SEP192017_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 E-H-, LLC 案 日期：2017年9月19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

申请人是一家装修和建筑公司，寻求将受益人的临时工作延长为其首席执行官（CEO）——根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类。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，认定记录未能按要求证明受益人将在延期申请下受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张记录证明受益人将受雇于行政或管理职务。

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职务，或涉及专业知识的职位。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了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，有效期为2015年10月19日至2016年10月18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 ”运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。

关于 E-H-, LLC 案

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；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国从事管理或行政职务

审理主任认定，申请人未能证明其将在延期申请下雇用受益人从事管理或行政职务。具体而言，审理主任认定受益人的职位描述过于笼统，未传达其实际的日常工作。审理主任还认定，申请人的人员配置水平并未反映受益人将监督下属经理、主管或专业人员。此外，审理主任认定，根据其当前人员配置水平，受益人更可能参与业务的所有非管理运营方面。

在上诉中，申请人提交了与受益人调查新商业项目相关的额外证据，并主张全部证据足以证明受益人的职责将主要具有管理和行政性质。

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权限；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。本法第101(a)(44)(B)条。

法律将“ 管理职务 ”一词定义为一项指派，其中雇员主要管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能；拥有雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动的权限，或在组织层级中处于高级别或就所管理职能行使该权限；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。本法第101(a)(44)(A)条。此外，“ [一]线主管仅凭其监督职责不被视为以管理职务行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”同上。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政职务行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）会考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第101(a)(44)(C)条。

.

关于 E-H-, LLC 案

在审查受益人的管理或行政职务时，我们将首先查看申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政职务。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，USCIS还审查受益人所主张的管理或行政职务，包括公司组织结构、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、业务性质以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据以及有关业务性质及其人员配置水平的证据。

A. 职责

根据管理职务和行政职务的定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人表示，当其在美开设新办公室时，计划与合作伙伴推出一项家庭物理治疗服务业务，但“与业务合作伙伴遇到了困难”。申请人表示，代替这一计划业务，其于2016年8月推出了一家名为‘____’的装修和建筑业务以及一家名为‘____’的进出口业务。申请人解释称，装修和建筑业务将专注于各种服务，包括杂工服务、泳池翻新和维护、管道及其他一般建筑服务。此外，申请人表示，其出口业务将专注于向南美洲进口各种商品，包括飞机、医院设备、安防技术、古董和赛车以及健身设备。

申请人表示，受益人将花时间履行以下部分一般职责：监督这些业务，指导价格和“促销活动”，协调“财务和预算活动”，制定“公司政策、目标、目的和程序”，谈判“与供应商的合同”，以及“了解行业的最新发展”。在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人试图提供有关受益人职责的更多细节，在一封支持信中说明受益人决定转变公司重点并解释其所在地区的商业机会。申请人指出，受益人尚未启动拟议的进口业务，但表示这将在2017年3月进行。然而，申请人提供了与各种杂工、物业维护和设备维护工作相关的发票，主张其在

2 申请人于2016年10月提交了此表格 I-129，非移民工作者申请。

.

关于 E-H-, LLC 案

2016年从这些交易中赚取了约74,000美元。3 申请人表示，受益人将 “ 在公司中承担较少的直接日常角色，专注于提高部门盈利能力的计划，并监督公司的业务发展活动 ”，例如推出 “ www.

在上诉中，申请人提交了一封来自一家管道制造商总裁的信函，表明该公司需要一名个人来 “ 监督和管理招聘与培训工厂员工、制定生产计划，并具备深入理解我们工艺流程的能力 ”。他解释说，受益人将 “ 非常适合[公司]的IT3系统工厂经理一职 ”。此外，受益人在上诉中提供了一封信函，说明他将负责 “ 管理计划内的工作和员工、发展与客户的关系、与潜在客户发起合同，[以及]监督和批准员工完成的工作 ”，同时还在员工完成工作的设备维修中发挥 “ 更直接的顾问作用 ”，

