SEP262017_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 K-I-G- LLC 案 日期：2017年9月26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

申请人是一家出口公司，寻求依据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，继续聘用受益人担任其首席执行官。[1] 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临时调派至美国，以管理或行政身份工作。

佛蒙特服务中心审理主任驳回了该申请，认定记录未能按要求证明受益人将在延期申请项下以管理或行政身份受雇，或申请人有能力在其运营首年之后支持一个管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张受益人将继续为公司履行行政职责，且其拥有足够员工以支持受益人担任行政身份？[2]

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，连续一年以管理或行政身份，或以涉及专业知识（specialized knowledge）的职位雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供其服务，担任管理或行政身份。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，该申请获批期限为2016年1月7日至2017年1月6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一个行政或管理职位。

2 由于申请人并未主张受益人将主要履行管理职责，我们将把分析限于申请人关于受益人将以行政身份受雇的主张。

关于 K-1-G- LLC 案

子公司或关联公司，担任管理或行政身份。本法第 101(a)(15)(L) 条。

此外，寻求延期 L-1A 新办公室申请的申请人必须提交：受益人在上一年度及延期申请项下的职责说明；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；其在上一年度已开展业务的证据；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)。

本法将“ 行政身份 ”一词定义为在组织内的一项职务，其中雇员主要指导该组织或其重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；并且仅接受来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

此外，如果员工人数水平被用作确定个人是否以行政身份行事的因素，我们将结合组织的总体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需要。参见本法第 101(a)(44)(C) 条。

二、以行政身份受雇

审理主任认定，申请人对受益人拟议职责的描述表明，他将履行与向申请人的客户和顾客提供商品和服务相关的日常活动。审理主任还认定，对下属职责的描述与所提交的组织结构图不符。审理主任指出所提交证据中的若干其他不一致之处，并认定申请人没有支持一个主要为行政职位所需的财务状况或人员配置。

在上诉中，申请人回应了审理主任指出的部分不一致之处；然而，如下文所述，并非所有不一致和缺陷均已解决。申请人主张受益人的直接下属担任管理职位，并重复了其中一些职责。申请人还强调其“ 作为[受益人的外国雇主]的采购、物流和仓储实体 ”，并且也可以依赖外国实体的财务支持。

在审查特定受益人的行政身份时，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说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于行政身份。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、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性

。

关于 K-1-G- LLC 案

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。

A. 职责

根据行政身份的定义，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（第九巡回法院，1991年）（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行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

在支持申请的一封信中，申请人称其设立目的是“ 在美国采购产品、出口，并将产品批发销售给尼日利亚的实体零售商。 ”申请人指出，在其运营的第一年，其运送了杂货、办公用品、计算机和其他电子设备等物品，通过其尼日利亚母公司销售。申请人进一步称，尼日利亚经济和尼日利亚政府的指令扰乱了其业绩并产生负面影响，导致其调整业务方向。申请人声称其扩大了业务，包括向尼日利亚出口危险和消防控制材料，为此其与一家美国消防控制材料制造商建立了合作，并且其母公司已被认定为 在尼日利亚的独家代表。3

表格 I-129，非移民工作者申请，于2016年12月提交。申请人在表格 I-129 上称其目前雇用三人。在支持申请的信中，申请人将受益人作为首席执行官的职责列为包括：

- 制定并成功实施公司政策；20%
- 指导公司盈利增长和运营的战略；15%
- 制定反映董事会确立的长期目标和优先事项的战略运营计划；10%
- 为公司寻找业务并提供执行项目的资金；10%
- 建立充分的运营规划和财务控制系统；5%
- 确保运营目标和绩效标准不仅被理解，而且由管理层和其他雇员所认同；5%

3 记录中包含证据表明，该外国实体于2015年9月1日被任命为 在尼日利亚领土的总经销商。记录中不包含申请人与 之间的协议。申请人未充分解释其新的目的以及参与由该外国实体与 建立的合伙关系，该合伙关系在本延期申请提交前一年多即已建立。

。

关于 K-1-G- LLC 案

- 密切监控运营和财务结果与计划和预算的对比；5%
- 在必要时采取补救措施并向董事会通报重大变化；5%
- 维持公司的运营绩效；5%
- 监督职能董事会的行动；5%
- 就所有公司运营向董事会承担全部责任；5%
- 代表公司面对主要客户和专业协会；5%
- 建立并维护有效的执行团队；5%

