DEC212017_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

关于 G-A-T- CORP. 案 日期：2017年12月21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

申请人是一家专业印刷公司，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类，临时雇用受益人担任其新办公室的总经理。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 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往美国，从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任驳回了该申请，认定记录未能按要求证明受益人曾在外国实体担任符合条件的行政或管理职务。审理主任似乎还在未经分析的情况下认定，申请人未能证明受益人在提交申请前三年内曾为外國实体连续工作一年。审理主任关于该问题的决定被撤回。1

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑所有提交的证据，并错误描述了受益人为外国实体履行的职责。申请人主张，受益人为外国实体履行的工作职责属于管理性质，其中部分职责属于行政性质。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

要为新办公室确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国前三年内，以管理或行政职务雇用受益人连续一年。

1 申请人称受益人自2014年11月1日起受雇于外国实体。记录中包含证据显示，外国实体自2014年11月起向受益人支付月薪，并持续至2016年6月。美国政府记录显示，受益人于2016年4月28日进入美国，且此后未离境。然而，受益人自2014年11月至2016年4月的外国雇佣足以证明其为外国实体连续工作一年。但记录并未证明受益人的雇佣属于管理或行政职务。

关于 G-A-T- Corp. 案

在受益人申请入境美国前三年内连续一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政职务为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。本法第 101(a)(15)(L) 条。申请人还必须证明受益人的先前教育、培训和雇佣经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个管理或行政职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

“ 管理职务 ” 是指在组织内担任的职位，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分部、职能或组成部分；监督和控制其他监督性、专业性 或管理性雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分部内的一项基本职能；在组织层级内或对所管理职能的人事行动或职能拥有高级别权限；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。

“ 行政职务 ” 是指在组织内担任的职位，其中雇员主要指导该组织或该组织主要组成部分或职能的管理；确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛权限；并且仅接受来自更高级别行政人员、董事会或组织股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

二、在国外担任管理或行政职务的雇佣

审理主任认定，申请人提交的关于受益人为外国实体履行职务的描述含糊不清，且其职务似乎涉及客户服务以及协助各部门履行日常非监督性职责。审理主任认定，申请人未能证明受益人主要受雇于外国实体担任管理或行政职务。

我们将同时审查申请人对受益人外国职务的描述以及外国实体的员工配置情况，以确定申请人是否已证明该资格要求。我们指出，在将起始层级作为判断个人是否担任管理或行政职务的因素进行审查时，我们必须结合组织的总体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需求。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

关于 G-A-T- Corp. 案

A. 职责

在审查受益人的管理或行政职务时，我们审查申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。管理职务和行政职务的定义有两个部分。首先，申请人必须证明受益人履行了某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470（第九巡回法院，1991年7月30日）。其次，申请人必须证明受益人主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见，例如，Kani v. Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

在其支持信中，申请人指出外国实体从事包装材料印刷业务，受益人作为印刷业务的总经理/技术经理“监督了许多员工，包括担任营销经理、工厂经理、会计和设计师职位的专业人员”。申请人还称，受益人对负责制造、销售和营销的人员“行使自由裁量决策权”，并为生产和销售部门制定和实施业务战略，管理其产品的业务发展。申请人表示，受益人还负责确保其产品的质量合规。

这些职责并未传达对受益人为外国实体实际日常任务的理解。相反，申请人只是转述了“管理职务”和“行政职务”法定定义的要素。见第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条。关于受益人雇佣职务的结论性主张不足以满足要求。仅仅重复法规或条例的语言并不能满足申请人的举证责任。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108（E.D.N.Y. 1989），aff'd, 905 F.2d 41（第二巡回法院，1990年）；A\W Assocs. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5（S.D.N.Y.）。

针对审理主任关于该问题的补充证据请求，申请人提供了受益人总经理职位的职位描述。职位描述对受益人的职责描述如下（为清晰起见，增加了项目符号并进行了转述）：

- 管理和监督印刷机运营以及总部的业务和行政活动；
- 直接监督营销经理、工厂经理、会计和设计师；
- 评估并决定设备和基础设施的关键投资；
- 管理印刷机的各个方面，包括负责财务、会计、运营、销售、营销、人力资源和工程；
- 招聘和选拔员工，拥有判断和雇用最佳潜在候选人的完全权限；
- 为生产和销售制定和实施业务战略；

