OCT302017_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

Matter of R-(USA) Inc. 日期：2017年10月30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

申请人是一家电子支付系统销售商，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职者分类，临时雇用受益人担任其首席执行官。参见《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）将符合条件的外国雇员调往美国，以经理或高管身份临时工作。

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受益人将为美国实体以高管身份受雇。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人是公司最高级别的雇员，其将作出决策并以法规所定义的高管身份工作。1

经重新审查，我们将驳回上诉。

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“ 以经理、高管或涉及专业知识的能力 ”工作。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

本法将“ 高管身份 ”定义为组织内的一种职务，其中雇员主要指导组织或其主要组成部分或职能的管理

1 由于申请人未主张受益人将以经理身份受雇，我们将把分析限于受益人主张的高管身份。

。

Matter of R-(USA) Inc.

；确立组织、组成部分或职能的目标和政策；在酌情决策中行使广泛自由裁量权；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

二、在美国以高管身份受雇

申请人成立于2012年12月，营销和销售由其加拿大母公司开发和生产的支付处理产品和技术。申请人在表格 I-129 上声明，其在美国雇用两名个人。在支持申请提交的一封信中，申请人指出，其已与纽约的顾问签署合同以实施首次公开募股（IPO），并且其与母公司已确定“ 成功完成该 IPO 及业务增长符合[受益人]调往申请人的最佳利益。 ”在上诉中，申请人提交证据表明，证券交易委员会于2017年[已隐去]接受了该外国实体的首次公开募股申报。

审理主任认定，申请人未提交受益人拟议职责的详细描述，也未解释受益人将如何从履行不符合条件的职责中解脱出来。审理主任认定，申请人未证明其将以高管身份雇用受益人。

我们将同时处理申请人对受益人预期职责的描述以及申请人的人员配置，以确定申请人是否已确立该资格要求。我们注意到，在审查人员配置水平作为确定个人是否以高管身份行事的因素时，我们必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 职责

在审查受益人的高管身份时，我们将首先查看申请人对工作职责的描述。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。高管身份的定义有两个部分。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高管职责，而非与申请人的其他雇员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。

在表格 I-129 上，申请人声明受益人的拟议职责包括与顾问合作完成该 IPO，并壮大美国办公室，以在管理和行政业务以及实施战略方面承担更大责任，从而

。

Matter of R-(USA) Inc.

在美国启动产品开发。申请人和外国实体分别在信中声明，“ [由于]受益人将继续担任加拿大公司和美国公司的首席执行官，我们预计我们公司将继续支付该薪资，直至其与[申请人]的工作开始占用其足够的时间和精力，使[申请人]能够承担该薪资责任之时。 ”

在回应审理主任的证据请求时，申请人声明，受益人将“ 最初致力于确保所需的租赁和基础设施，在 IPO 之后为美国公司的扩张雇用管理人员 ”，并且“ 其在 IPO 和扩张之后的职责包括对整个公司的持续管理和指导。 ”申请人指出其计划设立办公室、仓库和组装设施以及研发设施，并列出了 IPO 和扩张之后受益人的职责如下：

1. 持续组织和管理业务发展（20%）
2. 管理和参与新员工的招聘和雇用（20%）
3. 管理与供应商和卖方的合作伙伴关系（30%）
4. 管理和指导向新老客户销售和营销 Solo Series 产品（10%）
5. 管理对雇员和分包商进行的绩效评估（5%）
6. 管理与负责在美国销售产品的分包商供应商的关系（5%）
7. 对人员的日常管理以及实施持续扩张计划（10%）

受益人的初始职责，即完成该 IPO、确保租赁和基础设施以及雇用管理人员，并非本法所定义的针对申请人的高管职责。首次公开募股是代表申请人的外国母公司提交的，因此，受益人在首次公开募股方面的工作是代表该外国实体进行的。为申请人确保租赁和基础设施以及雇用管理人员，是一家初创公司的运营和行政职责，而非一家已成立数年并在此期间在美国开展业务的公司的职责。2 在上诉中，申请人似乎承认受益人“ 履行运营职责 ”，并声称受益人的行为“ 完全是因为公司是一家初创公司 ”，且“ 做需要做的事情 ”是受益人的本性。

有单独适用于新办公室的资格要求。“ 新办公室 ”一词是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) 的法规允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起不超过一年内支持高管或

2 记录包括申请提交时申请人在纽约租用两人办公室的租约，以及数年间向申请人开具的发票和向申请人支付的款项。

经理职位。在如本案申请人不符合新办公室定义的情况下，记录必须证明该公司在申请提交之日能够支持经理或高管职位。

申请人也未说明受益人将花多少时间代表该外国实体工作，也未详细说明其工作将如何影响为申请人履行职责。申请人似乎承认，受益人将主要代表该外国实体工作，“直至其与[申请人]的工作开始占用其足够的时间和精力，使[申请人]能够承担该薪资责任之时。”因此，如上所述，申请人对受益人时间的分配仅包括受益人工作量中某些未界定的部分。

