FEB092021_05D7101 · L-1A · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：14735067 日期：2021年2月9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

申请人是一家数据即服务公司，寻求以L-1A非移民分类（公司内部调动人员）延长受益人在业务发展副总裁职位上的临时雇佣。移民和国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚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受益人将在美国受雇于管理或高管职位。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），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，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以“管理、高管或涉及专业知识”的身份雇用受益人。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或高管身份继续向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)。

二、在美国以管理身份受雇

需要解决的问题是申请人是否证明受益人将以管理身份受雇。申请人并未主张其将以高管身份雇用受益人。

“管理身份”是指在组织内的一种职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、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，或组织的部门或分支机构；在组织层级内的高级层面或对所管理的职能拥有人事行动或职能的权限；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。

在审查特定受益人的管理身份时，我们将审查申请人对拟议职位的描述，该描述必须清楚说明受益人将履行的职责。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操作性职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

为符合L-1A非移民签证分类中经理的资格，申请人必须证明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的所有要素，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操作性活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

申请人称其是一家信息即服务公司，在[已隐去]为高级高管、投资者和[已隐去]企业家设计和执行短期基于队列的加速项目，并指出其服务基于全球培训行业。关于受益人，申请人称她负责其品牌[已隐去]的开发，[已隐去]是一种在员工培训领域系统化的学习方法。作为业务发展副总裁，申请人声称受益人管理两个销售和业务发展团队（一个在美国，一个在俄罗斯）。具体而言，申请人称她监督一个由2名美国雇员和10名俄罗斯雇员组成的销售和业务发展团队的招聘和培训。

申请人进一步详细描述了所提供职位的职责如下：

[受益人]管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分。

[受益人]的任务是建立并领导一个美国销售和业务发展团队，该团队将与我们的俄罗斯销售和业务发展团队密切协调，以协助我们向许多国家扩张的努力。[受益人]远程管理负责与潜在客户进行初步接触的俄罗斯团队，并在外国客户抵达美国后监督美国销售团队与其继续沟通。

[受益人]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，或组织的部门或分支机构。1

除营销管理外，[受益人]还负责监督额外美国雇员的招聘流程。她决定员工薪资、工作分配和晋升。她监督员工绩效以确保达到收入和合同目标。她为她管理的员工制定、改进和实施政策和培训计划。

[受益人]有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和休假批准），如果另一名雇员或其他雇员受其直接监督；如果没有其他雇员受其直接监督，则在组织层级内或对所管理的职能处于高级层面；并且

[受益人]有权为她在美国和俄罗斯管理的21名专业人员和经理雇用和解雇或推荐人事行动。她将就业务发展和扩大客户群向公司高管和其他经理提供建议和咨询。

[受益人]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。

受益人在我们美国办公室担任业务发展副总裁的职责细分如下：

- 招聘、面试、雇用和监督一个由2名美国雇员和2名俄罗斯雇员组成的销售团队。（20%）
- 管理销售和营销工作，重点是发展来自俄罗斯、乌克兰、哈萨克斯坦和东欧的企业家和投资者的强大客户群。（20%）
- 就扩大客户群向[申请人]的高管和其他经理提供建议和咨询。（10%）
- 为所管理的员工制定、改进和实施政策和培训计划。（10%）
- 评估员工，并确定员工薪资、工作分配和晋升。（10%）
- 设定优先事项并安排项目资源。（10%）

1 申请人还提供了若干图表，其中列明了她的直接和间接下属、其职责及其教育背景。申请人声称受益人直接监督美国的三名雇员：一名行政服务经理/活动副总裁；一名销售经理/业务发展总监；以及一名前台助理和社区助理（根据与Regus Management Group的办公室协议）。申请人还表示，她将远程管理两名俄罗斯经理，这两名经理反过来将监督八名专业雇员，并且她还将监督十一名美国承包商。

• 管理员工以确保收入和合同目标得以实现。就2020年而言，目标是实现每季度400000美元的销售额。（20%）

[受益人]通过设定战略目标并指导下属设计高效流程和衡量关键绩效指标来实现这些目标，从而管理她的团队。

申请人进一步表示，受益人和她的团队识别机会、开发服务产品以满足已识别的需求，并领导生成和销售流程。申请人还提供了受益人典型工作日的每小时细分，以及工资记录和杂项收入表格（IRS表格1099）的副本，证明向雇员和承包商支付的款项。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求提供额外证据，以证明受益人将主要履行管理职责，并指出记录未能证明受益人将管理由经理、主管或专业人员组成的下属员工。具体而言，审理主任指出，美国合同人员似乎工作不规律，且根据其1099表格上报告的较低收入，其所得低于兼职薪资，因此对申请人所称的人员配置和组织结构是否能够以主要管理身份雇用受益人提出了疑问。

作为回应，申请人提交了一封信函及关于受益人下属员工日常职责的额外证据。申请人在其信函中称，受益人既管理着打造申请人品牌这一核心职能，也管理和控制专业人员的工作，而这些专业人员又将监督其他专业人员。

