AUG092018_04D7101 · 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T-公司案 日期：2018年8月9日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格I-129，非移民工作者申请

申请人销售管道用品，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类继续受益人的临时工作，担任其总裁。移民与国籍法（本法）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）将合格的外国雇员调派至美国，临时从事管理或行政职务。

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其将在美国雇用受益人担任管理或行政职务。

本事项现因上诉而由本办公室审理。申请人在上诉中提交了额外证据，并主张审理主任认定受益人不符合人事经理或职能经理资格存在错误。
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、行政或涉及专业知识”的职务。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

二、在美国从事管理职务的雇用

审理主任基于认定申请人未能证明其将雇用受益人担任管理或行政职务而否决了申请。申请人并未主张其将雇用受益人担任行政职务。因此，我们将分析限于申请人是否将雇用受益人担任管理职务。

关于T-公司案

“ 管理职务 ”是指在组织内的一项指派，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，或管理该组织或该组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权限；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。

在审查特定受益人的管理或行政职务时，我们将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说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理或行政职务。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，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。

根据管理职务的法定定义，申请人必须首先证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)（未公布的目录决定）。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)；Champion World, 940 F.2d 1533。

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及其人员配备水平的证据。

A. 职责

申请人列明了受益人在美国的职责如下，并附每项职责的大致时间占比：

- 根据母公司董事会通过的决议制定业务政策、目标和计划并予以实施（20%）；
- 全面管理美国公司的运营，建立并实施规章制度和体系，改革方案和措施（15%）；
- 提出美国公司的组织架构图；任免公司雇员；建立健康统一的工作团队（10%）；
- 提出美国公司的经营理念，确定企业文化的基本方向，营造优良的工作氛围，培养

。

关于T-公司案

公司雇员的归属感，以提升公司凝聚力（20%）；
- 协调各部门之间，解决部门间的问题、矛盾和事项（10%）；
- 负责挑选和确定美国公司的投资项目并审核其运营开支（10%）；
- 负责维持美国公司的整体财务成果，拥有分配和调配资源的权力（15%）。

另一版本的工作职责描述补充称受益人花费5%的时间管理公司的其他事务，但上述百分比已经合计为100%。

所提交的工作职责描述缺乏重要细节。例如，申请人未解释实施规章制度和体系与实施政策、目标和计划有何不同。这一点很重要，因为申请人将其列为不同的职责。此外，申请人未解释受益人将履行哪些任务来提出公司的经营理念并引导其企业文化。记录未显示申请人拥有足够的投资项目，需要占用受益人的大量时间。相反，记录表明申请人继续依赖外国母公司的大量现金注入来资助申请人自身的运营，这表明申请人尚不具备进行自身重大投资的条件。而且在提交申请时，申请人表示受益人仅有六名下属雇员；看不出他平均每周需要花费数小时来解决部门间的冲突。

审理主任认定申请人未提供足够信息以显示受益人的日常职责。在上诉中，申请人主张受益人对人事事项和公司的日常运营拥有权限。审理主任并未质疑受益人对公司拥有所需程度的控制权，但申请人未能证明受益人的职责主要是管理性的。

申请人称：“ 受益人管理其原始设备制造商……管道产品的研发。 ”记录中包含对 的提及，并表明申请人将该名称注册为商标，但申请人雇员所列的工作职责均不包含研究、开发或制造。申请人在上诉中主张，“ 中国的八名雇员 ”负责 产品的研发。上诉时提交的组织架构图包含一家中国的制造公司，该公司的名称未出现在最初提交的架构图中。申请人未能证明受益人监督管道用品的制造（而非采购和转售）。

具有重要意义的是，受益人本人以公司总裁身份，在初次提交时提交的一份五页信函中并未提及 。初次提交包含一份__ 产品目录，将申请人与该品牌联系起来，但记录并未

。

关于T-公司案

记录该公司参与 产品的制造（而非营销）的情况。

最初提交的申请人商业计划书简要提及，但未表明母公司或任何关联公司制造以该名称销售的产品。相反，商业计划书提到对“ 各……工厂进行深入调查 ”以确定“ 合适的产品供应商 ”。这份多年期商业计划书表明产品开发将于2018年开始，即在2017年10月申请提交日期之后，而且即便如此，对开发将在何处以及如何进行提供的信息也极少。

