AUG302018_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 E-E-G- LLC 案 日期：2018年8月30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

申请人是一家巴士公司，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任其行政经理。移民和国籍法（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至美国从事管理或行政工作。

佛蒙特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) 受益人在申请提交前的三年内具有连续一年的合格海外雇用；(2) 申请人将在美国以管理或行政身份雇用受益人；以及 (3) 受益人曾在海外以管理或行政身份受雇。

本事项现因上诉而由本办公室审理。在上诉中，申请人主张审理主任未充分考虑申请人对补证请求（RFE）的答复。

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，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，连续一年雇用受益人从事 “ 管理、行政或涉及专业知识 ” 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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和雇用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、连续一年的海外雇用

审理主任认定受益人未具备所需的海外合格雇用最低期限。要符合跨国公司调派人员资格，受益人必须

在申请提交日期之前的三年内，由申请人或符合条件的关联实体连续在海外雇用一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。

在美国停留的时间会中断海外雇用的连续性，但短期商务或休闲旅行以及在为符合条件的美国雇主合法身份期间停留的期间不中断合格海外雇用的连续性，但该时间不能计入受益人所要求的海外雇用期间。同上。

申请人的海外关联公司表示，其“ 从2016年8月12日至今 ”雇用受益人。2016年8月12日是星期五。工资收据副本显示日期稍晚，为2016年8月15日星期一。申请人在413天后的2017年10月2日提交了申请。

美国政府记录显示，受益人在其海外雇用期间有57个不同日期进入美国。1 受益人是以 B-2 非移民休闲访客身份入境的。在补证请求中，审理主任告知申请人，这些短期访问不中断受益人雇用的连续性，但在美国停留的时间不能计入所要求的连续一年海外雇用。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。

作为答复，申请人未对受益人入境美国的记录提出异议。申请人称受益人经常因商务前往靠近美国边境的墨西哥。申请人主张，在这些旅行期间，受益人“ 有时越过……进入德克萨斯州，或者他偶尔会来我们的办公地点。 ”申请人未提供关于受益人访问时长的任何证据或信息。

审理主任否决了申请，指出受益人累积的合格雇用不足365天，因为受益人在美国的天数不能计入其海外雇用。在上诉中，申请人的律师称，受益人“ 在许多情况下 ”“ 越过进入美国后数小时内 ”就“ 返回墨西哥 ”。律师的主张不构成证据。Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534 n.2 (BIA 1988)（引用 Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)）。律师的陈述必须以独立证据在记录中加以证实，独立证据可包括宣誓书和声明。在本案中，律师未提供佐证证据，也未引用该信息的来源。

承担举证责任的申请人未记录受益人在美国访问的时长。（现有记录显示受益人的入境，但未显示其大多数离境。）同样，申请人未证明受益人在进入美国当日曾在墨西哥工作。工资记录在此点上不具决定性，因为外国实体向受益人支付固定薪金而非小时工资。

1 审理主任引用了60次入境，但在少数情况下受益人同一天入境两次。

关于 E-E-G- LLC 案

申请人补充称“ 有些入境是在周末 ”。记录显示12次周末入境。申请人未证明受益人从这些访问中何时返回，因此没有肯定证据证明受益人在那些同一周末稍后返回。同样，在缺乏有记录的工作时间表的情况下，无法明显看出受益人在那些周末日会休息。现有证据根本无法充分说明受益人多次前往美国的情况，以证明这些旅行未妨碍其累积连续一年的海外全职雇用。

审理主任还指出，如果受益人在访问美国期间为申请人工作，则其违反了 B-2 非移民身份，该身份未授权其在美国工作。在上诉中，申请人谴责“ 关于受益人一直为申请人工作、违反其移民签证的毫无根据的指控 ”。审理主任未作出任何受益人违反其 B-2 身份的确定性认定；审理主任仅指出，如果受益人曾在美国直接为申请人工作，则此类工作将违反其身份。申请人以其模糊的主张提出了这种可能性，即受益人偶尔前往美国工作地点，并在那里履行诸如“ 会议 ”之类的工作相关职能。

基于上述理由，申请人未能履行其举证责任，证明受益人在海外为符合资格的组织累积了一年的连续全职雇用。

三、在美国以管理身份雇用

审理主任认定申请人未证明其将以管理身份雇用受益人。（申请人未主张受益人将或曾以行政身份受雇。）

“ 管理身份 ”是指在组织内的职位，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；

1 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就所管理的职能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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的管理或行政能力时，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描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政性质。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、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

