AUG102020_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

案号：8418927 日期：2020年8月10日

对加州服务中心决定的申诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家医疗用品进口商和分销商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，继续受益人作为其总经理在美国的临时工作。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）将符合条件的外国雇员临时调派到美国从事管理或高管工作。

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申请人将在美国以管理或高管身份雇用受益人。

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。见本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

为确立 L-1A 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进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 担任管理、高管或涉及专业知识的职位 ”。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。

二、以管理或高管身份雇用

审理主任基于以下认定否决了申请：申请人未能证明其将以管理身份雇用受益人。（申请人并未主张其寻求以高管身份雇用受益人。）

“ 管理能力 ”是指在组织内的任职，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，或管理组织内或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对所管理职能拥有对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。

要符合 L-1A 非移民签证分类中经理的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 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所有四项要素，我们无法认定其为符合条件的管理职位。

如果申请人证明所提供的职位满足法定定义中规定的所有四项要素，则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运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们考虑职位职责的描述、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，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

本决定的核心在于以下要求：经理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。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。申请人主张受益人满足该要求，因为他监督和控制专业雇员的工作。

申请人的组织结构图显示以下结构，月薪金额取自记录中2018年的工资收据：

总裁/首席执行官
1-------- 会计（承包商）
总经理，$3750/月
I
技术顾问/销售协调员，$1400/月

销售代表 1 销售代表/ 销售代表 2
$1320/月 外科技术员，$1320/月 $2000/月

申请人最初表示：“ 3名销售代表/外科技术员向技术顾问/销售协调员报告……而他们又间接向 ” 受益人报告。该

审理主任认定，申请人未能证明“公司需要三层管理来监督三名销售代表”，也未能证明技术顾问/销售协调员实际受雇于管理或监督职位。审理主任指出“多处提及受益人本人直接控制销售代表”，例如分配任务和审查报告。在上诉中，申请人并不主张技术顾问/销售协调员是监督雇员。因此，我们无需处理该问题。相反，申请人的上诉重点在于主张受益人的下属是专业人员。

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职业领域的最低要求。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。”

申请人未能证明下属职位是专业职位。关键问题是这些职位是否要求至少学士学位。如果不要求，则雇员是否持有学士学位无关紧要。

技术顾问/销售协调员的职责包括评估销售和物流流程以及销售代表的表现，以及大量非监督职责，包括维护库存、仓储以及销售和运输文件。她拥有护理学学士学位。销售代表“负责公司的日常物流和销售活动”，包括参加展会、收取款项和“发送……产品”。申请人的办公室包括一个仓库，但公司的组织结构图未标明任何专职仓库工人来处理库存的存储和运输。因此，看来这些非专业任务属于委托给销售代表的“日常物流……活动”之一。所描述的职责似乎不具有专业性质。

申请人最初表示，两名销售代表拥有护理学学士学位，而第三名拥有工商管理硕士学位。其中一名销售代表持有职业证书，但未证明等同于学士学位；另一名在其简历上列有大学就读经历，但记录未显示她已获得学士学位毕业。

在收到补件通知后，申请人表示已更换其中一名销售代表。申请人表示：“我们倾向于我们的人员至少持有学士学位”，因为销售助理应能够与客户讨论医疗设备，并且“我们的大多数销售人员至少持有学士学位”。偏好不是要求；申请人承认雇用了未持有学士学位的销售助理。1 记录必须证明雇主要求而非偏好学士学位。

1 申请人承认一名销售助理没有学士学位，并表示她通过多年先前在医疗设备销售方面的经验积累了必要的专业知识。然而，正是这同样的先前经验表明，该个人在没有学士学位的情况下能够获得该先前经验。另一名销售助理持有工商管理学位，但在学术或过往经验方面均未证明具有医疗设备背景。

因此，我们同意审理主任的认定，即申请人未能证明下属职位是专业职位。

审理主任还认定，受益人的下属似乎未按全职、全年专业职业就业的相应标准获得薪酬。税务和工资记录显示，申请人2017年向受益人支付了14,300美元，2018年每月支付3,750美元，显著低于所述年薪60,000美元（每月5,000美元）。2

受益人的下属的月工资似乎与专业级别薪资不符；申请人的四名下属中有三人在全职就业下所得低于最低工资。3 申请人称其销售人员按佣金计酬，但提交的工资记录或IRS W-2表格上均未见佣金支付。

申请人对低工资的解释含糊且佐证不足。申请人未能有说服力地证明受益人的下属为全职雇员，其职责和报酬与专业职位相符。

III. 结论

基于上述理由，上诉被驳回。

裁定：上诉被驳回。

2 申请人2017年仅支付了25,304美元工资，在受益人、公司两名高管和一名销售代表之间分配。没有直接证据表明申请人在2017年1月至9月期间支付了任何工资。
3 2018年，佛罗里达州的最低工资为每小时8.25美元，相当于每月1,430美元。见 https://www.dol.gov/agencies/whd/state/minimum-wage/history（最后访问日期2020年6月25日）。