APR082021_02D7101 · L-1A · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：16063063 日期：2021年4月8日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人自述为一家汽车贸易企业，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其美国新办公室1的管理总监。移民与国籍法（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人在国外受雇于管理或高管职位。在上诉中，申请人主张其已提交审理主任在补证通知（RFE）中要求的证据，并认为这证明受益人在国外受雇于符合条件的管理职位。

经重新审查，我们将驳回上诉。在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。本法第291条，8 U.S.C. § 1361。

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，要确立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，连续一年以管理或高管身份雇用受益人。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，以继续以管理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个管理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露拟议的性质和范围

1“ 新办公室 ”一词是指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不超过一年的时间内支持高管或管理职位。

该实体的组织结构、财务目标以及美国投资的规模。一般参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、与外国雇主的管理能力

需要分析的唯一问题是申请人是否证明受益人在国外受雇于管理或高管职位。申请人并未主张受益人在国外受雇于高管职位。因此，我们将分析限于受益人是否受雇于管理职位。

“ 管理能力 ”是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、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，或管理该组织或该组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

A. 职责

要作为经理符合L-1A非移民签证分类的资格，申请人必须证明受益人在其国外职位中履行了本法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明国外职位满足所有这四个要素，我们便不能认定其为符合条件的管理职位。

如果申请人证明国外职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人在国外主要从事管理职责，而非与外国雇主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)。在确定某一受益人的国外职责是否主要为管理性质时，我们考虑申请人对国外工作职责的描述、外国雇主的组织结构、受益人在国外下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、外国业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在国外企业中的实际职责和角色的因素。

申请人提交的支持性证据表明，外国雇主从事汽车的销售和维修服务。申请人称，受益人自2006年起受雇于外国雇主担任销售经理，表明其负责“ 关键账户，如处理所有客户和员工 ”并选择“ 适当的账户或供应商 ”。申请人还解释称，受益人拥有“ 终止与任何供应商或客户关系的唯一自由裁量权 ”，并负责“ 创建和建立安全计划 ”以及“ 提高员工生产力的有效管理计划 ”。申请人还提供了以下关于受益人在国外职位的职责描述：

管理职责 40%

- 管理[外国雇主]的整体运营和资源；
- 在员工聘用和解雇方面拥有完全自由裁量权；
- 在公司授权年度预算内管理[外国雇主]的支出；
- 确保建立有效的内部控制和信息管理系统；
- 确保[外国雇主]建立适当的系统；
- 确保[外国雇主]拥有适当的系统，使其能够合法且合乎道德地开展活动；
- 确保[外国雇主]在其开展业务的所有地方保持高标准的公司公民和社会责任；
- 担任管理层与董事会之间的联络人；
- 管理[外国雇主]的所有重大事项和活动以及影响[外国雇主]的所有重大外部因素，并确保建立流程和系统以确保公司管理层充分知情；
- 确保董事获得适当通知，并向董事会提供充分信息，使董事能够作出适当判断；
- 在适当时要求召开董事会特别会议；
- 在董事会确定适当的情况下担任董事会委员会成员；并遵守特定的内部既定控制系统和权限，以身作则，鼓励所有员工按照所有适用法律和[外国雇主]维修政策（包括环境、安全和健康政策）开展活动。

运营 20%

- 监督入场和销售管理部门的运营并维持必要的评论水平；
- 审阅每周报告，根据需要采取适当行动；
- 管理工作流程，协助员工平衡优先事项，在需要时提供后备支持，并以适当的紧迫感确保所有工作得以完成；
- 帮助规划/维护设施布局以推广公司的服务。

客户 20%

- 与关键客户和关键供应商合作，解决具体挑战并利用增长机会；
- 了解社区及周边地区的竞争市场、开发、建设等情况；
- 确保员工与客户保持合同和友好关系，并帮助为[外国雇主]树立良好形象；
- 解决出现的高层级问题和投诉。

申请人未提交足够详细的职责描述，说明受益人在国外的日常管理级职责，以可信地证明其时间主要用于符合条件的工作。受益人的职责描述包含若干通用职责，这些职责可适用于

任何行业任何企业中的任何经理，且几乎无法说明其在国外角色的实际性质。申请人提供的示例不足，且未提供支持性文件以证明受益人在国外履行管理职责，例如其管理的“运营和资源”、其监督的“内部控制和信息管理系统”、其监督的“重大事项”、其建立的“流程和系统”，或其制定的“环境、安全和健康政策”。同样，申请人未充分详细说明或记录受益人监督的“入场和销售管理运营”、其推广的服务、其实施的“公司政策/程序”、其监督的培训、其合作的关键客户和供应商，或其解决的“高层级问题和投诉”。事实上，受益人的国外职责描述几乎未涉及外国雇主的具体业务。

