DEC082020_02D7101 · 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：10273697 日期：2020年12月8日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家从事货运代理物流的公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人担任其“ 物流经理 ”。移民和国籍法（该法）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到美国，以经理或高管身份临时工作。

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：(1) 受益人在相关三年期间内在国外受雇满一年；(2) 受益人在国外的受雇属于经理或高管身份；以及 (3) 受益人拟议的受雇将属于经理或高管身份。此事现因上诉而由本办公室审理。

在这些程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在国外的受雇属于经理身份。由于已认定的否决依据对上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于其余两个问题的论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对作出其所得结论所不必要的问题作出认定 ”）；另见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

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，连续一年雇用受益人“ 担任经理、高管或涉及专业知识 ”的身份。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经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、以高管身份在国外受雇

本决定需要处理的问题是，申请人是否证明受益人在国外以经理身份受雇。1

“ 经理身份 ”是指在组织内的一项职务，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、专业或经理雇员的工作，或管理该组织内或该组织某部门或分支内的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言，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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的经理身份时，我们审查所提交的职务描述。职务描述必须清楚描述受益人履行的职责，并表明该等职责是否属于经理身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的职务描述外，我们还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实际职责和在业务中角色的因素。因此，我们将讨论有关受益人职务职责的证据，以及有关外国实体业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据经理身份的定义，申请人必须首先表明受益人履行了某些高层职责。见该法第 101(a)(44)(A) 条。其次，申请人必须证明受益人主要从事经理职责，而非与外国实体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)。

申请人表示，在受益人在国外受雇期间，他担任物流经理，并“ 全面负责进出口运营的各个方面以及物流和车队管理，包括运输区域及相关存储设施内的运输、质量控制和库存管理职责 ”。此外，受益人履行以下职务职能：

- 计划、组织和执行物流支持活动，如维护计划、维修分析和测试设备建议；
- 计划、指导和协调公司的存储和配送运营；
- 指导材料、供应品和成品的可用性和分配；

1 申请人未主张受益人以高管身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否以经理身份受雇。

- 开发和实施技术项目管理工具，如计划、进度表以及责任与合规矩阵；
- 通过分析流程工作流、人员配置和空间需求及布局，开发运输与物流运营系统的改进；
- 确保进出口流程符合公司和行业质量保证标准；
- 对照目标、基准和服务协议审查物流绩效；
- 维护和发展与参与物流活动或与物流活动直接相关的客户关键人员的积极业务关系；
- 重新设计货物流动，以最大化价值并最小化成本；
- 保护和控制专有材料；
- 分析和识别物流问题并建议解决方案；以及
- 管理产品生命周期的物流方面。

在审查记录后，审理主任发出了补件通知（RFE）。申请人被要求部分提供受益人职务职责的描述以及他分配给每项所列职责的时间百分比。申请人还被要求列出受益人的下属，并提供他们各自的职务名称和职务描述。

作为回应，申请人表示受益人担任“ 高层经理职位 ”，仅向执行主任报告。申请人还提供了日常活动时间分配明细如下：

每日开始工作时审查电子邮件，以检查客户货物的状态，可能仍在海关、已发运、在仓库等。 30分钟至1小时
告知客户货物状态，并解决任何需要澄清的问题，以及要求提供一些我们仍有库存或已经进口的货物文件。 20分钟
核实已对叉车进行每日检查，并已发送报告。 5分钟
与客户主管进行每日规划，以核实是否有任何紧急货物，并为仍在等待或仍无出场时间的货物制定计划。 30分钟
与运输主管规划每日货物所需的车辆是否可用。 30分钟
与物流主管规划货物的到达和离开。 30分钟
通过预算确定仓库费用，并发送给客户主管。 45分钟
核对报关单（pedimentos）和货物修订以检查任何差异。 每份报关单10分钟

检查员工每日遵守安全规定的情况。 全天
发送所有货物装运的仓库费用以开具发票。 45分钟

每日准备并发送以下报告：已派发卡车、已接收和已派发装货单、派发时间、已开具发票数量、差异数量及责任人。如出现差异，确定公司成本，若责任人犯有严重错误，评估是否为其首次犯错以及是否需要将其从公司移除。 2小时

确定客户非常规服务的成本。 20分钟

与收货文员协调，确保到货通知符合客户指示。45分钟
与库存文员协调，定期修订库存。20分钟
错误评估及实施防止再次发生的措施。贯穿
全天
向叉车操作员下达货物装卸指示。45分钟

满足物流人员的任何需求。贯穿
全天

申请人还提供了一份更详细的组织结构图，显示受益人监督物流主管，物流主管又监督收货和发货文员、库存文员及三名叉车操作员。

在否决决定中，审理主任讨论了受益人的工作职责细分，认定所列工作职责中有若干项缺乏足够细节，且若干项职责似乎不具有管理性质。审理主任还指出工作职责与每项职责所花时间存在不一致之处。

在上诉中，申请人称，在担任外国公司物流经理期间，他“ 监督供应链管理流程，以便能够协调有效且高效的程序 ”。此外，申请人称他是“ 公司的高层管理人员，仅向公司执行管理团队汇报 ”。

经审查记录，申请人提交的职责描述含糊，未能充分阐明受益人在受雇于外国公司期间的日常工作。例如，申请人指出受益人负责各种可适用于该行业任何企业任何经理的职责，包括称其“ 计划、指导和协调公司的仓储和配送运营；”“ 指导材料的可用性和分配、供应品和成品；”“ 制定和实施技术项目管理工具，如计划、进度表以及责任与合规矩阵；”“ 通过分析流程工作流、人员配置和空间需求及布局，制定运输与物流运营系统的改进方案；”以及“ 确保进出口流程符合公司和行业质量保证标准。 ”申请人几乎没有具体说明受益人在外国公司业务运营背景下如何履行这些职责。申请人未描述或提供关于仓储

