APR282017_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

案由 日期：2017年4月28日

对佛蒙特服务中心决定的 appeal

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家航运和货运代理服务提供商，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职者分类临时雇用受益人为其总经理。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，以经理或高管身份临时工作。

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以证明（如所要求的那样）受益人曾在国外受雇并将以经理或高管身份在美国受雇。

该事项现因上诉而由本办公室审理。在上诉中，申请人对审理主任依赖申请人的规模提出异议，并主张受益人将通过其他雇员指导和掌控申请人的关键职能和工作，以实现公司目标。申请人还主张，审理主任认定为受益人的国外雇佣所提供的职位描述过于宽泛、不足以证明其作为经理的资格，属于错误。

经 de novo 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，符合资格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以经理或高管身份，或从事涉及专业知识（specialized knowledge）的职位。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、高管或专业知识身份向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载于 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

“ 经理身份 ”（managerial capacity）一词定义为 “ 在组织内的一项指派，其中雇员主要：

。

Matter of

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分部、职能或组成部分；

(ii) 监督并控制其他监督性、专业性（professional）或管理性雇员的工作，或管理该组织内的某项基本职能，或该组织的部门或分部；

(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），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行使职能；以及

(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使裁量权。

该法第 101(a)(44)(A) 条。此外，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业性的。 ”同上。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理或高管身份行事的因素，美国公民及移民服务局（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。见该法第 101(a)(44)(C) 条。

二、以经理身份受雇

本程序中我们将处理的两个问题是：申请人是否提供了充分证据以证明受益人曾在国外受雇并将以经理身份在美国受雇。申请人不主张受益人曾经或将会以高管身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否曾经并将以经理身份受雇。

A. 美国雇佣

本程序中要处理的第一个问题是，申请人是否提供了充分证据以证明其将以经理身份雇用受益人。即，审理主任认定申请人未雇用足够人员以使受益人免于主要履行非管理性工作职责。在上诉中，申请人主张其是“ 一家成熟的佛罗里达公司，拥有两（2）名全职雇员 ”。

“ 经理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事经理

。

Matter of

须主要监督并控制其他监督性、专业性（professional）或管理性雇员的工作。另一方面，“ 职能经理 ” 一词一般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某项 “ 基本职能 ” 的情形。见该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。

1. 人员配置

在审查受益人主张的经理身份时，我们在案卷整体背景下审查受益人的工作职责，包括公司组织结构、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运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。

申请人提交申请时声称有两名雇员，年总收入为 204,394 美元。即，初始证据包括工资单，显示申请人在提交时雇用了（销售经理）和（助理经理）。申请人提供了一封说明信，称其将为佛罗里达州以及整个中美洲和南美洲的个人和公司提供服务，目标是成为 “ 主要的国际航运和货运服务机构 ”。申请人称受益人将负责扩大公司员工队伍以及解雇雇员和评估其绩效。

申请人还提供了一份 “ 初创实体商业计划 ”，表明虽然申请人自 2013 年以来一直在运营，但在 2015 年决定扩展业务之前 “ 保持了较低水平的财务活动 ”。1 该商业计划包括申请人的收入预测和管理摘要，随后是人员计划，其中显示了运营前三年的招聘预测。该计划表明，申请人将在运营第一年雇用一名总经理、一名运营经理、一名销售经理、一名仓库主管和一名助理经理，在运营第二年在其人员结构中增加一名仓库助理和一名客户服务雇员，并在第三年增加一名销售助理。由于申请人在提交时仅声称有两名雇员——一名销售经理和一名助理销售经理——看来其他职位并未填补，因此在该申请提交时不可能成为申请人组织结构的一部分。尽管商业计划称受益人 “ 曾协助新公司处理出口细节，包括仓库管理、货物运输和海关物流 ”，但申请人并未具体描述受益人对任何这些日常运营职能的参与程度，也未解释谁将协助受益人并使其免于必须将时间主要分配给这些非管理性职能。

1 尽管提交了初创企业商业计划，但申请人承认其自 2013 年以来一直在经营，并且在提交本申请时并未声称自己是 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F) 所定义的 “ 新办公室 ”。因此，审理主任未适用 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v) 所载的新办公室申请证据要求。

。

Matter of

此外，申请人提供了一份组织结构图，描绘了略有不同的预计人员配置结构。该图显示受益人在最高层担任总经理，第二层为销售经理和运营经理，以及五个较低层职位，包括两名助理销售经理、一名客户服务雇员、一名仓库助理和一名仓库主管。后来，在回应证据请求（RFE）时，申请人提供了证据，证明截至 2016 年 8 月，其仍有两名雇员，即销售经理和助理经理。

