SEP262017_02D7101 · 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 I-T-S-USA. INC. 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

申请人是一家服装和时尚公司，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兼首席执行官（CEO）的临时工作。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）将合格的外国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在延期申请下将受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了申请人主张的法律和事实实质。申请人称其已明确证明受益人监督管理和专业人员下属，这些下属将使受益人免于履行不合格的运营职责。

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，合格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、行政或涉及专业知识的能力雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政能力继续为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，该申请获批期限为2015年8月25日至2016年8月24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 ”在申请获批之日起一年内运营，以支持行政或管理职位。

关于 I-T-S-USA, Inc. 案

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年及延期申请下的职责说明；描述新办公室人员配备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；以及其与受益人外国雇主保持合格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

本法将“ 行政能力 ”定义为在组织内的一种职务，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、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

法律将“ 管理能力 ”一词定义为一种职务，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；监督和控制其他监督、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力，或在组织层级中处于高级别或对所管理职能具有该权力；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能力行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”同上。

如果人员配备水平被用作确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，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。

二、在美国以管理或行政能力受雇

审理主任认定，申请人未能证明其在申请之日已充分运营，足以支持受益人担任管理或行政职务，并得出结论认为，申请人更可能没有足够的人员使受益人免于大量参与不合格的运营任务。

在上诉中，申请人主张受益人符合人事经理和行政人员的资格，监督下属经理和专业人员，并声称她“ 从未 ”履行日常运营职责。申请人称审理主任过分强调公司规模小，未按法规要求考虑组织的合理需求。申请人进一步主张受益人符合职能经理的资格，负责确立组织的目标和政策并监督其成长和发展。申请人称受益人的职责足够详细，并主张

。

关于 I-T-S-USA, Inc. 案

这些职责压倒性地证明，在延期申请下，她将把大部分时间用于合格的管理或行政任务。

在审查受益人的管理或行政能力时，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地描述受益人将履行的职责，并表明这些职责是否属于管理或行政能力。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，USCIS 还审查受益人所主张的管理或行政能力，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，我们将结合有关业务性质及其人员配备水平的证据，讨论有关受益人工作职责的证据。

A. 职责

根据管理能力和行政能力的定义，申请人必须首先表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）（未出版的目录决定）。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（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人称其业务专注于“ 在线销售由才华横溢的乌克兰设计师设计的女装设计师服装，包括连衣裙、上衣、裙子…… ”申请人表示其推出了' 品牌， featuring 乌克兰设计师，并表示将专注于通过其自有网站在线销售服装。

我们同意审理主任的意见，即申请人提交的受益人职责描述含糊不清，未能传达她实际的日常任务，也未能证明她将主要时间用于管理或行政职责。受益人的职责描述包括若干一般性职责，这些职责可适用于任何行业任何企业中的任何行政人员或经理，并未提供关于她在申请人在线零售业务范围内角色性质的见解。例如，申请人称受益人“ 制定战略，制定所有战略政策和目标 ”，“ 实施行政和运营政策或程序 ”，“ 确立营销、销售和财务目标 ”，“ 指导业务的整体运营 ”，“ 实施公司准则 ”，“ 确立目标和政策 ”，“ 指导公司的财务目标 ”，“ 控制资金投资 ”，“ 执行融资战略 ”，以及“ 提议购买设备 ”等职责。

申请人提供的示例很少，支持性文件也很少，以证明受益人履行了这些职责，例如她实施的战略政策或目标、她制定的政策或程序、她设定的营销、销售或财务目标、她实施的准则、她制定的目标和政策、她管理的投资、她筹集的资金，或

她购买的设备。申请人未清楚说明受益人日常从事何种工作。具体细节显然是判断受益人职责是否主要为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)。

此外，如审理主任所指出的，申请人表示受益人在延期申请下将继续履行其在申请人初始运营年度所履行的完全相同职责。然而，申请人已提供大量支持性证据，反映受益人在上一年度履行了不符合条件的职责。该证据包括大量电子邮件和交易文件，显示她一直在运输服装、调查与运输相关的海关事宜、处理博客文章及其编辑、参加时装秀以及采购服装。事实上，受益人的职责说明她“ 负责采购、销售、招聘、[及]客户服务质量控制 ”，并且她“ 批准所有制造商、供应商和供货商以及商品订单 ”。因此，受益人的职责和支持性文件反映，她一直并将参与该企业几乎所有的运营事务，包括与服装的采购、销售和运输以及营销材料制作相关的任务。申请人未主张这在第二年将会改变，也未证明受益人将把这些任务委派给申请时已在职的下属。

