JAN072019_01D7101 · 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。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室 非先例决定

关于 L-N-&S- 公司 日期：2019年1月7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

申请人经营一家汽车车身修理店并销售汽车安全产品，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，继续受益人作为其总裁的临时雇佣。1《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别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临时从事管理或行政职务。

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在延期申请下将受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任的决定基于“ 牵强的推理 ”，并声称其提交了充分证据证明受益人将受雇于管理职务。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职务 ”。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政职务继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 申请人还将受益人的职位名称称为“ 总经理 ”。
2 申请人此前曾代表受益人提交“ 新办公室 ”申请，该申请获批期限为2017年1月1日至2017年12月30日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国经营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一年内支持行政或管理职位。

关于 L-N-&S- 公司

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交受益人在过去一年及延期申请下的职责声明；描述新运营机构人员配备及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持合格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。该证据必须证明受益人在延期申请下将受雇于该法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条所定义的管理或行政职务。

二、在美国以管理职务受雇

需要处理的唯一问题是申请人是否证明受益人将以管理职务工作。申请人未主张受益人将受雇于行政职务；因此，我们的分析仅涉及申请人关于受益人拟任职位将属于管理职务的主张。

“ 管理职务 ”是指在组织内的指派，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、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；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职务时，我们将考察申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚描述受益人将履行的职责。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，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操作性职责、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、人员配备水平和组织结构的证据。

A. 职责

基于管理职务的定义，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 (9th Cir. 1991)（未出版的目录决定）。其次，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)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

关于 L-N-&S- 公司

在2017年12月提交申请时提交的一份声明中，申请人提交了受益人在过去一年履行的职责声明，以及其在延期申请下将履行的职责清单。受益人的拟任职责包括以下内容：

1. 继续创建企业文化和建设高级管理团队；（10%）
2. 根据上一年的业务运营及其财务状况，调整下一个短期计划和长期计划；（5%）
3. 实施董事会批准的战略计划和企业政策；（15%）
4. 就重大商业决策向董事会和股东报告；（10%）
5. 为公司建立和发展销售部门，并对销售经理的聘用和解雇行使自由裁量权；（20%）
6. 监督和 overseeing 月度和年度预算的制定与实施；（15%）
7. 将资本分配至公司的优先事项；（10%）
8. 根据完全符合现行法律法规的授权人事政策和程序，有效管理公司的人力资源。（15%）

该职责描述过于宽泛，无法在申请人汽车车身修理店和安全产品业务的背景下确定受益人日常将做什么。申请人未提供受益人预期实施的具体短期和长期计划的示例、董事会批准的政策和战略计划，或延期申请下预期获得资本的公司优先事项。此外，申请人表示公司在过去一年已经建立了销售部门，因此不清楚受益人为何需要在未来建立该部门。对受益人职责的描述也令人困惑，因为它提到了申请人组织结构中不存在的“客户服务经理”职位和“会计部门”。

总体而言，最初的描述仅确立了受益人在公司中担任高级职位；它未提供所需的其具体日常任务的详细描述，因此不足以证明其职责将主要具有管理性质。具体细节显然是判断受益人职责主要具有行政或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. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

在回应审理主任要求提供更详细的受益人职责描述及其将分配给具体任务的时间的要求时，申请人提交了一份冗长的“解释信”，其中表明受益人将有以下职责领域：

一、主持公司的生产和运营管理，组织人员执行董事会决议

，。

关于 L-N-&S- 公司

二、组织执行公司的年度经营计划和投资计划，管理公司的财务事务
三、制定公司内部管理组织的设立计划
四、起草公司的基本管理制度
五、组织制定公司的章程
六、人事任免请求

尽管申请人的陈述长达13页，但描述宽泛、重复，且缺乏所要求的关于受益人日常和持续履行的具体职责的细节。大部分描述似乎是从受益人为申请人母公司（该母公司组织规模显著更大、更复杂）在海外履行的工作职责描述中复制而来。因此，其中包含的与申请人实际业务运营相关的细节很少。

