APR132018_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 BL TB-A- INC. 案 日期：2018年4月13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

申请人是一家塑料材料及产品进出口商，寻求依据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，继续受益人作为其营销和销售经理的临时雇佣。1 见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别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受益人在延期申请下将以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张审理主任在认定受益人不会主要履行管理职责时，过度强调了公司规模较小这一点。申请人主张受益人将管理“ 品牌开发和营销这一核心职能 ”。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的身份雇用受益人。该法第 101(a)(15)(L) 条。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为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2016年4月26日至2017年4月25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高管或经理职位。

关于 BLTB-A- 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；描述新运营机构人员配备及所持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)。这些证据必须证明，在延期申请下，受益人将以该法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条所定义的经理或高管身份受雇。

二、以经理身份在美国受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将以经理身份工作。申请人未主张受益人将以高管身份受雇；因此，我们的分析仅涉及申请人关于受益人拟任职位将属于经理身份的主张。

“ 经理身份 ” 是指在组织内的一种任职，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；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支内的核心职能；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限；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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的经理身份时，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。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，美国公民及移民服务局（USCIS）还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操作性职责、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、人员配备水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据经理和高管身份的定义，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 (9th Cir. 1991)（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经理或高管职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

关于 BLTB-A- Inc. 案

申请人在提交申请时提供了受益人职责说明。在审理主任告知申请人其说明不充分后，申请人基本重新提交了相同的工作描述，但增加了受益人将在每个职责领域花费的时间百分比：

• 向总裁/代理总裁报告公司营销和销售业绩，并管理整个营销和销售部门，包括制定政策和目标，监督公司所有业务及营销和销售预算、战略和活动的规划、开发和执行（35%）。
• 审查部门的营销运营和战略，制定和界定营销和销售政策、程序和目标，以确保运营高效顺畅，并通过成功的营销、直接与客户和其他公司签署业务交易和销售合同来增加销售额，从而为公司创造收入（35%）。
• 委派和控制营销和销售部门下属的工作。将所有日常、非管理性任务委派给下属，由其执行任务和所需服务以实现目标。审查其工作是否符合部门既定政策和目标。评估其绩效，并行使自由裁量权，根据其绩效进行聘用、解雇或晋升/降职（15%）。
• 对营销部门日常运营行使自由裁量权，确保公司的营销和销售战略在预算范围内得到妥善实施（10%）。
• 参加会议并与其他公司高管会面，建立网络并探索在美国和国际市场推广公司产品和服务的潜在机会（5%）。

我们同意审理主任的认定，即该描述未能充分说明受益人日常职责的性质。该描述传达了受益人对销售和营销部门的权限，但过于宽泛和重复，无法澄清受益人如何定期支配其时间。例如，申请人表示受益人花费35%的时间管理整个部门，包括制定其政策和目标，另35%的时间“ 审查 ”部门运营并界定其政策、程序和目标，10%的时间“ 对 ”部门日常运营“ 行使自由裁量权 ”。所有这些职责似乎相互重叠，且该描述未指明将占用受益人时间的具体任务。罗列受益人含糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。申请人未提供受益人在日常工作中活动的任何细节或解释。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)。

。

关于 BLTB-A- Inc. 案

申请人未提供任何具体例子，说明受益人将制定和实施哪些政策、战略或目标，以支持其关于受益人将把时间主要用于与公司销售和营销部门相关的更高层级规划和决策职责的主张。事实上，除招聘和培训员工外，申请人唯一提及的具体任务包括在行业会议上建立人脉和签署销售合同，这些职责更能表明该雇员从事的是销售和营销任务。受益人出席行业会议是申请人以支持性证据佐证的其唯一履行的职能。

在上诉中，申请人提交了一份修订后的职位描述，表明受益人将把35%的时间分配给“ 营销战略 ”，40%的时间分配给“ 业务发展 ”，15%的时间分配给人事相关职责（包括招聘、培训和辅导），10%的时间分配给“ 项目管理 ”。新描述与先前的描述一样宽泛，并多处提及受益人制定政策、目标、战略以及寻求商业机会，但未提供关于其日常定期履行的具体任务的更多细节。