此外，申请人提交了一份受益人“ 典型日常安排 ”的描述，其中包含若干无证据支持的任务。例如，该日常安排称受益人每天与一名物流经理会面。然而，支持性证据并未证明该员工在申请时已被聘用，因为申请人的组织架构图表明该职位将在“ 第2年 ”填补。同样，该日常安排称受益人将每天与公司的外部会计师和律师会面。然而，申请人的证据并未表明这些外部资源提供大量服务，也未表明受益人将每天与他们见面或互动。申请人2016年联邦纳税申报表显示，其在“ 法律和专业 ”服务上仅花费3,594美元，在“ 外部服务和独立承包商 ”上花费5,330美元。此外，该日常安排称受益人将每天与运营副总裁通话、与“ 银行专家协调以审查和解决任何融资事宜 ”，并“ 与主要客户举行几次电话会议 ”。然而，支持性文件并未证实该公司定期与银行专家协调，也未证实其拥有主要客户。总之，这份所提供日常安排中的差异和无依据陈述，使人怀疑其是否完整或准确地反映了受益人在申请之日实际职责的情况。

此外，日常安排中包含的若干职责似乎更符合受益人侧重于不符合条件的运营任务，这一点也反映在提交的电子邮件和其他支持性证据中。例如，该日常安排称受益人将“ 规划到期应付款项的支付日期 ”、“ 分析我们的应付和应收账款…… ”、“ 解决有关可用产品库存的任何问题/疑虑 ”，以及“ 审查公司的在线销售工作 ”。证据表明，受益人将继续其

。

Matter of 1-T-S- USA, Inc.

在延期申请下对不符合条件的职责的重大参与，而非主要履行管理或行政任务。

即使受益人在组织内担任高级职位，她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。依法，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为行政或管理。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。受益人可以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程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要为管理或行政。

B. 人员配置

为支持该申请，申请人提供了一份组织架构图，反映受益人监督一名运营副总裁，该副总裁又监督“会计和簿记服务（外包）”、一名销售和营销专员、一名行政经理，以及被列为 的“在线营销和SEO（外包）”。申请人提供了证据，证明其在申请时雇用了受益人及所称的三名员工。

申请人将受益人的职位同时称为行政和管理，并在回应审理主任的证据要求时强调她将监督一名下属经理和专业人员。“管理身份”的法定定义允许“人员管理者”和“职能管理者”两种。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人员管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理职责员工的工作。该法明确规定，“一线主管不得仅凭其监督职责即被视为以管理身份行事，除非所监督的员工是专业人员。”2 该法第101(a)(44)(A)条。如果申请人主张受益人直接监督其他员工，则这些下属员工必须是监督性、专业性或有管理职责的，且受益人必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

申请人未提交充分支持性证据以证明受益人如所称那样监督一名有管理职责的下属。申请人对受益人唯一所称直接下属——运营副总裁——提供了含糊的职责描述。例如，

2 为确定受益人是否管理专业人员，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该工作领域的最低条件。见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“专业”定义为“任何以美国学士学位或其外国同等学历为进入该职业最低要求的职业”）。该法第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、医生、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 1-T-S-USA, Inc.

申请人称该职位将负责“ 实施行政和运营政策与程序 ”、监督“ 合同谈判 ”和“ 投资 ”、制定“ 战略政策和目标 ”，并作出“ 关键决策 ”。这些职责不仅含糊且未反映该员工实际的日常任务，而且与受益人的所述职责显著重叠。申请人的支持性证据显示，该副总裁是受益人关于各种日常运营事务（如协调货物采购和交付）电子邮件对话的一方，但记录并不支持该员工正在履行管理职责。

此外，申请人几乎未提供解释或证据以证明受益人将监督专业人员。我们认可申请人提供了证据证明运营副总裁持有外国海事航行学位，但这未被确立为等同于美国学士学位，且该学位与其所称职位的职责无关。除此之外，申请人未阐明任何下属职位所要求的学士学位，也未记录任何其他员工持有此类学位。总之，申请人未证明受益人的下属员工是监督性、专业性或有管理职责的，而这是该法第101(a)(44)(A)(ii)条在基于人员监督寻求L-1A管理人员分类时所要求的。

