AUG032020_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

案号：8991007 日期：2020年8月3日

对加州服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家旅行服务企业，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“ 经理，FITS旅游运营与销售 ”的临时雇佣。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管理或高管性质的工作。

加州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：(1) 受益人将在美国受雇于管理或高管职位；(2) 受益人在国外受雇于管理或高管职位；以及(3) 申请人与受益人的外国雇主之间具有所需的合格关系。

在上诉中，申请人主张其已提交充分证据证明受益人的资格，并坚持认为记录不支持审理主任的不利认定。

在本程序中，申请人负有证明所请求福利资格的责任。本法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。但是，我们将撤回审理主任关于申请人未证明与受益人的外国雇主存在关联关系的认定。1

I. 法律框架

为确立L-1A非移民签证类别的资格，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“ 管理、高管或涉及专业知识 ”的身份雇用受益人。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或高管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。

1 申请人已证明其与受益人的外国雇主存在关联关系，依据是同一名个人对两个实体拥有足够的共同所有权和控制权，[已隐去]。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(1)。

II. 定义

“ 高管身份 ”是指在组织内的一种职务，雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、组成部分或职能的目标和政策；在酌情决策中行使广泛的自由裁量权；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第101(a)(44)(B)条。

“ 管理身份 ”是指在组织内的一种职务，雇员主要管理组织，或组织的部门、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；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。

为符合L-1A非移民签证类别中经理或高管的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第101(a)(44)(A)或(B)条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供的职位满足其中一项定义的全部四项要素，我们无法认定其为合格职位。如果申请人证明所提供的职位满足法定定义中规定的全部要素，申请人必须证明受益人将主要从事管理或高管职责，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)。

III. 在美国受雇于管理或高管身份

将要讨论的主要问题是，申请人是否证明受益人在延期申请下将受雇于管理或高管身份。我们注意到，申请人在整个记录中交替使用“ 管理 ”和“ 高管 ”这两个术语。如前所述，为确立受益人的资格，申请人必须证明其职位满足本法第101(a)(44)条中某一法定定义的全部四项要素。

在评估所提供职位的管理或高管性质时，我们审查申请人对工作职责的描述。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求L-1申请人提交“ 拟履行服务的详细描述 ”）。除所要求的工作职责描述外，我们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运营职责、业务的性质，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。

A. 工作职责

申请人寻求继续受益人作为其“ FIT旅游运营与销售部 ”经理的雇佣。申请人的初始提交材料包括两份不同的职位描述。

其中一份描述作为附件附于她2016年接受该职位时的任命信中。该描述包含许多不能归类为管理或高管性质的职责，包括：为向现有和潜在客户电子邮件分发而准备虚拟宣传册；为月度旅游套餐通讯开发编辑内容；为FIT旅行者和小团体开发和销售临时旅游套餐并为此类交易开具发票；进行销售电话；为所有地区开发标准旅游套餐产品和选项；以及与供应商谈判价格结构和条款。

该描述表明受益人将管理至少两名雇员，制作培训材料并进行培训以使员工熟悉标准套餐产品，并监督供应商表现和销售，但并未证明该职位将满足管理身份或高管身份的全部要素。例如，该描述未表明受益人可以根据本法第101(a)(44)(A)条雇用和解雇雇员或有权建议此类行动，也未表明该职位负责确立目标和政策并指导组织或组成部分的管理，符合本法第101(a)(44)(B)条。

申请人还在支持信中描述了受益人的职责。关于对员工的监督，申请人表示她将监督“ FIT旅游运营与销售部 ”的雇员，包括：培训他们设计旅游套餐、准备报价并与外国旅游运营商打交道；确保他们提供最佳服务；激励他们达成目标，分析他们的表现和生产力，并与他们协调改进。该描述表明，申请人最初受雇时预期履行的一些职责现在可能分配给下属雇员。然而，申请人信中包含的描述反映，有许多运营任务受益人并未下放给下级员工。这些包括为行程和旅游采购报价、管理团体预订、处理向次级代理人和直接向消费者销售的旅行服务的询问、维护与地面运营商和酒店的关系、与酒店谈判临时价格以及设计行程。

