FEB072019_04D7101 · 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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 E- 公司案 日期：2019年2月7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

申请人是一家网球学院，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职者分类，临时雇用受益人担任其营销总监。参见《移民与国籍法》（该法）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）将合格的外国雇员调往美国，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曾在国外受雇，且将在美国受雇于管理或行政岗位。

在上诉中，申请人对审理主任的认定提出异议，主张受益人一直并将继续受雇于管理岗位。

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将在美国受雇于管理或行政岗位。但是，我们将保留关于受益人国外雇佣的其余问题，因为申请人尚未满足关于受益人拟在美国实体就业的一项基本资格要件。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格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 ” 的岗位。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 E- 公司案

二、美国境内的管理岗位

申请人主张受益人拟在美国从事的就业将属于管理岗位。由于申请人并未主张受益人将受雇于行政岗位，我们将仅讨论申请人的主张，不审议受益人是否将受雇于行政岗位。
“ 管理岗位 ”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、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或人事职能的权限；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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

根据管理岗位的法定定义，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）（未公开发表的表格式判决）。申请人还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。

工作职责的描述必须清楚地描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于管理岗位。参见 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、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员分担受益人的运营职责、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。因此，我们将结合有关申请人业务性质及其人员配备水平的证据，讨论有关受益人的工作职责的证据。

A. 支持性证据

申请表于 2018 年 2 月提交，显示申请人成立于 2010 年，提交时拥有“ 4-5 ”名雇员，并将在其拟任职位中向受益人支付年薪 35,000 美元。在一封支持性说明信中，申请人表示受益人将每周工作 60-70 小时，担任新部门的“ 营销/商务总监 ”，在该部门中他“ 将负责公司的娱乐、旅游、物流和营销方面 ”；申请人解释说，受益人将为其外国客户的父母开发娱乐项目。申请人提供了一份工作职责描述，其中显示受益人每周将花费 57 小时，即其大部分时间，履行运营和行政工作职责，包括联系新老客户以获取反馈、推广

关于 E- 公司案

新提供的服务、研究和分析本地及国际市场以寻找更好的推广策略、分析负面客户反馈、联系相关方解决会计和行政问题、寻找并会见供应商、与潜在商业伙伴建立联系、组织公司活动，以及培训“ 管理层 ”和“ 关键人员 ”。

申请人还讨论了招聘预测，称其计划在该部门运营的第二年聘用一名销售经理，并在该部门运营的前五年内为受益人所在部门填补四个额外的下属职位；申请人表示，其寻求在五年内最终填补八个新职位。申请人还提供了一份商业计划书，讨论了其未来的招聘和财务预测。根据申请人的陈述及其商业计划书中的组织结构图，在提交本申请时，受益人的部门完全没有人员配备。

在一份补充证据请求（RFE）中，审理主任指示申请人描述受益人的工作职责，并提供显示其人员配备结构、雇员姓名、职位名称和工作职责的组织结构图。申请人还被要求提供其 2017 年季度工资报告、申请人工资汇总表副本、雇佣合同以及 IRS 表格 W-2、W-3 和 1099-MISC。

在回复中，申请人解释说，商业计划书中讨论的人员配备结构是对未来招聘的预测，并指出尚未聘用新雇员来为新的营销部门配备人员。申请人表示，其计划在受益人抵达后聘用一名营销经理、一名公共关系专员和一名销售代表。申请人并未根据提交时可用的人员配备情况提供受益人将履行职责的工作描述。相反，申请人表示受益人最初将每周工作 60 小时，并提供了一份使用百分比和小时增量说明的工作职责细分，以解释受益人将如何在其预测人员计划范围内分配时间履行其被分配的职责。申请人表示，受益人 68% 的时间将用于通过营销经理、销售代表和公共关系专员“ 从潜在客户和老客户处收集和分析必要信息，以创建新的服务套餐 ”，为客户创建数据库作为制定营销策略的基础，分析负面客户反馈，并检查社交媒体和在线工具的表现。申请人澄清，营销部门的目标是为现有和新客户创建娱乐套餐，并通过“ 新的公关策略 ”在本地和国际上营销这些新服务。申请人未提供任何工资或薪酬证据。

在否决决定中，审理主任注意到，申请人是在预测性而非现有的人员计划背景下描述受益人的拟任职位。审理主任

关于 E- 公司案

承认，尽管申请人并未声称自己是“ 新办公室 ”，1 但其工作描述基于未来的招聘和发展，这在新办公室申请中很常见。审理主任认定，申请人当前的组织层级缺乏下属来协助受益人，并得出结论认为，申请人在提交时的人员配备不足以支持受益人担任管理职位。

在上诉中，申请人主张其聘用受益人“ 是为了组织和开发现有业务的营销部门 ”，并辩称为此目的将受益人调往美国“ 完全合法 ”。

B. 分析

我们认为，申请人未能证明，根据提交申请时存在的情况，其有能力在管理职位上支持受益人。

尽管申请人正确地指出，为上述目的将受益人调往美国并不违法，但根据法条，该分类的资格要求拟设职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。《移民与国籍法》第101(A)(44)(A)条。受益人将在发展和营销美国实体的市场部门方面拥有自由裁量权这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)条含义内的管理或行政能力跨国公司调派人员分类资格。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种情形。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。人事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。与对“ 管理者 ”一词的通常理解相反，法条明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”见同上。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)。

作为门槛事项，我们指出，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)。本案中，申请人提供了一份组织结构图，所描绘的员工在提交申请时尚未聘用。申请人自己承认，在提交本申请时，其市场部门没有任何人员。因此，

1“ 新办公室 ”一词指在美国经营业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的规定允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起不超过一年的期限内支持行政或管理职位。

Matter of E-, Inc.

除受益人之外，还有谁可用来执行该部门的基础运营工作职责，尚不清楚。

虽然不要求受益人将其100%的时间分配给管理层级任务，但申请人必须证明拟设职位的非管理性任务仅是该职位的附带性工作，而非其主要焦点。“ 主要 ”执行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”以管理或行政能力受雇。见例如《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)和(B)条（要求一人“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

在此，申请人侧重于受益人的职位名称和自由裁量权，而未充分考虑缺乏辅助人员可使受益人免于执行其受雇管理的市场部门的运营任务。申请人也未适当考虑，这种人员配置不足的结构将导致受益人不得不主要履行非管理性工作职责。当申请人没有雇员可支持受益人并接管市场部门运营和行政任务的履行时，申请人无法有效证明受益人将以管理能力受雇。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

在上诉中，申请人承认“ 在雇佣初期，[受益人]将参与管理性或行政性较少的活动 ”，并侧重于“ 需要为[市场]部门聘用和培训人员 ”。申请人还继续侧重于其五年招聘计划，忽视了要求其根据提交申请时存在的事实和情况证明资格的监管标准。如上所述，记录表明，申请人在提交申请时不具备使受益人免于将时间主要分配给非管理性职责的能力。

III. 结论

基于上述理由，我们认为申请人未能证明受益人将在美国以管理能力受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of E-, Inc., ID# 1983231 (AAO Feb. 7, 2019)