此外，申请人的未来招聘计划表明，在提交申请时，公司现有员工不足以使受益人免于履行多项非管理性职责。申请人提交了其运营第二年的预计组织结构图，包括计划招聘一名网店专员、一名物流专员和一名客户服务代表，均隶属于运营副总裁。然而，缺少这些运营层面的员工，令人质疑在提交申请时由谁处理这些不符合资格的职责，例如指导和监督运输和装运活动、处理公司的在线销售以及回应客户服务咨询。

此外，提交的证据揭示了若干其他运营任务，包括撰写博客文章以推广公司的设计师、更新公司的在线形象和社交媒体、寻找设计师、采购和接收服装、在公司网站上发布服装以供销售以及运送已售出的服装。在没有解释的情况下，不清楚由谁处理这些非管理性任务，包括识别服装物品、联系供应商、订购服装以及确保向供应商付款。如前所述，申请人提供了若干电子邮件，反映受益人和运营副总裁一直在履行此类任务，包括与纽约的联系人协调连衣裙的装运，以及安排受益人参加时装秀。申请人还提供了与购买带有受益人姓名的服装相关的发票，以及与同样包含受益人姓名的货物装运相关的收据。证据不支持申请人关于受益人“ 从不 ”履行任何不符合资格职责的主张。在没有解释和支持性证据的情况下，可以合理得出结论，受益人将在运营的第二年继续履行各种不符合资格的运营任务，届时申请人可能会雇用员工来履行此类职责。

.

Matter of I-T-S- USA, Inc.

此外，申请人主张其组织结构包括由运营副总裁监督的独立承包商，包括一家处理其会计和簿记服务的公司以及一家为公司履行在线营销职责的公司。然而，如前所述，提交的证据不支持得出这些独立承包商经常受聘从而可被视为公司组织结构一部分的结论。同样，申请人2016年的纳税申报表显示，该公司在“ 法律和专业 ”服务上仅花费了3,594美元，在“ 外部服务和独立承包商 ”上花费了5,330美元。除此之外，申请人仅提供了来自[已隐去]的几份发票以及该供应商于2015年末为公司提供的高层级市场研究分析。没有足够的佐证证据表明这些外部资源对申请人的日常运营有重大贡献。

作为替代主张，申请人还主张受益人将主要管理组织的一项基本职能。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情形。见法案第101(a)(44)(A)(ii)条。“ 基本职能 ”一词未由法规或条例定义。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，申请人必须提供一份书面工作邀请，清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责，或更具体地，明确识别该职能、阐明该职能的基本性质，并确定受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。此外，申请人对受益人日常职责的描述必须证明受益人将管理该职能而非履行与该职能相关的职责。见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

尽管我们承认受益人可能总体上负责公司的方向，但申请人未证明她将主要负责管理组织的一项基本职能并充分免于履行不符合资格的运营任务。申请人未明确识别受益人管理的一项具体基本职能，也未详细解释。申请人仅声明受益人将担任总裁兼首席执行官并管理整个公司，不足以确立其对一项基本职能的管理。如前所述，申请人提供的受益人职责含糊，不能确立其对一项基本职能的管理。此外，申请人提供的职责和证据表明受益人可能大量参与履行不符合资格的运营任务，且未充分支持其关于截至申请之日受益人已充分免于这些任务的主张。因此，申请人未证明受益人符合职能经理的资格。

在上诉中，申请人还提及受益人担任行政职务。“ 行政职务 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的较高职位，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。法案第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立

Matter of I-T-S- USA, Inc.

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员工供受益人指导，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 “ 来自组织高层行政人员、董事会或股东的普遍监督或指导 ”。同上。

在此，尽管受益人拥有适当的权力级别，但申请人未证明截至提交之日，她主要关注组织的广泛政策和目标、日常管理由下属管理层级负责，或她将免于大量参与业务的日常运营。我们承认，仅公司规模本身可能不是否决L-1A签证申请的决定性因素，而不考虑组织的合理需求。见法案第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，例如缺少将履行公司非管理性或非行政性运营的员工。Family Inc., 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级别的任务。此外，申请人提供了大量证据反映受益人参与不符合资格的运营职责，且所提供的职责描述和支持性证据未反映她已充分免于这些任务。此外，申请人未证明截至申请之日受益人拥有管理或专业下属，或其所称的下属将使其免于履行不符合资格的运营职责。基于所有这些理由，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身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of I-T-S-USA, Inc., 10# 620822 (AAO Sept. 26, 2017)

()