关于 G-A-T- Corp. 案

• 通过制定公司政策领导和指导所有员工：
• 分析情况并确定最佳行动方案，包括确保企业保留称职员工并淘汰不符合公司标准的人员；
• 通过制定采购、生产、营销、现场和技术服务政策来协调工作，并与员工协调行动；
• 通过与客户、供应商、员工、不同政府部门协作，树立公司最佳形象，并执行合乎道德的商业惯例；
• 监控和控制生产质量及其他要素，以维护公司的良好声誉；
• 监控浪费情况并注重资源回收利用；
• 安排业主每季度与客户会面；
• 每月与客户会面，询问质量及交付时间表方面的任何问题，并开发新的商业机会；
• 核实工作定价、订单合并，并进行随机发票核查；
• 与供应商和供货商就材料供应进行谈判；
• 频繁检查工作订单、银行账户余额、审计支出以确保支出在预算范围内；以及
• 通过制定计划、战略、预算、结构、财务成果和结果衡量指标、分配资源、审查进展并进行中途纠正来实现子公司目标。

申请人还提交了受益人于2015年12月编写的一份销售和营销报告的副本，以及受益人发给客户的电子邮件副本，这些邮件解决了问题、确认了交付时间表，并向客户介绍了该外国实体的能力。

在上诉中，申请人重复了上述部分职责，并主张所描述的职责并不模糊，且主要与客户服务无关。

我们不同意。所提供的职位描述未包含足够的细节，说明受益人实际做了什么以及她在所述职责上花费的大致时间。首先，申请人未澄清受益人是将主要从事该法第101(a)(44)(A)条下的管理职责，还是主要从事该法第101(a)(44)(B)条下的行政职责。申请人必须清楚地描述受益人将履行的职责，并说明此类职责属于行政还是管理性质。

这一区分很重要，因为受益人属于管理人员还是行政人员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”是管理性或行政性的。参见该法第101(a)(44)(A)和(B)条。在上诉中，申请人似乎主张受益人为该外国实体执行的任务主要是管理性质的，仅有“ 部分 ”行政职责。然而，由于申请人未具体说明受益人在特定任务上花费的时间，受益人的主要职责尚未得到确立。对于

Matter of G-A-T- Corp.

例如，尽管描述提到受益人参与监督员工、招聘员工以及制定有关员工的公司政策，但也列出了许多其他似乎与监督人员无关的职责。在没有说明受益人花费在监督人员或执行其他任务上的大致时间的情况下，我们无法认定受益人主要监督或管理他人。

所提供的描述还包括不直接属于法规所定义的管理或行政职责的任务。例如，受益人负责监控和控制生产质量以及监控浪费和回收。同样，受益人履行与核实工作定价、订单合并、发票核查和审计预算支出相关的职责，以及频繁检查工作订单和银行账户余额。受益人还安排与客户会面，每月与客户会面讨论问题并开发新的商业机会，并与客户、供应商、员工和政府部门协作以树立公司最佳形象。外国实体和申请人均未提供关于这些职责的足够细节，以确立履行这些职责属于管理或行政职责，而非不符合条件的操作性职责。具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。Fedin Bros. Co., Ltd v. Sava, 724 F. Supp. at 1108。

描述还确定了宽泛的职责类别，例如受益人管理和监督印刷业务及总部的业务和行政活动，以及负责财务、会计、运营、销售、营销、人力资源和工程。描述还提到受益人协调涉及采购、生产、现场和技术服务政策以及员工的工作。这些职责包含极少关于受益人在日常工作中实际活动的信息或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。同上。在没有关于这些宽泛类别相关的具体职责和实际任务的细节的情况下，我们无法评估和分析受益人履行的职责是管理或行政性质的，还是经营业务所需的不符合条件的职责。

受益人管理或指导一个部门或业务运营这一事实，并不能确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理或行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责“ 主要 ”是行政或管理性质的。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。虽然受益人可能对该外国实体的日常运营行使了一定程度的自由裁量权，并可能拥有在自由裁量决策方面所需的权限级别，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责主要属于管理或行政性质。

Matter of G-A-T- Corp.