关于 E-E-G- LLC 案

运营职责、业务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。因此，我们将结合关于申请人业务性质及其人员配备水平的证据，讨论关于受益人工作职责的证据。

基于管理能力的法定定义，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)（未公布的目录式裁决）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理工作，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 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

A. 职责

申请人称受益人的职位将包括以下概述的职责：

- 制定工作排班
- 实施奖励和表彰计划
- 审查行政处理程序并向区域总监提出建议
- 监督和管理财务责任
- 监督和评估主管和团队领导的工作
- 在行政部门内雇用和解雇下属
- 就经理及其下属的活动和职能作出日常决定

在补件通知（RFE）中，审理主任指出受益人的职位描述过于含糊，无法确定受益人的职责将主要是管理性的、执行性的，还是两者皆非。审理主任要求提供更多细节以及“每项任务所投入时间的近似百分比”。

作为回应，申请人重新调整了原始职位描述以符合管理能力法定定义的四个要素，实质性修改极少。申请人未按要求提供各项任务的具体时间估计。相反，申请人称所有列出的活动合计将占受益人90%的时间，其余时间“用于生成报告，以及进行/安排会议或亲自处理杂项事务（即客户投诉、供应商电话等）”。

审理主任否决了申请，认定受益人的职位描述“在很大程度上只是照搬了L-1A经理的法条”。在上诉中，申请人坚持认为其“已就满足美国实体管理能力的四项要求中的每一项提供了充分的文件和详细的解释”。记录不支持这一主张。在审理主任首次要求提供更多细节后，申请人提交了其声称更为详细的职位描述，但我们在修订后的职位描述中找不到任何重要的新细节。

Matter of E-E-G- LLC

仅凭受益人将监督下属工作的断言，我们无法了解受益人将如何行使该监督；描述一个部门的活动并声称受益人将监督该部门也是如此。就描述受益人的监督而言，申请人举例称受益人将制定工作排班、表彰成就、制定政策和审查程序。申请人未说明这些活动将如何对其时间产生重大的、持续的需求，也未遵守审理主任的要求具体说明受益人“对每项任务投入”了多少时间。

基于上述理由，申请人未提供足够信息以证明受益人的拟任职位在性质上主要是管理性的。

B. 人员配置

“管理能力”的法定定义涵盖“人事经理”和“职能经理”。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。“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“基本职能”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。申请人未主张受益人将管理一项基本职能。

人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理职位的员工的工作。法条明确规定，“一线主管不得仅凭其监督职责即被视为以管理能力行事，除非其所监督的员工是专业人员。”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员工，则这些下属员工必须是监督性、专业性或有管理职位的员工，且受益人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。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

申请人将受益人的部分未来美国下属称为“经理/主管”，但未主张或证明其中任何一人符合专业人员资格。申请人称受益人将监督三名经理及其下属。所提供的信息概述如下。

会计经理，年薪48,000美元。
职责：监督会计记录和财务报告的编制与分析
下属：簿记员

销售经理，年薪40,000美元。
职责：监督销售部门，编制市场分析，提供销售策略，制定表彰和奖励销售成就的计划，建立并

Matter of E-E-G- LLC

实施与销售相关的方法
下属：3名销售代表

运营经理，年薪35,000美元。
职责：建立高效路线，制定提高效率的政策，遵守预算
下属：物流技术员、文员（人数未指明）

审理主任要求提供受益人所有下属的职位描述，以确定其中是否有任何人符合经理、主管或专业人员资格。申请人的回应重复了三个最高层级下属的职位描述，并为其余职位添加了简要说明。

在否决通知中，审理主任承认存在两个层级的下属员工，但认定申请人未提供足够信息以证明受益人的拟任高层下属所担任的职位“ 在性质上可能主要是管理性或监督性的 ”。

在上诉中，申请人称审理主任“ 未能审查或拒绝充分处理所提交的文件……例如申请人的详细信函、详细组织架构图和薪资记录 ”。薪资文件证明了这些工人的雇佣关系，但并未证明他们担任主要是监督性或管理性的职位。

申请人主张审理主任不合理地要求对每个下属职位提供“ 完整的百科全书式职位描述 ”。在此，申请人夸大了审理主任的要求。审理主任并未要求冗长、详细的职位描述，但申请人仍须证明最低层级员工的活动值得专门的管理或监督。例如，申请人主张会计部门由一名会计经理和一名下属（簿记员）组成。申请人未证明对这一名下属的监督涉及足够的工作量以构成会计经理的主要职责。仅仅断言簿记员维护财务和薪资记录、会计经理监督该工作是不够的。

