FEB132019_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。

，行政上诉办公室非先例决定

关于U-T-公司案 日期：2019年2月13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3D打印设备经销商，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“副总经理”。参见《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调派至美国，临时从事管理或行政工作。

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在国外受雇担任管理或行政职务，以及其将根据获批申请受雇担任管理或行政职务。1

在上诉中，申请人对抗否决，主张审理主任未考虑“所有相关证据”，且未充分解释为何提交的证据不足以确立资格。

经重新审查，我们认定申请人未能推翻审理主任关于受益人在其拟议美国职位中受雇能力的认定。因此，我们将基于该理由驳回上诉。然而，我们认定记录中含有充分证据证明受益人在国外受雇担任管理职务。因此，我们将撤回审理主任在该问题上的不利认定。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证分类的资格，符合资格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“担任管理、行政或涉及专业知识的职务”。本法第101(a)(15)(L)条。

1 审理主任还评论了受益人的拟议下属，认定他们“至多是专业性职位的监督性职位”。由于“管理能力”的定义仅适用于受益人的拟议职位，而不适用于其拟议下属的职位，审理主任的观察与受益人资格问题无关，我们将在讨论中不予涉及。

入境美国。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时入境美国，以继续以管理或行政身份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的先前教育、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、以管理身份在美国就业

申请人主张受益人将以管理身份受雇。因此，我们将在裁决中仅涉及该主张，不考虑受益人是否将以行政身份受雇。

“ 管理能力 ”是指在组织内的任职，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；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；在组织层级内的高级层面或就所管理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。本法第101(a)(44)(A)条。

基于管理能力的法定定义，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）（未公布表格式判决）。申请人还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。

职位描述必须明确说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理性质。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。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及其人员配备水平的证据。

A. 人员配备

如果将人员配备水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们应考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第101(a)(44)(C)条。

。

关于U-T-公司案

在本案中，申请人在申请表中声称有八名雇员，但未提供年度总收入或净收入。为支持申请，申请人提供了一份组织结构图，描绘了十个职位，包括受益人和似乎作为外包安排一部分而签约的个人。2 组织结构图将总裁/首席执行官描绘在层级顶端，其次是总经理，总经理将监督受益人担任其拟议的副总经理职位。该图表明受益人将直接监督“ 西部地区 ”的销售渠道经理、一名大客户经理、一名办公室经理以及一名似乎属于外包安排一部分并将监督外包实体两名（或可能三名）雇员的全国销售经理。3 无论如何，该组织结构图与申请人声称在提交申请时有八名雇员的主张不一致。

在证据请求（RFE）中，审理主任指示申请人提供一份组织结构图，描绘其人员配备水平，并列出受益人所在部门或团队的所有雇员及其职位名称、工作职责和教育水平。申请人还被指示提交工资证据，包括2017年季度工资报告、申请人的工资汇总表以及相关税务表格，如W-2表、W-3表和1099-MISC表，显示支付给受益人在其拟议职位中将监督的所有个人的工资。

申请人提供了一份答复声明，声称受益人将管理产品开发和销售职能，并将监督下属经理。申请人还提供了一份新的组织结构图，该图与先前提交的图不完全一致。由于新图未注明日期且未附额外信息，不清楚其描绘的是提交时申请人的人员配备还是申请人RFE答复时已到位的新人员配备结构。这一区别是相关的，因为申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。如果新图反映的是提交时尚未到位的人员配备结构，则其包含的信息与确立本案资格无关。然而，如果新图旨在显示提交时申请人的组织层级，则这将表明原始图表与随后提交的图表之间存在不一致，申请人必须通过提供独立的、客观的证据指明真相所在来解决这些不一致。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92（BIA 1988）。

尽管两份图表都将受益人描绘为总经理的直接下属，但第二份图表显示了略有改变的人员配备安排，并为某些职位分配了新的职位名称

2 该图表显示，受益人的下属将包括担任“ 全国销售经理 ”职位的人员。后一职位显示为监督两名销售员工和一名由[已隐去]担任的营销职位。记录未澄清[已隐去]与[已隐去]是否为同一人。因此，尚不清楚在[已隐去]担任全国销售经理的[已隐去]是否同时也是[已隐去]的营销员工。
3 见脚注1。

。

Matter of U-T-. /,~c.