问题不在于受益人是否经营申请公司；记录已证明这一点。相反，问题在于受益人的管理职能是主要的还是次要的。申请人反复提交了同一工作职责描述的多个版本，该描述因已讨论的原因而存在缺陷。

B. 人员配备

如果将人员配置水平用作判断个人是否以管理或行政身份行事的一个因素，我们必须结合组织的整体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需求。见该法第101(a)(44)(C)条。

“ 管理能力 ”的法定定义同时涵盖“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”。见该法第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、或管理性雇员的工作。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能力行事，除非其所监督的雇员属于专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。如果申请人主张受益人直接监督其他雇员，则该等下属雇员必须是监督性、专业性、或管理性人员，且受益人必须有权雇用和解雇该等雇员，或建议采取该等行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

申请人最初主张在美国有七名雇员，均为全职。申请人的组织架构图显示，受益人对四个部门拥有权限：

销售部门 物流与采购部门
经理 经理
两名销售员 司机
行政部门 财务部门
秘书 [由承包商而非雇员担任]

申请人列出了这两名经理的职责，概述如下：

Matter of T- Inc.

销售经理：
1. 执行年度销售计划
2. 改进工作流程
3. 收集客户需求信息并开发目标市场
4. 推广公司产品并向总裁反馈
5. 参与起草市场开发战略
6. 与总裁协调，与关键客户沟通并
执行日常销售工作

物流与采购经理：
I. 安排采购订单、采购和交付
2. 调研并与供应商谈判
3. 制定物流管理计划和费用预算
4. 设计物流系统，协调仓储和运输管理
5. 协助制定库存计划
6. 组织订单、退货和换货
7. 核对收据，整理账目信息和统计信息
8. 记录交易
9. 监督安保，报告隐患，处理紧急情况

上述两名经理似乎均承担运营职责，例如推广和接受产品订单，而这些职责并未下放给下级雇员。物流与采购经理只有一名下属，即一名司机，其职责主要涉及产品交付和车辆维护。申请人计划在2018年和2019年增聘员工，但申请人必须证明其在2017年10月提交申请时即具备资格。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。该信息以及极少数量的下属，令人质疑这些个人在多大程度上作为监督者而非一线雇员行事。

在补件通知中以及再次在否决通知中，审理主任指出了申请人的人事文件中其认为存在的差异。然而，所引述的不一致之处似乎并未对该公司的人员配置构成重大质疑。（例如，申请人证明某些雇员出现在部分记录上但未出现在其他记录上，是因为他们已离开公司。）申请人提交了关于其组织架构图上所列个人雇佣情况的可靠文件。

在回应补件通知时，申请人提交了略有扩充的职位描述，并将司机的头衔改为“ 仓库管理员兼司机 ”。该个人的修订职位描述包含了与处理库存相关的新项目，其他时间百分比则下调以对应新主张的职责。申请人未证明在提交申请时由谁履行这些新描述的职责。

申请人的回复还列出了“ 中国采购部门 ”和“ 中国物流部门 ”的雇员。申请人此前未将这些雇员列入受益人的权限之下。此外，申请人未解释在中国制造调味品的母公司的雇员与美国销售水暖用品的公司的工作之间有何关联。1 在两家公司的活动之间没有证明存在关联的情况下，受益人对中国公司部分事务的持续权限不能使其符合美国移民福利的资格。

审理主任认定，申请人未证明受益人的直接下属主要是经理、专业人员或监督人员，因此受益人似乎是对履行运营任务的雇员进行监督的一线主管。

为确定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的最低要求。Cf 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。 ”

申请人主张经理和销售人员均持有大学学位。然而，专业并非由雇员的资质界定，而是由职位本身的最低要求界定。申请人不仅必须证明雇员持有学士学位，还必须证明这些职位要求该等学位。

