OCT182019_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-V-K-, INC. 案 日期：2019年10月18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

申请人是一家餐厅经营者，寻求根据 L-1A 非移民分类继续雇用受益人担任总经理。《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。该分类允许国际企业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驳回了该申请。审理主任认定，与该法及国土安全部法规相反，申请人未能证明受益人在国外以管理或行政身份工作，也未能证明美国实体将支持其担任此类职务。

在上诉中，申请人提交了补充证据。申请人主张，记录已证明受益人在国外职位的行政性质以及其拟在美国担任经理的雇佣。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

一、法律框架

要获得 L-1A 身份，申请人必须证明，在受益人入境美国之前的三年内，申请人或其母公司、子公司或关联公司曾在国外以管理、行政或专业知识身份雇用该外国国民至少连续一年。该法第 101(a)(15)(L) 条。申请人还必须证明受益人将临时以管理或行政身份为其或符合条件的组织服务。同上。

该申请最初涉及开设“ 新办公室 ”，即在美国开展业务不足一年的组织。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(a)(ii)(F)（定义“ 新办公室 ”一词）。因此，申请人还必须证明其过去一年已开展业务，并且其与受益人的外国雇主之间保持符合条件的关系。8 C.F.R. § § 214.2(l)(14)(ii)(A), (B)。申请人还必须描述其人员配置以及受益人过去和拟议的工作职责。8 C.F.R. § § 214.2(l)(14)(ii)(C)。此外，

关于 S-V-K-, Inc. 案

公司必须提交其财务状况及支付员工工资的证据。8 C.F.R. § § 214.2(l)(14)(ii)(C), (D)。

二、国外以行政身份就业

申请人主张受益人在国外以行政身份工作。“ 行政身份 ”一词指雇员的指派主要：1）指导一个组织或其重要组成部分或职能的管理；2）确立该组织、其组成部分或职能的目标和政策；3）在自由裁量决策中行使广泛权限；以及4）仅接受该组织更高级别高管、其董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

申请人必须证明受益人履行了该法定定义中所述的高级别职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公开表格式决定）。申请人还必须证明受益人主要履行行政职责，而非运营任务。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

在确定受益人是否在国外以行政身份工作时，美国公民及移民服务局（USCIS）审查外国职位的职责描述。USCIS 还考虑：外国雇主的组织结构和业务性质；是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责；受益人下属的工作职责；以及影响受益人在企业中的职责和角色的其他因素。

A. 工作职责

申请人称，从2012年至2017年受益人持 L-1A 身份入境美国期间，其在委内瑞拉的母公司以总裁身份从事行政工作。1 记录显示，该外国公司为企业及个人运输、储存和交付国际货物。

申请人的总裁称，受益人作为外国公司总裁，确定并制定政策，并为公司提供总体指导。她称，他通过直接监督一名副总裁和总经理、与其日常规划并审查业务战略和管理运营来管理该组织。她称，他通过分析管理报告和财务结果，并考虑经理们的建议，来确立目标和政策。申请人的总裁称，受益人

1 申请人在表格 I-129 的 L 分类补充表中称，其与委内瑞拉公司保持与受益人最后一次为外国公司工作时相同的符合条件关系。然而，申请人的股票证书副本表明，委内瑞拉公司直到提交本延期申请前约两个月才成为申请人的多数股东。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(a)(ii)(K)（将 “ 子公司 ”定义为包括母公司控制并拥有超过一半股份的公司）。记录显示，委内瑞拉公司从受益人和该外国公司另一名个人50%股东处收购了其在申请人中的股份。

关于 S-V-K-, Inc. 案

约35%的时间用于为外国公司建立控制措施和程序，约35%的时间用于发展公司运营，约30%的时间用于监督和监管公司财务。

对受益人国外工作职责的描述缺乏足够细节，无法证明其以行政身份就业。申请人未提供受益人实施的目标或政策的具体例子，也未解释其如何确立这些目标或政策。法规要求对受益人的工作职责进行详细描述。“一般性描述不足以满足实施法规，因为……‘实际职责本身揭示了就业的真实性质。’”Saga Overseas, LLC v. Johnson, 200 F.Supp.3d 1341, 1348 (S.D. Fla. 2016)（引用 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)）。