受益人是否为管理或高管雇员，取决于申请人是否履行了证明其职责“ 主要 ”为管理或高管的举证责任。参见本法第101(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人未记录受益人的职责中多大比例为管理或高管职能，多大比例为不合格职能。申请人将受益人的职责列为既包括监督或其他更高层级的任务，也包括提供公司服务所需的若干运营任务，但未量化受益人在各项职责上花费的时间。这一点很重要，因为如前所述，受益人的若干日常任务并不直接属于法规所定义的管理或高管职责。因此，初始描述未能证明受益人是否将主要履行经理或高管的职责。参见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人将受益人的职位称为“ 运营与销售经理 ”，并表示她不仅监督FIT Tours部门，还监督所有“ 在公司销售、零售销售及._____ ___部门工作的员工 ”，后者似乎是一个以 j I 名义经营的独立运营分部。

邮轮中心。”申请人未表明受益人获得了晋升，也未以其他方式解释这一新的职位名称。如下文进一步讨论，受益人声称对多个部门员工的监督，在申请提交时或回应RFE时提交的申请人组织架构图中均未体现。

关于受益人的职责，回应RFE时提交的职位描述反映出变化，表明其权限级别高于申请提交时所陈述的。例如，最初的职位描述表明受益人本人负责开发旅游套餐产品和选项、与供应商协商临时价格、处理关于向分代理和消费者销售的服务的询问、处理团体预订以及为行程和旅游采购报价。然而，在回应RFE时，申请人称她“监督经理们”组装旅游套餐的各个组成部分，“监督临时价格的协商”，“审核”报价的采购，“监督团体预订的管理”，并“监控”关于服务的询问的处理。申请人还增加了此前未提及的人事职责，包括招聘、解雇及其他行动的职责。尽管申请人将受益人的职责分为三组并为每组分配了百分比，但该描述未能可信地扩展最初的职责，也未按要求提供分配给具体任务的时间量。

RFE的目的是获取进一步信息，以澄清是否已确立所寻求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(8)。在回应RFE时，申请人不能向受益人提供新职位，或实质性改变职位的名称、其在组织层级中的权限级别或其相关的岗位职责。申请人必须证明在申请提交时向受益人提供的职位值得被归类为管理或行政职位。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。申请人在回应审理主任RFE时提供的信息并未澄清或更具体地说明该职位的最初职责，而是增加了似乎改变了该职位权限级别的新表述。因此，我们的分析重点将基于最初申请时提交的职位描述，基于所述理由，这些描述不足以证明该职位属于符合条件的管理或行政性质。

受益人将管理或指导企业的某个部门、组成部分或职能这一事实，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身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“主要”为行政或管理。该法第101(a)(44)(A)和(B)条。尽管受益人似乎将对“FIT Tour Operations & Sales”部门行使自由裁量权，但记录中关于其角色、职责和权限级别的信息不一致，且申请人未能履行其举证责任，证明其实际职责将主要为管理或行政性质。

B. 人员配置与组织结构

如前所述，申请提交时提交的职位描述表明受益人将“管理FIT Tour Operations & Sales部门的员工”。

“ 管理身份 ” 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)条。申请人未主张受益人将管理其业务的一项基本职能，因此，为证明其以管理身份受雇，必须确立她符合人事经理的资格。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性员工的工作。与 “ 经理 ” 一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不因其监督职责而被视为以管理身份行事，除非所监督的员工为专业人员。 ” 同上。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。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

申请人的最初信函包含一份组织图，显示 “ FIT Tours Operation Sales Manager ” 职位向公司副总裁汇报。受益人的职位被描绘为与另外四个职位平级：一名会计、一名零售销售经理、一名公司/业务销售经理和一名项目经理。图中较低级别的职位包括向会计汇报的 “ 客户主管 ” ；向零售销售经理和受益人职位汇报的 “ 旅行顾问 ” ；以及向公司/业务销售经理汇报的 “ 公司高管 ” 。该图未列明员工姓名。根据图中提供的信息，“ FIT Tour Operations & Sales部门 ” 的员工为受益人和 “ 旅行顾问 ” 。

申请人提供了另一份标注为 “ 组织架构图 ” 的文件，该文件按姓名、职位名称和教育水平列出员工，但未描绘组织内部或受益人部门内部的管理结构或层级。

在RFE中，审理主任要求提供更详细的组织架构图，描绘公司结构和人员配置水平、关于向受益人汇报的职位的更多细节，以及2019年前两个季度向员工支付薪水和工资的证据。审理主任还要求提供受益人对下属进行绩效评估或考核的副本，以及 “ 任何证明受益人对下属员工拥有足够权限并参与下属的雇用和解雇或建议下属的雇用和解雇以及其他人事行动的证据。 ”

