AUG252017_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

关于 I-M-S- 公司案 日期：2017年8月25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

申请人是一家蜡烛批发商，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任其总裁。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）将符合条件的境外雇员调派至美国，临时从事管理或行政性质的工作。

加利福尼亚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将被雇用于管理性质岗位。[1]

在上诉中，申请人主张审理主任的决定属任意决定，且未考虑美国实体的合理需求。

经重新审查，本院驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，已连续一年雇用受益人在管理或行政性质岗位，或涉及专业知识岗位。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政性质向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

L-1A 类别申请必须附有证据证明：受益人在申请提交前的三年内，已在境外以管理、行政或涉及专业知识的岗位连续受雇至少一年；受益人将前往美国以管理或行政性质为同一雇主或境外雇主的子公司或关联公司工作；以及受益人先前的教育、

[1] 申请人称受益人将被雇用于管理性质岗位，并未主张所提供职位满足行政性质的要求。

培训和就业经历使其有资格在美国履行拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、美国境内管理性质岗位的雇用

审理主任认定，申请人未能证明受益人将在美国被雇用于管理性质岗位。

“ 管理性质 ” 一词定义为 “ 组织内的某项职务，其中雇员主要从事：

(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，则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行使职能；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]线主管仅凭其监督职责不被视为以管理性质行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ” 同上。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政性质行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 职责

在审查特定受益人的管理性质时，本院将首先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性质。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

关于 I-M-S- 公司案

根据管理性质的法定定义，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（第九巡回法院，1991年）（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。

申请人提交了表格 I-129（非移民工作者申请），声称有 4 名雇员，净收入约 38,000 美元。在支持性说明信中，申请人称受益人 55% 的时间将用于雇用、解雇和监督总经理，以及监督公司的“ 整体业绩……以确保完成年度业务计划并实现长期发展战略。 ”申请人未详细说明监督公司业绩所涉及的具体任务和行动，也未讨论受益人需要就总经理职位的雇用和解雇决定作出决定的频率。尽管申请人称受益人拟任职位还将涉及制定其长期目标、调整其组织架构和管理团队，以及审查年度业务和预算计划，但这些宽泛表述的职责属于间歇性职能，受益人将视需要处理，而非其日常工作常规中的具体日常任务。初始说明信中的职位描述含糊不清，缺乏关于受益人日常实际履行的具体职能的充分信息。

在审理主任要求提供额外证据以证明受益人将被雇用于管理或行政性质的意向否决通知的回复中，申请人称受益人将被雇用于管理性质岗位，该岗位将要求监督公司的总经理。申请人声称受益人将“ 负责整个公司的全面管理 ”，并通过与亚洲国家的企业建立“ 外部关系 ”来扩展公司。申请人重申了受益人最初的职位描述，并称受益人负责雇用、解雇和监督其下属总经理的工作以及作出其他人事变动、调整申请人的产品线、修改申请人的业务和预算计划，均属于将被雇用于管理性质岗位者的特征。申请人声称受益人至少 95% 的时间将用于履行管理性质的任务。

本院注意到，除澄清其意图以管理性质而非行政性质雇用受益人外，申请人的补充陈述未进一步解释受益人的具体工作职责或该等职责的性质。相反，申请人依赖宽泛的陈述，侧重于受益人的自由裁量权，以证明受益人将被雇用于管理性质岗位。然而，本院注意到，仅列举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用的真实性质。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）。

此外，新陈述中含糊提及受益人有权调整申请人的人员配置结构和“ 管理团队 ”，但未提供关于“ 管理团队 ”由谁组成的信息。鉴于申请人解释称销售和营销经理“ 是一线雇员 ”，尽管其职位名称带有管理头衔，仍执行申请人的运营任务，因此除总经理外，不清楚还有谁将组成“ 管理团队 ”。这一对在本申请提交时似乎并不存在的团队的含糊提及，削弱了受益人将主要从事管理性质任务的主张。

在否决申请时，审理主任认定，鉴于受益人仅监督一名监督性雇员且无其他下属，证据未能证明受益人将主要从事涉及监督管　　理性、监督性或专业性雇员的管理职责。

尽管申请人主张审理主任的结论是武断的，但申请人并未进一步说明受益人将执行的具体日常任务，以证明其主要时间将用于管理职能。申请人还指出，审理主任的分析集中于管理能力定义的第二个要件，该要件要求申请人证明受益人监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。申请人将审理主任对其余三个要件的沉默解释为表明其已提供充分证据满足这些要件。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)、(iii)和(iv)条。我们不同意申请人的评估。

