# SEP242018_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 W-G-H-, INC. 案 日期：2018年9月24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

申请人经营在购物中心销售电动按摩设备的零售加盟店，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，继续受益人作为其总裁、首席执行官和总经理的临时雇佣。1《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）将合格的外国雇员调派至美国，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚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申请人将在美国以经理或高管身份雇佣受益人。

本事项现因上诉而由我们审理。在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任错误地要求申请实体在其运营第一年内达到不合理的增长和发展程度。

经重新审查（de novo review），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，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以经理或高管身份连续雇佣受益人一年。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，以继续以经理或高管身份向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

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，有效期为2017年3月20日至2018年3月19日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分支机构、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高管或经理职位。

关于 W-G-H-, Inc. 案

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人，必须提交受益人在上一年度及延长期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所持职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持合格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以高管身份在美国就业

审理主任基于申请人未能证明其将以经理或高管身份雇佣受益人这一认定而否决了申请。申请人并未主张其将以经理身份雇佣受益人。因此，我们将分析限于受益人是否将以高管身份受雇。

“ 高管身份 ” 是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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；并且仅接受来自该组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

基于高管身份的法定定义，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 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人声称的高管身份时，我们将考察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说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于经理或高管身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质和人员配置水平的证据。

关于 W-G-H-, Inc. 案

A. 职责

申请人称受益人履行以下职责，并列出每项职责大致所占时间百分比：

• 制定公司进一步增长的战略，确立目标，制定公司政策以确保做法一致，设定并批准预算（15%）；
• 通过制定3年和5年计划，为公司提供总体指导（15%）；
• 通过下属员工经理，在最高管理层面上计划、指导或协调运营活动，例如我们产品的制造、营销或销售（15%）；
• 监督并负责稳定的季度收入，维护区域销售管道以推动季度配额，管理成本、销售和定价，并提供月度预测（10%）；
• 指导销售、营销和业务发展部门、运营、客户服务和会计部门（15%）；
• 确保高水平的客户和合作伙伴满意度，并在必要时处理任何客户相关问题（5%）；
• 管理区域销售经理、营销经理、会计经理、运营经理，并保有聘用、解雇、留用担任管理职位的优质员工的权限（15%）；以及
• 通过管理下属，指导公司的日常运营（10%）。

上述职位描述重复；所列项目中有几项似乎是对同一基本主张的不同表述——即受益人通过监督下属经理来控制公司。此外，许多项目描述了职责，但未指明受益人为履行这些职责而执行的任务。例如，该清单未确切说明受益人为确保客户满意度和监督收入做了什么。

职位描述提到运营和客户服务部门，但申请人的组织结构图未显示任何运营部门。该图确实显示了一个客户服务部门，但同一图表还表明该部门所有职位均空缺。同样，申请人声称受益人将“ [计]划、指导或协调……制造 ”，但申请人未指明任何制造人员。我们将在下文更详细地讨论公司的人员配置。

申请人主张受益人“ 将继续指导和管理的总体战略，涉及美国、澳大利亚、新西兰和加拿大的所有销售和售前活动 ”。申请人未具体说明受益人将投入多少时间用于美国境外的活动，也未解释这些活动如何支持美国业务运营或与之相关。对外国业务活动的持续权限本身并不具有合格性，无论受益人在行使该权限时是否身处美国。

合格性，无论受益人在行使该权限时是否身处美国。

审理主任认定申请人未充分描述受益人的职责。在上诉中，申请人提交了一份其称为受益人典型工作日的日程表。该信息摘要如下。

9:00-11:00 阅读并回复国际关联公司的电子邮件

11:00-12:30 审阅其他国家使用的销售报告、营销分析和开发计划，整合以供在美国使用

12:30-1:30 午休期间，与“ 关键业务利益相关者 ”会面，讨论银行、营销等事宜

1:30-2:30 轮流与美国及境外管理团队召开电话会议（每天一个国家团队）

2:30-4:00 与销售经理及营销和业务发展经理会面，讨论政策和目标

4:00-5:00 与新加坡加盟商召开电话会议

5:00-6:00 与会计会面，讨论预算和财务

上述会议和通话安排与先前的职责清单不太相似。它包括大量时间用于外国关联公司，这些关联公司似乎与申请人平行运营，作为各自国家的销售办事处，而不是支持或以其他方式与作为申请人的美国公司进行有意义的互动。

