APR242017_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 R-P-T-P-, INC. 案 日期：2017年4月24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“ 安全防护服 ”制造和分销公司，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类，延长受益人作为其“ 配送中心运营主管 ”的临时雇佣。参见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 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调往美国，临时从事管理或行政工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未提交充分证据证明受益人在延期申请下将从事管理或行政工作。

在上诉中，申请人提交了额外证据和一份书面论证意见，对否决依据提出异议。申请人主张，尽管受益人可能履行一些不符合条件的职责，但他主要管理申请公司的一项基本职能。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1 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，连续一年雇佣受益人从事管理或行政工作，或从事涉及专业知识的工作。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或专业知识身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。提交 L-1 分类申请的证据要求规定于 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

“ 管理能力 ”一词定义为“ 在组织内的一项职务，其中雇员主要：”

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支机构；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，拥有雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他此类人事行动（如晋升和准假）的权力，或者如果没有直接监督任何其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言在高级层面运作；以及

(iv) 对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。此外，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”同上。

二、美国的管理能力雇佣

审理主任认定，申请人未证明受益人在延期申请下将从事管理或行政工作。然而，申请人并未主张受益人是行政人员。因此，我们将分析限于受益人是否将从事管理工作。

申请人主张，受益人的职位涉及管理一项基本职能以及监督下属人员。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种。参见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作。“ 职能管理者 ”一词通常适用于受益人并非主要监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内一项“ 基本职能 ”的情况。同上。我们将在下文考虑受益人是否符合“ 职能管理者 ”和“ 人事管理者 ”的标准。

A. 职能管理者

在审查受益人的管理能力时，我们将首先查看申请人对工作职责的描述。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。根据管理能力的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高级职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布表格式决定）。

其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，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 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在表格 I-129 L 分类补充表中，申请人将受益人的职责分为三个不同部分。申请人表示，他将把 50% 的时间分配给以下工作：

负责日常管理所有仓库活动，以确保资源的有效分配以及对政策和程序的遵守；通过个别会议和小组会议监测和审查雇员的工作活动……；就工作程序和实践向雇员进行授权和指导；激励、培养和辅导雇员以提高绩效。监督其他人事活动，包括面试求职者、新员工入职培训和培训、绩效辅导和纪律处分包括解雇；可能参加外部会议，如公司集团会议和培训研讨会，以进行信息共享和学习；可能有时访问其他设施以协助启动运营、评估当前程序并协助运营改进；促进所有叉车培训，并与所有仓库员工一起管理 OSHA 认证测试，并相应保存记录。

申请人表示，受益人另外 40% 的时间将用于以下职责：

每天监督并向运营人员分派工作任务；根据需要与配送经理协商；管理和控制日常仓库活动，包括循环盘点、设备维护和根据需要解决问题；作为与 Core 的 IT 部门就扫描枪和 CORE/MAS 维护的联络人；按指示安排从仓库发货，包括向仓库员工提供指示；与管理层合作开发生产和安全程序的改进、正确的捆扎等。

最后，申请人表示受益人将把 10% 的时间用于以下工作：

寻求持续改进、更高效的工作流程举措；执行管理层指派特别项目和其他杂项职责；跟进完成任何指派的工作；在工作场所保持高道德标准；向经理报告所有异常问题和问题以求解决；与团队负责人、员工和外部联系人保持良好沟通；遵守所有公司政策和程序；负责维护干净安全的工作区域。

此外，申请人提供了受益人的简历，其中受益人表示他负责监督仓库人员、进出口原材料流程、

接收成品以及库存控制和质量审计。受益人还列出了其在美国职位的一部分以下职责：

- 仓库人员主管
- 分配和审查仓库人员将执行的活动
- 客户订单履行审查和分析
- 审查订单状态和到期日期报告
- 与制造设施直接合作处理产品短缺
- 为客服主管安排发货报告
- 应客户要求加快订单发货
- 确认发货已与运输承运人安排
- 协调和监督产品刺绣流程
- 监督和准备外包供应商的材料
- 制造设施的联系人
- 成品库存控制和分析
- 协调循环盘点和准确库存
- 监督发送至制造设施的流程材料
- 保持成品库存井然有序
- 为接收的产品分配货位

审理主任签发了一份补件通知（RFE），告知申请人初始证据不足以证明其将以管理身份雇用受益人。审理主任给予申请人机会，通过提交（部分包括）一份载有更详细的受益人工作职责清单、其将分配给每项工作职责的时间百分比，并解释受益人将如何满足管理身份四要件定义中每一要件的陈述，来解决这一证据缺陷。

作为回应，申请人提供了一封信函，称“ 客户订单的及时发运是最重要的职能 ”，并进一步主张受益人将履行企业的一项基本职能，并管理“ 组织的一个关键组成部分，监督其他员工，拥有雇用和解雇下属员工的权力，并在[配送中心]的日常运营中行使相当大的自由裁量权 ”。该信函还包含一份职位描述，将受益人的职责分为三类——需要其50%时间的监督职责、需要其40%时间的仓库协调职责，以及需要其10%时间的“ [杂]项及其他 ”职责。1

申请人还提供了两份组织架构图——一份呈现整个组织的更广泛视图，另一份呈现申请人配送中心人员配置的更具体视图。后一份图表日期为2016年8月，显示配送中心经理处于高级职位，受益人为其直接下属。两名运营团队主管，一名负责发货，另一名负责刺绣，向受益人汇报，并被描绘为

1 每一类别内的工作职责与上述原始职位描述中所载的职责相同。

Matter of R-P-T-P-, Inc.