员工。例如，新图表显示[已隐去]直接隶属于总经理，并将其身份标明为“ 商务办公室财务经理 ”，而原始组织架构图则将[已隐去]描述为办公室经理，直接隶属于受益人。新图表还显示受益人职位之下的员工结构有所改变，将[已隐去]标明为“ 直销经理 ”，而非原始图表中所标明的“ 大客户经理 ”。同样，新图表将[已隐去]标明为“ 营销与产品开发经理 ”，监督一名技术服务员工和三名销售经理；原始图表则将此人标明为“ 全国销售经理 ”，监督两名（或可能三名）销售经理。4 最后，新图表包含一个新职位——美国东部渠道经理——并表明该职位将监督一家外包分销公司。由于该新职位被标记为“ 空缺 ”，看来受益人将被赋予监督该外包公司的任务，直至空缺职位被填补。

此外，尽管RFE回复中的组织架构图将[已隐去]和[已隐去]列为其两家分销商，但申请人仅提供了与[已隐去]的分销协议，作为其与外包服务提供商关系的证据。同样，尽管同一组织架构图表明申请人签约[已隐去]提供各种销售服务，但申请人并未提供合同作为这些所称业务关系的证据。申请人必须以相关、具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)。我们进一步注意到，申请人未提供任何所要求的工资或薪资证据，此类证据本可有助于澄清各组织架构图之间的差异，并提供有关申请人在提交申请时雇用何人的信息；申请人也未提供下属员工的职责摘要，以证明受益人将监督主管或专业人员，并且将免于必须主要履行非管理性工作职责。未能提交所要求的、妨碍实质性调查线索的证据，应构成驳回申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

在驳回决定中，审理主任认定，申请人未能证明截至提交申请之日，其已具备将受益人提升至高于监督非专业员工的一线主管职位的组织架构。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑“ 所有相关证据 ”，并提供了一份“ 修订版 ”组织架构图，但未澄清该新图表是否描绘了提交申请时已存在的员工结构。申请人表示，受益人将监督其他下属经理的工作，并管理产品开发和销售职能；申请人进一步称，受益人拥有专业下属，他们将使受益人免于必须履行与这些职能相关的职责。申请人提供了渠道经理职位的职位描述，该职位未在最初提交的图表中描绘。尽管该职位在随后为回应RFE而提交的图表中有所描绘，但如上所述，申请人未能证明该图表中的员工结构在本申请提交时已经存在。

4 同上。

RFE，如上所述，申请人未能证明该图表中的员工结构在本申请提交时已经存在。

申请人未提供其他下属的职位描述，也未提供相关的薪资汇总或工资证据，以显示提交申请时谁是其组织层级的一部分，尽管RFE明确要求提交此类证据。如上所述，申请人的主张必须以相关、具有证明力且可信的证据支持。见同上。尽管我们认可申请人提交了2018年9月的薪资汇总，但此类证据不相关，因为它不能证明申请人在2018年4月本申请提交时的员工结构。申请人还提供了市场分析专员、摄影师和高级平面设计师的雇佣合同。然而，所有三份合同中所列的雇佣方均为外国实体而非申请人，且这些合同中所列的准员工未包含在申请人的任何组织架构图中。因此，新提交的雇佣合同不适用于受益人的拟议职位。

我们认定，申请人未澄清所提交的三份组织架构图中哪一份代表了公司在提交申请时所主张的员工结构。此外，由于申请人未遵守审理主任对工资或薪资证据的要求，我们无法核实这些组织架构图的内容或相关性，也无法确定申请人在提交申请时雇用或签约了何人，以及当时的员工安排是否足以使受益人免于必须主要履行非管理性工作职责。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的员工，不被视为“ 主要 ”从事管理或行政工作。见，例如，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）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。没有关于申请人员工配置的充分证据，我们无法确定谁可以分担受益人的工作，使其免于必须主要履行非管理性工作职责。

总之，申请人未能充分证明在本申请提交时其具备支持受益人担任管理职位的员工基础设施。

B. 职责

我们还审查了受益人的拟议职位描述，认定申请人提供的证据不足以证明受益人将在其拟议职位中主要履行管理性工作职责。申请人声称受益人将担任职能经理的角色。

“ 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“ 基本职能 ”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称“ 受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。

Matter of U-T-, Inc.