B. 人员配置

除了所需的职位职责描述外，我们在审查受益人所主张的管理或行政能力时，会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行操作性职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

记录包括该外国实体组织结构的两个不同版本。最初的组织结构图显示受益人担任技术/总经理职位，向业主报告。受益人被描述为直接监督一名设计师、一名营销经理和一名会计。营销经理有两名直接下属，一名办公室员工和工厂经理。工厂经理监督六名执行印刷和其他工厂工作的人员。

为回应审理主任的补证要求（RFE）而提交的组织结构图显示受益人担任“（曾任）技术/总经理/人力资源”职位。受益人的职位有一名下属，一名会计。设计师、营销经理和工厂经理均直接向业主报告。工厂经理监督八名员工。申请人未解释组织结构图中受益人职位变化的原因或变化发生的时间。

即使我们考虑申请人最初的主张，即受益人“监督了大量员工，包括担任营销经理、工厂经理、2名会计和设计师职位的专业人员”，记录也不足以确立受益人主要是人事管理者。“管理能力”的法定定义允许“人事管理者”和“职能管理者”。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。与“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而被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。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)。

如上所述，申请人未能证明受益人主要监督员工。此外，尽管记录中包含支付给受益人薪金的证据，但不包含支付给受益人所主张的下属薪金的证据。申请人在回应审理主任就此问题发出的补证通知时主张，“在巴基斯坦，以现金支付员工薪金是普遍做法。

2 所提交的两个版本的外国实体组织结构图均未显示受益人直接监督工厂经理。因此，在论述受益人所主张的下属时，本决定不讨论该职位。

以现金支付员工薪金。因此，申请人目前无法提供其员工的薪金记录。”我们对申请人的主张存疑，因为外国实体对“会计”职位职责的描述表明其负责编制员工薪金并管理工资发放。外国实体对其向员工支付的款项没有任何记录（即使该等支付系以现金进行）也不可信。缺乏关于外国实体员工的确证证据，使人们对国外实体实际员工人数的真实性产生怀疑。

此外，设计师、营销经理和会计职位的简要职位描述不能证明这些职位如申请人所称属于专业职位。在评估受益人是否管理专业员工时，我们评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的的最低要求。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的最低要求的职业”）。因此，我们关注的是该职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。因而，下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工从事专业工作的结论。

在本案中，设计师职位的描述表明，尽管该职位可能要求技术技能，但未包含足够信息以证明其职责要求具备相当于美国学士学位的能力。同样，会计的职责描述的是一份簿记职位，而非要求相当于美国学士学位的职位。同样，营销经理职位的职责概述并未描述一个专业职位。关于营销经理职位，我们还注意到该描述未包含任何监督职责。这进一步令人质疑最初组织结构图的准确性，该图将营销经理职位描述为监督工厂经理。记录中不包含证明受益人的主要职务是人事经理的具有证明力且一致的证据。

申请人也未阐明受益人为外国实体管理的具体职能。“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。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项关键职能，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中或在所管理职能方面处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运作行使自由裁量权。”Matter of G- Inc.，已采纳决定2017-05（AAO，2017年11月8日）。在本案中，申请人未描述或提供证据证明受益人管理一项关键职能。

Matter of G-A-T- Corp.

申请人也未证明受益人主要担任行政主管。“ 行政主管身份 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导组织的权力。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须设有下属管理层级的管理人员供受益人指导，且这些管理人员必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政主管头衔或因其“ 作为所有者或唯一管理人员指导企业 ”而被视为该法意义上的行政主管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自组织高层行政主管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。外国实体对受益人所主张下属的职位描述未包含足够的具有证明力的证据，以证明受益人有可供指导的下属管理人员。

记录中不包含足够一致的证据，使我们能够结合外国实体的总体目的和组织发展阶段来考虑其合理需要。尽管该外国实体成立已超过17年，但其未提供证据以确证其人员配置或受益人与其所主张下属的实际职责。记录未能证明受益人为外国实体主要履行行政主管或管理职责。

III. 结论

上诉被驳回，因为申请人未能证明合格的外国实体在提交申请前三年内以行政主管或管理身份连续一年雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of G-A-T- Corp.，10# 813362（AAO，2017年12月21日）