和配送运营、受益人开发的技术项目管理工具、或受益人开发的运营系统改进的佐证文件。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；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。关于受益人受雇身份或职责的结论性主张不足以证明。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

此外，在审查为回应审理主任的补件通知（RFE）而提交的附加职责时，受益人履行的若干职责似乎可能不具有管理性质。例如，受益人审查电子邮件往来以核查客户货物的状态，并向客户告知货物状态。此外，他会“ 为客户确定非常规服务的费用 ”，并与“ 收货文员协调，确保到货通知符合客户指示 ”。向客户告知运输订单和确定费用似乎不属于管理职责。此外，受益人“ [向]叉车操作员下达货物装卸指示， ”“ [发送]所有装运的仓库费用至开票； ”以及“ [与物流主管]规划货物的到达和离开。 ”受益人似乎是在履行与外国实体运输和库存运营相关的非合格职责，而非通过下属员工指导此类活动。“ 主要 ”履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”从事管理或行政能力工作。参见该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求“ 主要 ”履行所列管理或行政职责）；另见Matter of Church Scientology International, 19 I & N Dec. 593, 604 (Comm. 1988)。

此外，审理主任审查了为回应补件通知而提交的描述，其中列出了工作职责及每项职责所花时间，并指出不清楚受益人如何在履行所列附加职责的同时履行这些职责。尽管审理主任在其决定中指出了工作职责方面的这一矛盾问题，但申请人在上诉中未讨论该问题，也未提供足够证据以消除审理主任的疑虑。

审理主任还指出，受益人在外国公司履行的所列职责之一是“ 与运输主管规划 ”，但组织结构图中没有运输主管。在上诉中，申请人确认外国公司未雇用运输主管，而是受益人与子公司雇用的运输主管合作。申请人称两家公司合作，但未提供关于这一工作关系的任何信息，也未提供受益人在子公司角色的更多具体细节。

此外，尽管申请人称受益人的职位是物流经理，但受益人提交的简历将他在外国公司的职位列为物流主管。简历中包含的任务描述为“ 控制从不同客户接收和发出的货物、库存控制、出口表格修订、从货物进入时起监督装运、通过其报关代理协调运输及其目的地。 ”申请人未解释关于受益人在受雇于外国公司时职位的这一不一致信息。

尽管申请人称受益人可能在外国雇主处担任高级职位，并“ 监督供应链管理流程，以便能够协调有效且高效的程序 ”，但这并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理能力作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求外国职位的职责“ 主要 ”具有管理或行政性质。同上。受益人可能对外国雇主的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限；然而，仅凭职位描述不足以证明其在国外的实际职责主要具有管理性质。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理能力行事的因素，我们会根据组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需求。参见该法第101(a)(44)(C)条。

在上诉中，申请人强调受益人监督一名物流主管和五名额外雇员。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人员管理者 ”和“ 职能管理者 ”。参见该法第101(a)(44)(A)条。人员管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”同上。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，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

申请人未提交足够证据以证明受益人基于其对下属主管的监督而有资格成为人员管理者。为回应审理主任的补件通知，申请人提交了一份更详细的组织结构图，显示受益人监督物流主管，物流主管又监督收货和发货文员、库存文员及三名叉车操作员。申请人还提交了物流主管的简历；然而，该个人未列出其在外国公司职位的职称。简历未列出其担任物流主管角色。其列出的职责为“ 审查和分类海关客户主管及海关文件。 ”记录未提供关于物流主管所履行职责的足够信息。

申请人似乎还主张受益人监督一名下属专业人员。为判定受益人是否管理专业人员雇员，我们必须评估该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作为进入该职业最低要求的职业 ”）。《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、医师、外科医生，以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。 ”因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员持有

学士学位并不会自动导致得出该雇员以专业身份受雇的结论。

申请人未能充分证明受益人基于其对专业下属的监督而符合人事经理的资格。申请人未清楚解释为何从属于受益人的职位，即物流主管，要求学士学位。申请人就受益人所主张的监督下属及其他下属提供了笼统的职责描述，这些描述既不足以佐证其角色，也未证明这些职位会要求学士学位。此外，申请人未提供任何支持性文件以证明其对专业下属的人事管理权限或向其委派职责。因此，申请人未能证明受益人因管理下属专业人员而在海外担任人事经理。

或者，申请人未能证明受益人在海外受雇担任职能经理。“ 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 “ 关键职能 ” 的情形。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理某项关键职能，则必须清楚描述在管理该关键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 ‘ 关键的 ’，即对组织具有核心意义；(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处于高级别行事；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)。

在本案中，申请人未描述或提供证据证明受益人管理了某项关键职能。此外，如我们所讨论的，申请人提供了受益人的职责及支持性文件，表明其主要从事业务中不符合资格的经营性事务，例如向客户发送电子邮件、向叉车操作员发出指示以及起草报告。相比之下，没有支持性文件佐证受益人主要管理某项关键职能，或其主要将不符合资格的任务委派给其所主张的下属。因此，申请人未充分证明受益人主要管理而非履行某项职能。申请人未充分证明受益人符合职能经理的资格。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在海外以管理或行政身份受雇。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明受益人在海外以管理身份受雇。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。《移民与国籍法》第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。