管理该基本职能。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内或就该受管理职能处于高级别；以及(5) 受益人将对该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)。我们认定申请人未能证明受益人将管理一项基本职能。

在一封支持性说明信中，申请人提供了含糊的工作职责分解，称受益人70%的时间将用于管理日常运营、“ 监督和改善 ”与母公司的“ 联络 ”并与该实体CEO合作制定扩张战略、“ [管理]识别、联络和代表 ”申请人的过程、联系其各产品线的潜在买家，以及组织和举办在北美市场展示申请人产品的发布活动。申请人未具体说明受益人将如何管理其日常运营或监督和改善与母公司的“ 联络 ”，也未指明任何扩张战略，或证明联系潜在客户或组织和举办发布活动属于管理级别的工作职责。

在RFE（补件通知）回复中，申请人提供的职位描述同样含糊不清，且似乎与最初提交的职位描述有些不一致。例如，新的职位描述表明，受益人将通过设定业务目标并跟踪其结果来指导和监督下属经理和高管。然而，最初的职位描述宽泛地表述为，受益人将管理“ 识别、联络和代表 ”申请人产品的“ 过程 ”，监督并与“ 其他团队成员 ”合作创建广告活动，并监督“ 销售团队和客户服务人员 ”以监测客户反馈；申请人最初并未主张受益人在管理产品开发和扩展职能的过程中将监督“ 经理和高管 ”，而且尽管最初的组织结构图将所有四名受益人的下属都赋予了管理职位头衔，但其中只有一名下属被描绘为拥有自己的下属，从而表明这些员工各自的管理职位头衔并不代表其管理或监督下属人员。

此外，尽管最初的职位描述表明受益人将组织和主办发布活动，但新的职位描述表明受益人的参与将仅限于监督“ 公司人员 ”，而由他们而非受益人来组织和发布这些活动。由于申请人未描述员工的岗位职责，也未澄清哪份组织结构图最准确地反映了提交申请时的员工配置情况，因此不清楚“ 公司人员 ”中究竟由谁来实际执行组织和发布活动。尽管两份职位描述均表明受益人将与境外母公司合作，并与其CEO共同制定业务扩展战略，但申请人未更详细地讨论任何业务战略，也未澄清各方在合作过程中的贡献。仅复述受益人含糊的岗位职责或宽泛设定的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常

岗位职责作出详细描述。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)。本案申请人未提供受益人在其日常工作中所从事活动的任何细节或解释。最后，申请人的第二份岗位职责分解表明，受益人将对公司产品分销商的“ 资格认定和批准职能 ”拥有直接和间接的管理权限；然而，尽管区分了对该职能的直接管理和通过“ 负责公司销售渠道管理的人员 ”进行的间接管理，申请人未描述资格认定和批准所涉及的底层步骤，也未具体说明受益人在资格认定和批准过程中将实际执行的日常任务。

在上诉中，申请人重新提交了其在回复RFE时提供的岗位职责分解，并称受益人将通过下属员工“ 领导一项关键职能 ”。受益人究竟是“ 活动 ”管理者还是“ 职能 ”管理者，部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”是管理性的。See Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。尽管受益人有可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并就一项基本职能拥有所需的权限水平，但申请人未提供一份岗位职责分解，以充分描述受益人拟议的日常岗位职责，并准确确立其将如何通过其他员工来管理产品营销和开发职能。鉴于上述缺陷，我们认定申请人未能证明受益人将主要管理一项基本职能。

III. 结论

基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇。上诉将因此被驳回。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of U-T-, Inc., ID# 2150.443 (AAO Feb. 13, 2019)

• I .,