关于受益人对一项核心职能的管理，申请人陈述如下：

[受益人]的任务是建立并领导一个美国境内的销售和业务拓展团队，该团队将与我们在俄罗斯的销售和业务拓展团队密切协调，以协助我们在俄罗斯、白俄罗斯、哈萨克斯坦及其他国家的扩张努力。[受益人]远程管理负责与潜在客户进行初步接触的俄罗斯团队，并在外国客户抵达美国后，监督美国销售团队与其继续沟通。

关于受益人将监督由经理、主管或专业人员组成的下属员工这一主张，申请人称她将监督三名专业人员，并还负责“监督另外六名美国境内员工的招聘流程”。具体而言，申请人称受益人“为她所管理的员工制定、改进和实施政策与培训计划”，并“将监督员工绩效以确保收入和合同目标得以实现”。

申请人还提供了以下修订后的明细，说明受益人将用于就申请人日常运营作出决策的时间百分比：

• 监督6名美国境内员工和2名俄罗斯境内员工的招聘、面试和雇用。（10%）
• 管理销售和营销工作，重点发展由来自俄罗斯、乌克兰、哈萨克斯坦和东欧的企业家和投资者组成的强大客户群。（25%）
• 就扩大客户群向[申请人]的高管和其他经理提供建议和咨询。（10%）
• 为所管理的员工制定、改进和实施政策与培训计划。（10%）
• 评估员工，并确定员工薪资、工作分配和晋升。（10%）
• 设定优先事项并安排项目资源。（10%）
• 管理员工以确保收入和合同目标得以实现。（25%）2020年季度销售目标为200,000美元。

审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明申请人的组织结构将受益人提升至能够以主要管理身份运作的层级。审理主任重点关注合同员工的零星工作，2以及受益人在美国的直接下属显然履行的行政和运营职责，认定受益人担任的是一线主管，而非以主要管理身份工作。

在上诉中，3申请人主张审理主任的认定有误。申请人主张受益人受雇为职能经理，并提交了论据和额外证据以支持该主张。申请人还提交了关于受益人声称的每一名下属所扮演角色的详细概述，并指出两名俄罗斯境内的下属员工负责与潜在客户进行初步接触，而美国境内员工在客户抵达美国后与其继续沟通。

在审查记录和申请人的上诉主张后，我们同意审理主任的结论。首先，我们注意到申请人放弃了其先前关于受益人担任人事经理的主张，并仅提供论据以支持其关于受益人将担任职能经理的主张。申请人表示受益人将负责履行申请人的业务拓展职能。然而，申请人当前的组织结构，加上受益人职责的概括性清单，不足以支持认定受益人将管理该组织，或主要管理该组织的业务拓展职能。

“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内某一“ 核心职能 ”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某一核心职能，则必须清楚描述在

2 记录显示，合同员工是按需提供服务的宣传演讲者。
3 我们注意到，申请人在上诉中提交的材料标题为“ 重新开案和/或复议动议 ”。然而，申请人在I-290B表格（上诉或动议通知）上表明，其系对审理主任2020年8月6日的不利决定提起上诉。因此，尽管申请人使用了该标题，我们将把该提交材料作为上诉处理。

管理该核心职能时将履行的职责。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‘ 核心的 ’，即对组织至关重要；(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；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.，已采纳决定2017-05（AAO，2017年11月8日）。监督他人的受益人也可符合职能经理的资格。同上。

在本案中，申请人未提供充分证据证明受益人管理某一核心职能。在其支持文件中，申请人表示受益人将凭借其对四名专业人员（两名在俄罗斯，两名在美国）的监督而担任人事经理。申请人称受益人“ 的任务是建立并领导一个美国境内的销售和业务拓展团队，该团队将与我们在俄罗斯的销售和业务拓展团队密切协调，以协助我们向许多国家的扩张努力 ”。申请人还称受益人“ 确定员工薪资、工作分配和晋升 ”，“ 监督员工绩效以确保收入和合同目标得以实现 ”，并“ 为她所管理的员工制定、改进和实施政策与培训计划 ”。审理主任认定这些主张不充分，并在否决决定中认定申请人未能证明受益人将基于其对经理、专业人员或主管员工的监督而以主要管理身份受雇。审理主任还认定，申请人同时主张受益人为职能经理这一点未获记录证据的支持。

经审查，申请人未能证明受益人将主要管理公司的业务拓展职能。在回应补件通知时，申请人称受益人将把25%的时间用于“ 管理员工以确保收入和合同目标得以实现 ”，另将25%的时间用于“ 管理销售和营销工作，重点发展由来自俄罗斯、乌克兰、哈萨克斯坦和东欧的企业家和投资者组成的强大客户群 ”。虽然所述职责提供了其职位要求的一般概述，但尚不清楚受益人在日常基础上究竟将做什么，以及她将如何主要管理申请人的业务拓展职能，而非从事等同于履行或协助申请人业务拓展的任务。