此外，申请人未充分详述受益人的任务，以致我们无法分析此类职责是否包含管理性、行政性或不符合资格的职责。例如，受益人对“[o]ngoing organization and management of business development（业务开发的持续组织与管理）”的责任，并未传达出受益人在履行该职能时每日实际需要为申请人做什么的理解。同样，“[m]anagement and participation in recruitment and hiring of new employees（管理和参与新员工的招聘与雇用）”以及“[m]anagement of partnership relations with suppliers and vendors（管理与供应商和销售商的合作伙伴关系）”可能涉及行政或管理职责，也可能涉及运营公司所必需的运营任务。仅罗列受益人含糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。申请人未提供受益人日常工作中活动的必要细节或说明。实际职责本身将揭示该雇用的真实性质。Fedin Bros. Co.. Ltd. v. Sava, 724 F. Supp.1103, 1108(E.D.N.Y.l989),aff'd,905F.2d41 (2d.Cir.l990)。

在上诉中，申请人主张受益人凭借其自由裁量决策权，已经并将会代表申请人开展活动。尽管申请人列举了其中若干活动，例如招聘和雇用一名高级副总裁和总裁、在美国设立销售和营销办事处，以及设立和运营仓库和组装设施，但这些职责涉及扩大申请人业务所必需的运营职责。申请人未充分解释和证明这些职责如何满足行政能力的定义。参见该法第10l(a)(44)(B)条。此外，申请人未包含证据说明受益人何时在美国设立办事处（如果其已设立），以及何时将设立仓库和组装设施。尚不清楚这些事项是处于规划阶段还是已经执行的任务。

受益人管理或指导一家企业的事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内作为管理或行政能力公司内部受调人分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为行政性。该法第101(A)(44)(B)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权并拥有

.

Matter of R-(USA) Inc.

在自由裁量决策方面具备必要程度的权限，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要将为行政性。

B. 人员配置

除所需的职责描述外，我们在审查受益人主张的行政能力时还审查记录的整体情况，包括公司的组织结构、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、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责及其在企业中角色的因素。

申请人的组织结构图包括一名业务开发高级副总裁和一名业务开发副总裁，以及12名分包商，均向受益人汇报。尽管审理主任要求，记录中未包含2016年度州季度工资报告、IRS W-2表或IRS 1099表的副本。记录中包含2015年向个人签发的六份IRS 1099表，其中两人在申请人组织结构图上被列为分包商。然而，申请人必须证明该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)。由于本申请于2016年12月提交，相关工资记录应属于2016年度，且最相关的是该年度第四季度。申请人未提供证据支持其关于在提交申请时雇用了两名个人和12名分包商的主张。

记录中确实包含外国实体与 之间协议的 partial copy（部分副本），内容为购买 产品，以便在与外国实体专有的原始设备制造商解决方案整合后转售给最终用户，该协议日期为2011年8月。记录中还包含申请人与 之间独立销售承包商协议的副本，以及若干“ Tri-Party Referral Partner Agreement[s]（三方推荐合作伙伴协议）”，其中列明 为申请人，且每份协议由不同第三方作为签署方。j 三方推荐合作伙伴协议的两名签署人在申请人组织结构图上被描述为业务开发高级副总裁和业务开发副总裁。然而，申请人未说明这些个人是何时被雇用担任这些职位的。尽管提交的文件显示申请人一直在开展业务，但这些文件不足以证明申请人曾经或现在雇用个人来执行开发申请人业务的运营和行政任务、招聘和雇用新员工、履行与供应商和销售商相关的监督任务，以及履行与申请人和其外国母公司产品销售和营销相关的管理职责。申请人未提供证据证明

3 该三方协议将申请人称为与 签订独立销售承包商协议的实体，并指出推荐合作伙伴订立该协议是为了向申请人推荐使用电子支付处理服务的商户。这17份三方协议的日期始于2013年（4份），并延续至2014年（2份）、2015年（7份）、2016年（3份），以及一份未注明日期的协议。

Matter of R-(USA) Inc.

其雇用了人员，将使受益人免于履行不符合资格的运营和行政任务。

“ 行政能力 ”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）中的较高职位，以及该人指导该组织的权限。该法第10l(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，组织必须拥有下属层级的管理雇员供受益人指导，且这些雇员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。个人不会仅因拥有行政头衔或仅因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“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自较高级别行政人员、董事会或组织股东的一般监督或指导 ”。同上。在此，申请人未确立受益人拥有可供其指导的下属层级管理雇员，或拥有足够员工使其免于重大参与公司日常运营。

按照该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果人员配置水平被用作确定个人是否以行政能力行事的因素，我们必须考虑组织的合理需要，结合组织的总体目的和发展阶段。申请人营销和销售由其加拿大母公司开发和生产的处理产品和技术，并自2013年起运营。尽管申请人的组织结构图列出两名个人和12名分包商向受益人汇报，但记录中未包含证据证明这些个人在提交申请时已被雇用或正在就承包服务获得报酬。记录中也未包含证据证明这些个人使受益人免于履行公司实际的日常非行政运营。此外，申请人未提供证据证明外国实体的员工将履行必要的营销和销售任务，以服务于申请人的运营并支持整个组织。

申请人未确立受益人将以行政能力受雇。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未确立受益人将以行政能力在美国受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of R-(USA). Inc., ID# 670226 (AAO Oct. 30, 2017)