在驳回申请时，审理主任指出，申请人目前没有下属员工可以使受益人免于履行不符合条件的岗位职责。审理主任还考虑了申请人的合理需求及其发展阶段，并得出结论认为，申请人无法支持受益人处于这样一个职位，即她将把主要时间分配给管理或行政任务，而是受益人的工作职责将主要是运营性的。

在上诉中，申请人称其是一个拥有两名全职雇员的“ 成熟 ”组织。申请人主张，审理主任完全关注其规模，而忽视了受益人“ 指导和掌控公司主要职能 ”的职责。申请人进一步主张，受益人将“ 通过其他员工来实现公司的目标 ”。

我们认为，记录中不包含足以证实申请人主张的证据。申请人正确地指出，其在提交申请时有两名雇员，但并未证明两名员工的配置足以使受益人免于将时间主要用于履行运营和行政岗位职责。根据申请人在其商业计划中提供的人员预测，申请人似乎计划在三年期间内将员工扩充至八名。然而，申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至裁决期间均已满足：8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

在此，申请人未证明销售经理和助理经理将如何使受益人免于履行申请人的运营和行政任务。申请人正确地指出，仅公司规模本身可能并非驳回跨国经理或高管分类签证申请的决定性因素，而不考虑组织的合理需求。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺少将履行公司非管理或非行政运营的员工，或缺少以常规和持续方式开展业务的“ 空壳公司 ”。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。申请人声称其两名支持人员足以支持受益人处于一个职责主要为管理性质的职位，但若无支持性证据表明谁将履行申请人与其航运和

。

Matter of

物流业务相关的运营和行政任务，从而使受益人免于将时间主要分配给非管理职能，则该主张不充分。申请人必须以相关、具有证明力和可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

此外，记录未证明受益人将符合人事经理的资格，因为提交的证据显示，申请人在提交申请时的整个组织仅由两名员工组成，其中只有一人——销售经理——将作为受益人的直接下属。此类证据不足以表明：受益人将把主要时间分配给监督和控制其他监督性、专业性或多管理性员工的工作。该法第101(a)(44)(A)(ii)条。

在上诉中，申请人声称受益人将“ 指导和掌控公司的主要职能 ”，从而暗示受益人将担任职能经理的角色，而非人事经理。为证明受益人将担任职能经理的角色，申请人必须通过以下方式明确描述受益人的工作职责：具体指明该职能，阐明该职能的基本性质，并证明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)。受益人的职位描述还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)。

在此，申请人的职能经理主张建立在受益人将“ 指导和掌控公司的主要职能 ”这一宽泛断言之上。申请人未具体指明受益人将管理的某一基本职能，也未提供证据表明谁将履行该职能的基础职责。没有这一关键信息，我们无法排除这样一种可能性：在支持人员有限的组织中，受益人将被要求将主要部分的时间用于执行申请人的运营任务，以满足其日常需求并确保其继续运作。因此，鉴于上述缺陷，申请人未证明受益人将担任人事经理的角色，或她将管理组织内的某一基本职能。

2. 职责

在审查受益人的管理能力时，我们还考察申请人对工作职责的描述。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

基于管理能力的法定定义，申请人必须首先表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)（未出版的目录裁决）。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员工一起从事普通运营活动。参见Family Inc., 469 F.3d at 1316; Champion World, 940 F.2d 1533。

。

Matter of

在其支持信中，申请人称受益人将以管理身份受雇，她将指导和监督公司。申请人表示，受益人的职责将是“ 规划、管理、指导、监督和协调组织 ”，目标是实现“ 最佳效率和节约[原文如此]运营并最大化利润 ”。申请人进一步表示，受益人将制定组织的目标和政策，“ 分析新客户的市场潜力 ”，并规划和指导“ 服务项目以开发新市场并发展[原文如此]在行业内的竞争地位[原文如此] ”。申请人表示，受益人将有权聘用和解雇员工以及评估他们各自的表现。

