# AUG092017_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 A-D-A-G- LLC 案 日期：2017年8月9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

申请人是一家进口商和分销商，其业务为[已隐去]，寻求根据 L-1A 非移民类别（跨国公司调派人员）继续受益人的临时雇佣，担任其运营经理。1 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，临时从事管理或行政职务。

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受益人在延期申请下将受雇于管理职务。

在上诉中，申请人称受益人将控制公司运营，并在制定公司管理实践和政策时行使自由裁量权。申请人还称受益人目前监督五名员工。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，已连续一年以管理或行政职务雇用受益人。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时入境美国，以继续以管理或行政职务向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 本申请寻求继续雇用一名来美国开设新办公室的受益人。“ 新办公室 ” 一词指在美国经营业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 的规定允许 “ 新办公室 ” 运营在申请获批之日起不超过一年，以支持行政或管理职位。

关于 A-D-A-G- LLC 案

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配备及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国以管理职务受雇

审理主任认定，申请人未能证明受益人将在美国受雇于管理职务。2

“ 管理职务 ” 一词定义为 “ 组织内的一项指派，其中雇员主要：

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支、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；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，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其他雇员，则在组织层级内或就所管理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。

本法第 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管理职务行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ” 同上。

A. 人员配备

在本案中，审理主任否决的主要理由是基于一项认定，即申请人未能证明受益人的下属是管理人员、专业人员或监督人员。因此，虽然我们将在下文讨论受益人的职位描述，但我们将首先

2 申请人并未主张受益人将受雇于行政职务。

关于 A-D-A-G- LLC 案

审查申请人的组织结构、受益人下属雇员的职责、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实际职责和在业务中角色的其他因素。

“ 管理职务 ” 的法定定义允许 “ 人事管理者 ” 和 “ 职能管理者 ” 。参见本法第 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。与 “ 管理者 ” 一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理职务行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ” 本法第 101(a)(44)(A)(iv) 条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，或推荐这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

在此，申请人提交了表格 I-129（非移民工作者申请），声称有七名雇员，总收入为 370,233 美元。申请人提供了一份组织结构图，显示总经理位于人员层级顶端，受益人和另一名雇员——一名营销经理——位于层级下一层，作为总经理的下属。该图还显示一名行政助理、两名销售代表和一名仓库专员为受益人的下属。我们注意到，申请人 2016 年第三季度联邦纳税申报表显示，申请人在提交时雇员不超过六名，这与申请人在申请中的原始主张不一致。目前构成的记录未能通过独立、客观的证据解决这一不一致，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。因此，尚不清楚图中列出的七个职位中哪一个在提交时空缺，以及该空缺如何影响申请人使受益人免于履行日常运营和行政任务的能力。

我们还注意到，记录未能证明组织结构图所描述为受益人下属的行政助理、两名销售代表和仓库专员具备与专业雇员一致的教育资历。

在评估受益人是否管理专业雇员时，我们必须评估下属职位是否要求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为进入该职业最低要求的职业 ” ）。本法第 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、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ” 因此，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。

关于 A-D-A-G- LLC 案

下属雇员拥有学士学位并不自动导致该雇员受雇于专业岗位的结论。

审理主任分析了受益人每名下属的职责和教育资历，并认定证据未能证明受益人将主要履行涉及监督监督性、专业性或其他管理性雇员的管理职责。

我们同意审理主任的认定。为回应补证通知（RFE）而提供的员工职位描述表明，行政助理和仓库专员要求两年工作经验，而销售助理则完全不要求任何经验。申请人并未指出受益人的任何下属要求学士学位，且为支持申请而提交的组织结构图也未显示这些下属监督其他员工。尽管补证通知回复中包含申请人更新后的组织结构图，该图表明申请人雇用了更多员工并设立了改变申请人组织层级的新职位，但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审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。在此，记录并未显示在提交申请时，申请人拥有一种人员层级结构，使受益人能够监督主管级、专业级或管理级员工的工作，而这正是人事经理所要求的。该法第101(a)(44)(A)(ii)条。我们注意到，监督由非主管、非专业和非管理员工组成的员工队伍并不满足管理能力的法定要求。

