FEB092024_01D7101 · 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：29867423 日期：2024年2月9日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家零售珠宝店，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类临时雇用受益人担任其库存经理。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派至美国，以经理或高管身份临时工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人在国外曾以经理或高管身份受雇。此事现上诉至本办公室。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题进行重新审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

一、法律

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"担任经理、高管或涉及专业知识"的职位。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经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、培训和就业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、分析

审理主任处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人在国外曾以经理或高管身份受雇。

"经理能力"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、分支机构、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方面的权限；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。

"高管能力"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的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的自主权；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)。

为证明受益人基于其在国外以经理或高管身份受雇而有资格获得L-1A分类，申请人必须证明受益人履行了该法第101(a)(44)(A)或(B)条法定定义中规定的所有高层职责。如果申请人证明受益人的职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须进一步证明受益人主要从事经理或高管职责，而非与其他公司雇员一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

在确定受益人的职责是否主要为经理或高管职责时，本办公室考虑所要求的工作职责描述、公司组织结构、任何下属雇员的职责、是否有其他人员使受益人免于履行运营职责、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。

A. 工作职责

申请人于2023年4月4日提交了表格I-129，非移民工人申请。申请人称其位于英属维尔京群岛的关联公司自2021年11月起雇用受益人担任其库存经理。申请人在表格I-129的L分类补充表中描述了其当前职责如下，并在支持信中包含了类似描述：

[受益人]负责监督贵重和独家珠宝首饰的采购、存储和销售。她具体负责创建和监督库存控制规程的实施，以减轻损失并有效追踪库存流动。她与高级销售经理共同审查每日销售报告，以确定可用库存和未来采购需求。她还与门店经理会面，讨论可用库存、审查过往销售、预测未来采购，以及讨论库存缺失等问题。[受益人]不断分析和比较供应商，以确保始终体现公司的最佳利益。

申请人应证据请求（RFE）提交了受益人国外职责的额外描述。该补充证据包括一封日期为2021年11月2日的"欢迎信"，其中强调了她在外国实体中"作为库存经理的职能"。信中还称，当高级销售经理不在时，她将协助该雇员处理门店日常运营。申请人提供了第二封日期为2021年11月2日的信函，其中包含"库存经理/助理经理"职位的职位描述。该信函表明她作为库存经理的主要职责包括：

- 开发和实施库存控制系统和做法。
- 监控库存水平并根据需要补充库存。
- 协调订单和交付。
- 与客户服务和物流部门协调。
- 负责全店库存，可能涉及清点或检查库存、核对现金与销售收据、保存门店交易记录以及在必要时订购商品和库存。
- 指导门店人员前往其指定的商品区域。
- 通过保留副本跟踪广告和促销活动。
- 跟踪进出订单以防止库存过剩和缺货。
- 执行定期库存检查并向主管报告任何问题。
- 与供应商和供货商联络和谈判，以确保库存采购的质量。
- 协调采购订单、库存转移、交付、贴标和处理的物流。
- 预测供应和需求要求以确保库存可用性。
- 分析和审查供应链数据以识别和解决问题。
- 维护和更新采购订单、定价报告和库存记录。
- 执行清点并确保所有库存均按公司政策进行核算和报告。
- 维持足够的库存水平以满足客户需求。
- 及时准确地下达和接收订单。
- 执行定期库存审计和分析。
- 调查并纠正所有库存的报告数量和位置差异。
- 确保门店人员遵守门店的安全、销售和记录做法及程序。

该信函列出了受益人在其"经理助理"角色中将履行的若干额外职责，指出她将按要求协助门店经理处理门店的日常运营和管理；就门店的人员配置需求与高级经理联络；协助经理处理客户服务问题；与高级经理联络处理门店的广告和促销活动；以及（如门店经理要求）规划门店雇员的工作任务和排班。

此外，记录还包括一张图表，详细说明受益人在一系列列举职责上花费的时间百分比。根据该描述，受益人花费55%的时间履行与其被描述为助理经理的次要角色相关的职责，

仅花费45%的时间履行与其库存经理角色相关的职责。具体而言，该图表表明她将大部分时间用于"在该人员不在或处理其他事务时协助高级销售经理指导日常运营"，以及"如有必要"面试和雇用雇员或批准雇员排班变更。

最后，申请人提交了受益人的简历副本，其中她表示，作为外国实体的库存经理，她的"日常"职责包括"完成月度目标的珠宝和手表销售、促销和营销，[以及]库存控制。"

