FEB272024_02D7101 · 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：30131659 日期：2024年2月27日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工作者申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家珠宝店，寻求根据L-1A非移民分类临时雇用受益人担任其“ 高级销售经理 ”，该分类适用于即将以经理或高管身份在美国受雇的公司内部调职人员。移民和国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯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在国外以经理身份受雇。1 该事项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，须以优势证据标准证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案中的问题进行重新审查。Matter of Christa'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

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或高管，或担任需要专业知识技能的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

该法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 经理身份 ”定义为组织内的一项职务，其中雇员主要从事：

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；

1 在提交申请时以及回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人主张受益人是以经理身份受雇，直到提交本上诉时才提出高管身份的主张。

(ii) 监督并控制其他主管、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；
(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言在高级层面运作；以及
(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。一线主管仅凭其监督职责不被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。

II. 国外以经理身份受雇

需要处理的问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人在国外的职位属于经理身份。

要获得作为经理身份的公司内部调职人员的非移民签证分类资格，申请人必须证明受益人履行了该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果记录不能证明所涉职位——在本案中为国外职位——满足所有四项要素，本办公室就不能认定其为合格的经理职位。

如果申请人证明所涉职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人主要从事管理职责，而非与国外实体其他雇员一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。2

本案记录显示，受益人曾在一家珠宝店担任高级销售经理，其职责包括监督销售人员、雇用和培训员工、协助库存经理处理库存和销售政策并维护供应商关系、设定和授权价格、确保员工遵守公司政策，以及每月与董事开会汇报员工绩效和公司生产力。

申请人没有具体讨论国外实体的汇报结构，而是提供了一份组织架构图，显示国外公司的三名股东位于层级顶端，随后一名股东担任“ 董事/总经理 ”职位，监督担任高级销售经理的受益人。受益人被描绘为有五名下属——一名销售副经理、一名助理楼层经理、一名行政助理和两名销售助理——而另外两名员工——一名楼层经理和一名库存经理——被描绘为与受益人并列，尽管其职位名称带有经理头衔，但没有任何下属。

2 在确定特定受益人的职责是否主要为管理性质时，本办公室考虑该受益人的工作职责、雇主的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员分担以使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的任何其他因素。

在证据请求中，审理主任告知申请人，其未提供充分支持证据证明受益人在国外以经理身份受雇。因此，申请人被要求进一步讨论国外组织的汇报结构，并提供证据证明受益人管理专业或经理级别的雇员，并有权控制其工作以及就这些个人进行雇用和解雇或推荐其他人事行动。

作为回应，申请人提供了受益人的工作职责明细以及受益人主持的团队会议纪要、分期付款合同、员工排班表，以及受益人作为店长签署的录用信。然而，尽管录用信包含国外实体“ 库存经理/助理经理 ”和销售助理各自的薪资、分配的工作职责和要求，但并未列出各职位各自分配的工作职责，也未表明任一职位具有监督性质，因为两者均未将员工监督列为工作组成部分。录用信也未将学历要求列为这些要求之一。

申请人还提供了一名雇员的简历，显示该雇员——国外实体的行政助理——拥有学士学位。然而，记录中没有证据显示该学位实际上是行政助理或受益人任何下属所要求的。3 因此，受益人似乎并未管理属于主管、专业或经理雇员的下属。See 2 USCIS Policy Manual, L.6(C)(l), https://www.uscis.gov/policy-manual（指出监督职责不足以确立经理身份的受雇，除非所监督的雇员是专业人员）。

尽管受益人可能对国外实体珠宝店及其员工的日常运营行使自由裁量权，但申请人仍必须证明该职位在履行主要管理职责的过程中满足经理身份法定定义的所有要素。

在本案中，申请人未能证明受益人监督或控制了其他主管、专业或经理雇员的工作，这是该法第101(a)(44)(A)(ii)条的要求。尽管RFE已通知申请人有关该要求的证据缺陷，但申请人在RFE回应中未充分解决该缺陷。相反，申请人重新提交了原始组织架构图，并提供了几份雇员简历以及显示国外实体行政助理拥有学士学位的证据。然而，如前所述，记录中没有证据显示受益人监督控制的任何职位要求学士学位，以证明所监督的职位是专业或主管性质的。

