FEB212024_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

案卷编号：30150071 日期：2024年2月21日

对加州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）

申请人是一家咖啡产品的进口商和分销商，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美国新办公室1的销售和业务发展经理。参见《移民和国籍法》（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）将符合条件的外国雇员调派到美国临时从事管理或高管工作。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人曾在国外以管理或高管身份受雇，也未能证明如果新办公室申请获得批准，受益人将在一年内在美国以管理或高管身份受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。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。

I. 法律

在涉及新办公室的申请中，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，连续一年以管理或高管身份雇用受益人。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，以继续以管理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 “ 新办公室 ” 一词是指在美国开展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时间内支持高管或管理职位。

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高管职位。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。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

II. 在美国以管理或高管身份受雇

需要处理的主要问题是，申请人是否证明其新办公室将在一年内以管理或高管身份雇用受益人。

“ 管理身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

“ 高管身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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；并且仅接受来自组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

为确定新办公室是否将在一年内支持一个管理或高管职位，本办公室审查受益人的拟议工作职责，以及申请人的业务和招聘计划，以及有关该业务将充分增长以支持受益人担任预期管理或高管身份的证据。在分析拟议的管理或高管职位是否合理时，必须考虑全部证据，并考虑申请人在一年期间内的预期人员配置水平和发展阶段。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

根据其商业计划，申请人将通过多种渠道营销和分销咖啡豆及相关产品，包括公司网站上的电子商务平台、通过当地餐馆和面包店，以及通过能够将产品置于连锁超市和其他大型零售店的批发分销商。申请人表示，预计在运营的第一年雇用五名员工，包括受益人、一名秘书和三名销售代表。

申请人称，受益人将作为其销售和业务发展经理履行以下职责：

- 制定和实施销售策略以实现公司销售目标……
- 分析市场趋势、客户偏好和竞争对手活动，以识别商业机会并制定有效的销售计划。

- 领导和管理一支高绩效销售团队，提供指导、辅导和激励以实现销售目标。
- 设定绩效目标，监控个人和团队绩效，并定期进行绩效评估。
- 识别潜在客户，谈判合同，并与关键客户建立牢固的关系。
- 探索新的商业机会、市场和合作伙伴关系，以扩大公司的业务版图和收入来源。
- 制定和维护销售流程、政策和程序，以确保运营顺畅和销售活动高效。
- 监控销售绩效，跟踪销售指标，并准备定期销售报告和预测供管理层审查。
- 建立和维护与客户的长期关系，满足其需求并提供卓越的客户服务。
- 与营销团队合作，制定促销活动、营销活动和客户忠诚度计划。
- 随时了解行业趋势、市场状况和竞争对手活动，以识别商业机会并保持竞争优势。
- 进行市场调研，分析客户反馈，并就产品改进或新产品开发提出建议。

在补件通知（RFE）中，审理主任提供了管理身份和高管身份的法定定义，并强调申请人有责任证明受益人将在一年内主要履行所列的管理或高管职责。审理主任强调，为使受益人符合该法第 101(a)(44)(A) 条法定定义下的经理资格，申请人必须证明其将监督管理人员、主管人员或专业人员。补件通知指出，根据公司预计的人员配置，受益人将担任非专业雇员的一线主管。审理主任部分要求提供额外证据，以表明新办公室将在一年内建立支持管理或高管职位的结构。该要求包括（除其他事项外）一份拟议的组织结构图，显示公司预期的管理层次和人员配置水平。

申请人对补件通知的回复包括一份银行对账单，旨在证明新办公室有足够资金开始运营，以及其责任保险单的证据。然而，它没有提交任何额外证据来解决审理主任关于新办公室拟议人员配置和组织结构的关切。

在否决申请的决定中，审理主任认定，在没有所要求证据的情况下，“ 美国公民及移民服务局无法确定受益人是否将在一个高于非专业……雇员一线主管的职位上工作。 ”此外，审理主任认定，受益人的拟议职位描述包括公司营销和销售产品所需的运营任务，而非主要是高管或管理职责。

在上诉中，申请人主张“ 我们认为美国公民及移民服务局作出的决定忽略了在[补件通知]中提交的对评估[该

受益人]获得L1A分类的资格。”具体而言，申请人主张“所提供的证据清楚地说明了[受益人]在美国的存在将如何有助于创造新的就业机会和美国经济的整体发展”，并指出“请愿书的这一方面似乎被忽视了。”然而，根据8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)，审理主任在确定美国公司是否会在一年内支持一个管理或行政职位时，并不被要求将创造就业或经济影响作为考虑因素。申请人关于审理主任在此方面有误的主张不具有说服力。