在上诉中，申请人提交了美国劳工部劳工统计局出版的《职业展望手册》的摘录。申请人主张，销售经理、采购经理、物流师和财务经理的条目表明这些职位属于管理性、专业性、或两者兼有。然而，这些条目本质上是通用性的，并不必然与申请公司的职位相符。例如，条目表明销售经理拥有雇用权限，而记录表明受益人亲自处理人事事务。条目还表明许多（但并非全部）销售经理职位要求学士学位。此外，《手册》摘录中所列的中位薪资大幅高于申请人支付给其雇员的薪资，这令人质疑这些雇员相对于《手册》所述职位的责任水平。

1 值得一提的是，在其最初代表受益人提交的“ 新办公室 ”申请中，申请人称公司的预期目的是进口和销售外国母公司制造的调味品。因此，申请人有记录的销售水暖用品的活动明显不同于最初获批申请中所述以及本申请所附2014年3月会议纪要中所述的商业计划：

Matter of T- Inc.

“ 职能管理者 ” 一词通常适用于受益人并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 ” 的情形。见该法第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内或就所管理职能而言处于高级别；以及(5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。

Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。审理主任认定，申请人未证明受益人是职能管理者。在上诉中，申请人主张职能管理者可以监督下属雇员。问题不在于受益人是否有下属，而在于受益人的职责在多大程度上构成管理而非履行运营任务。如上所述，记录确立了受益人的权限，但恰恰没有告诉我们足够多关于受益人日常任务的信息，以满足申请人的举证责任。

申请人未证明其将在延期申请下以管理能力雇用受益人。

III. 境外雇佣的连续性

除审理主任的决定之外，受益人的就业和旅行历史还引发了对于受益人是否符合所寻求分类资格的根本性问题。

L-1A申请的受益人必须在申请提交前三年内，已由合格雇主在境外连续雇用满一年。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(A)。本案中，申请人于2017年10月提交了申请。其此前曾于2014年10月和2015年10月代表受益人提交过申请。

申请人称，受益人 “ 自2008年12月起为母公司工作，直至2012年6月被母公司派遣赴美深造 ”。当时，受益人作为F-1非移民学生进入美国。没有主张、也没有证据表明，其在2012年6月至2014年10月（即申请人代表其提交第一份I-129表申请之时）期间曾为美国境内或境外的任何合格组织工作。2 在美国学习不属于境外就业。

2 鉴于上述日期，申请人此前代表受益人提交的两份申请本不应获批。审理主任部分基于受益人就业的这一中断，撤销了此前一份申请的批准。

8 C.F.R. § 214.2(1)(ii)(A)的规定要求受益人在此前三年内已由合格组织在境外连续雇用满一年。在美国停留的时间会中断境外就业的连续性，但短期商务或旅游旅行以及在合法身份下为合格美国雇主工作的期间除外。同上。受益人在美国的学习不符合上述任一例外情形。作为F-1学生，受益人在美国是为了学习，而非为申请人或任何关联实体工作。此外，其在美国停留的时间既非短暂，也非出于商务或旅游目的（后者应由B-1或B-2签证涵盖，而非F-1学生签证）。

受益人的学习中断了其在境外的合格就业。作为申请人的美国雇主直至2014年7月才存在，此时距受益人停止境外工作已逾两年，因此当申请人提交公司章程时，受益人已不具备L-1A身份资格。就业中断持续超过两年，无论该中断发生在美国境内还是境外，本质上即构成不合格。参见Matter of S-P-, Inc., Adopted Decision 2018-01 4 (AAO Mar. 19, 2018)。3 受益人自2012年6月以来未在境外工作，在其以管理、行政或涉及专业知识的能力在境外再累积至少连续一年就业之前，不能符合L-1A身份资格。

IV. 结论

申请人未能证明其将以管理能力雇用受益人。此外，受益人无法依据本申请符合资格，因为其在美国的学习中断了境外就业超过两年。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of T- Inc., ID# 1471713 (AAO Aug. 9, 2018)

3 Matter of S-P- 涉及跨国经理或高管的移民申请，但推理相同，因为该移民分类与非移民分类一样，要求在提交申请或受益人相关入境美国之前的三年内具备一年合格经验。