3 为判定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该工作领域的最低条件。参见 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 ”）。《移民与国籍法》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。 ”下属雇员拥有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。

而且，尽管给楼层经理、库存经理、销售助理经理和助理经理冠以管理职位头衔，外国实体的组织架构图并未将其中任何职位描绘为对其他公司雇员具有监督或管理性质。申请人也未证明受益人的任何下属被分配雇员监督作为其工作职责的一部分。事实上，记录中仅包含受益人两名下属——库存经理和销售助理——的职位描述，且两者均未将雇员监督列为该职位的组成部分。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

据此，审理主任否决了申请，认定记录缺乏证据表明受益人监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，我们同意这一点并已在上文讨论。审理主任还认定，记录缺乏受益人对下属行使监督控制的证据。

然而，与最后一点相反，记录显示申请人通过提交受益人的工作职责明细，连同受益人主持的会议纪要，以及受益人作为门店经理签署的录用信、分期付款收据和雇员工作排班表，充分记录了受益人的监督角色。因此，我们不同意关于申请人未证明受益人对珠宝店雇员具有监督控制的认定。

然而，基于上述理由，审理主任正确认定申请人未证明受益人管理其他监督、专业或管理雇员。尽管证明了受益人对珠宝店员工的监督角色，但一线主管仅凭其监督职责并不以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。2 USCIS 政策手册，L.6(C)(1)，https://www.uscis.gov/policy-manual。因此，仅证明受益人拥有监督权限不足以满足管理身份法定定义的第二个要件。参见《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A)(ii) 条。

在上诉中，申请人主张受益人是以管理身份受雇，因为他监督“ 其他专业人员 ”的工作，但除先前已提交的材料外，未提供任何证据表明受益人的下属所占据职位的任职要求与专业雇员一致。参见 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 ”）。事实上，申请人并未讨论受益人下属的职位要求，而是侧重于受益人的监督职责及对其所监督雇员的控制。如前所述，受益人签署某些文件并指示雇员采取某些行动这一事实，并不能证明其行使的雇员监督是针对其他监督、专业或管理雇员，依据法定定义。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A)(ii) 条。

最后，尽管申请人此前曾主张受益人在提交申请时及回应审理主任补件通知时在美国境外以管理身份受雇，但申请人现在主张受益人在境外的职位也符合行政身份的定义。由于申请人

在提交申请时及回应审理主任补件通知时有机会提出但此前未提出该主张，现在在上诉中首次提出，我们无需考虑这一新主张。参见 Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764 (BIA 1988)；另参见 Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533 (BIA 1988)。4

无论如何，我们将驳回本上诉，因为申请人未证明受益人的境外职位属于管辖该分类的法规所定义的管理身份。

III. 审理主任决定之外的事项

此外，申请人称受益人在拟议美国职位中的角色和职责将与其在外国实体职位中的角色和职责相似。因此，尽管审理主任的决定未涉及，记录不支持受益人拟议职位将属于管理身份的结论，因为记录未显示他将管理其他监督、专业或管理雇员。

虽然这一额外缺陷并非我们驳回本上诉的理由，但申请人将被要求处理该问题，无论是在继续推进本申请时，还是在受益人境外职位与资格相关的任何未来提交中。

IV. 结论

基于上述理由，申请人未证明受益人的境外受雇属于管理身份，且基于此结论，申请不能获批。

命令：上诉被驳回。

4 我们注意到，申请人仅论述了行政身份法定定义的第一项组成部分，声称受益人的“ 专长基于其对钻石和珠宝销售的广泛知识，这些知识对组织至关重要且是其主要组成部分。 ”申请人未论述法定定义其余三项要件，即要求证明受益人不仅指导组织或其组成部分的管理，还确立了组织或其组成部分的目标和政策，行使了自由裁量决策权，且仅受组织内占据更高层职位者的总体监督。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B) 条。