SEP072017_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 0-I-, LLC 案 日期：2017年9月7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

申请人自称从事“ 采购、出口、进口和投资 ”业务，寻求根据 L-1A 非移民身份（跨国公司调派人员）延长受益人作为其总裁的临时雇佣。1 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 身份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临时调派至美国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，认定记录未能按要求证明受益人将在延期申请下受雇于行政职务。2

在上诉中，申请人提交了关于受益人下属职位的补充信息，并主张其“ 拥有一个完整的团队来处理所有非行政事务 ”。申请人坚持认为其已以优势证据证明受益人将受雇于行政职务。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证身份的资格，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，连续一年雇佣受益人从事管理或行政职务，或从事专业知识职务。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政职务向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。本法第 101(a)(15)(L) 条。

1 申请人此前曾代表受益人提交“ 新办公室 ”申请，该申请获批一年期限（2015年4月13日至2016年4月12日）。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国经营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 ”运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。

2 申请人未主张受益人将受雇于管理职务。

关于 0-1-, LLC 案

本法将“ 行政职务 ”定义为组织内的一项指派，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、董事会或股东的普遍监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以行政职务在美国受雇

审理主任认定申请人未能证明其将在延期申请下以行政职务雇佣受益人。具体而言，审理主任强调，尽管申请人提供了载有员工职称的组织结构图，但未提供受益人直接下属或任何其他员工的职位描述。因此，审理主任认定记录未能显示申请人的员工将使受益人免于大量参与企业日常运营所需的非行政职责。

在上诉中，申请人提交了五个职位的职位描述，并主张记录以优势证据证明员工“ 将处理日常活动，使[受益人]能够仅处理和专注于所有行政事务 ”。

在审查受益人的行政职务时，我们将首先考察申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会考虑公司的组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行运营职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。因此，我们将结合关于业务性质及其人员配置水平的证据，讨论有关受益人工作职责的证据。

A 职责

根据行政职务的定义，申请人必须首先证明特定受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未出版的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事行政职责，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。

.

关于 0-1-, LLC 案

见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人自述为一家“ 采购、出口、进口和投资 ”公司，尽管如下文进一步讨论的，记录未进一步描述或记录该业务的性质。在表格 I-129（非移民工作者申请）上，申请人列出的受益人作为总裁的职责如下：

- 制定战略计划以推进公司的使命和目标，并促进组织收入、盈利能力和增长。
- 监督公司运营以确保生产效率、质量、服务和资源的成本效益管理。
- 规划、制定和实施为公司创造资源和/或收入的战略。
- 批准公司运营程序、政策和标准。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求申请人提供受益人职责的更详细描述、每项职责所花时间的百分比以及其预期行政决策的示例。作为回应，申请人称其“ 拥有唯一和自由裁量权，并在自由裁量决策中行使广泛自主权 ”，且“ 不向任何人汇报 ”。申请人提到其控制公司的方向、运营和发展，拥有做出所有人事决定的完全权力，并将管理和日常运营的责任委托给公司总经理。申请人提供了以下描述：

1. 法律合规（5%）
a. 确保提交所有法律和监管文件，并监督对相关[原文如此]法律和法规的遵守。
2. 使命、政策和规划（10%）
a. 帮助高层管理人员确定
价值观、使命、愿景以及短期和长期目标。
b. 帮助高层管理人员监测和评估[]
与社区的相关性、其有效性和结果。
c. 使高层管理人员充分了解
的状况以及影响其的所有重要因素。
d. 了解人类服务、治理、慈善事业和筹资发展方面的动态。
3. 管理和行政（35%）
a. 对公司活动提供总体监督，管理日常运营，并确保组织运转顺畅、高效。
b. 通过制定和实施标准与控制、系统和程序以及定期评估，确保组织稳定性。
c. 确保营造招聘、留住和支持高素质员工的工作环境。
d. 确保选拔、培养、激励和评估员工的流程。

---- · -- · -- · - · ---- - - ----

.

e. 规定管理人员的职责并定期评估绩效。
4. 治理（20%）
a. 帮助公司阐明其自身的角色和职责，并帮助定期评估绩效。
b. 管理公司的尽职调查流程，以确保及时关注核心问题，并聚焦[sic]于长期战略问题。
5. 融资（10%）
a. 监督组织的财务活动，包括预算、报告和审计。
b. 确保有效的资金发展计划。
c. 积极参与识别、培育和招揽投资前景。
d. 推广以成本效益方式生产且同时保持可接受质量水平的项目和服务。
6. 社区关系（20%）
a. 在公共和私营部门内担任与公司及其服务相关议题的倡导者。
b. 倾听客户和社区的意见，以改进服务并促进社区参与。
c. 担任公司首席发言人[sic]，确保公司向社区作出适当代表。

这份描述虽然冗长，却几乎没有说明受益人在申请人业务背景下日常实际做什么。首先，我们注意到，尽管申请人的总经理表面上签署了包含该描述的函件，但似乎他并未撰写或审阅该函件。该函件多次提及一个公司名称，而该名称在程序记录的其他地方均未出现，且与申请人或其阿联酋母公司没有明显关系。3 由于受益人显然没有花费任何时间协助管理所提及的公司，该职位描述整体的可信度存疑。

即使我们超越这一无法解释的差异，该职位描述也过于笼统，无法传达受益人典型职责的性质。申请人称受益人“ 对公司活动提供总体监督 ”、“ 确保组织稳定性 ”、评估公司绩效并担任公司发言人，这些表明了她的权限级别，但并未充分详细说明她作为公司总裁实际做什么。具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要为行政或管理的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。

3 对该公司名称的互联网搜索显示，所提及的企业是一家位于巴基斯坦的私营实体。

Matter of 0~1-, LLC

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).