因此，尽管受益人可能就公司的销售和营销活动作出决策，但上诉记录未能充分表明其角色如何要求他将时间主要花在广义界定的管理职责上。受益人将作为企业某部门的高级雇员管理该部门这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。即使受益人可能对申请人的日常营销和销售运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限，对其职责的宽泛概述也不足以确立其实际职责在申请提交之日主要属于管理性质。

B. 人员配置和组织结构

如果将起始人员配置水平作为判断个人是否以管理或行政身份行事的因素，USCIS会考虑组织的合理需求，并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，截至2017年4月25日提交申请之日，其有七名雇员。申请人最初的组织结构图显示，受益人监督一名营销与销售助理[已隐去]和一名销售雇员[已隐去]。该图描绘了一个结构类似的运营部门（一名休行政假的运营经理、两名运营助理和一名助理）。该图还显示单独的行政和财务部门，每个部门当时均无雇员。

在2017年8月对RFE的回复中，申请人提交了一份修订后的图表，并解释其销售和营销部门一直存在持续的人员流动。具体而言，申请人称[已隐去]和[已隐去]均于2017年4月30日辞去各自职位，并且

。

Matter of BLTB-A- Inc.

并指出[已隐去]和[已隐去]（后者从运营助理职位调任至销售岗位）目前分别担任助理和销售职位。申请人指出，从属于受益人的这两个职位均属专业性质，并提供了现任和前任雇员的教育资历证据。申请人称其雇员总数为六人，其组织结构图显示运营部门有两个空缺，行政和财务部门另有三个持续空缺。

申请人称，营销和销售助理执行受益人委派的“ 所有日常、例行和非管理性任务 ”；监督和培训销售人员；收集关于客户、竞争对手和申请人市场的数据；寻找发现潜在客户的方法；提供销售预测；收集和分析数据以评估营销和销售目标；进行市场研究SWOT分析；识别市场趋势、定价/商业模式、销售和运营方法；评估当前经济状况；并根据市场研究就销售技巧、程序或促销工作向受益人提出变更建议。

此外，申请人称，销售雇员执行“ 每日非监督性任务 ”，包括向现有和潜在客户展示、推广和销售公司产品，致电和拜访客户，建立客户关系，与其他部门协调销售，跟踪销售和状态报告，并向营销和销售助理提供关于客户需求和兴趣以及新产品和服务潜力的报告。

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理职责雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员属于专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。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)(1)。

在本案中，申请人未确立受益人主要是人事经理。申请人最初表示，受益人将把15%的时间用于控制其下属的工作，另将10%的时间用于对部门运营行使自由裁量权，但其其余职责以抽象措辞描述，未说明其将在人事相关活动上花费多少时间。上诉时提交的职位描述表明，受益人的职责中相当大一部分涉及监督下属员工，但申请人未对修订后的职责描述作出解释。鉴于两份描述均涵盖其100%的时间，我们无法确定哪一份更准确地反映其实际职责。

然而，即使申请人确立受益人的职责主要属于监督性质，其仍需证明受益人将指导从属的监督性、

Matter of BLTB-A- Inc.

专业性或有管理职责的雇员。申请人的组织结构图显示营销和销售部门内存在三层结构；但记录不支持认定营销和销售助理担任监督角色。申请人称该职位负责“ 监督和培训销售 ”，但分配给该职位的所有其他职责均涉及市场研究和分析。事实上，申请人称该雇员被分配执行“ 日常、例行和非管理性任务 ”。证据未确立营销和销售助理担任管理或监督职位。

申请人还主张，受益人的下属担任专业职位。在评估受益人是否管理专业雇员时，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的最低要求。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 ”）。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、医师、外科医生以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。 ”

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。提交申请时受雇的销售员工持有对外汉语教学学位，后来担任销售角色的个人持有日本旅游学位。申请人未表明销售职位要求特定相关研究领域的学士学位。申请人还提供了三名曾担任营销和销售助理职位的雇员的教育资历。然而，我们无法根据所提交的信息确定履行营销和销售部门“ 日常、例行任务 ”是否要求学士学位。

