JAN072019_04D7101 · 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 R-T-S- INC. 案 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

申请人是一家旅游和观光公司，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任其所有人和经理。《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将被雇用担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张受益人的职责描述清楚表明她将履行高层行政职责，并且与审理主任的结论相反，没有迹象表明她将履行不符合条件的运营职责。此外，申请人主张受益人监督拥有学士学位的专业下属。

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，以继续以管理或行政职务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、定义

“ 管理职务 ”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、分支机构、职能或组成部分；

关于 R-T-S- Inc. 案

监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支机构；在组织层级内或就所管理职能在高级别上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。

“ 行政职务 ” 是指在组织内的任职，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权限；并且仅接受组织高层行政人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

三、在美国担任管理或行政职务的雇用

需要处理的唯一问题是申请人是否证明受益人将被雇用担任管理或行政职务。在上诉之前，申请人表示受益人将 “ 管理 ” 申请人；然而，在上诉中其称 “ 她70%的职责将以行政人员的身份履行 ”，并且她30%的时间将用于 “ 管理职责 ”。因此，我们将分析受益人是否有资格作为管理者或行政人员。申请人必须证明受益人的职责将满足其中一种职务的要求。

在审查特定受益人的管理或行政职务时，我们将审查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，并表明此类职责是否属于管理或行政职务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除要求的工作职责描述外，我们审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务的性质，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、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据管理或行政职务的定义，申请人必须首先表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)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

关于 R-T-S- Inc. 案

申请人在支持申请时表示，其使命是“ 巩固与在旅游行业全球范围内获得认可并扎根的可靠公司的日常关系 ”，并“ 充当服务/旅行社与我们的客户之间的稳固联络桥梁 ”。申请人表示需要受益人“ 以确保我们的美国运营保持一致，以改善[我们]雇员的目标目标、基本职能、流程、程序并增加销售额 ”。此外，其解释说受益人将“ 管理[申请人]以增加利润并确保公司的基本职能得到满足 ”。

申请人还为受益人列出了以下职责，其中包括：

- 管理组织，包括与法律框架、行政政策和程序相关的一切事务，
- 在管理公司所有日常活动方面行使自由裁量权，
- 作出或建议有关下属的人事行动，
- 补偿、激励和指导销售队伍，
- 制定、执行和评估年度预算，
- 审查所有签发的支票，例如：向供应商付款、服务付款、缴款、拨款、预付款以证明、增加或设立固定资金、特别和运营资金、租金及其他特别拨款，
- 批准并签署按工时模式和总包模式的专业费用报告，
- 批准并签署支票、借记单等的签发，用于采购商品和服务，
- 在所有法律和监管程序中支持组织，
- 分别控制和记录公司所维持的不同合同所开展工作的费用，
- 控制应收账款和应付账款，
- 控制收入和支出以管理工作资本，
- 控制执行中的合同，涉及所开展工作的开始、完成和收款，
- 制定和控制招聘、选拔、入职和人员引导流程，
- 向新员工提供有关组织结构、职能、目标、政策和目标的所有必要信息，以及
- 规划和协调员工培训计划。

在补件请求（RFE）中，审理主任要求申请人提交补充信息，解释受益人将如何免于履行日常运营任务，包括描述其典型的管理或行政职责。作为回应，申请人表示受益人将花费“ 70%的时间行使高级别责任，拥有独立自由裁量权来扩展、组织、指导和开发我们运营的基本职能 ”。其还表示这包括以下职责：

关于 R-T-S- Inc. 案

- 制定总体预算和业务目标，
- 对所有收入/支出以及应收账款和应付账款行使独立自由裁量权，
- 对会计进行完全监督，
- 开发新方法和流程，以确保员工，特别是旅行社代理和办公室经理拥有大幅增加销售额和收入所需的工具，
- 为所有员工设定销售目标，以及
- 行使完全权力雇用和解雇员工。

此外，申请人解释称，受益人将把其余30%的时间用于履行本申请中已列明的、为支持申请而提交的职责。申请人称，受益人将“监督、指导并为组织中的每个人设定目标”，“开发新的流程和程序，以帮助旅行代理取得更大成功并创造更高收入”，并“确保办公室经理及时了解所有新流程和程序”。

申请人提交的职责描述表明，受益人可能主要从事不符合条件的运营层面任务。例如，申请人为支持申请而称，受益人将参与各种日常运营层面职责，如审核向供应商签发的所有用于支付服务费、分配款和专业费用的支票。受益人的职责还表明，她将负责签署所有用于采购商品和服务的支票和借记单、记录在不同合同下开展工作的费用、控制应收账款和应付账款，以及控制合同从开始到工作执行的全过程。相比之下，正如审理主任所要求的，申请人没有详细说明或提供文件证明受益人将如何将这些及其他运营职责下放给其所称的下属。

受益人是否为管理性或行政性雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“主要”是管理性或行政性的。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人没有充分记录受益人的职责中管理或行政职能占多大比例、不符合条件的职责占多大比例。申请人声称受益人将完全免除不符合条件的运营职责，但其提交的职责描述却包含若干行政或运营任务，且没有具体量化她将花在这些职责上的时间。这种文件缺失很重要，因为如上所述，受益人已记录的若干任务并不直接属于法规所定义的管理或行政职责。因此，我们无法确定受益人是否将主要履行管理人或行政人员的职责。参见!KEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

此外，申请人就受益人声称的符合条件任务提供的细节和文件不足。受益人的职责描述包含若干通用职责，这些职责可适用于任何行业中的任何管理人或行政人员，且几乎无法让人了解