在上诉中，申请人就受益人的国外工作职责提供了更多信息，包括其在每项职责上花费的时间百分比。但这些信息在很大程度上重复了申请人似乎仿照“行政身份”法定定义而编写的模糊工作职责。见 Fedin Bros. Co., 724 F.Supp at 1108（称重复法规语言并不能确立受益人就业的性质）。例如，申请人称受益人：

“确立目标和政策并批准……运营程序，”
“规划、发展和确立管理、运营、销售和营销政策及目标，”
“监督生产力，”
“指导营销战略，”以及
“确立有关财务目标的战略和政策。”

然而，申请人未提供受益人据称确立、批准、规划、发展或指导的目标、政策、程序和战略的例子。没有具体例子，工作职责描述只是结论性主张。

此外，申请人描述的其他工作职责似乎是非行政性的。例如，记录未证明受益人据称发展和维护与金融机构的关系以及建立商业关系具有符合资格的性质。因此，申请人未提供足够详细的受益人在国外的工作职责，以证明其就业主要属于行政身份。

B. 组织结构和人员配置

如上所述，除所需的工作职责描述外，我们还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运营职责、业务性质以及有助于理解受益人在申请组织中的实际职责和角色的任何其他因素。如果人员配置水平被用作确定个人是否以行政身份行事的因素，我们会考虑

该组织的合理需求，结合其总体目的和发展阶段。见该法第 101(a)(44)(C) 条。

申请人提供了一份组织结构图，表明截至受益人在国外就业的最后一年，委内瑞拉公司有11名其他工人。如前所述，申请人的总裁称，受益人通过直接监督一名副总裁和总经理来管理外国公司。

然而，记录并不支持受益人作为高管的雇佣。首先，与申请人总裁的陈述相反，外国公司的组织架构图并未显示受益人直接监督一名副总裁和一名总经理。相反，该架构图中总经理之上的最高层级同时列出了受益人和副总裁。此外，与审理主任的补充证据书面请求（RFE）相反，申请人未提供受益人在委内瑞拉的下属的职责摘要。见 8 C.F.R. § 103.2(b)(14)（授权USCIS在申请人未提交所要求的、可排除某一实质性调查线索的证据时驳回申请）。"高管身份"一词的法定定义侧重于复杂组织层级中的较高职位以及指导组织的权力。见该法第 101(a)(44)(B) 条。根据该法，高管必须有能力"指导管理层"并"确立组织的目标和政策"。因此，组织必须证明受益人指导或影响那些主要关注组织广泛目标和政策而非日常运营的雇员的工作。在此，由于遗漏了受益人下属的职责，申请人未能证明其对这家外国公司管理层的指导。记录未解释该外国公司副总裁的角色，而组织架构图显示其与受益人共享最高高管权力。记录也未解释是副总裁、受益人还是二者直接监督总经理。此外，在没有总经理职责的情况下，记录未能证明其管理角色，或受益人对该组织管理层所声称的权限范围。

因此，基于受益人先前职位的职责以及申请人母公司的组织架构和人员配置，记录未能证明受益人在海外雇佣所声称的高管性质。因此，我们将维持对申请的驳回。

III. 在美国以管理身份雇佣

申请人称其将在美国以管理身份雇佣受益人。"管理身份"一词指雇员的指派主要：1）管理一个组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；2）监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织、其部门或分支内的一项基本职能；3）在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权限；以及4）对所管理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。

Matter of S-V-K-, Inc.