尽管我们不期望申请人详细说明并记录受益人在国外的每一项任务，但期望记录中包含足够的实例和支持性文件以证实其在国外主要履行管理职责是合理的。这种缺乏具体性和支持性证据的情况尤其值得注意，因为申请人表示受益人自2006年以来一直在国外担任管理职务。同样，也没有支持性证据反映受益人将任务委派给其声称的国外下属或对其行使人事权力。具体细节显然是判断受益人的职责是否主要属于管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重述法规的问题。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)。

事实上，就申请人提供与受益人国外活动相关的具体细节和文件而言，这似乎反映其履行的是不符合资格的运营层面职责。例如，申请人在其支持信中表示，受益人负责“处理所有[着重号为原文所加]客户和员工”的事务，其提交的简历表明其任务包括确保“所有[着重号为原文所加]账簿、发票和工资单均为最新”。此外，受益人的简历还反映其负责确保“所有[着重号为原文所加]零件和用品均已订购”并指导“日常和紧急维护”。受益人对不符合资格的运营层面事务的关注还进一步体现在2019年全年的多份国外发票中，显示其在购买汽车时作为账单联系人。2 申请人也在所提供的支持信中强调了受益人购买汽车的这一职责。换言之，记录中包含更多反映受益人参与和履行不符合资格的运营任务的证据，而非其将这些职责委派给其声称的国外下属的证据。

受益人是否为管理雇员取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“主要”为管理性质。参见该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人未记录受益人的国外职责中管理职能占多大比例、不符合资格的职责占多大比例。申请人主张受益人在国外履行管理职责，并提交了反映其直接参与行政或运营任务的支持性证据，但未量化其在这些

2 申请于2020年1月17日提交。

不同职责上所花费的时间。因此，我们无法确定受益人在国外是否主要履行管理者的职责。参见IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

尽管受益人在国外雇主处担任高级职位，但其管理或指导国外业务一部分的事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求国外职位的职责本质上“ 主要 ”为管理性质。同上。受益人可能对国外雇主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力；然而，仅凭职位描述不足以确立其在国外的实际职责主要属于管理性质。

B. 国外雇主的人员配置

申请人提交了一份国外组织架构图，反映受益人向一名首席执行官汇报，并表明其监督两名助理经理。一名助理经理被显示监督一名办公室助理，而该图表反映另一名助理经理监督一名销售主管和一名零件主管。最后，零件主管被显示监督“ 更多员工 ”。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。参见该法第101(a)(44)(A)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定“ 一线主管不因其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”同上。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。由于申请人提供了国外雇主组织架构图，表明受益人监督下属主管，且未明确主张其在国外符合职能经理资格，我们将仅考虑其是否符合人事经理资格。

申请人未提交充分证据以确立受益人在国外受雇为人事经理监督下属主管。首先，申请人提供了受益人一名助理经理的职责描述，表明其职称为“ 客户代表 ”，并反映其履行会计和文书任务，无明显监督职责。同时，所称的销售主管在随附的国外下属职责描述中仅被笼统列为“ 主管 ”，其任务包括提供估价、管理车库、订购零件和维护保养记录，同样无明显监督职责。此外，还值得注意的是，受益人声称的国外职称为销售经理，与其声称的下属“ 销售主管 ”非常相似。另外，受益人另一名所称下属主管的职责笼统，指出其协助“ 销售管理运营 ”、“ 确保[所有]工作完成 ”和“ 达到销售目标 ”，以及专注于“ 公司推广 ”。然而，这些含糊的

职责并不反映一名具有监督职责的雇员，且再次似乎与受益人声称的“销售经理”角色重叠。

此外，没有支持性文件证实受益人在国外监督并对下属主管或经理行使人事权力，也没有证据表明其将任务委派给这些国外下属。申请人也未详细说明谁执行公司的运营层面任务，例如销售汽车或进行维护和修理，仅含糊指出其在受益人的下属之下雇用了“更多员工”。这种细节的缺乏以及受益人和其所称下属主管明显的运营层面任务，使其所称角色存在不确定性。最后，申请人未提供可信的支持性证据以佐证国外雇主组织架构图中任何所称成员的雇用和薪酬情况。基于这些原因，申请人未能可信地确立受益人在国外受雇为人事经理监督下属主管。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的差异和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

或者，申请人未证明受益人基于其在国外监督专业人员下属而符合人事经理资格。为确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国外同等学历作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。”因此，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员拥有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。

申请人仅含糊地表示，受益人在国外的直接下属持有学士学位。申请人未详细解释为何受益人的下属职责要求其持有学士学位。正如我们所讨论的，申请人就受益人所主张的监督下属及其他下属提供了笼统的职责描述，这些描述不足以佐证其角色，也未证明这些职位会要求学士学位。申请人亦未提交支持性证据以证实受益人的国外下属、或其组织架构图中的任何其他成员持有学士学位。此外，申请人未提供任何支持性文件以支持受益人对国外专业下属的人事管理权、或其向该等下属委派职责。因此，申请人未能证明受益人因管理下属专业人员而在国外担任人事经理。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在国外以管理身份受雇于国外。

裁定：上诉被驳回。

7