或者，"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某一"基本职能"的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。"基本职能"一词未由法规或条例界定。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，申请人必须清楚地描述在管理该基本职能中将要履行的职责，或更具体地说，具体指明该职能，阐明该职能的基本性质，并确定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 2016年4月14日）。

在本案中，申请人未提供充分证据证明受益人管理某一基本职能。申请人既未具体指明某一基本职能，也未确定受益人的哪些工作职责与管理某一基本职能相一致。

B. 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。申请人对工作职责的描述必须清楚地描述

受益人将要履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政能力。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

根据管理能力的法定定义，申请人必须首先表明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533（第九巡回法院1991年）（未公布的目录式裁决）。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. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

在一份支持文件中，申请人列出了受益人的十一项主要职责。在其随后对审理主任补证通知（RFE）的回复中，申请人提供了几乎相同的职责和责任清单，并以基于申请人在未来一年运营阶段的工时分配补充了该信息。

申请人声称受益人将实施和管理运营计划，并协助总经理制定运营战略计划。申请人未在其进口和分销业务的背景下界定其"运营计划"，也未具体说明协助总经理制定"战略计划"所涉及的任务类型，或提供"战略计划"的示例以传达对受益人活动性质的理解。

申请人还声称受益人将管理申请人的财务和预算活动，但未具体说明与该宽泛工作职责相关的任何实际任务。此外，申请人的上诉书面论证意见中包含一份总经理为履行其职位职责所必须具备的"技术技能"清单。该清单表明，将管理申请人财务资源（包括就财务如何分配作出自由裁量决定）的是总经理，而非受益人。

申请人在称受益人将管理与销售和服务相关的"一般运营"时同样含糊其辞，未解释"一般运营"所涉及的具体组成部分或受益人在销售和服务方面的具体角色。尽管申请人称受益人将就运营事宜与总经理和外国实体进行磋商，但未解释受益人意见的性质，也未解释为何在总经理负责运营的情况下受益人要与母公司联系。同样，申请人未具体说明与长期规划、制定战略和指导市场研究相关的底层工作职责。申请人未说明受益人在制定此类战略时考虑何种业务数据，也未具体说明由谁向受益人提供必要数据或由谁实际进行市场研究。

此外，尽管申请人声称受益人将指导"批发、出口[、]和分销活动的效率"以及"技术支持的传播"，但未详细说明受益人对销售相关活动的参与程度，也未说明由谁提供与所售产品相关的技术支持。在缺乏关于执行

Matter of A-D-A-G- LLC

底层运营任务的个人的信息的情况下，受益人将指导何人并不清楚。仅复述受益人含糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；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年），维持原判，905 F.2d 41（第二巡回法院1990年）。

最后，申请人未证明为其商品销售谈判合同或雇用、培训和管理员工在本组织背景下属于管理性工作职责。尽管申请人将受益人将雇用、培训和管理的人员称为"专业人员"，但如上所述，记录并未佐证这一主张。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年）。

在上诉中，申请人主张受益人目前监督五名员工，因而"负责管理公司"。尽管申请人称受益人将继续"监督其产品和服务在商业、物流和环境方面的合规情况"以及"与战略业务伙伴建立协议"，但申请人声称受益人的"核心职责""更多地与现有和潜在员工的管理相关"，这些员工将继续使受益人免于必须主要履行非管理性的运营工作职责。

我们认定申请人的陈述未能推翻审理主任的认定。即，申请人未详细阐述先前提供的工作描述，且既未主张也未提供证据表明受益人的下属是主管级、专业级或管理级员工。如前所述，主张必须以相关、具有证明力和可信的证据支持。Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。此外，尽管申请人称受益人将每周召开会议评估潜在员工，但该职责并不能证明受益人将以管理能力受雇。尽管作出雇用决定本身固有隐含的自由裁量权，但仅凭该权力如何足以证明受益人主要履行管理职责并不清楚，尤其是当雇用职能是针对非主管和非专业下属履行时。

由于缺乏证明受益人将履行的实际任务的证据，我们无法认定其职责将主要具有管理性质。

III. 结论

鉴于上文所列的各项缺陷，申请人未证明其将以管理能力雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为Matter of A-D-A-G- LLC, ID# 484061（AAO 2017年8月9日）