作为初步事项，申请人对受益人管理或行政角色的描述不断变化，这使人们对其在第一年实际履行的职责以及根据延期申请将履行的职责产生严重疑问。申请人在上诉中主张，并提供了一封佐证信函，反映受益人正在被考虑担任另一家公司的管理职位。申请人还提交了一份日期为2016年5月的合同，表明申请人将作为 的独立承包商，以及几张反映其为该客户提供设备维护服务的发票。然而，申请人就受益人拟为 从事的工作提供的细节不足。客户信函的措辞表明这是该公司新设的职位；因此这是对申请及其潜在雇主的重大变更，而非申请人先前为该客户提供服务的延续。然而，如果受益人在申请人处新设的职位确实是其先前与 安排的延续，则看来他将主要通过直接向申请人的客户提供服务来实质性地履行不符合资格的运营职责。

此外，鉴于申请人在上诉中关于受益人拟在 担任的新职位的主张，尚不清楚他将把多少时间投入该角色，而非其主张的申请人首席执行官角色。这一变化是在申请人先前对其业务活动重点不断变化（包括杂工服务、建筑服务、进出口活动，以及现在受益人拟作为一家管道技术公司明显代表的角色）的背景下提出的。事实上，上诉中提交的来自受益人和 总裁的信函似乎相互冲突。在前者中，受益人表示他将在设备

3 申请人提供了其与 和 的独立承包商协议副本，表明申请人将为这些公司提供维护和维修服务。根据提交的文件，这两个实体和申请人均共享位于 德克萨斯州 的同一营业地点。申请人称其在该地址租赁了一间 “ 办公室和店铺 ”，但未提供租赁协议副本，也未解释该地点如何在三家公司之间共享。

。

Matter of E-H-, LLC

维修中发挥更直接的顾问作用，而来自 的信函则表明他将承担管理和监督角色，涉及招聘和培训其工厂员工以及制定生产计划。

基于申请人对受益人职责相互矛盾的解释，无法辨别他是否可能将时间主要花在符合资格的管理或行政职责上。申请人必须通过独立、客观的证据解决记录中的差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。在上诉中，申请人不能向受益人提供新职位，或实质性改变职位的名称、其在组织层级中的权限级别或相关的工作职责。申请人必须证明在提交申请时向受益人提供的职位值得被归类为管理或行政职位。See Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。

此外，就申请人提供的受益人声称的首席执行官身份的职责而言，其提供的细节和支持证据不足，无法证明他将主要履行管理或行政任务。例如，申请人未解释其设定的定价或销售促销、其指导的财务或预算活动、其制定的政策、目标、目的和程序，或其与供应商谈判的合同。申请人提到受益人决定将业务从其初始商业模式转向各种其他业务，但这并不代表持续性的行政或管理职责，而仅是一次性决定。此外，正如我们所讨论的，申请人提交了关于其为 提供设备维护服务的具体证据，而该客户提到受益人凭借其工程背景提供这些服务。申请人未指明除受益人外负责这些设备维护服务的员工，且鉴于其陈述以及 在上诉中的陈述，受益人向客户提供这些服务的可能性大于不提供的可能性。申请人可能打算发展到受益人将被免除这一责任的程度，但证据在提交时并不支持这一结论。

简言之，就申请人提及的某些符合资格的管理或行政职责而言，这些职责未得到充分的细节和支持证据。申请人未清楚阐明受益人的日常工作内容。具体细节显然是表明受益人职责是否主要属于行政或管理性质的重要指标，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)。

申请人未证明在回应补证通知时提供的更详细的职位描述准确或完整地反映了截至提交之日受益人的实际职责。尽管受益人在组织内担任高级职位，但他将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)条含义内以管理或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的职责“ 主要 ”属于行政或管理性质。《移民与国籍法》第101(A)(44)(A)和(B)条。

法。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要的权限级别；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责将主要属于管理或行政性质。

R 人员配置

申请人主张，在提交申请时其雇用了两名从属于受益人的员工，一名行政助理和一名建筑工人。在回应补证通知时，申请人进一步表示其已于2016年11月聘用了一名建筑经理，并表示计划为其拟议的出口业务聘用一名合同采购员和一名采购协调员。

申请人将受益人的职位同时称为行政和管理职位，并在回应补证通知时强调他将监督下属建筑经理。《移民与国籍法》对“管理能力”的法定定义允许“人事经理”和“职能经理”两种。See section 101(a)(44)(A)(i) and (ii) of the Act。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。法规明确规定，“一线主管不能仅凭其监督职责就被视为以管理身份行事，除非所监督的员工是专业人员。”4《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。如果申请人声称受益人直接监督其他员工，则这些下属员工必须是主管、专业或管理人员，且受益人必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