此外，申请人提供了一份小时分配明细，列出了构成受益人拟在美国实体任职的以下工作职责：

- 2小时。编制并呈报公司的年度[原文如此]预测和全球战略[。]
- 4小时。分析、开发并执行新的联盟，以增加公司的国际商业机会和盈利能力。

2小时。评估月度报告以[确定]增加利润的要求。 ·

- 4小时。定期审查与收入和支出相关的财务报表和数据，以便做出财务决策。
- 2小时。实施创新技术以确保和改善公司目标。
- 4小时。评估财务风险和商业机会。
- 4小时。监控所执行的总体运营，以使程序与计划项目保持一致。 '
- 2小时。通过实施与公司服务范围、使命和价值观一致的短期和长期目标来执行战略计划。
- 4小时）。必要时启动行动计划，如雇用新人员、实施新规章、安排新投资[原文如此]等。 ~
- 2小时。指导、制定并持续更新有利于财务改善的公司政策和程序。
- 2小时。指导和协调公司的主要[原文如此]活动，包括聘用、监督和评估经理的专业表现。
- 3小时。设计并实施员工的激励和晋升计划，并规划所需的培训。
- 3小时。通过辅导、指导、咨询或适当的纠正性指导和行动，向人员提供积极和建设性的反馈。
- 2小时。通过执行所有安全计划确保员工的安全工作环境，并在必要时提出变更建议。

。

Matter of

在补证通知（RFE）中，审理主任注意到，受益人的职位描述由宽泛表述的商业目标构成，并未揭示受益人在其拟任职位中实际将履行哪些具体任务。审理主任给予申请人一次机会，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、她将分配给每项工作职责的时间百分比，以及说明受益人将如何满足管理能力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，其中载有受益人工作职责的另一份按小时分解的说明。新的职位描述与原始支持陈述中所提供的职位描述相似，但并非完全一致，因为某些在两份职位描述中均常见的工作职责具有不同的时间分配。即，两份职位描述均表明受益人将评估财务风险和商业机会、通过实施长期和短期目标执行战略计划，以及指导、辅导、确定员工的激励和晋升，并向人员提供反馈。然而，原始职位描述分别为这些工作职责分配了4、2、3和3小时，而新的职位描述表明受益人将分别为同一组工作职责分配2、4、2和2小时。申请人既未承认也未通过独立的、客观的证据指出真相所在来解决这些不一致之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。此外，鉴于我们先前关于申请人缺乏员工以支持受益人拟任职位这一问题的讨论，申请人在提交申请时似乎并没有可供受益人监督和评估的下属员工。虽然申请人的商业计划预计将雇用更多员工，但记录并未显示在提交申请时该等员工已经存在，因此，任何涉及监督下属的受益人的工作职责，在描述提交申请时受益人拟任职位的意义上都将是不准确的。

此外，新的清单并未提供关于原始工作职责的更详细信息，而只是重述了先前列出的若干工作职责，并以不同的职责替换了其他职责，却未解释如何在原始职位描述的语境中解读新信息。例如，后一份职位描述表明受益人将总共花费6小时用于建立和控制公司预算以及推动投资计划以确保公司增长。然而，原始职位描述对受益人在制定和实施预算中的角色（如有）只字未提，仅包含一句关于受益人负责“ 安排新投资 ”的概括性陈述。

最后，虽然两份职位描述均表明受益人将监督申请人的运营以规划项目，但申请人未解释“ 监督运营 ”需要哪些具体任务，也未指明受益人将规划的任何具体项目。具体细节显然是判断受益人的职责在性质上主要是行政性的还是管理性的重要标志，否则满足定义就只是重述法规而已。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)。在此，申请人未提供关于受益人拟任日常任务的充分细节，而是提交了两套工作

.

Matter of

职责，二者有些前后不一致，且缺乏必要程度的细节，无法传达受益人在申请人的航运和货运代理业务语境中实际将执行的任务。

在驳回申请时，审理主任认定申请人未提供充分证据证明受益人将主要从事管理性任务，而非运营性任务。鉴于职位描述存在缺陷，且缺乏证据显示存在能够支持受益人担任管理职务的组织结构，我们同意审理主任的结论。

受益人将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理或行政能力作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”是行政性或管理性的。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。虽然受益人可能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程度的权限，但仅凭职位描述不足以证明截至提交申请之日她的实际职责在性质上主要是管理性的。

在上诉中，申请人主张审理主任“ 忽视 ”了受益人对公司主要职能的指导和掌控。记录并不支持驳回本申请是审理主任疏忽所致这一主张。相反，我们认定记录未包含证明申请人资格的充分证据。申请人提供的职位描述含糊不清，不仅缺乏关于受益人实际日常任务的充分信息，还暗示存在一种已发展成熟的层级组织和人员配置结构，而申请人在提交本申请时并不具备该等结构。

鉴于上述情况，我们认定记录未能证明受益人将受雇于这样一个职位：她要么管理组织的一项基本职能，要么监督由主管、专业人员或管理人员组成的员工队伍。

B. 境外雇用

我们在本程序中将要处理的剩余问题是，申请人是否证明受益人在境外以管理能力受雇。

1. 人员配置

在其支持陈述中，申请人称受益人的境外雇主饲养山羊，并从事牲畜的养殖和繁育以获取肉和奶。此外，申请人进一步解释称，该境外实体涉及（注：原文中的错误未作更改）：“ ……牲畜及其衍生禽类不同农产品生产线的国内和国际营销、进出口机械设备的种植。 ”

.