例如，申请人在其对补件通知的回应中提供了受益人典型一天的明细。该明细表明受益人“ 与客户共进晚餐，以谈判合同，从而为[申请人]开发的沉浸式项目带来更多高管 ”，以及“ 制定新程序以引入关键合作伙伴——已成立的外国管理旅行公司 ”。此外，职责概述表明她参加众多电话会议，申请人称其中至少有一个是由受益人的行政助理安排的。4

申请人对职责的描述不够详细，无法理解受益人在美国组织内的角色，也无法理解实际职责属于管理职能，而非主要为行政和运营任务。在此，尽管申请人放弃了其关于受益人担任

“ 行政助理 ”是通过与C:~~~rrs的协议提供给申请人的前台助理的主张

人事经理的主张，其关于她符合职能经理资格的主张在很大程度上依赖于下属员工的服务来执行申请人的业务拓展职能。如前所述，美国实体雇有一名行政服务经理/活动副总裁和一名销售经理/业务拓展总监。据申请人称，这两名被主张为管理人员的员工负责设定项目目标、进行市场调研和实施促销活动。如上所述，受益人的典型日常任务是与客户会面谈判合同，这一任务通常不被视为主要具有管理性质。申请人在美国实体内的组织结构未指明任何负责销售的个　　人，也未解释申请人的行政和运营任务，如会计、薪资、文书工作和人力资源，是如何执行的。尽管记录表明通过一项办公室协议向前台助理指派给申请人，但~---------__。该个人在公司内的角色范围界定不清。

申请人还主张，驻俄罗斯的员工负责监督公司的日常运营；然而，这些员工并不在美国执行这些任务，他们在行政和/或运营方面对美国实体的支持程度也未明确界定。正如Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)所确认的，关联实体雇用的人员可在分析受益人是否被免除执行日常非管理任务时予以考虑。然而，在本案中，申请人未提供充分证据证明外国团队的个　　人使受益人免于执行维持申请人运营所必需的基本运营和行政任务。尽管申请人主张俄罗斯员工负责管理销售，但申请人未提供充分证据证明他们执行申请人业务拓展所必需的美国销售任务。此外，申请人未阐明究竟是谁与潜在美国客户或美国销售经纪人讨论销售，以及谁执行企业的日常例行运营和行政任务。申请人未证明受益人将主要管理一项基本职能。此外，申请人未证明受益人将管理而非执行组织的运营和行政任务。

申请人有责任清楚描述拟议职责，并证明受益人的实际职责将主要具有管理性质。笼统陈述受益人的模糊工作职责或宽泛界定的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。虽然管理申请人的业务拓展似乎是一项基本职能，但申请人对受益人职责的描述，加上其组织结构中的缺陷，并不能证明她将主要管理该职能，而非从事与该职能相关的销售、营销和其他非管理服务。申请人再次表示，受益人的典型一天包括在晚餐时与客户会面谈判合同。关于她将直接从事此类任务的主张，以及缺乏执行这一基础任务的员工，表明她将直接参与实现申请人业务拓展目标所需的销售和营销。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。Id. at 1108。

此外，尽管我们不期望申请人详细说明和记录受益人执行的每一项管理任务，但与其所主张的管理职责相关的细节和可信文件之缺乏值得注意，因为申请人主张在提交申请之日前约三年内她一直在美国担任该角色。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，否则满足定义就只是重述法规的问题。Fedin Bros. Co., Ltd., 724 F. Supp. at 1108。

虽然执行生产产品或服务所必需的不符合资格的任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不占受益人职责的大部分，但申请人仍有责任证明受益人将“ 主要 ”执行管理职责。参见法案第10l(a)(44)(A)条。受益人是否为“ 职能 ”经理，部分取决于申请人是否履行了证明其职责“ 主要 ”为管理性质的举证责任。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02。

现有记录不能证明受益人将主要执行申请人所述的主张职责，且申请人当前的组织结构强烈表明申请人缺乏组织复杂性来有效支持受益人担任主要管理职位。申请人对职责的描述和支持文件表明她主要参与企业不符合资格的运营方面，例如直接与客户会面谈判合同。相比之下，没有支持文件佐证受益人主要管理了一项基本职能，或她主要将不符合资格的任务委托给其所主张的下属。因此，申请人未充分证明受益人主要管理而非执行一项职能。申请人未充分证明受益人符合职能经理的资格。

关于受益人将管理或指导企业的主张并不必然确立其符合法案第101(a)(44)条含义内以管理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职责“ 主要 ”为行政或管理性质。在此，申请人表示受益人将对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策和人事事项方面拥有必要程度的权限。然而，由于所讨论的缺陷，所提交的职位描述不能证明她的实际职责将主要具有管理性质。

总体而言，记录中未包含关于受益人拟议角色或其下属角色的充分证据，以证明她将主要执行符合资格的管理职责。因此，申请人未证明她将以法案第101(a)(44)(A)条所定义的管理身份受雇。

命令：上诉被驳回。