监督八名从事发货、收货、刺绣和质量控制任务的工人。此外，申请人提供了所有配送中心员工的简要职位描述，指出配送中心经理监督所有配送活动，包括预算、建筑维护、人员配置和运营，而受益人则监督10名“ 操作员 ”进行日常发货、收货和库存流程。

在驳回申请时，审理主任认定证据未能证明受益人将以管理身份受雇。审理主任观察到，受益人的职位描述表明其将履行管理性和非管理性工作职责，并进一步认定申请人未证明受益人的主要职责在性质上属于管理性。

在上诉中，申请人重述了此前关于受益人管理“ 一个关键组成部分 ”和监督员工的作用的主张，并重申受益人拥有雇用和解雇员工的权力，并对组织配送中心的日常活动行使自由裁量权。申请人还重述了为回应补件通知而提交的职位描述，并提供了另一份职位描述，反映自配送中心运营经理职位于2015年9月空缺以来受益人已履行的额外任务。

虽然我们认可申请人提交了与配送中心运营经理职位相关的额外工作职责，但我们认定此类信息与本案无关。申请人于2016年6月提交了本申请，大约在其声称受益人的上级离职八个月之后。如果申请人原本打算让受益人担任配送中心运营经理而非配送中心运营主管的职位，其本可在提交申请时予以表明。然而，申请人并未这样做，而是表明受益人的拟议职位是配送中心运营主管。因此，记录未能证明申请人打算让受益人在延期申请下接管并履行配送中心运营经理的工作职责。

此外，申请人为回应补件通知而提交的组织架构图表明，配送中心经理职位在2016年8月1日时已有人担任。因此，该图表与申请人目前在上诉中的主张不一致，该主张称配送中心经理职位自2015年以来一直空缺。我们还注意到，申请人在提交时或回应补件通知时的任何支持文件中均未表明受益人已承担或将要承担作为配送中心经理的额外职责。申请人未以独立、客观的证据解决这一异常，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。此外，申请人不得为使有缺陷的申请符合USCIS要求而对申请作出重大变更。Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)。在此，将另一职位的作职责添加到受益人现有职位描述中将被视为重大变更。因此，我们在本程序中仅考虑与受益人拟议职位配送中心运营主管相关的那些工作职责。

接下来讨论受益人的工作职责，我们注意到申请人在补件通知回应中以及现在在上诉中主张，受益人将承担职能经理的角色。如前所述，“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人并非主要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。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，该申请人必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责，或更具体地说，具体指明该职能，阐明该职能的基本性质，并确立受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。参见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。参见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。在本案中，申请人未提供证据证明受益人将管理一项基本职能。

首先，我们注意到申请人提出了两项相互矛盾的主张，一方面表明受益人在申请人企业内“ 履行一项基本职能 ”，同时又主张受益人“ 管理组织的一个关键组成部分 ”，这表明其管理一项基本职能。申请人解释称，其“ 核心业务战略 ”侧重于确保客户按时收到订单，且“ 客户订单的及时发运 ”是其最关键职能。如上所述，证明受益人管理一项基本职能的关键要求之一是确立受益人并不实际履行该职能的底层职责。因此，为确立职能经理的角色，受益人不能既管理该基本职能又履行与该职能相关的底层职责。虽然受益人可以履行某些运营或行政任务，但职能经理必须主要管理该基本职能。参见Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)（“ [T]雇员的职责必须主要在管理或行政层面。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员不被视为以管理或行政身份受雇。 ”）。申请人关于受益人将“ 履行一项基本职能 ”的主张与受益人将主要管理该职能的主张不一致。

此外，受益人的职位描述未能证明受益人将主要将其时间分配给管理一项职能。尽管审理主任指示分配受益人将分配给具体任务的时间量，但受益人的职位描述将多项工作职责归为一组，申请人对其分配了单一的时间百分比，从而使我们无法确定受益人将分配给该组内每项工作职责多少时间。

在上诉中，申请人主张进行“ 简单数学计算 ”足以得出将分配给每项工作职责的具体时间百分比。然而，申请人提及“ 简单数学计算 ”是基于受益人将花费相同时间量的假设

(j

Matter of R-P-T-P-, Inc.