她实际的日常管理或行政任务。例如，申请人没有详细说明或提供文件证明受益人将管理的行政政策或程序、她将制定的预算、她将支持的法律或监管程序、她将管理的营运资金、她将谈判和执行的合同、她将向新员工传达的政策或目标，或她将为公司员工协调的培训。同样，申请人也没有阐明或记录她将设定的业务目标、她将开发的新方法和流程，或她将制定的销售目标。为受益人提交的拟议管理或行政职责过于含糊，未能有效传达她实际的日常管理或行政任务。具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政性质还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。

尽管受益人在组织中担任高级职位，但她将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)和(B)条含义内以管理或行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”是管理性或行政性的。同上。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并拥有在自由裁量决策方面所需级别的权限；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要将是管理性或行政性的。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作判断个人是否以管理或行政身份行事的因素，我们会结合组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需要。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。

申请人提交的组织结构图表明，受益人将监督一名雇员——一名办公室经理，该经理监督一名会计、两名旅行代理、一名接待员、一名勤杂工和一名跑腿员。

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种情形。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或多管理性雇员的工作。与人们对“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”同上。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。在本案中，申请人没有表明受益人符合

C

作为职能经理的资格1；因此，我们仅分析她是否符合人事经理的资格。

申请人未提交充分证据证明受益人监督下属经理和主管，而这是使其符合人事经理资格所必需的。如前所述，随申请提交的组织结构图显示，受益人将监督一名办公室经理以及向该所称主管汇报的其他下属。然而，尽管审理主任直接要求，申请人仍未提交其声称的组织结构中成员的职责描述、教育背景和薪资，包括受益人唯一的下属监督人员——所称的办公室经理。因此，在没有办公室经理及其所称下属的详细职责描述的情况下，申请人未能充分证明办公室经理将作为受益人的下属经理行事。

此外，其他已提交证据表明，办公室经理不太可能作为下属主管行事。例如，受益人的职责称，她将激励和指导销售团队，为旅行代理开发新方法和流程以提高其销售额，为所有雇员设定销售目标，并对公司的会计事项进行审查、跟踪和行使自由裁量权。同样，受益人的职责表明，她将在所有人事事项上行使广泛权限，如雇用和解雇、评估、指导所有新员工了解公司政策和目标，以及处理和协调所有培训。此外，如前所述，申请人没有具体说明受益人将向其所称的下属经理下放哪些职责。因此，记录中没有充分证据证明受益人是以管理身份监督下属经理和主管。

在上诉中，申请人主张受益人将监督专业下属，并提交支持性文件表明其办公室经理和会计拥有国外会计学位。在评估受益人是否会管理专业雇员时，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。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何要求以美国学士学位或其国外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、医生、外科医生、

1“ 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一项“ 基本职能 ”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。若申请人主张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。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项界定明确的活动；(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的职能处于高级别行事；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)。在本案中，申请人未描述或提供证据证明受益人管理一项基本职能。

Matter of R-T-S- Inc.

以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。”然而，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非受益人下属雇员所持有的学位。下属雇员持有学士学位并不自动导致受益人将以专业身份受雇的结论。

申请人未证明学士学位是履行所主张的办公室经理和会计职位所必需的，因为其未提交这些职位的职责描述，也未具体说明为何这些职位的最低入职要求需要学士学位。此外，鉴于受益人的职责反映出其在簿记和会计事务方面承担广泛职责，申请人是否需要一名下属会计似乎存疑，尤其是考虑到该公司2016年收入约为383,000美元，这是其2016年最后报告的收入。此外，提交的2017年第四季度工资单文件显示，该公司仅雇用了一名全职旅行代理，这进一步令人质疑其是否需要受益人和一名全职会计专门负责公司财务。鉴于受益人的职责和申请人的运营规模，所主张的隶属于受益人的会计和办公室经理职位更可能是行政职位，而非要求学士学位作为最低入职条件的专业职位。申请人未以充分证据证明受益人将监督专业下属。因此，申请人未证明受益人符合人事经理的资格。

最后，申请人在上诉中还指出，受益人的职责描述清楚表明她将以行政高管身份行事。“行政高管身份”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的高位阶，以及该人指导组织的权力。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“指导管理层”并“确立该组织的目标和政策”。该定义固有要求组织必须设有下属管理层级供受益人指导，且这些下属必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政高管头衔或因其作为所有者或唯一管理雇员“指导”企业而被视为该法意义上的行政高管。受益人还必须行使“广泛的自由裁量决策权”，且仅接受“来自组织更高级别行政高管、董事会或股东的总体监督或指导”。同上。

申请人未提交充分证据证明受益人将以行政高管身份行事。再次，申请人提供的受益人职责描述属通用性描述，未证明她将把大部分时间用于确立组织的广泛目标和政策。如前所述，申请人仅提供了少量她将确立或关注的目标和政策的例子。此外，受益人的职责描述包含若干不符合条件的运营性任务，且申请人未具体说明她将相对于符合条件的行政高管级别职责在这些职责上投入多少时间。此外，申请人未提交受益人下属的职责描述以证明他们

，”

Matter of R-T-S- Inc.

将以所主张的角色行事，而这是证明她将在复杂组织层级内处于高位阶受雇所必需的。因此，申请人未提交充分证据证明受益人将以行政高管身份行事。

IV. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明受益人将以管理或行政高管身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of R-T-S- Inc., ID# 2000634 (AAO Jan. 7, 2019)