APR262018_01D7101 · 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 EM-T - 有限责任公司案 日期：2018年4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

申请人是一家卡车运输公司，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员类别，临时雇用受益人担任其“ 行政经理/所有人 ”。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 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，临时从事行政或管理工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明：(1) 其与受益人在国外的雇主之间存在符合条件的关联关系；(2) 受益人在申请提交前三年内，已在符合条件的组织中连续工作至少一年；(3) 受益人在国外受雇担任管理或行政职务；以及 (4) 受益人拟在美国从事的工作将属于管理或行政性质。

在上诉中，申请人对该否决提出异议，主张其属于“ 新实体 ”1，并称其符合所有资格要求。申请人辩称，审理主任“ 似乎混淆了管理和行政 ”，并请求我们在分析受益人拟任职位时适用管理能力的法定定义2。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人将在美国受雇担任管理或行政职务；但是，由于申请人未能满足一项基本资格要件，即证明受益人将从事管理或行政工作，我们将保留其余三个问题不予处理。

1“ 新办事处 ”是指通过母公司、分公司、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)。尽管申请人自称是“ 新实体 ”，但在 L 分类补充表第 I 部分第 12 题询问受益人是否来美国开设新办事处时，申请人勾选了“ 否 ”。由于申请人在提交申请时未主张“ 新办事处 ”身份，有关“ 新办事处 ”的规定不适用于本文所述事实。
2 在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人明确表示受益人拟从事的工作将属于行政性质。然而，由于申请人现在主张受益人将从事管理而非行政工作，本决定仅处理申请人最新的主张。

关于 EM-T - 有限责任公司案

资格要件，该要件要求其证明受益人将从事管理或行政工作。

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，连续一年雇用受益人从事“ 管理、行政能力或涉及专业知识 ”的工作。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国从事拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国从事管理工作

本决定唯一需要处理的问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人将受雇担任管理职务。由于申请人在提交申请时的初始主张及其在上诉中的最新主张均表明受益人将受雇担任管理职务，我们将不讨论拟议雇佣是否属于行政性质。

“ 管理能力 ”是指在组织内担任的职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；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机构的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或职能方面的权限；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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

除要求描述受益人的工作职责外，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、业务的性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关业务性质及其人员配备水平的证据。

A. 职责

在一封支持信中，申请人表示受益人将受雇担任管理职位，并指出受益人的工作职责将包括以下内容：确保

关于 EM-T - 有限责任公司案

客户关切得到调查和解决；及时了解适用的法律和法规；通过下属指导和协调运营部门的活动；监督员工进行维修并维护车辆、设施和设备；向下属分配关税分类并制定运营政策和标准；确保员工遵守政策和程序、安全规则、合同和政府法规；为政府运输项目制定标准、申请说明、程序手册和合同；并与员工合作制定订单。

在证据请求（RFE）中，审理主任认定原始职位描述不足以证明受益人将受雇担任管理职务。审理主任指示申请人提供更详细的职位描述，列出受益人的典型日常管理职责以及他计划分配给每项活动的时间百分比。

作为回应，申请人提供了一份职位描述，声称受益人将受雇担任行政职务。除了省略受益人将“ 继续确保客户问题得到调查和纠正 ”这一主张外，新的职位描述与先前提交的职位描述完全相同。申请人没有单独列出受益人的工作职责，也没有分配百分比增量来说明他将用于典型管理职责的时间比例。未能提交所要求的证据，从而妨碍了实质性调查线索的，应作为否决申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

在否决决定中，审理主任确认了先前提交的两份职位描述，并认定申请人未充分描述受益人的工作职责，指出职位描述的某些要素并未说明实际职责，而是转述了法条的部分内容。审理主任得出结论，申请人未提供充分信息以显示受益人将如何分配时间，因此未能证明受益人将主要履行管理职责。

在上诉中，申请人主张受益人将担任职能经理的角色。

“ 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 ”的情况。参见本法第 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，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对所管理职能处于高级别；以及 (5) 受益人将对该职能的日常运营行使自由裁量权。 ”Matter of G- Inc.，已采纳决定 2017-05（AAO，2017年11月8日）。

在本案中，除了声称受益人将担任职能经理的角色外，申请人未进一步追究这一主张，也未提供任何证据或信息以

支持其主张。申请人未明确受益人将管理何种具体职能，也未提供详细职责说明以解释其将如何管理该职能。此外，尽管被要求提供更详细的职位描述，申请人未遵守该要求；除省略了关于受益人声称监督申请人客户服务部门的要素外，申请人提供的新职位描述与最初提交的几乎无法区分。申请人未解释从新职位描述中省略该要素的原因，也未说明在其组织内当客户服务问题出现时由谁负责监督。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一模糊之处，指明真相所在。Muller of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

尽管申请人还声称受益人将监督并与公司员工及“ 管理层 ”协调，但未说明“ 管理层 ”由谁组成，未明确受益人声称管理的必要职能所依据的运营任务，也未证明受益人将避免将其时间主要分配于履行这些基础运营任务。受益人将管理或指导一家企业的事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条所指管理能力下公司内部调动人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位职责在性质上“ 主要 ”为管理性。该法第101(a)(44)(A)条。虽然受益人可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级别的权限，但仅凭这些管理要素并不能确立受益人将主要将其时间分配于管理性质的职责。如前所述，详细的职位描述对于分析受益人声称的管理性雇佣至关重要。仅列举受益人模糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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)。