审理主任认定，申请人未能履行其举证责任，证明受益人的职责主要具有管理性质。我们同意审理主任的结论。提交的证据中存在若干不一致之处，使得无法认定受益人的实际日常职责主要具有管理或行政性质。首先，受益人本人在其简历中表示，她一直从事珠宝和手表的日常销售以完成月度销售目标；然而，申请人或外国实体提交的职位描述均未提及她履行这些销售任务，也未说明她为此分配的时间量。

此外，申请人的初始信函将受益人在外国实体的职位名称和角色确定为"库存经理"，且仅包含与该职能相关的职责。然而，为回应补件通知而提交的职责细分表明，她大部分时间担任助理经理，实质上履行与担任高级销售经理角色的人相同的职责。受益人简历中提供的信息，与申请人的初始信函一样，并未表明她监督门店的日常运营，更不用说她的时间主要用于该职责。这些不一致之处削弱了所提交的受益人职责细分的证明价值。此外，我们注意到，该细分在包含受益人库存管理相关职责的范围内，遗漏了外国实体2021年11月2日信函中包含的若干运营和行政任务，并表明她将其他非管理任务委托给一名行政助理，而该行政助理在外国实体的雇佣关系未获佐证。

为支持其关于受益人将大量时间用于监督外国实体门店日常运营的主张，申请人提交了每周日程样本，指出受益人总是被安排在高级销售经理休息日上班，以确保现场有经理。然而，即使受益人在这些天担任负责外国实体门店的代理经理，这也仅占每周40小时工作时间中的16小时，而非其时间的55%。此外，如下文进一步讨论的，在比较外国实体的组织架构图、工资记录和每周日程时，记录中存在不一致之处。值得注意的是，组织架构图和工资记录表明，外国实体雇佣R-A-担任董事兼总经理，该职位高于高级销售经理和库存经理职位。该个人未出现在每周日程中，其缺席未获解释；然而，我们注意到，有理由相信门店总经理也有权监督门店运营。这引发了关于受益人花多少时间履行"助理经理"职责以及她在组织内权限级别的问题。

最后，尽管申请人提交了一份职位描述，表明受益人作为助理经理将大部分时间用于监督门店的日常运营，但上诉时提交的书面论证意见仅侧重于她作为"组织内库存部门的主管和经理"的角色、她对该"基本职能"的管理，以及她指导管理这一"组织主要组成部分"的责任。

"职能经理"一词通常适用于受益人未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"的情况。参见法案第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人管理一项基本职能，必须清楚描述在管理该基本职能中履行的职责。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'基本的'，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营行使自由裁量权。" Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

我们不怀疑受益人有权审查和实施库存政策和程序，并确保门店员工理解并遵守这些政策和程序。然而，尽管库存控制可能是公司内的一项基本职能，但记录并未证明受益人主要履行与该职能相关的管理或行政职责。相反，如审理主任所指出的，记录反映她实质上负责与门店库存相关的所有职责，包括运营和行政任务，如下采购订单、协调和处理交货、大量记录保存、核对销售收据以及执行库存盘点和审计，以及其他非管理任务。尽管申请人表示她将部分任务委托给一名行政助理，并与"客户服务和物流部门"协调，但记录未佐证外国实体对所称行政助理的雇佣或客户服务或物流部门的存在。因此，记录不支持申请人关于受益人一直主要管理或指导管理一项基本职能的主张。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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)。

基于上述理由，申请人未能履行其举证责任，证明受益人在其作为外国实体库存经理的角色中主要履行管理或行政职责。

B. 人员配置和组织结构

在分析公司的人员配置和结构时，我们必须考虑组织的合理需求；公司规模本身可能不是确定受益人是否或将会以管理或行政身份受雇的唯一因素。参见法案第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将外国实体的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺乏员工来履行公司的非管理或非行政运营。Family Inc. 469 F.3d at 1313; Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

申请人提供了外国实体的组织架构图，其中包括公司的三名所有者/股东和九名员工。所确定的最高级员工是董事/总经理，被描述为监督楼层经理、高级销售经理和受益人（在架构图上被确定为"库存经理"）。该架构图还包括一名销售助理经理、一名助理楼层经理、一名行政助理和两名销售助理。该架构图未清楚表明受益人直接监督下级员工，但销售助理职位的职位描述表明这些员工向"董事、高级销售经理、库存经理和/或董事指定代表"报告。

尽管申请人提交了外国实体2021年11月至2023年2月期间的"工资编辑列表"，但我们注意到一些员工，包括被确定为行政助理、助理楼层经理和销售助理经理的个人，未出现在任何工资文件中。所提交的最新工资列表包括六名员工：总经理、高级销售经理、楼层经理、受益人和两名销售助理。所提交的2023年2月同期的每周日程列出了七名员工，包括行政助理和助理楼层经理，但不包括总经理。申请人未解释为何外国实体的工资和员工日程未反映相同的人员配置构成。

