NOV202017_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 B-USA, LLC 案 日期：2017年11月20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

申请人是一家从事“ 地球物理测井及地下水获取钻探 ”业务的公司，寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室的总经理。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往美国，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新办公室将在申请获批后一年内支持一个管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张其已满足新办公室申请的所有证据要求，并辩称审理主任将重点放在受益人是否将以管理身份受雇上存在错误。申请人称其已提交充分证据证明受益人将以行政身份受雇，且公司将在一年内支持一个行政职位。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

要为一家新办公室确立 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进入美国之前的三年内，连续一年以管理或行政身份雇用受益人。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，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。该法第 101(a)(15)(L) 条。申请人还必须证明受益人的先前教育、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)。

关于 B-USA, LLC 案

工作经历使其有资格在美国履行预期服务。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将能够在一年内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。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

“ 行政身份 ” 一词定义为在组织内的一种职务，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、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；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

二、以行政身份在美国受雇

审理主任认定，申请人未能证明其新办公室将能够在申请获批后一年内支持一个管理或行政职位。然而，审理主任的分析侧重于该法第 101(a)(44)(A) 条中 “ 管理身份 ” 的定义。审理主任认可了受益人的职位描述，但认定申请人的业务和招聘计划表明受益人将在一年内成为两名非专业雇员的一线主管，且不会主要履行管理职责。最后，审理主任认定申请人对拟议业务的描述缺乏足够细节。

在上诉中，申请人主张，尽管其提交了旨在证明受益人下属为专业人员的证据，但其从未声称将以管理身份雇用受益人。申请人辩称，审理主任未考虑受益人是否将在一年内以行政身份受雇，存在错误。此外，申请人对审理主任关于其未充分描述拟议业务的认定提出异议，指出其提交了一份39页的商业计划书以及500页支持申请的文件。

在新办公室申请的情况下，我们审查受益人的拟议工作职责、申请人的业务和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人担任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，在分析拟议的管理或

关于 B-USA, LLC 案

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配置水平和发展阶段。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

A. 职责

申请人是哥伦比亚一家公司的子公司，该公司开展定位地下水源的研究、钻探和建造水井，并安装由太阳能供电的抽水系统。申请人表示，其新的美国办公室的设立目的是在北美为这些服务建立客户群、更高效地与美国境内的供应商对接、出口太阳能电池板及其抽水系统中使用的其他设备，并创建一个教育培训设施。申请人称，受益人作为首席执行官（chief executive officer）的职责将与其目前作为外国实体 managing director 所履行的职责相同，并将包括：

1. 负责公司的全面运营，包括以下内容：
a. 年度预算和年度业绩（10%）；
b. 制定和执行业务战略（15%）；
c. 确立组织目标（5%）；
d. 发展公司并将公司品牌和产品引入美国行业以促进其扩张（10%）；
e. 雇用专业雇员以有效和高效地管理公司（5%）；
f. 规划新产品开发（10%）；
g. 市场营销、广告和分支机构推广（10%）；
h. 确定新客户和现有客户的物流需求（5%）；
1. 与哥伦比亚董事会协调制定一般业务和规划战略（15%）；
J. 通过在美国开设分支机构来扩大组织（10%）；以及
2. 分配的其他相关职责和责任（5%）。

申请人强调，受益人的职位属于行政身份，因为他将指导整个组织、确立其目标和政策、在自由裁量决策中行使广泛的自主权，并且仅接受董事会的一般监督。

“ 行政身份 ” 一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的高层职位，包括组织的主要组成部分或职能，以及该人指导组织的权力。该法第 101(a)(44)(B) 条。根据该法，受益人必须有能力 “ 指导管理 ” 并 “ 确立该组织的目标和政策 ”。此外，受益人必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因其拥有行政头衔或因其作为所有者或唯一管理雇员 “ 指导 ” 企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使 “ 自由裁量决策中的广泛自主权 ”，并且仅接受 “ 一般

监督或指导，来自组织的高层管理人员、董事会或股东。 ”同上。

申请人提供的简短职位描述确立了受益人监督业务的权力，但也表明他将参与产品开发、市场营销、推广和物流相关任务，这些任务并非行政性质。描述的其他部分含糊不清，仅是对“ 行政身份 ”法定定义的转述。关于受益人受雇身份（employment capacity）的结论性主张不足以证明。仅重复法规或条例的语言并不能满足申请人的举证责任。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)；Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.)。