作为回应，如前所述，申请人表示受益人为 “ 运营与销售经理 ” ，并 “ 管理和监督公司销售、零售销售及该l I I 部门 ” ，尽管此前声称她仅管理FIT Tours Operations and Sales部门。申请人提交了一份组织架构图，与申请提交时提交的图一样，将受益人的职位描绘为与会计、零售销售经理、公司/业务销售经理和项目经理平级，并表明这些职位均向副总裁汇报。该图还包含独立的j I'分部，但未描绘受益人在该分部中所声称的角色。

申请人还提交了一份标注为 “ 组织架构图 ” 的人员名单，与申请提交时提供的类似，列出了零售销售和公司/业务销售部门员工的姓名。申请人列出了零售销售经理和一名

在零售销售部门工作的旅行顾问的姓名和资格，以及公司业务/销售部门内八名员工的姓名和资格，包括四名经理和四名公司高管。尽管申请人最初表示受益人是FIT Tours Operations Sales部门的部门经理，且该部门在单独的组织架构图中作为一个部门出现，但人员名单未标明该部门有任何其他员工。

由于组织架构图所描绘的结构与申请人自身陈述中描述的汇报结构之间存在未解释的不一致，申请人未能履行其举证责任，证明哪些员工在受益人的控制和监督下工作。尽管申请人表示其正在提供“部分”受益人声称下属的简历、IRS表格W-2和教育证书，2但未按要求包含所有向受益人汇报员工的职位描述。此外，申请人未包含所要求的由受益人进行的人事考核证据，或任何支持其新声称的雇用和解雇权限的证据。

总之，申请人信函中所附的职位描述表明，受益人监督“FIT旅游运营与销售部门的员工”，而这些员工在案卷中并未被指明。申请人随后声称她实际监管多个部门及下属部门经理，但提交的证据未能充分支持这一说法。此外，我们注意到，申请人最初并未指出受益人拥有雇用和解雇权限，而是在回应补件通知时提出这一职责，且未提交证据支持对其职位描述的这一修改。基于上述情况，申请人未能证明受益人监督哪些员工、她拥有雇用和解雇员工或推荐此类及其他人事行动的权限，或她的下属（如有）是经理、主管或专业人员。因此，申请人未能确立受益人基于其监督职责符合人事经理的资格。

如前所述，申请人有时还主张受益人的职位具有行政性质。“行政职位”这一法定定义侧重于个人的高级职位。根据该法条，受益人必须有能力“指导管理层”并“制定”某一组织或其重要组成部分或职能的“目标和政策”。该法第101(a)(44)(B)条。为证明受益人将“指导”某一组织或该组织重要组成部分或职能的“管理层”，申请人必须说明该组织、重要组成部分或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其宏观目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理雇员“指导”该组织、重要组成部分或职能而被视为该法条意义上的行政人员。

受益人最初的职位描述及其在公司组织图中的位置表明，她是一名部门经理，有数目不详的“旅行顾问”向其汇报。虽然申请人随后的陈述表明她担任管理多个部门的更高级别职位，但申请人未就此变更提交任何解释或

2 申请人提交了这些文件，涉及被指认为零售销售经理、零售销售部门一名旅行顾问以及两名企业销售经理的个人。

充分以证据支持其对职位的修订描述。无论如何，所提交的关于受益人职位的描述均未表明她主要关注组织的宏观目标和政策，不符合行政职位的定义。此外，由于申请人未能一致地指明哪些员工在受益人之下工作，我们无法确定她在其职责范围内在多大程度上免于直接参与日常运营。如前所述，对其工作职责的初始描述表明她大量参与提供产品和服务所需的活动，并未表明她将主要从事行政职责。因此，申请人未能确立她将以该法第101(a)(44)(B)条所定义的行政职位受雇。

四、境外雇佣

由于所认定的拒绝理由对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于受益人以经理或行政职位在境外受雇的上诉论点。见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“法院和机构无须对作出裁决所不必需的问题作出认定”）；另见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，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

五、结论

上诉将被驳回，因为申请人未能确立受益人将以经理或行政职位在美国受雇。

命令：上诉被驳回。