尽管申请人提供了一份显示受益人位于公司组织层级顶端的组织架构图，但申请人未能提供详细的职位描述以界定受益人的日常任务，因此无法证明受益人将主要管理该组织、对其人员拥有雇用和解雇权、并对其日常运营拥有自由裁量权。缺乏这一详细描述，申请人未能履行其举证责任，证明受益人将主要履行符合管理能力法定定义的更高层级职责。具体细节显然是判断受益人职责是否主要具有管理性质的重要指标；否则满足法定定义就只是重复法规条文而已。Fe din Bros. Co., 724 F. Supp. at 1108。如上所述，申请人提供的职位描述过于笼统，缺乏关于受益人在蜡烛销售业务背景下每日实际执行任务的必要详细程度。鉴于这一缺陷，我们认定申请人未能证明受益人将主要履行管理性质的职责。

B. 人员配置

除所需的职位职责描述外，USCIS在审查受益人声称的管理能力时会审查全部证据，包括公司的组织结构、受益人下属员工的职责、是否存在其他员工以

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在企业中的实际职责和角色的因素。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种类型。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。与对“ 管理者 ”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本身而被视为以管理能力行事，除非其所监督的员工是专业人员。 ”《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iv)条。如上所述，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)。

在本案中，申请人声称其将以管理能力雇用受益人，受益人将管理一名员工——总经理——总支持人员为四名员工。受益人如何将其时间主要分配于管理任务，而其唯一下属仅有一名员工，这一点并不清楚。尽管申请人指出其运营“ 仍处于发展阶段 ”，并主张其目前无需雇用超过一个主管职位供受益人管理，但申请人并非新设办事处，因此必须证明其在提交申请时有能力支持受益人担任主要管理职位。2 记录显示，申请人成立于2000年，在提交申请时已由新的多数股权所有者持有超过两年。申请人为何仍主张其处于发展的早期阶段，这一点并不清楚。

尽管申请人声称其计划在本申请获批后开设另一家销售办事处并雇用更多员工，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)。换言之，本案的资格不能基于预计的人员增加，而必须基于提交申请时存在的四名员工来确定。因此，尽管我们考虑申请人的合理需求——根据组织的发展阶段，该需求可能不需要多名管理或主管员工——但记录缺乏证据表明此类需求可由受益人作为人事管理者（其下属员工仅有一名员工）的服务合理地满足。

此外，申请人未能证明其有足够的人员使受益人免于不得不与供应商谈判以采购产品并直接参与运营的物流环节，包括确保适当的货运和收货渠道及方法。这些以及可能其他运营任务很可能对

2 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)处的法规将“ 新设办事处 ”定义为在美国经营业务不足一年的组织。

Matter of 1-M-S- Inc.

申请人这家以销售为基础的组织能否成功至关重要，但申请人未提供证据证明其计划如何使受益人免于不得不直接参与这些非管理职能。我们注意到，申请人的合理需求不会取代以下要求：受益人必须“ 主要 ”以管理能力受雇，以致非管理任务仅附属于拟议职位。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。

总之，尽管受益人可能因其在申请人组织层级中的顶层位置而有权雇用和解雇员工并采取其他人事行动，但记录未能证明申请人在提交申请时已具备管理架构，以支持受益人作为人事管理者，使其时间主要用于监督主管、专业或管理员工的工作并履行其他管理职能。

此外，申请人在上诉中敦促我们关注其合理需求而非其支持人员规模的主张不具有说服力，因为申请人未能证明其在提交申请时有足够的支持人员使受益人免于将时间主要分配于履行组织的非管理职能。如上所述，申请人未提供信息说明谁将履行前述运营职责。缺乏这一关键证据，我们无法排除受益人本人基于申请人当前需求而主要直接参与运营任务的可能性。

或者，“ 职能管理者 ”一词通常适用于受益人并非主要监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 必要职能 ”的情形。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。“ 必要职能 ”一词未由法规或规章定义。如果申请人声称受益人将管理一项必要职能，申请人必须清楚描述管理该必要职能将履行的职责，或更具体地说，明确识别该职能、阐明该职能的必要性质，并证明受益人日常职责中归于管理该必要职能的比例。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。见Matter of Z-A- Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。在此，申请人未声称或提供证据证明受益人将管理一项必要职能。因此，其未能证明受益人将担任职能管理者角色。

鉴于上述各项缺陷，我们认定申请人未能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 I-M-S- Inc., ID# 525557 (AAO Aug. 25, 2017)