职位描述的缺陷因缺乏关于申请人业务活动性质的信息而更加严重。如前所述，申请人称其从事“ 采购、出口、进口和投资 ”。申请人2015年联邦纳税申报表显示其主要活动为“ 货物贸易 ”，但其还提供了一份损益表，显示其获得“ 咨询收入 ”以及“ 销售 ”收入。总经理的职位描述称其管理申请人的商店，但为公司提供的唯一地址似乎是办公室或办公套间，而非店面。业务发展经理（向总经理汇报）的职位描述表明该员工将“ 领导和交付全球技术咨询业务 ”，但向该员工汇报的人员似乎并非技术工作者。申请人未提交发票或其他可能澄清其经营何种业务的个别交易证据。

尽管受益人在组织中担任高级职位，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以行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位职责在性质上“ 主要 ”为行政性。《移民与国籍法》第101(A)(44)(B)条。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并拥有决策方面的必要权限级别；然而，申请人未提供详细、可信的职位职责描述，也未提供关于业务性质的重要信息以为受益人的职位描述提供背景。

B. 人员配置

申请人称其在2016年4月提交申请时有九名员工。针对审理主任的补证通知（RFE），申请人提供了组织架构图和员工名单，以及其工资记录、州季度工资报告、季度联邦纳税申报表和2015年及2016年国税局W-2表格（工资和税务报表）的副本。如前所述，申请人在上诉时已补充了组织架构图上所列五个职位的职位描述。

组织架构图将受益人列为总裁/首席执行官，并显示其监督一名总经理和一名内部法律顾问。总经理被描述为监督：（1）由一名经理和一名助理组成的行政部门；（2）由一名业务发展经理、一名销售主管（贸易部门）和一名前台及客户服务主管（客户服务部门）组成的营销部门；以及（3）由一名会计和采购助理组成的财务部门。该图似乎反映的是申请人2016年12月提交补证通知回复时的结构，因为图上所列九名员工中有五名在2016年4月不在工资单上。

然而，在审查申请人的人员配置时，我们将首先查看提交申请时的公司结构。申请人在2016年4月共向八人支付了工资，包括受益人

。

Matter of 0-1-, LLC

以及后来被认定为总经理、行政经理和销售主管（贸易部门）的员工。记录中不包含提交申请时受雇的其他人员 和 的职位名称或职责。申请人未提交所要求的说明，描述新办公室的人员配置及第一年填补的职位。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)。因此，记录中关于公司初始运营年度结束时结构的信息不完整。

“ 行政身份 ” 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）中的高级职位，以及该人指导组织的权限。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。根据该法规，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，组织必须拥有下级管理人员供受益人指导，且他们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作为所有者或唯一管理人员 “ 指导 ” 企业而在法规下被视为行政人员。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ” ，且仅接受 “ 来自高层行政人员、董事会或组织股东的总体监督或指导 ” 。同前。

在此，尽管受益人似乎拥有适当的权限级别，但申请人未能确立截至提交申请之日，她主要关注组织的广泛政策和目标，业务的日常监督由下级管理层负责，或者她将免于实质性参与业务的日常运营。

如前所述，记录缺乏受益人可信的详细职位描述以及对业务性质的一致描述。记录中关于第一年填补的职位类型的信息也不完整，而上诉时提供的公司员工职位描述只会加剧关于业务性质的混乱。总经理的描述表明其管理申请人的商店，但记录中没有其他提及商店之处，因此我们无法确定该职位描述是否可信。申请人提供了内部法律顾问的职位描述，但该顾问是在申请提交六个月后聘用的。目前不清楚业务发展经理职位是在提交申请日期之后设立的，还是之前由不同人员担任。无论如何，记录不支持认定该员工受聘是为了 “ 领导和开发全球技术咨询业务 ” ，因为记录未显示申请人是技术咨询公司。

申请人援引 Matter of Z-A-, Inc.，Adopted Decision 2016-02（AAO 2016年4月14日），指出其只需证明受益人的职责主要是行政性的。申请人强调其显然已满足该举证责任，因为其表明下属执行所有非行政事务，且受益人将 “ 仅处理并专注于所有行政事务 ” 。然而，记录中并无充分证据证明受益人在日常基础上做什么，

Matter of 0-1-, LLC

申请公司做什么，或在提交申请时与业务相关的非行政职能如何在在职下属员工之间分配。

申请人再次主张受益人的职位具备行政职位的所有必要要素，但再次未充分阐述在提交申请时业务背景下受益人职责的性质。我们同意审理主任的认定，即证据不足以证明受益人将在延期申请下以行政身份受雇。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其将以行政身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of0-1-, LLC, 10# 621122（AAO 2017年9月7日）