申请人提交了受益人与其员工、特许经营商和购物中心租赁办公室的电子邮件往来打印件。这些信息显示受益人讨论了预算和库存问题；潜在的门店位置；以及合同细节。这些信息说明了受益人的决策权，但受益人对公司的控制权在本程序中并非争议问题。

申请人未能证明，一个在南加州三家购物中心销售某一特许经营商产品的加盟商，会需要每天数小时的政策讨论，或需要多层管理层来进行这些讨论。

申请人未能证明受益人的职责现在或将来主要是行政主管的职责。

。

Matter of W-G-H-, Inc.

B. 人员配置

如果将人员配置水平作为确定个人是否以管理或行政主管身份行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人称受益人"将指导和管理的20名下属员工，并指导我们公司品牌下各项下属任务的执行。"2 然而，申请人并未声称在提交申请时所有这些员工已在职。在申请表上，申请人声称有13名现任美国员工，包括受益人。2017年12月的工资单文件——在2018年1月初提交日期前数周——显示有12名员工，其中11人的职位在组织架构图上有所标明：

- 受益人
- 3名门店经理
- 5名销售顾问
- 会计
- 业务发展经理

第12名具名员工，其职位名称从组织架构图或记录中的员工名单中无法看出，仅在公司短暂工作，2017年末收入不足1300美元。

组织架构图还包括尚未填补的计划职位，如全国销售经理，以及一个未配备人员的客户服务部门内的若干职位。申请人未说明在提交申请时由谁（如有）履行这些空缺职位的职责。虽然新办公室申请可以考虑公司在提交日期后一年内的预计增长和发展，但新办公室延期没有此类规定。申请人必须能够在提交延期申请时支持一个管理或行政主管职位。

申请人提交了受益人下属职位的职位描述。该提交材料包括空缺职位的描述，以及组织架构图上根本不存在的职位描述，如"创意主管"和"助理业务发展经理"。因此，这些描述似乎未能准确反映截至提交日期下属员工的职责。

申请人未能证明受益人的任何下属在提交申请时担任主要管理职位。会计最初被称为"客户经理"，具有行政

2 尽管提及"我们公司的品牌"，且申请人在其信笺上使用了该标识，但申请人在上诉中承认，总部位于新加坡的该公司是申请人的特许经营商而非其关联公司。

Matter of W-G-H-, Inc.

职责，如记录所有财务交易、填写税务表格和处理工资单。门店经理是小型销售团队的一线主管。业务发展经理的职责与受益人的职责一样，往往缺乏可识别的任务。此类职责包括"识别、制定战略和管理业务发展策略"以及"管理和监督所有业务发展活动。"

在拒绝通知中，审理主任认定申请人未能证明受益人主要指导公司的管理；公司显然没有重要的管理结构供其指导。

在上诉中，申请人主张受益人的"职位处于组织层级的最顶端"。"行政主管身份"一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的高级职位，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"指导管理层"并"确立组织的目标和政策"。该定义的内在要求是，组织必须具有下属管理层供受益人指导，且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。个人不会仅仅因为拥有行政主管头衔或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主管。受益人还必须行使"广泛的自由裁量决策权"，且仅接受"来自高级行政主管、董事会或组织股东的一般监督或指导"。同上。

申请人主张要求"申请人在业务运营第一年雇用所有经理"是"不合理的"。申请人无需在第一年达到其最终增长水平，且我们必须考虑公司的发展阶段，但法规要求申请人在新办公室申请获批后一年内支持一个主要为管理或行政主管的职位。根据定义，行政主管身份必然涉及某种类型的管理供行政主管指导。审理主任没有自由裁量权忽视法规要求。

申请人已证明其在受益人权限下雇用了下属，但记录未显示这些下属在提交申请时构成了受受益人指导的公司管理层。

基于上述缺陷，申请人未能证明受益人将主要指导作为申请人的美国雇主的管理。

III. 结论

申请人未能证明其将以主要为行政主管的身份雇用受益人。

Matter of W-G-H-, Inc.

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of W-G-H-, Inc., ID# 1664294 (AAO Spt. 24, 2017)