例如，申请人称受益人在主持“ 生产和运营管理 ”期间，将负责“ 推动公司管理的市场化、科学化和现代化 ”，“ 组织实施公司发展战略 ”，“ 积极调动业务助理的创造力和主动性 ”，以及“ 组织公司全部力量 ”，但这些并非能够让人了解其典型日常实际工作的具体工作职责。

申请人称，这一职责领域还要求受益人“ 协调与相关汽车制造商、零部件供应商、税务局、交通管理部门的关系 ”，并指出其签署和签发所有日常行政和业务文件。若无更多细节，我们无法认定这些属于管理性职责，而非日常运营和行政职责。申请人没有行政雇员或行政部门，且受益人的下属中无人被主张处理行政事务或与供应商打交道。同样，申请人称受益人的生产和运营管理职责要求其直接监督销售人员（如下文进一步讨论，这些为非专业雇员）以及“ 营销人员 ”，而申请人并未另行主张拥有营销人员。因此，这些职责不能明确归类为管理职能。

申请人称，受益人负责组织年度业务和投资计划以及管理公司财务事务的职责，涉及直接管理“ 财务部门及财务部门总经理 ”。申请人的组织架构图中不包含财务部门、财务部门总经理或任何下属经理。受益人“ 制定公司基本管理制度 ”的职责中提及公司的“ 人力资源部门 ”，该部门也未出现在组织架构图中作为申请人组织结构的一部分。该职责还提及员工工会和“ 工人代表大会 ”、“ 助理 ”、部门经理和“ 分部门 ”，这些似乎均不存在于申请公司内。同样，申请人表示受益人的人事职责包括任免“ 副经理 ”和

。

Matter of L-N-&S- Inc.

“ 财务总监 ”职位的权限，而这些职位在申请人的组织架构图中均不存在。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。在此，申请人在受益人职位描述中频繁提及不存在的部门 and 下属员工，但未充分解释或解决这些问题。

总体而言，针对补件通知（RFE）所提供的冗长描述与申请人作为拥有两个部门和五至六名员工的汽车车身修理厂的实际业务活动关联有限。它未提供关于受益人实际任务的可靠信息，且因包含多处对组织内不存在的职位和部门的提及而缺乏证明价值。罗列受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责进行详细描述。申请人未提供任何关于受益人日常例行活动过程的细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108., aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

在此，申请人未提供任何具体示例说明受益人将制定和实施的政策、战略或目标，以支持其关于受益人将主要时间集中于与公司整体发展相关的更高层次规划和决策职责的主张。受益人作为其高级雇员管理业务这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部调动人员分类的资格。即使受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限，对其职责的宽泛概述也不足以确立其截至申请之日的实际职责主要属于管理性质，尤其是当该宽泛概述包含与公司实际组织结构相冲突的信息时。

B. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人称，截至2017年12月11日申请之日，其拥有六名员工。申请人必须确立从申请之时起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

申请人在申请时未提供组织架构图。在回应补件通知时，其称销售部门有两名销售员工（ 和 一名兼职人员）；其 “ 技术工程部门 ”有四名员工（ 、 、 和 ）。根据申请人提交的州季度工资报告，我们注意到该公司在2017年11月和12月有六名员工，但到2018年第一

。

Matter of L-N-&S- Inc.

季度末仅有四名员工。看来 是离开公司的员工之一，因其在2018年第一季度仅收到640美元工资。此外，记录中不包含 在2017年最后两个季度或2018年第一季度获得工资支付的证据。该个人在2016年收到了IRS表格W-2，并且是2017年第二季度获得薪酬的三名员工之一，但我们无法确定其在申请时是否为申请人工作。

申请人表示，销售部门的两名成员均为“ 销售 ”员工，拥有学士学位，负责产品销售和推广。其未提供技术工程部门员工的职位名称，但称所有员工均拥有“ 大学学位 ”。申请人称，所有四名员工均提供公司产品的安装和调试，其中两人还提供产品培训，另外两人（包括 其持续雇佣关系未在记录中记载）还从事汽车维修。

