AUG032020_03D7101 · 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

案卷编号：8977840 日期：2020年8月3日

对加利福尼亚服务中心决定的申诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家报纸和杂志分销商，寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时雇用受益人担任其首席执行官（CEO）。《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

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：（1）受益人将在美国受雇于管理或高管职位，以及（2）受益人曾在国外受雇于管理或高管职位。

在上诉中，申请人主张审理主任未对所呈事实适用优势证据标准。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格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、高管或涉及专业知识 ”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，以管理或高管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履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以管理身份受雇

需要处理的主要问题是申请人是否证明受益人将以管理身份受雇。申请人并未主张其将以高管身份雇用受益人。

“管理身份”是指在组织内的一种职务安排，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、专业或管理雇员的工作，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的部门或分支；在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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管理身份时，我们将审查申请人对拟设职位的描述，该描述必须清楚说明受益人将履行的职责。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的职责描述外，我们还会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，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。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、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

为符合作为经理的 L-1A 非移民签证分类资格，申请人必须证明受益人将履行该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层级职责。如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的所有要素，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操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。申请人从事在加利福尼亚州分销和发行杂志的业务，并在[已隐去]和[已隐去]设有分销中心。此外，申请人称其为 Amazon 和其他互联网零售商提供包裹递送服务。申请人寻求雇用受益人担任 CEO 职位，该职位似乎是新设立的职位。

申请人提交了一封信函，概述受益人的拟设职责，表明其将把 70% 的时间分配给“[日]常运营和管理工作，监督公司两个分销中心的整体运营。”该描述在该广泛领域内列明了以下职责：

- 他将监督每个分销中心的物流流程，以确保报纸和杂志的日常分销从我们收到报纸和杂志、分拣、暂存、拣选和分销，在凌晨 1 点至 6 点最繁忙时段顺利进行且及时。
- 从早上 6 点到 11 点，[他]还需要监督和控制我们独立承包商在各中心进行的一些分销后和客户服务工作。

申请人进一步指出，受益人有权“ 在必要时安排各地点的人力 ”，并解释称其需要“ 轮流前往各地点监督物流和运营 ”。

此外，申请人表示受益人将额外花费 20% 的时间处理人事职责，指出其“ 将拥有绝对权力和权限解雇、晋升或降职高级别员工——两名经理和三名全职助理经理，以及三名合同制助理经理 ”。申请人还讨论了受益人在绩效评估、批准休假、晋升和加薪以及必要时设立新部门方面的职责。最后，申请人称受益人将花费 10% 的时间处理“ 某些职能职责 ”，包括预算和财务规划、制定和实施营销和促销计划、代表公司参加客户会议以及签署合同。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，受益人的职位描述缺乏足够细节，无法证明其将主要从事管理职责。我们同意这一评估，因为初始描述过于宽泛，未能充分传达申请人在日常基础上将履行的具体任务的性质。申请人表示受益人将把 70% 的时间分配给“ 日常运营和管理工作 ”并监督“ 整体运营 ”，但除称受益人将监督“ 物流流程 ”和“ 分销后和客户服务 ”外，并未描述与该主要职责领域相关的具体任务。具体细节显然是判断受益人职责在性质上主要是高管还是管理的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。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)。

在回应补件通知时，申请人解释称“ CEO 主要负责两个仓库的运营、人事、合同和收入管理 ”。关于人事，申请人称 CEO“ 使人员对书面质量标准负责，然后进行监督和管理以确保标准能够达到 ”，并指出其可使用激励措施（奖金、晋升、带薪休假）和纪律工具（辅导、训诫、降职、解雇）。申请人进一步称 CEO 必须“ 确保收入流足以覆盖所有费用并提供至少为总收入百分之五的利润 ”。最后，申请人解释称 CEO 必须定期与供应商会面，以确保对公司递送服务的信心保持高水平，从而使公司在其市场中具备承接更多业务的条件。

申请人对补件通知的回应并未进一步澄清受益人主要日常任务的性质。它描述了如何根据绩效评估人员和承包商，并简要解释了受益人的总体损益目标和合同相关职责。然而，初始描述表明人事、财务和合同相关职责仅占受益人时间的 30%。回应补件通知时提交的信函未详细说明需要受益人 70% 时间的“ 日常运营和管理工作 ”，因此未能履行申请人清楚描述拟设职责并证明受益人实际职责在性质上主要属于管理的责任。复述受益人含糊的工作职责或宽泛表述的业务目标并不

充分；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。实际职责本身将揭示该雇佣的真实性质。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。在此，申请人未提供必要的细节，也未对受益人在其日常例行工作中拟从事的活动作出充分解释。

受益人将管理或指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理身份作为公司内部受让人进行分类的资格。依法规定，该分类的资格要求某一职位的职责“ 主要 ”为行政或管理性质。在此，申请人表示受益人将对申请人的日常运营行使裁量权，并在自由裁量决策和人事事项方面拥有必要程度的权限。然而，由于所讨论的缺陷，所提交的职位描述未能确立其实际职责将主要属于管理性质。

B. 人员配置与组织结构

在2019年6月提交申请时，申请人表示其拥有28名员工，包括五名全职员工，以及在其两个配送中心工作的“ 超过100名独立承包商 ”。申请人提交了其最新的加利福尼亚州季度工资报告副本，确认截至2019年3月其工资单上有28名员工。申请人还提供了2018年IRS表格W-2（工资与税务说明书）的副本，但未提交证据记录其向被认定为独立承包商的人员支付的款项。