这些一般性职责并未传达对受益人实际日常职责的理解。笼统地陈述工作职责或宽泛地设定业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。申请人未提供必要的细节和对受益人日常例行活动中所从事活动的解释。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. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人重述了最初描述的部分职责，并在某些情况下重新分配了受益人将用于每一广泛职责领域的时间。例如，申请人最初表示受益人将花费15%的时间指导公司盈利增长和运营的战略，并花费10%的时间制定反映长期目标和优先事项的战略运营计划。然而，在回应审理主任的RFE时，申请人将这两项一般性职责合并，并声称受益人将仅花费5%的时间用于该职责。申请人未解释受益人时间的重新分配，也未进一步阐述受益人在履行这些一般性职责时将从事的实际职责。

申请人还在原始职位描述中增加了职责。例如，申请人在回应审理主任的RFE时声称，受益人将花费10%的时间监督选品流程、价格谈判以及出口至尼日利亚的产品的装运，将花费15%的时间参与与供应商（例如）代表公司进行的重大谈判，并将继续花费15%的时间指导关键营销工作，例如带领尼日利亚代表团前往佐治亚州进行消防设备的现场演示。即使增加了额外职责，受益人时间的重新分配也未合计达到100%。对受益人持续职责和责任的修订以及对受益人用于某些职责的时间的修订，在记录中造成了关于所列任务以及申请人在受益人日常例行活动中对其期望的不明确性。

此外，受益人与 就消防控制设备进行的谈判和营销未充分详细，不足以证明这些职责主要是为申请人履行的高管职责，而非为申请人履行的操作性任务或

。

Matter of K-1-G- LLC

代表外国实体履行的操作性任务。记录中不包含信息或证据解释为何申请人在外国实体已于2015年9月被确立为该产品的主经销商的情况下，仍与 就消防控制设备向尼日利亚进行谈判和营销。申请人未充分解释受益人对消防控制产品的谈判和营销如何与其业务运营相关。此外，申请人声称其“ 作为采购、物流和仓储实体 ”，但未充分详细说明其调整后的运营如何与这些服务相关联。

此外，受益人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)条含义内以高管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在性质上“ 主要 ”为高管性质。《移民与国籍法》第101(A)(44)(B)条。虽然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力级别，但本案中的职位描述未描述受益人的实际日常职责，因此不足以证明其实际职责在性质上主要属于高管性质。

B. 人员配置

在支持申请的函件中以及回应审理主任的RFE时，申请人确认了除受益人之外的三名员工，包括一名运营和行政主管、一名销售代表和一名物流协调员。记录中包含申请人IRS表格941的副本以及佐治亚州劳工部提交的2016年第四季度（即申请提交所在季度）雇主季度税务和工资报告。第四季度工资报告显示申请人雇用了三名个人，包括受益人。第四季度税务和工资报告上显示为受雇的个人是受益人，以及担任运营和行政主管和销售代表职位的个人。申请人的2016年IRS表格W-2发给了受益人、运营和行政主管以及销售代表。

记录中不包含证据表明物流协调员在2016年12月申请提交时受雇。4 由于记录中不包含证据表明物流协调员在申请提交时受雇，其雇佣不得被视为支持本申请。申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

4 记录中包含一份向被确认为物流协调员的个人发出的雇佣要约，日期为2016年12月15日。然而，如上文详述，记录中不包含证据表明该个人于2016年12月开始为申请人工作。

。

Matter of K-1-G- LLC

申请人在回应审理主任的RFE时以及在上诉中再次解释称，由于运营第一年的业务挫折，其减少了运营和行政主管以及销售代表5的工作时间并重新谈判了他们的薪资。6 申请人未包含关于减少工时数以及是否全职雇用这两名个人的证据或其他细节。

申请人最初将运营和行政主管的职责列为：制定和管理年度预算、确保实现财务目标、推动业务增加利润、与法务部门合作、就财务承诺、薪资、采购、税务和采购事项向受益人报告、组织人力资源培训并跟进业务发展需求，以及维护营销工作包括监督营销计划。申请人未阐述或解释该职位个人在日常例行活动中所从事的实际职责。