与高管身份一样，在确定所提供职位的管理性质时，我们审查申请人对该职位职责的描述。申请人必须提交"对所将提供服务的详细描述"。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。我们还考虑申请人的组织架构及其业务性质、是否有其他雇员可使受益人免于履行操作性职责、受益人的下属雇员的职责，以及影响受益人职责的任何其他因素。

A. 工作职责

申请人经营一家专营委内瑞拉菜肴并提供早餐、午餐和晚餐的餐厅。申请人总裁称，作为总经理，受益人将继续管理该组织，并监督和聘用其他监督、专业或管理雇员。她称他将承担公司整体方向和管理的责任，并将通过直接监督一名业务拓展员来制定、指导和掌控公司的运营。申请人总裁称，受益人将花费40%的时间建立内部控制程序以及聘用和监督专业及监督经理；30%的时间与个人和公司建立关系以发展公司业务；15%的时间审查财务报表并与业务拓展员商议以确保实现公司的财务目标；以及15%的时间监督业务拓展员并指导营销目标和方案。

然而，与受益人在海外的职责一样，对其拟议美国职责的描述缺乏足够细节。记录未提供受益人将实施的控制和程序的示例，或他将监测的财务和营销目标的示例。见 Saga Overseas, 200 F.Supp.3d at 1348（裁定"笼统的描述……不足以达到确定雇主的实际职责是否主要为管理性质所必需的详细描述"）。在没有额外细节的情况下，我们无法确定这些宽泛目标如何影响受益人的日常活动。记录未在申请人业务的背景下解释这些一般职责。罗列受益人含糊的工作职责或宽泛设定的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。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. At 1108。在此，申请人未提供必要的细节或对受益人在其日常工作中活动的充分解释。

此外，分配给受益人的职责未得到记录的支持。例如，申请人未解释受益人如何将40%的时间或每周16小时持续用于制定内部控制以及聘用和监督经理。鉴于业务类型以及仅存在一名直接下属，这一时间分配似乎不可信。此外，申请人未证明受益人花费30%的时间与个人和公司建立关系属于管理性质而非操作性质。因此，对所提供职位工作职责的描述未能证明申请人将支持受益人以此管理身份受雇。

Matter of S-V-K-, Inc.

B. 组织架构与人员配置

如上所述，除所要求的工作职责描述外，我们还审查公司的组织架构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员可使受益人免于履行操作性职责、业务性质以及有助于理解受益人在申请组织内实际职责和角色的任何其他因素。如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们会在考虑组织整体目的和发展阶段的情况下，顾及该组织的合理需要。见该法第 101(a)(44)(C) 条。

申请人的组织架构图显示，包括受益人在内，公司雇佣12名雇员。申请人总裁位于架构图中受益人之上。架构图显示受益人将直接监督一名业务拓展员。业务拓展员则监督一名厨房经理。

然而，记录未能证明，根据该法对"管理身份"的定义，受益人将监督和控制另一名监督、专业或管理雇员的工作。组织架构图显示，业务拓展员——受益人唯一的直接下属——将监督厨房经理。但申请人总裁称，业务拓展员的工作职责将包括选择和协调销售策略、协调宣传申请人产品的传单的分发，以及拍摄新菜品和服务照片用于餐厅广告。申请人总裁未称业务拓展员将监督厨房经理或任何其他雇员。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指向真相所在）。受益人的下属的工作职责未表明其职位具有监督性质。因此，组织架构图未能证明受益人将监督另一名监督或管理雇员。

记录也未能证明业务拓展员职位具有专业性质。申请人提交了证据，证明其现任业务拓展员拥有委内瑞拉一所大学的经济学学位。但她拥有学位并不证明该职位要求学位。见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将"专业"一词定义为包括"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任何职业"）。申请人总裁表示该职位涉及非专业职责，例如协调传单分发和拍摄新菜品照片。因此，申请人未能证明业务拓展员职位具有专业性质。

根据所提供职位的职责以及申请人的组织结构和人员配置，记录并未证明受益人将监督或控制另一名监督性、专业性或其他管理性雇员的工作。因此，记录未能确立申请人将以管理身份雇用受益人。

Matter of S-V-K-, Inc.

提交的证据不足以令人信服地证明受益人已经或将在美国以管理身份受雇。如果该企业在一年后不具备必要的结构，以充分免除受益人履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。

IV. 结论

上诉记录未能确立受益人在国外以高管身份受雇，也未能确立其拟议美国雇佣所声称的管理性质。因此，我们将维持申请被拒的决定。申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。该法第291条；8 U.S.C. § 1361。在此，申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-V-K-, Inc., ID# 5777619 (AAO Oct. 18, 2019)