Matter of

申请人还提供了该境外实体的一份陈述，表明受益人的境外雇用涉及监督“ 经理和高管 ”。该陈述列出了四名据称是受益人直接下属的管理员工。申请人还提供了该境外实体的组织架构图，其中将受益人描绘在组织层级顶端，监督一名服务与供应经理、一名商务与营销经理、一名运营经理和一名“ 行政与RRHH经理 ”作为其直接下属，每人均被描绘为至少有一名自己的下属。

此外，申请人提供了一份单独的百分比分解，简要说明了受益人四名下属的工作职责。服务与供应经理的职位描述表明，该个人主要管理、培训和评估下属员工。然而，该境外实体组织架构图中的信息表明，服务与供应经理的下属是一名主管、一名兽医和两名工头。由于这些下属员工的运营任务未包含在支持证据中，因此不清楚该主管履行何种职责。同样不清楚的是，服务与供应经理（其教育资历表明他是一名律师）是否具备监督、培训和评估两名工头和一名兽医所执行工作的资格。尽管商务与营销经理拥有管理职位头衔，并被描绘为监督一名“ 经理 ”的工作，但其职位描述中唯一暗示管理职责之处，是提及一支“ 销售队伍 ”，他负责对其“ 给予奖励、激励和指导 ”。然而，组织架构图和记录中的其他证据均未表明该境外实体拥有一支可供商务与营销经理监督的“ 销售队伍 ”。该职位描述也未解释商务与营销经理与架构图所描绘为其下属的那名“ 经理 ”之间的关系，且记录中不包含关于该“ 经理 ”在该境外实体牲畜业务架构内履行何种运营工作职责的任何信息。

最后，运营经理和“ 行政与RRHH经理 ”的职位描述显示，他们的多项职责存在重叠。即，两个职位均被分配以下工作职责：控制公司的会计；就年度账目、收入、支出和投资进行“ [编]制 ”；控制发票、采购和库存；承担内部和外部审计的责任；以及向政府机构申报和缴纳税款。申请人未提供单独解释，以澄清为何在每位经理被分配监督其各自部门的情况下，这两个职位会有重叠的工作职责。此外，尽管运营经理在图表中的位置如此，其被分配的工作职责并未表明他实际监督两名安保人员，如外国实体组织图所示。

上述描述的异常情况使我们质疑外国实体组织图中所传达信息的有效性，以及受益人声称的下属相应职位描述的有效性。

在RFE中，审理主任告知申请人，为受益人的下属提供的职位描述过于宽泛，因而无法确定受益人是否监督专业、管理或监督人员。审理主任进一步指出

。

Matter of

初始证据未能确立哪些员工提供外国实体的服务，或澄清外国实体如何与其组织图中描绘的员工一起运作。

作为回应，申请人提供了外国实体的组织图以及受益人四名下属各自的百分比分解。我们注意到，图表和职位描述均重申了原始支持文件中提供的相同信息。虽然新信息包括受益人下属的教育资历，表明所有四人均拥有与专业雇员相当的学位，但他们各自的职位描述仍未确立他们监督外国实体组织图所描绘为其各自下属的个人之工作。申请人还提供了新证据，形式为受益人与她的两名下属——服务与供应经理和运营经理——之间的电子邮件往来。然而，申请人未回应审理主任关于外国实体组织内谁提供其运营服务的关切。此外，这些关于受益人下属工作职责的异常情况使我们质疑谁实际监督外国实体的运营人员，以及受益人在此类监督中参与的程度。

在驳回申请时，审理主任承认受益人拥有酌情权，并在外国组织层级中担任最高级职位。然而，他指出仅凭这些特征不足以确立受益人在国外的雇佣属于管理性质。审理主任认定，记录未确立外国实体拥有足够人员以使受益人免于主要履行非管理性工作职责，或受益人的下属是监督、专业或管理人员，尽管他们各自拥有教育资历。审理主任还指出，在外国实体的12名员工中，只有三人占据可能与养牛直接相关的职位，从而有理由质疑外国实体是否能合理支持受益人在管理职位上。