在回应审理主任的RFE时，申请人重新分配了运营和行政主管用于其职责的时间，并补充称她花费25%的时间与外国公司的销售团队、供应商以及申请人的外部会计服务联络。在上诉中，申请人强调该职位个人负责人力资源培训并负责为来美国的尼日利亚代表团提供培训。尽管记录中包含证据表明受益人、行政/销售员工和物流协调员参加了为期两天的行政程序、销售、运营管理和物流协调培训课程，但培训目的及其课程内容不明确。例如，课程内容并未具体涉及申请人的运营。

此外，记录中包含证据表明，并非申请人雇员的 的总裁准备了课程、邀请了外国贵宾并为尼日利亚代表团进行了消防控制产品培训。7 关于该职位对申请人实际角色的信息不一致，使人们对期望该职位个人履行以及其实际履行的职责产生疑问。申请人必须通过指向真相所在的独立、客观证据来解决不一致之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-592 (BIA 1988)。此外，尽管行政/销售职位在申请人的组织图上被描绘为向该职位报告，但所描述的职责并未反映运营和行政主管主要监督任何职位或她管理一个

5 针对审理主任的补证通知（RFE），该销售代表的职称被改为“ 行政/销售联络员 ”。
6 向该个人提供的“ 运营与行政主管 ”职位的最初聘用要约日期为2015年11月5日，其薪资显著高于随后2016年1月8日的聘用要约。向该个人提供的“ 销售代表 ”或“ 行政/销售联络员 ”职位的最初聘用要约未纳入记录。记录中包含一份日期为2016年1月8日、向该个人发出的“ 行政/销售联络员 ”职位聘用要约的副本。
7 向尼日利亚代表团提供的培训的日期和证书存在不一致之处。例如，一份关于使用某些消防控制产品的成就证书日期为2016年1月25日，该日期早于邀请函的日期，也早于该年晚些时候各项培训开始的日期。记录缺乏关于该培训的一致信息，也缺乏证明申请人直接参与该培训的具有证明力的证据。

Matter of K-1-G- LLC

其职责由美国或海外员工履行的特定职能。记录未包含充分、一致且具有证明力的证据，以证明该职位属于管理、监督或专业性职位。

申请人最初将销售代表职位描述为花时间从事行政和办公室支持活动，履行部分物流协调员职责，例如监控托运人直至货物到达目的地，以及协商产品采购并与执行经理沟通，以及跟踪销售进展。针对审理主任的补证通知（RFE），申请人修改了该职位的职称和职责，表明该职位主要是行政或文书职位。在上诉中，申请人强调行政/销售职位与外国实体的销售团队协调，但不在美国销售货物。然而，该职位职责的两种表述均不足以证明该职位上的个人将使受益人免于履行不符合条件的职责。

为根据法规确立以高管身份受雇，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，组织必须拥有一级下属管理人员供受益人指导，且受益人必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。仅因某人作为唯一的管理雇员“ 指导 ”企业，并不使其符合法规下的高管资格。在此，申请人未证明受益人的下属所担任的职位如何属于管理职位。相反，记录显示这些个人履行维持申请人业务所必需的运营和行政任务。记录在证明受益人指导一级下属管理人员并将主要履行高管职责方面存在不足。

在上诉中，申请人主张，受益人的直接下属——运营/行政主管和物流协调员——属于管理职位，且该签证类别并非意在将高管或管理人员限于监督大量人员或大型企业的人，而是美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求。尽管在将人员配置水平作为判断个人是否以管理或高管身份行事的因素时，我们会考虑组织的总体目的和发展阶段，但法规对“ 新办公室 ”申请的延期规定了严格的证据要求，并要求USCIS审查申请人的组织结构和人员配置水平。见8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)的法规仅允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管或管理职位。在此，申请人未证明其业务拥有必要的人员配置，足以使受益人免于履行非管理、非监督和非专业雇员必要的一线监督职责，并免于履行其他日常运营任务。因此，申请人不符合其新办公室申请延期的资格。

Matter of K-1-G- LLC

III. 结论

上诉被驳回，因为申请人未证明受益人将以高管身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of K-1-G- LLC, ID# 610906 (AAO Sept. 26, 2017)