为证明受益人的监督权限而提交的证据中还存在其他明显的异常之处。例如，申请人提交了一份受益人于2021年11月10日出具的备忘录。该备忘录致其中一名销售助理，表明受益人将于11月15日就该门店的库存管理软件对新员工进行培训。然而，受益人的简历及其初始工资单均表明，她于2021年11月底左右才开始在该外国公司工作，截至11月15日尚未在工资名册上。在上诉中，申请人还提交了未注明日期的员工评估报告，作为受益人对人事事项拥有权限的证据。其中一份评估针对行政助理，表明她于2021年8月入职该公司，并与受益人完成了其三个月的绩效评估。首先，如上所述，被认定为行政助理的个人未出现在该外国实体的任何工资记录中。此外，也没有充分证据表明该外国实体在2021年8月（即其签署零售门店租约的月份）已经开业经营；该外国实体有记录在案的员工中最早的工资发放日期为2021年11月15日。申请必须通过独立、客观的证据指明真相所在，以解决记录中的这些不一致之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，即使申请人已提交充分且具有证明力的证据，证明受益人拥有作出或建议作出人事决定的权限，其也未支持关于受益人因担任人事经理而有资格获得L-1A分类的主张。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。见该法第101(a)(44)(A)条。如上所述，申请人未证明受益人主要管理该外国实体的库存职能。相反，证据表明她履行与该外国实体零售门店库存相关的几乎所有职责，包括与该职能相关的非管理性运营和行政任务；申请人未证明该外国实体有其他人员协助此类任务，尽管其在上诉中提及一个“ 库存部门 ”。

该外国实体组织架构图中受益人职位之下唯一有记录的人员是销售助理。

人事经理须主要监督和控制主管级、专业性或管理性员工的工作。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不得仅因其所负的监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的员工为专业人员。 ”同上。虽然受益人似乎是该外国实体销售助理可能向其汇报的若干员工之一，但记录未证明这些自身没有下属员工的员工属于主管或经理。此外，申请人未根据该职位的职责和要求证明该外国实体零售珠宝业务的销售助理职位属于专业职位。1

总体而言，记录反映，虽然受益人可能对与该外国实体库存控制职能相关的某些管理权限，但她在担任库存经理期间还被要求履行日常运营、行政和一线监督任务。根据受益人的简历，她还从事零售销售职责。综合整体考量，记录不支持得出以下结论：受益人一直主要从事管理性或行政性职责，或者她有下属人员使其免于大量参与企业日常运营所必需的运营任务。基于上述理由，申请人未履行其举证责任，证明受益人在国外曾以该法第101(a)(44)(B)条所定义的管理或行政能力受雇。因此，上诉被驳回。

C. 一年的国外雇佣

申请人必须证明受益人在提交申请前的三年内，已由符合条件的实体在海外连续雇佣至少一年。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)。在此，即使申请人已证明其在国外的雇佣属于管理或行政能力，记录也未证明截至2023年4月4日（即提交申请之日），其已累积所需的至少一年国外雇佣经历。

一年的国外雇佣要求只能通过受益人在美国境外实际全职为符合条件组织工作的时间来满足。申请人不能将受益人在美国境内停留的任何时间用于满足该要求，即使该符合条件的外国实体在受益人停留美国期间向其支付工资并继续雇佣其。参见2 USCIS Policy Manual L.6(G)（讨论适用于L-1非移民申请的国外一年雇佣要求）。

1 为确定受益人是否管理专业员工，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的最低要求。Cf 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 ”）。该法第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、专科院校或神学院的教师。 ”

记录表明，受益人于2021年11月26日左右，即提交申请前494天，开始受雇于申请人的外国关联公司。国土安全部的出入境记录表明，自2021年11月以来，她在美国境内停留了171天（2023年2月的一次短暂旅行，以及2022年4月至9月间168天的较长停留）。尽管记录表明她仍在该外国实体的工资名册上，但她在美国境外实际为该外国实体工作的时间仅为323天。因此，记录表明截至提交申请之日，她未满足国外雇佣要求，申请也不能因此附加理由获得批准。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)（要求申请人在提交申请时确立所请求福利的资格）。

III. 结论

申请人未证明受益人在国外曾以管理或行政能力受雇，也未证明其在提交申请前的三年内，已在符合条件的组织连续全职工作至少一年。因此，上诉被驳回。

命令：上诉被驳回。