在某一类别内履行每一项工作职责，因此为了确定每项职责的具体时间分配，我们应当将该类别的总体时间百分比除以该特定类别中的工作职责数量。然而，申请人未提供任何依据主张该公式适用于所列工作职责，因为记录中没有证据表明某一类别内的所有职责会被分配相同的时间成分。因此，我们不能假定“ 监督 ”类别中的管理仓库活动会与例如监督员工活动或委派职责并就工作程序向员工提供建议消耗相同数量的受益人时间，而这些职责均属于同一类别。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

除缺乏具体时间分配外，职位描述本身似乎将受益人超过一半的时间分配给人事监督职责，从而表明此类职责并非仅仅是管理某一职能的附带事项，而是受益人拟任职位的关键方面。更具体而言，在审查构成“ 监督 ”类别的职责时，所列大多数职责——除参加会议和培训研讨会以及访问其他设施协助启动运营外——均涉及监督或培训员工。同样，虽然“ 仓库协调类别 ”表面上并不表明人事管理，但该类别也包含与管理人员相关的职责，包括监督“ 运营人员 ”并向其委派工作以及“ 向仓库员工提供指导 ”。

此外，尽管申请人表明“ 仓库协调 ”类别包括管理和控制日常仓库活动，这表明管理某一职能，但申请人未澄清受益人将执行哪些实际任务以确立其将如何管理和控制仓库活动。“ 杂项及其他 ”类别在受益人将执行的具体任务方面也包含各种模糊之处。即，申请人称受益人将执行“ 特殊项目和其他杂项职责 ”、“ 完成任何分配的工作 ”以及“ [维]持高道德标准 ”。然而这三个短语均含糊不清，未具体说明受益人将执行的实际基础任务。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)。因此，列举受益人含糊的工作职责或宽泛表述的商业目标并不充分，不能满足法规对受益人日常工作职责详细描述的要求。此外，受益人的职位描述未确立其主要关注点将是管理和控制仓库活动以确保产品及时交付。

最后，申请人未确立受益人对配送中心的日常运营拥有自由裁量权，或其在配送中心层面处于高级职位。如上所述，受益人的职位描述侧重于其对人事及人事相关问题的自由裁量权，未具体说明哪些职责代表受益人对某一基本职能日常运营的自由裁量权。参见同上。此外，配送中心的

Matter of R-P-T-P-, Inc.

人员层级结构表明受益人受配送中心经理的监督，因此并非该部门内的高级职位。

申请人强调我们应考虑“ 受益人在组织层级中的职位、申请人组织结构的深度、受益人权限的范围及其对申请人运营的影响、对受管理职能员工的间接监督，以及受益人管理的预算、产品或服务的价值。 ”

在此，尽管我们已考虑这些因素，但整体记录不支持认定受益人将主要作为职能经理受雇。配送中心经理在该职能的层级中占据高级职位，申请人表明配送中心经理监督所有配送活动，包括预算、建筑维护、人员配备和运营，而受益人监督10名“ 操作员 ”进行日常发货、收货和库存流程。该层级结构进一步说明受益人在配送中心部门内的角色是主管，而非职能经理。

鉴于上述，我们认定记录未确立受益人将受雇于其管理组织某一基本职能的职位。

B. 人事经理

如上所述，尽管申请人声称其将以职能经理的身份雇用受益人，但受益人的职位描述反映其主要关注点将是对下属人员的监督。因此，尽管我们已考虑申请人的职能经理主张，我们也将考虑受益人拟任职位是否符合人事经理的资格。

如所述，“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。参见该法第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、专业性或多管理性员工的工作。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能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(iii)条。

基于受益人在配送中心人员层级结构中的位置以及受益人的工作职责清单，我们认定受益人对其所主张下属的自由裁量权并非问题所在。尽管如此，我们认定记录缺乏充分证据以确立受益人的下属是监督性、专业性或多管理性

Matter of R-P-T-P-, Inc.

员工。管理性或行政性员工必须对日常运营拥有超出通常赋予一线主管水平的权限，除非所监督的员工是专业人员。Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. at 604。

审理主任认定申请人未确立受益人的下属员工由监督性、专业性或多管理性员工组成。在上诉中，申请人称其“ 对此认定不持异议，因为受益人是职能经理。 ”

记录支持审理主任的结论。虽然配送中心的组织图表明受益人将监督两名团队领导的工作，该图将这两个职位描绘为监督性，但随图附上的员工职位描述含糊不清，未表明团队领导将执行监督任务。此外，受益人自己的职位描述未表明其监督职责仅延伸至团队领导；相反，职位描述表明受益人将负责直接监督配送中心的全部运营人员。

在评估受益人是否管理专业员工时，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该努力领域的最低要求。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、专科学校或神学院的教师。 ”在此，申请人随组织图提供的员工名单表明配送中心运营人员中无人具有高中以上学历。因此，申请人未表明受益人将监督属于监督性、专业性或多管理性的下属员工，如该法第101(a)(44)(A)(ii)条所要求。

基于记录的整体情况，尽管受益人可能在监督公司日常发货和收货活动方面发挥重要作用，但其职责主要侧重于对非专业员工的一线监督，而非与管理某一基本职能相关的更高层级职责。

III. 结论

鉴于上述理由，所提交的证据未确立受益人将在扩展申请下以管理能力受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of R-P-T-P-, Inc., ID# 316267 (AAO Apr. 24, 2017)