我们注意到，申请人提交了其声称的行政助理的简历，反映她拥有营养学学士学位。然而，申请人未说明该下属职位有最低学历要求，且该教育背景似乎与该职位的职责完全无关。因此，记录未证明受益人将监督下属专业人员。

此外，尽管我们认可申请人主张其于2016年11月下旬聘用了一名下属经理，但这与判定其在2016年10月提交申请时是否有足够员工使受益人符合人事经理资格无关。除此之外，申请人并未主张或证明在提交申请时受益人监督下属经理或主管。同样，申请人必须证明该

4 为判定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该职业领域的最低要求。参见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“专业”定义为“任何要求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。”

。

Matter of E-H-. LLC

在提交申请时，提供给受益人的职位是否应被归类为管理或行政职位。参见 Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. at 248, 249。

此外，就申请人提供的受益人下属职责而言，特别是行政助理的职责，这些职责未得到所提交证据的支持。申请人最初表示其雇用该员工为“ 薪资/会计 ”员工，后来又赋予其“ 行政助理 ”职位名称。例如，申请人称行政助理将负责薪资处理、开具发票、采购订单、结束公司先前业务、建议政策和程序变更、监督设备和机械的维护和维修、协助施工经理，以及对分包商进行持续评估。然而，在提交申请时，申请人没有施工经理或分包商，除受益人外也没有任何具备维护和维修设备和机械资格的员工。申请人未对该员工的职责提供可信的描述。

此外，申请人提交了其从 和 收到的支票副本，这些支票实际上由申请人所称的行政助理作为这两家公司的代表签署。这些支票的日期晚于其声称的由申请人雇用的日期，且申请人未解释为何其声称的全职员工在为无关公司签署支票。申请人未能充分证明，截至申请之日，受益人将因行政助理和一名杂工/施工员工而免于履行不符合资格的运营任务。

事实上，证据和申请人的陈述强烈表明，截至提交申请之日，受益人仍大量参与运营层面的任务。首先，我们注意到申请人陈述并提供支持性证据表明，截至申请之日，其仅有两名运营层面员工。此外，申请人作出多项陈述表明受益人尚未免于非管理任务，包括指出其出口业务尚未启动、他未来将承担较少的直接角色，以及他计划在来年在两个部门都安排经理。

总之，申请人未能证明受益人的下属员工属于监督性、专业性或在管理性的，而这是《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条在寻求基于人员监督的L-1A经理分类时所要求的。申请人未另行主张受益人将主要管理组织的一项基本职能。

此外，尽管申请人在上诉中引用了“ 行政能力 ”的定义，但其未证明受益人将以该身份受雇。“ 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）中的高级职位，以及该人指导组织的权力。《移民与国籍法》第101(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，组织必须具有下属层级的

Matter of E-H-, LLC

管理员工供受益人指导，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员工“ 指导 ”企业而在该法下被视为行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自高级行政人员、董事会或组织股东的一般监督或指导 ”。同前。

在此，虽然受益人似乎具有适当的权力级别，但申请人未能证明截至提交申请之日，他主要关注组织的广泛政策和目标、日常管理由下属管理层负责，或他将免于大量参与企业的日常运营。我们认可，仅凭公司规模可能不是否决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，例如缺乏将履行公司非管理或非行政运营的员工，或缺乏以常规和持续方式开展业务的“ 壳公司 ”。Family, 469 F.3d 1313；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

。

如前所述，申请人未一致或充分地描述受益人的职责，我们无法确定其角色将主要涉及行政层面的任务。申请人未证明截至申请之日受益人拥有管理下属，或他的两名运营和行政下属将使其免于履行不符合资格的运营职责。事实上，申请人似乎在上诉中主张受益人可能被另一家公司聘为经理，且未解释这一情况将如何影响其声称的与申请人的行政能力。基于所有这些原因，上诉将被驳回。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其将在延期申请下以管理或行政能力雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of E-H- Inc., ID# 623078 (AAO Sept. 19, 2017)