申请人的租约表明，其被授权仅将营业场所用于经营汽车车身和修理厂，记录显示其以 名义经营。申请人似乎还销售和安装汽车安全和安保产品，例如车载摄像头和录像机。

“ 管理身份 ”的法定定义涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。参见该法第101(a)(44)(A)条。申请人未主张受益人将担任职能经理。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性 或管理性雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员为专业人员。 ”同上。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须拥有雇用和解雇这些雇员的权限，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

在本案中，申请人未确立受益人将主要担任人事经理。申请人最初表示受益人将把15%的时间分配给人力资源职能，并将在销售部门雇用更多员工，但其其余职责以抽象术语描述，未说明其将在人事相关活动上花费多少时间。然而，即使申请人确立了受益人的职责主要属于监督性质，其仍需证明受益人将监督下属的监督性、专业性 或管理性雇员。

记录并未证明受益人的任何下属担任监督或管理职位，尽管申请人在上诉中声称他将监督管理人员。销售部的两名员工均被声称为单纯的“ 销售 ”员工，申请人未将任何一名员工区分为该部门的监督人员或管理人员，也未向任何一名员工分配管理或监督职责。如前所述，最新的可用工资单信息

Matter of L-N-&S- Inc.

表明在申请待决期间，销售部的人员配置减少至一名员工。同样，申请人未为其“ 技术工程 ”部门分配职位名称或提供层级结构的证据。没有任何员工被声称履行监督或管理职责。相反，记录显示受益人直接监督较低级别的销售和技术人员。虽然受益人的职位描述表明他监督诸如副经理、财务总监、人力资源总监和其他部门经理等管理人员，但申请人未证明这些职位在其组织内存在。

申请人既未声称也未证明受益人的直接下属是专业人士。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专业领域的最低要求。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 ”）。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、专科学校或神学院的教师。 ”

因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动导致该员工以专业身份受雇的结论。申请人声称两名销售员工均拥有学士学位，而其技术人员均拥有“ 大学 ”学位。为这些职位提供的非常简短的描述不足以支持认定他们担任专业职位。此外，申请人未提供充分证据证明下属员工实际拥有所列学位。因此，记录并未证明受益人的下属是管理、监督或专业员工，或他将主要履行人事经理的职责。相反，记录显示其与人事相关的职责属于非专业人员的基层监督者职责。

此外，申请人未提供充分证据证明受益人的下属能够使其从对企业非管理性日常运营的重大参与中解脱出来。按照该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。

申请人以一到两名销售员工和三到四名技术人员运营其汽车车身修理厂。虽然现有员工可能足以处理相当一部分销售和汽车工作，但申请人未说明除受益人之外还有谁可用来履行经营业务所需的日常行政和运营职能。如前所述，申请人表示受益人签署并签发所有日常行政和业务文件，与供应商打交道，并且他很可能负责采购和购买零件及申请人销售的产品，因为申请人未将这些职责分配给其下属。

,...,

Matter of L-N-&S- Inc.

记录还反映出相当显著的员工流动和周期性的人员短缺，这合理要求受益人至少间歇性地履行下属员工的职责。受益人的职位描述表明他将某些职能委托给各下属经理和部门，但这些声称不具说服力，因为所列的下属管理职位和部门在公司内并不存在。

基于公司的性质，申请人未表明其需要受益人主要履行归于他的较高级别管理职能。相反，受益人更有可能被要求履行公司日常运营所需的各种非管理职责。由于提交证据的缺陷，申请人未履行其举证责任，证明受益人的职责中有多大比例属于管理性质，以及有多大比例属于非管理性质。参见Republic of Transkei v. INS, 923 F.2d 175, 177 (D.C. Cir. 1991)。因此，未证明他将以管理身份受雇。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明其将以管理身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of L-N-&S- Inc., ID# 192523 7 (AAO Jan. 7, 2019)