基于上述缺陷，申请人未证明其将在美国以主要是管理性的能力雇用受益人。

IV. 在国外以管理能力受雇

申请人主张其海外关联公司雇用受益人担任其行政经理。审理主任认定，申请人未证明该海外雇佣——与拟任美国雇佣一样——属于主要是管理性的能力。

A. 职责

海外雇主对受益人海外职责描述的英文翻译与上文概述的其拟任美国职责描述基本一致。当被要求提供受益人海外职责的更多细节时，申请人承认受益人的“ 在我们海外关联公司的管理职责与[美国职位]所需的职责非常相似 ”。如本决定前文所述，经过最低限度修订的职位描述对受益人工作的性质几乎没有说明，也未证明各项任务所投入的时间。与美国下属的情况一样，海外实体表示受益人将其90%的时间用于一般性描述的职责。

在否决通知中，审理主任指出记录不仅缺乏受益人职责的细节，还缺乏其已履行所述一般任务的书面证据。在上诉中，申请人称：

看来移民局未能审查海外实体的组织架构图、受益人监督下工人的薪资记录，以及解释受益人管理职责及其中所投入百分比（90%）的详细信函……我坚信申请人和受益人已提交了关于海外管理能力的充分证据。

申请人未解释所提交材料如何推翻审理主任的认定。当审理主任要求提供关于受益人职责的更多细节时，境外实体提供的职位描述基本与之前相同，只是将各个要素重新排列。关于受益人的大部分职责合计占用其90%时间的断言，并未按审理主任的要求显示每项任务所投入的时间。

B. 人员配置

在最初提交的组织结构图与应补件通知（RFE）提交的职位描述之间，申请人就受益人在境外的下属提供了以下信息：

运营经理
职责：监督高效路线的建立，制定提高效率的政策，遵守预算
下属：操作员、分析师、文员

营销媒体经理
职责：监督营销策略
下属：助理、一般文员

物流/安全经理
职责：监督对监管安全标准的遵守情况

Matter of E-E-G- LLC

下属：信息分析师

会计经理
职责：监督会计记录和财务报告的编制与分析
下属：文员、簿记员

销售经理
职责：监督销售部门，编制市场分析，提供销售策略，制定认可和奖励销售业绩的计划，建立并实施与销售相关的方法
下属：销售代表

5名终端经理
职责：监督终端和员工，每日向受益人汇报
下属：未说明

审理主任认定，尽管受益人的下属本身也有下属，但申请人未充分证明上层下属符合经理、主管或专业人士的资格。

在上诉中，申请人称：“ 受益人手下工作的人员不要求学位这一单纯事实，并不意味着该特定工作者……不是专业人士或经理。 ”然而，缺乏学位要求与某一职位是否为专业职位的问题直接相关。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 以美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业的最低要求的任何职业 ”）。《移民与国籍法》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。 ”所有这些职位都要求至少学士学位。

某一职位可以在没有学位要求的情况下主要为管理或监督性质，但证明该职位性质的举证责任在申请人。关于受益人的直接下属整体而言，申请人主要描述了其部门的职能，并断言这些下属监督那些部门及其各自的人员。例如，断言会计经理“ 监督整个会计部门 ”表明了该人员的责任层级，但并未告诉我们该职位所涉及的具体职责或任务。会计经理有两名下属——一名文员和一名簿记员——申请人未证明这两个职位需要一名专职员工的全职监督和管理，以至于会计经理自身职位并非主要涉及会计职能和相关任务。

Matter of E-E-G- LLC

受益人监督的境外员工规模大于提出申请的美国实体的员工规模，因此受益人的部分直接下属本身主要为主管或经理更为合理，但仅凭合理性无法满足申请人的举证责任。尽管申请人抗议称其已提交充分证据，但申请人所记录的证据不过证明其拥有员工而已。

基于上述缺陷，申请人未证明受益人在境外受雇于管理或行政职位。

V. 结论

申请人未证明受益人曾经并将受雇于主要为管理性质的职位。申请人也未证明其境外关联机构在提交日期之前的三年内至少连续一年雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of E-E-G- LLC, ID# 1448542 (AAO Aug. 30, 2018)