并采取其他人事行动。该法第 101(a)(44)(A)(ii)-(iii) 条。

关于 E-E- 公司案

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以学士学位作为进入该领域的最低要求。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、医师、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师…… ”因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。

申请人最初表示，业务发展经理职位将要求至少学士学位，并将负责业务发展计划、筛选潜在商业交易、完成新商业交易、研究和执行销售线索，以及指导和指挥经理及员工。其将该角色描述为“ 高级销售职位 ”，与“ 公司内部的团队、营销人员及其他销售职位…… ”合作。在回应审理主任签发的补证通知（RFE）时，申请人为该职位的初始职位描述增加了17项“ 相关职能 ”。这些职能包括“ 与物流工程师合作开发资源计划 ”、进行“ 合同物流部门的区域演示 ”，以及保持“ 与客户服务、运营和合同物流团队的密切工作关系 …… ”

总体而言，该职位修订后的职位描述多次提及在申请人运营第一年内其组织内将不存在的员工、部门、事业部和团队。因此，该职位描述的证据价值有限。鉴于预计在初始年度结束时将有三名支持人员到位，可以合理推断该员工将从事销售活动，而不会履行监督或管理任务。3 申请人未能支持其关于该领域销售职责要求学士学位的主张，因此未能证明业务发展经理将是一个专业职位。

关于“ 行政管理员 ”职位，申请人表示这是一个要求学士学位的全职职位4。申请人表示该员工将提供计划协助、办公室和设施管理、制作和组织信函、维护办公用品库存、安排会议和大会、“ 为公司不同团队提供行政支持 ”，并总体监督公司的“ 内部/支持 ”运营。在回应补证通知时，申请人为该职位的原始职位描述增加了约30项“ 相关职能 ”。与业务发展经理职位描述的增补一样，许多新分配的职责似乎与申请人的业务性质及其拟议的商业计划不一致，因此，扩展后的职位描述几乎没有证据价值。例如，申请人表示行政管理员将“ 监督日常

3 商业计划显示，在申请人运营的前三年内，业务发展经理一职没有预计的下属人员。
4 申请人在其信函中声称将向管理员支付36.000美元的年薪，但也表示已由一名身份未明的工人填补该职位，该工人年薪为12,000美元。商业计划还显示该职位的起薪为12,000美元。因此，这似乎实际上并非一个全职职位。

成品和原材料仓库的运营 ”；“ 管理约38名员工，其中四名直接下属 ”，监督仓储活动，并协调 “ 事业部战略的仓储执行 ”。在回应补证通知时提供的描述似乎描述的是一个大型成熟公司的仓库经理职位，而非申请人初创公司内的行政职位。

事实上，记录在其他方面表明，行政管理员职位在第一年及以后没有预计的下属，该职位在组织架构图上显示为首席执行官助理。因此，这不是一个管理或监督职位。由于提交的职位描述存在不一致和明显的不准确之处，我们无法确定该员工实际将做什么，也无法断定行政管理员将是一名专业员工。此外，我们注意到申请人表示已填补该职位，但未指明所聘用的人员，也未提供其教育资历的证据以支持其关于该职位要求学士学位的主张。

最后，申请人表示空运经理职位为全职，要求学士学位，并负责公司 “ 所有出口/出口航空运输费率管理 ” 活动。5 申请人表示该职位将发布和销售日常空运费率、维护企业对企业客户、起草代理/航空公司/CrSA合同，以及准备竞争对手费率比较。在回应补证通知时，申请人列出了额外的 “ 相关职能 ”，包括培训和辅导团队成员、激励团队以及若干其他监督任务，尽管该员工在运营第一年内不会监督任何员工。与其他下属职位一样，记录未能证明该员工将成为经理或主管，也没有足够信息支持申请人关于该职位要求学士学位的主张。