在本案中，申请人未具体说明受益人在日常工作中将履行的实际任务。例如，申请人未澄清受益人将如何监督有关危险货物运输、员工安全和运费分类的“ 现行法规 ”，也不明显看出行业法规变化频繁到足以使保持“ 现行 ”需要受益人每日、每周甚至每月投入时间。申请人也未指明运营部门的具体活动；因此不清楚受益人履行何种任务以指导和协调该部门的活动。

此外，申请人声称受益人将“ 监督其员工 ”以确保完成适当的维修和保养，并将“ 管理员工分配运费分类 ”。然而，申请人再次未解释受益人将如何实施对员工的监督和管理，也未说明受益人将在此类人事管理职责上投入多少时间。同样，申请人模糊地声称受益人将监控运营并管理政策和程序；然而，其并未

提供关于这些模糊工作职责所关联的具体基础任务的详细信息，以便有意义地理解受益人在每日或每周基础上将执行的具体行动。

最后，两份职位描述均称受益人将“ 为联邦和州运输项目制定标准、申请说明、程序手册和合同 ”。然而，申请人未提供足够信息以确立这些职责在性质上为管理性，而非运营性或行政性任务。虽然不要求任何受益人将其100%的时间投入管理层级任务，但申请人必须确立受益人将履行的不合格任务仅附属于拟议职位。主要履行生产产品或提供服务所需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”以管理或行政能力受雇。参见该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求“ 主要 ”履行所列管理或行政职责）；另见Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。在本案中，申请人未对受益人列出的职责分配时间增量。因此，我们无法确定其多少时间将分配于管理性与非管理性职能。

总之，我们认为申请人未提供关于受益人拟议雇佣的足够细节或解释。因此，其未充分支持受益人将担任职能经理或人事经理角色的主张。

8. 人员配置

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，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。参见该法第101(a)(44)(C)条。

如前所述，“ 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“ 一线主管不因仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非所监督的雇员为专业人员 ”。该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须拥有雇用和解雇这些雇员的权限，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)。

申请人声称在提交时拥有13名雇员。尽管申请人在上诉中声称受益人将担任职能经理角色，但如上所述，其未提供足够证据支持该主张。事实上，申请人提供了一份组织架构图，将受益人描绘为组织负责人，其下属员工包括

一名“ 主管 ”、一名场地主管/叉车操作员和十名卡车司机。不清楚如果不是受益人，谁将实际监督申请人的非监督性和非专业性人员。

在补证通知（RFE）中，审理主任指出申请人未提供关于受益人下属工作职责或教育资历的信息，并认定记录缺乏证据表明其下属为管理性、专业性或多监督性雇员。

在回复信中，申请人称受益人在其拟议职位中将“ 与公司主管密切合作 ”。申请人还提供了一份五年商业计划，其中称受益人“ 管理每一名员工 ”。商业计划称受益人的下属包括一名运营主管和一名场地主管。其表明运营主管负责寻找销售线索并“ 确保（该）卡车司机拥有完成工作所需的一切 ”。商业计划称场地主管负责操作叉车和进行本地配送。尽管两名下属均具有监督性职位头衔，但其各自的工作职责并未表明任一雇员的职位在性质上为监督性；任一雇员的职位描述也未表明其担任需要学士学位的专业性职位3

此外，申请人未提供信息以证明若非受益人，将由何人跟进运营经理的销售线索，也未说明由何人履行运营和行政办公职能，例如开具发票、向客户收取款项、接听电话以及处理客户咨询和投诉。尽管商业计划表明申请人将在“ 短期内 ”聘用一名兼职销售代表，但在本申请提交时该职位尚未填补。申请人必须证明，从申请提交之时起并持续至审理期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，任何招聘预测，例如商业计划中所述者，对于确定申请人在申请提交时是否有能力以管理身份支持受益人而言均不相关。如前所述，只有“ 主要 ”履行管理性质任务的雇员才可被视为主要从事管理身份工作。参见，例如，该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人未能证明其在申请提交时配备了充足人员，并可使受益人免于将其时间主要投入该组织的运营和行政职能。

最后，申请人正确指出，我们必须考虑该组织的合理需要，且仅凭公司规模可能并非确定受益人是否正在或将要受雇于管理身份的唯一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS结合其他相关因素一并考虑申请公司的规模是适当的，例如缺少将履行公司非

3 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 ”）。

Matter of EM-1c, LLC

管理运营的雇员，或一家不以常规和持续方式开展业务的公司。Family, Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313（第九巡回法院，2006年）；Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15（哥伦比亚特区联邦地区法院，2001年）。在此，审理主任确实考虑了这些相关因素，并适当地质疑申请人将如何在由非监督性和非专业性雇员组成的两人辅助人员的范围内以管理身份支持受益人。

III. 结论

基于上述理由，我们认定申请人未能证明其将如所称以管理身份雇用受益人。由于该要素是确立资格的根本所在，且申请人未满足这一门槛要求，我们将不处理审理主任在拒绝决定中引用的其余三项理由。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of EM-T-, LLC, ID# 1143417（AAO 2018年4月26日）