在上诉中，申请人强调受益人"将继续负责品牌开发和营销的基本职能"，并对其"销售和营销团队"拥有权力。当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的"基本职能"时，"职能经理"一词一般适用。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明"(1)该职能是一项明确界定的活动；(2)该职能是'基本的'，即对组织而言是核心的；(3)受益人将主要管理而非履行该职能；(4)受益人将在组织层级中或就所管理的职能而言处于高级别；以及(5)受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。" Matter of G-Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在此，尽管销售和营销职能对组织而言是基本的，但申请人并未证明受益人将主要管理该职能，而非履行不符合条件的销售和营销职责。受益人不监督销售和营销

"团队"，如上诉中所声称的那样。事实上，申请人似乎难以使该部门的两个下属职位配备人员，因为受益人的两名下属在提交申请后数日内即离职，且申请人表示其不得不将一名运营部门员工调至销售职位。如所述，申请人表示助理职位主要履行市场研究职责，这将使一名销售人员负责一个主要为销售办公室的所有公司销售。申请人关于两名员工足以使受益人免于履行与销售和营销相关的非管理职责的主张，未得到记录充分支持，特别是因为申请人以过于宽泛的措辞描述受益人声称的管理职责。

虽然履行不符合条件的任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不占受益人职责的多数，但申请人仍有责任证明受益人将"主要"履行管理或行政职责。参见该法第101(a)(44)条。受益人是否为"职能"经理部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责"主要"是管理性的。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。在此，由于对受益人职责的描述过于宽泛，申请人未充分记录受益人职责中管理职能所占比例以及非管理职能所占比例。在缺乏受益人为履行具体任务所花时间的清晰可信细分的情况下，我们无法确定职责中管理性所占比例，也无法确定受益人是否主要履行职能经理的职责。IKEA US. Inc. v. U.S. Dep't of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

申请人援引 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)，并主张审理主任错误地关注受益人下属员工的规模以及美国公司规模之小2。按照该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，USCIS必须考虑组织的合理需要，并结合组织的总体目的和发展阶段。

申请人于2015年开始业务运营，从事"flexitank"集装箱及其他塑料材料的进口和销售。申请人表示其雇有六至七名员工，但其组织架构图上显示多达11个职位。申请人承认销售和营销部门员工流动率高，并在其组织架构图上显示行政、运营和财务岗位多达五个空缺。申请人未说明谁在履行与这些未配备人员的职位相关的职责。事实上，在提交申请时，四个部门经理职位中只有一个已配备人员。基于公司的性质，申请人未证明其需要受益人主要履行归于其的较高级别营销和业务开发职能。相反，似乎

2 申请人还提及处理同一问题的非先例决定。这些决定未作为先例公布，因此对未来审理中的USCIS官员不具有约束力。参见 8 C.F.R. § 103.3(c)。非先例决定将现行法律和政策适用于个别案件的具体事实，并可能基于诉讼记录中的证据、所考虑的问题以及适用的法律和政策而有所区别。

.

Matter of BLTB-A- Inc.

公司的两名高级员工（包括受益人）很可能需要履行公司日常运营所必需的各种非管理职责。

基于上述理由，申请人未证明其将在延期申请下雇用受益人担任管理或行政职位。

III. 合格关系

尽管审理主任未予处理，但我们认定申请人未提交证据证明其与受益人的外国雇主仍为合格组织，如 8 C.F.R. 214.2(l)(14)(ii)(A) 所要求。申请人在非移民工人申请表I-129上声明，其由位于中国的 全资拥有。申请人2015年和2016年纳税申报表（IRS Form 1120）在附表G中表明，该公司由一名个人全资拥有，

记录中不包含关于申请人或外国实体所有权的原始证据，以解决这一明显不一致。因此，尽管申请人证明该外国实体继续经营业务，但其未提供关于持续合格关系的充分证据。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明其将在延期申请下雇用受益人担任管理职位，也未提供关于其与受益人的外国雇主之间合格关系的充分证据。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of BLTB-A- Inc., ID# 1129254 (AAO Apr. 13, 2018)