因此，我们同意审理主任的结论，即受益人的监督职责（将占用其一半以上的时间）不属于管理由管理、监督或专业员工组成的下属人员的人事经理的职责。

我们同意申请人的论点，即仅凭公司规模不能成为否决L-1A签证申请的决定性因素，而不考虑组织的合理需求。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS结合其他相关因素考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏将执行公司非管理或非行政运营的员工。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

在其运营的第一年，申请人计划填补三个职位，其中至少一个（行政管理员）似乎是兼职职位。如前所述，申请人的商业计划对其日常运营将涉及的内容提供了相当详细的解释。许多

5 申请人在其支持信中表示，将向空运经理支付42.000美元的年薪。申请人的商业计划显示，起薪将为30000美元，并伴有小幅递增。

Matter of E-E- Corp.

与提供物流、运输、海关和其他服务相关的运营职责尚未分配给任何拟议员工。因此，我们无法断定受益人在运营第一年内将免于大量参与日常运营。此外，如前所述，申请人对下属员工的职位描述虽然非常冗长，但包含明显不适用于该公司的信息，使我们难以辨别下属在该业务范围内实际将做什么。申请人必须通过独立的、客观的证据来解决记录中的这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

申请人对补证通知的回应包括与其他货运代理签订的两份代理协议。申请人解释称，其将与这些公司“共享”仓储、卡车运输、航空货运和海运服务，并表示这些协议将“确保客户可以在不同州请求服务”。申请人未表明或证明这些代理人将取代低级别员工或完全提供公司的服务。此外，申请人的商业计划未表明公司打算通过一系列代理安排提供服务。在上诉中，申请人未进一步解释这些代理人将如何协助公司支持一个管理职位。

最后，我们注意到申请人在上诉中强调审理主任未考虑商业计划，并指出将在运营第二年及以后聘用新员工。如前所述，新办公室规定允许申请人最多有一年的时间发展到能够支持管理职位的程度；在该初始年度之后可能发生的任何拟议招聘与本申请的审理无关。

如下文进一步讨论，申请人（Petitioner）对受益人（Beneficiary）职责的描述，结合人员配置和业务计划来看，并不能证明他将在一年内主要从事管理性职责。即使受益人将在该组织内担任高级职位，受益人将管理一项业务并监督下属员工这一事实，并不必然确立其以管理身份作为公司内部调职人员（intracompany transferee）的归类资格。根据法条，该归类资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为管理性。见《移民与国籍法》第101(A)(44)(A)条。

B. 职责

申请人一直主张，受益人将按如下方式分配其时间：(1) 60%用于招聘和监督一个专业团队；(2) 20%用于日常管理和行政；(3) 10%用于使命、政策和规划；(4) 10%用于监督财务规划。

如前所述，其最大部分时间将用于监督三名人员，但申请人并未证明这些员工将是经理、主管或专业人员，因此未能表明其大部分时间将用于履行符合条件的管理性职责。如果受益人将主要把时间用于

Matter of E-E- Corp.

监督非专业下属，那么他在一年内将不会主要履行管理职责。

职位描述的其余部分传达了受益人在公司中的高级职位，但以非常笼统的措辞描述其拟议角色，几乎无法让人了解其在初始运营年度结束时实际日常会做什么。例如，申请人分配了诸如“ 通过实施标准与控制、系统与程序，建立一个关于质量和组织稳定性的项目 ”；“ 人类服务、管理与治理、慈善事业和资金发展方面的发展 ”；“ 发展和评估公司在社区中的相关性 ”；以及“ 不时传达关于资金申请面向物流技术与创新的市场趋势 ”等职责。这类描述并未清晰呈现受益人拟议职责的性质。具体细节显然是判断受益人职责在性质上主要为行政性或管理性的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。

申请人一直声称受益人将在新办公室担任高级职位，但未提交足以证明其在初始运营年度后将主要从事管理性职责、或新办公室将支持一个管理职位的职位描述或支持性证据。

III. 结论

申请人未能证明其将在一年内以管理身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of E-E- Corp., 10# 756869 (AAO Nov. 20, 2017)