申请人提交了一份拟议的组织结构图，表明受益人将负责监督每个配送中心的一名“ 中心经理 ”。位于I[已隐去]的“ 中心经理 ”被描绘为监督三名助理经理（两名员工和一名承包商），这三名助理经理又监督89名报纸配送承包商和24名仓库支持及组装员工。位于[已隐去]的“ 中心经理 ”职位被描绘为监督三名合同制助理经理，这三名助理经理监督八名仓库和组装承包商以及40名报纸配送承包商。

组织结构图将[已隐去]列为公司董事长兼“ 企业安全 ”负责人，但将其职位和监督领域（一个“ 管理服务部门 ”）描绘为与公司结构的其余部分相分离。申请人解释称，[已隐去]“ 负责公司的安全，这意味着他需要寻求更具战略性的机会来保障公司的业务 ”，并且“ 不涉及[原文如此]我们公司的日常运营 ”。记录反映，[已隐去]于2006年创立了申请公司，并全资拥有该公司，直至2019年6月将多数股权出售给受益人。申请人表示，受益人获得首席执行官职位是因为其对公司进行了投资，并且作为管理层重组的一部分。

“ 管理身份 ”的定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种情形。在此，申请人称受益人将基于其拟议的对下属人员的监督和控制而以管理身份受雇，且并未主张其将作为职能经理受雇。人事经理须主要监督并

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，该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责即被视为以管理身份行事，除非其所监督的员工为专业人员。 ”1 同上。

在描述现有员工职责的陈述中，申请人表示其两名中心经理目前“ 分担公司的管理工作 ”，各自负责“ 监督其各自配送中心的日常运营 ”。记录反映，中心经理目前以最低限度的监督开展工作，但在受益人担任首席执行官后将向其汇报。申请人进一步解释称，助理经理“ 协助中心经理运营中心的日常工作，包括向中心所有其他工人分配和安排工作、分拣、包装、装货和配送 ”。申请人称，助理经理目前向其各自的中心经理汇报，但“ 在[受益人]加入公司后，将直接处于[受益人]的管理和监督之下 ”，由他“ 监督和控制其日常工作 ”。最后，申请人表示，较低层级的仓库、组装和配送工人向助理经理汇报。然而，在其他地方，申请人称助理经理“ 主要负责与其他工人一起执行配送的每个步骤 ”。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求提供关于受益人拟议下属所履行职责的补充信息，以及在适用情况下提供证明其为专业员工的补充证据。作为回应，申请人表示其已提供该信息，并让审理主任参阅部分初始证据附件。申请人称其正在提供“ 部分资深员工 ”的简历，并强调即使他们没有大学学历，也应根据其多年的行业经验被视为“ 专业员工 ”。所提供的经理和助理经理简历表明其受雇于申请人，但未提供关于其工作职责的任何进一步信息。

基于上述，记录反映，在增加新的首席执行官职位后，申请人的配送中心将配备：(1)一名负责“ 日常运营和管理工作 ”及“ 整体运营 ”的首席执行官，(2)一名负责“ 监督日常运营 ”的中心经理，以及(3)三名协助中心经理“ 运营日常工作 ”的助理经理。尽管组织结构图显示对较低层级员工存在三层管理或监督，但如上所述，申请人的其中一项陈述表明，中心经理和助理经理都将直接向受益人汇报。若如此，则其角色与中心经理的角色有何不同尚不明确。

此外，我们注意到，申请人仅记录了其向两名在工资单上的助理经理支付的款项；申请人表示该职位的其他四名个人为承包商，但

1 为确定受益人是否管理专业员工，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该工作领域的最低要求。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、专科学校或神学院的教师。 ”

记录中不包含向承包商付款的证据。事实上，申请人仅记录了其在I[已隐去]配送中心的一名员工（中心经理）的雇佣情况，因为该中心所有其他工人都被认定为承包商。

因此，尽管申请人记录了其位于[已隐去]的工资单员工，且受益人在该配送中心的直接下属似乎将负责在报纸分拣、组装、包装和装货过程中向较低层级的仓库工人分配任务，但整体证据未能确立他们将使受益人免于履行与经营业务相关的其他非管理职责。受益人将花费部分时间监督下属主管这一事实，不足以确立其角色主要属于管理性质。

如前所述，申请人未详细说明受益人将就各中心的“ 日常运营和管理工作 ”履行哪些具体任务。由于申请人未提供受益人职责的详细描述，也未提供其直接下属所要求的职位描述，我们无法确定中心经理和助理经理是否将使受益人免于履行企业可能需要的其他运营任务，例如向供应商报告、处理客户来电，以及与任何企业相关的日常预订和行政职能。

此外，申请人表示配送中心的主要活动发生在凌晨1点至6点之间。然而，申请人称受益人在上午6点至11点“需要监督和控制由我们的独立承包商执行的部分配送后和客户服务工作 ”。鉴于申请人声称仓库在此期间“通常是空的 ”，且申请人未确立履行这些配送后和客户服务职能的独立承包商为经理、主管或专业人员，尚不明确经理和助理经理是否会协助这些任务。

总体而言，记录中没有关于受益人所拟担任的职位或其下属职位的充分证据，以证明他将主要履行符合条件的经理职责。因此，申请人未能证明他将以该法第101(a)(44)(A)条所定义的经理身份受雇。

III. 境外雇佣

由于所认定的拒绝依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留其关于受益人是否以经理或高管身份在境外受雇的论点。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对结果所不需要的问题作出认定 ”）；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）。

裁定：上诉被驳回。