此外，申请人声称受益人将履行与其在海外担任一家拥有至少12名员工的成熟公司的董事总经理时所履行的相同职责，即担任申请人三人新办公室的负责人，这一主张不具有说服力。申请人表示其将开展地下水勘测、提供培训、钻探由太阳能泵系统供电的水井以及出口设备。这比该外国实体所从事的活动范围更广，而且如下文进一步讨论的，申请人未解释实际将由谁提供公司的服务。受益人是一名受过行业培训的土木工程师，似乎是唯一拟议的具备相应资格的员工。

最后，仅凭职位描述不足以证明受益人的职责将主要是行政性质的，尤其是在新办公室申请的情况下，此类申请在很大程度上取决于申请人的业务和招聘计划以及业务将增长到足以支持受益人担任拟议职位的证据等因素。参见一般性规定8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

B. 商业计划和预计人员配置

申请人提供了一份商业计划，说明其拟开展业务的范围、招聘计划以及前五年运营的财务预测。申请人打算将现有水井改造为太阳能技术、与企业合作寻找新的地下水来源、设立一个提供该领域认证课程的培训设施，并出口太阳能电池板和其他设备。申请人表示其将需要获得钻探水井的许可证，但预计将在一年内取得。

根据公司的收入预测，其预计初始运营年度的总销售额为540,000美元，其中包括来自“ 培训 ”的200,000美元、来自设备销售（太阳能电池板、太阳能泵、逆变器）的295,000美元、来自钻探水井的15,000美元以及来自“ 水井地球物理记录 ”的30,000美元。

申请人表示其已聘用一名全职行政人员和一名全职销售代表，预计第一年不会聘用更多员工，但将在第四年之前增加两名销售代表。申请人的财务预测显示

每月2,000美元的承包商费用，但未说明其打算使用的承包商的数量或类型，也未说明其服务的性质或范围。

申请人表示，该行政人员将“规划、指导和协调公司的行政职能”并“招聘、面试和聘用新员工”。尽管申请人将该职位比作人力资源经理，但申请人未解释为何一家打算在未来四年内再聘用两名员工的公司需要一名全职经理来履行这一职能，尤其是考虑到申请人声称受益人将负责招聘员工。此外，申请人称该员工将“指导行政职能”，但由于预计没有下属，她实际上似乎将履行公司的行政职责。

“销售代表”负责监督营销、设定销售目标，并向受益人报告销售配额和营销计划。然而，尽管声称该员工将履行更高层次的销售和营销职责，申请人未指明由谁履行销售代表职位典型的日常销售和营销工作。

申请人未指明将由哪些现有或拟议员工负责提供公司的地下水寻源、钻探、太阳能系统实施或培训服务，也未明确表示受益人及其下属将处理太阳能电池板和其他设备的直接销售和出口。根据申请人在商业计划中提供的简历，两名下属均不具备履行其中大部分活动所需的教育或专业背景，而受益人是一名具备相应培训和实践经验的土木工程师。因此，有理由认为他将主要负责执行公司的日常运营任务，并由其两名员工提供一定的行政和销售支持。

仅凭公司规模本身不得成为否决L-1A签证申请的决定性因素，而不考虑组织的合理需求。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS结合其他相关因素（例如缺乏履行公司非管理或非行政运营职责的员工）来考虑申请公司的规模是适当的。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)。

在此，结合申请人的人员配置和商业计划来考虑申请人对受益人职责的描述，并不能证明他将在一年内主要履行行政职责。尽管受益人将在组织内担任高级职位，但受益人将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其作为行政性质的公司内部调任人员获得分类的资格。根据法规，获得该分类的资格要求某一职位的职责“主要”属于行政性质。该法第101(A)(44)(B)条。基于业务的性质及其预计的结构，受益人更有可能主要履行企业日常运营所必需的非行政任务。

因此，申请人未能证明新办公室在初始运营年度之后将支持一个管理或行政职位。

III. 结论

申请人未能证明其将在一年内以行政身份聘用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of B-USA, LLC, 10# 795355 (AAO Nov. 20, 2017)