此外，记录支持审理主任的裁定，即记录不足以证明受益人更有可能在一年内主要履行管理或行政职责。为确立受益人作为经理或行政人员获得L-1A非移民签证分类的资格，申请人必须证明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条或第101(a)(44)(B)(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满足法定定义中规定的所有要素，则必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与其其他员工一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

在此，申请人表示受益人将有权制定和实施销售策略、政策和目标。这些陈述支持其主张，即其拟议雇佣涉及对新业务的行政或管理权限，符合8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)的要求。然而，审理主任解释了为何证据不足以证明(1)受益人的职位将满足管理能力或行政能力法定定义的所有要素，以及(2)他将在一年内主要履行管理或行政职责。申请人在上诉中未承认或质疑这些认定。

“管理能力”的法定定义允许“人事经理”和“职能经理”两种类型。参见该法第101(a)(44)(A)条。“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“基本职能”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。申请人未明确提出受益人将管理新办公室某一职能的主张；相反，其表示受益人将“监督销售团队”和“管理整体业务运营”。

人事经理须主要监督和控制主管级、专业级或管理级员工的工作。与“经理”一词的通常理解相反，该法明确规定，“一线主管不因其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的员工为专业人员。”2 该法第101(a)(44)(A)条。如果受益人直接监督

2 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职业领域的最低要求。比较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、医师、外科医生以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。”因此，我们关注职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。

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。该法第101(a)(44)(A)(iii)条。

尽管申请人表示受益人将有权雇用和解雇员工并作出其他人事决定，但并未证明他将在一年内监督和控制下属主管、经理或专业人员的工作。如审理主任所指出的，申请人表示受益人将监督一名秘书和三名自身无下属的销售代表。记录未证明这些员工中任何一人将受雇于管理、监督或专业职位，且如前所述，申请人未质疑审理主任的裁定。

同样，为符合该法第101(a)(44)(B)条所定义的L-1A行政雇员资格，记录必须显示受益人“ 指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理。 ”行政人员通过控制管理级或较低级行政雇员的工作来指导组织、主要组成部分或特定组织基本职能的管理。这种控制可以采取直接监督这些经理或行政人员的形式，或在某些情况下可以更为间接。参见一般性说明，2 USCIS Policy Manual, L.6(D), https://www.uscis.gov/policy-manual/volume-2-part-l-chapter-6（讨论“ 行政能力 ”法定定义在L-1A裁决中的适用）。在此，基于已讨论的理由，记录未显示受益人将直接或间接监督经理或较低级经理。

记录还支持审理主任的裁定，即先前提交的证据不足以证明受益人的职责在一年内将主要具有管理或行政性质。首先，如审理主任所指出的，记录反映受益人将履行与销售代表职责重叠的非管理职责，例如销售监控和报告、维护客户关系以及进行市场研究和分析。

此外，我们注意到申请人称受益人将“ 管理整体业务运营 ”，这意味着其职责不会限于其职位描述中所述的公司销售、营销和业务发展职能。申请人称其将通过多种渠道进口、包装和分销咖啡产品，但表示打算在运营第一年仅雇用销售人员 and 一名秘书。3 申请人未解释，例如，谁将负责处理其产品的采购、物流、库存和分销，谁将实施其商业计划中所述的营销和广告活动，谁将维护公司网站和处理电子商务订单，以及谁将履行财务和簿记职能。

因此，基于所述的招聘预测，申请人将合理地要求受益人履行各种未包含在提交的职位描述中的运营和行政职能。尽管申请人表示其将“ 管理整体

3 申请人商业计划中包含的职位描述表明，受益人将与“ 其他部门，如营销、推广和财务 ”合作。然而，这些拟设部门在商业计划或记录的其他部分均未提及。

业务运营”，但记录不支持得出以下结论：在一年内他将免于大量参与公司日常例行职能。因此，记录未证明受益人更有可能在该时间范围内主要履行管理或行政职责。

基于上述讨论，申请人未证明受益人将在新办公室申请获批后一年内以管理或行政能力在美国受雇。因此，上诉将被驳回。

由于所认定的拒绝依据对上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于审理主任另一项裁定的上诉论点，即记录未证明受益人曾在国外以管理或行政能力受雇。参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“法院和机构无需对作出对其所达结果不必要的裁决的问题作出认定”）；另参见Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n. 7 (BIA 2015)（在申请人否则不符合资格的情况下拒绝在上诉中审理替代性问题）。

III. 结论

基于所述理由，申请人未证明新办公室将在一年内以管理或行政能力雇用受益人。因此，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。