APR122024_01D7101 · 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：30663172 日期：2024年4月12日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家提供安全视频学习解决方案和内容的供应商，寻求根据L-1A非移民分类临时雇用受益人担任其“全国销售经理”，该分类适用于以经理或高管身份来美国工作的公司内部调任人员。移民和国籍法（该法）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，认定申请人未能证明受益人曾在国外受雇并将以经理身份在美国受雇。1 此事现根据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题进行重新审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人曾在国外以经理身份受雇。鉴于已认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，本办公室拒绝审理并在此保留申请人关于受益人拟议美国雇佣的上诉论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“法院和机构无需对其决定对结果而言并非必要的问题作出认定”）；see also Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下拒绝审理上诉中的替代性问题）。

一、法律

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进入美国之前的三年内，连续一年以经理或高管身份，或以需要专业知识职位雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。受益人还必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一

1 申请人的主张仅基于经理身份的定义。申请人未主张受益人曾在国外以高管身份受雇，或将以高管身份在美国受雇。

雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

该法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 经理身份 ”定义为组织内的一个职位，其中雇员主要从事：

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；
(ii) 监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；
(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能而言在高级层面行使职能；以及
(iv) 对所负责的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。一线主管仅凭其监督职责不被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。

二、国外以经理身份受雇

需要处理的问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人在加拿大关联公司的职位属于经理身份。2

要获得作为经理身份公司内部调任人员的非移民签证分类资格，申请人必须证明受益人履行了该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所涉职位——在本案中为国外职位——满足所有四项要素，本办公室无法认定其为合格的经理职位。

如果申请人证明所涉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主要从事管理职责，而非与国外实体其他雇员一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。3

2 记录表明，申请人与[已隐去]，即受益人在加拿大的雇主，因两个实体均由[已隐去]共同母公司持有多数股权而互为关联公司。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(1)。尽管记录显示受益人最初受雇于澳大利亚的母公司，但后来被调至加拿大关联公司工作，在那里担任多个职位，其中最近的职位——销售经理——是申请人主张受益人满足国外雇佣要求的依据。
3 在确定特定受益人的职责是否主要为管理性质时，本办公室考虑该受益人的工作职责、雇主的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员分担以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。

本案记录显示，受益人曾在申请人的加拿大关联公司担任销售经理，负责领导和培训销售代表团队“正确和一致地使用”关联集团专有平台以及“战略销售流程和程序”。受益人的工作职责包括设定团队的指标和目标并评估个人绩效、管理客户账户和控制财务风险、协助招聘销售代表，以及改进公司内部“战略销售流程和程序”。

申请人未具体说明国外实体的汇报结构。因此，审理主任在补件通知（RFE）中处理了这一缺陷，要求申请人提供组织架构图或图表，说明加拿大实体的组织结构和人员配置水平，并列出受受益人管理的雇员，包括各雇员的姓名、职位和职责以及教育水平。申请人还被要求提供证据证明受益人的下属被分配了管理或监督职责，或者下属职位要求学士学位。补件通知解释称，在评估受益人是否管理专业雇员时，本办公室考察下属职位所要求的教育水平，而非下属实际持有的学位。

作为回应，申请人提供了一份组织架构图，按降序列出加拿大关联公司的雇员，似乎对应其在公司层级中的各自位置。加拿大实体的总裁/总经理（GM）列于层级顶端，其次是受益人担任销售经理的职位。受益人下方的职位列为“行政”，该雇员的姓名首字母出现在职位名称旁边。其余层级由十人销售团队组成，其个人姓名首字母也已提供。

在另一份声明中，加拿大实体的总经理列出了受益人的工作职责，主要侧重于管理和扩大销售团队，并与该团队成员“密切”合作“推动销售向前发展”。因此，尽管组织架构图未具体描述汇报结构，但受益人的工作职责清单表明其监督职责延伸至销售人员，但不包括“行政”职位。由于受益人的下属销售代表被描述为占据层级的最底层，他们没有可供管理或监督的雇员，这表明受益人未监督或控制主管或管理雇员的工作；记录也未显示受益人监督或控制了专业雇员的工作，因为申请人未遵守补件通知中关于提供受益人下属职位要求清单的要求。See section 101(a)(44)(A)(ii) of the Act。

“管理能力”的法定定义允许“人事经理”和“职能经理”两种情形。见该法第101(a)(44)(A)条。人事经理须主要负责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，该法明文规定，“一线主管不得仅凭其监督职责即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。直接监督其他雇员的受益人还必须有权雇用和解雇该等雇员，或建议采取该等行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(B)(3)。

在本案中，申请人未能证明受益人监督或控制了其他主管、专业或管理雇员的工作，而这是该法第101(a)(44)(A)(ii)条所要求的。如前所述，补证通知（RFE）已就该项要求的证据不足通知了申请人，但申请人未以所要求的证据作出回应。我们指出，未能提交所要求的证据从而妨碍对实质性调查线索的审查，应构成拒绝该申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

据此，审理主任拒绝了该申请，认定记录缺乏证据表明受益人监督并控制了主管、专业或管理雇员的工作。

在上诉中，申请人解释称，其自身及其关联实体以规模相近的员工队伍运营，并处于相似的层级结构之内，该结构包括一名总经理（GM）、一名销售经理、销售代表和行政人员。申请人接着概述了支持性证据，主张总经理的“证言”信函描述了受益人的角色，并证明其“在组织中的责任层级高于仅仅监督其他雇员”。申请人还列出了受益人的下属，并主张他们的“证言”信函进一步证明受益人在加拿大关联公司的职位具有管理性质。

我们不同意受益人上级和下属的书面证言足以证明受益人在加拿大关联公司的职位符合管理能力的四要件法定定义。尽管申请人已提交充分证据证明受益人对销售团队的监督权，但要满足管理能力法定定义的第二要件，申请人须证明受益人所监督控制的雇员系主管、专业或管理雇员。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。

如前所述，记录显示受益人所监督的销售代表没有下属，因此他们不能被视为主管或管理雇员。记录还缺乏证据表明构成销售团队的职位受制于与专业雇员相一致的工作要求。参见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作为进入该职业最低要求的职业”）。事实上，申请人并未讨论其下属的工作要求，而是将重点放在受益人的监督职责及其对所监督雇员的控制上。然而，尽管受益人有权雇用和培训雇员并指示其采取某些行动，但记录缺乏证据表明受益人所行使的雇员监督系针对其他主管、专业或管理雇员，而这符合法定定义。该法第101(a)(44)(A)(ii)条。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在美国境外以管理能力受雇，基于此结论，该申请不能获批。

裁定：上诉被驳回。