在上诉中，申请人一般性地质疑审理主任的不利认定。然而，它未提供关于受益人下属或外国实体任何其他员工所履行工作职责的额外信息，以确立外国实体拥有足够的支持人员来开展与养牛直接相关的服务；申请人也未直接回应审理主任关于受益人下属的监督、专业或管理性质的关切。此外，申请人主张审理主任忽视了外国实体业务的有限规模，这要求受益人“ 身兼多职并履行多个职位 ”，其中一些是非管理性的。然而，这一宽泛主张并未确立受益人的职位涉及主要属于管理性质的工作职责，或外国实体有能力支持受益人担任此类职位。

鉴于上述讨论的缺陷，我们认定记录未确立受益人在国外受雇于一个主要监督监督、专业或管理人员团队的职位。

。

Matter of

2. 职责

最后，为了全面讨论受益人与外国实体的雇佣关系，我们考虑受益人的工作职责。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。

为支持申请，申请人提供了外国实体的声明，其中包括受益人工作职责的以下百分比分解：

- 批准新投资计划[。] 5%
- 分析并提出实施新技术[。] 10%
- 批准采购并确保程序质量[。] 5%
- 确保公司所有部门的目标一致[sic]。10%
- 建立运营团队的信誉。10%
- 在公司内外发展关系。10%
- 预见问题并执行或授权实施最佳解决方案。10%
- 沟通项目进展的存在。10%
- 监督各部门经理的绩效。10%
- 为团队提供领导和方向。5%
- [促]进、监督并确保交付成果的质量。10%
- 创建协作和知识共享的文化。5%

在RFE中，审理主任告知申请人，受益人的职位描述含糊，未包含关于受益人在受雇于外国实体期间实际履行的工作职责的充分信息。审理主任还指出她认为属于履行外国实体一般运营任务所固有的若干工作职责。

作为回应，申请人未充分回应审理主任的关切。尽管申请人提供了受益人的原始雇佣要约，其中包含她在外国实体的职位描述，但该要约包含与最初为支持申请而提供的相同工作职责清单。申请人未提供额外信息以澄清或扩展其职位描述中若干宽泛陈述的工作职责。即，申请人未澄清受益人批准的“ 新投资 ”类型，或她提出吸引新客户的“ 新技术和策略 ”是什么。

同样，申请人未解释外国实体进口什么，或受益人在组织养牛业务中检查质量的“ 流程 ”是什么。尽管职位描述表明受益人建立销售团队的信誉，但组织图未证实这一主张，因为它未包括任何销售员工。记录也缺乏关于确保部门间目标一致、在组织内外发展关系以及创建协作和知识共享文化所涉及具体任务的澄清。申请人未解释这些广泛引用的业务目标如何契合一个收入来源于养牛的实体的业务模式。

II

。

Matter of

事实上，受益人促进、监督并确保产品质量的主张并不完全清楚，因为申请人未澄清谁购买外国实体的“产品”，也未具体说明外国实体在养牛业务框架内销售什么“产品”。

在驳回申请时，审理主任侧重于缺乏详细职位描述以具体说明受益人实际履行的工作职责。申请人现在质疑审理主任的结论，主张外国实体是“一个灵活且不断变化的商业环境”的一部分，这要求受益人“履行广泛的职责，这些职责将日复一日地变化”。

申请人在上诉中的陈述未能推翻审理主任的主要异议，该异议的重点在于缺乏一份详细的工作描述，以列明受益人的具体任务清单。申请人声称受益人的职位具有动态性且包含“广泛的职责”，但这并不能证明受益人已将其时间主要分配于履行管理性质的工作职责。一名“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“主要”以管理身份受雇。参见，例如，《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)和(B)条（要求一人“主要”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l., 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。仅仅声称由于任务清单不断变化，申请人无法提供受益人的任务清单，并不能适当履行申请人必须证明受益人在境外受雇主要涉及管理任务的举证责任。如前所述，受益人管理境外组织这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》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。

为证明受益人在境外以管理身份受雇，申请人必须提供一份详细的描述，证明受益人在境外的职位主要由管理层级的任务构成。笼统陈述受益人含糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的，因为实际职责本身才能揭示雇佣关系的真实性质。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。在此，记录缺乏这一关键信息，从而妨碍了对受益人在境外雇佣的管理性质进行全面而有意义的理解。

III. 结论

基于上述理由，所提交的证据未能证明受益人在境外受雇，且将在美国以管理身份受雇，而其职责已经并将继续主要涉及管理一项基本职能，或管理由监督、专业或管理人员组成的下属员工。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of ID# 293111 (AAO Apr. 28, 20 17)