JAN082020_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

案号：7052395 日期：2020年1月8日

对德克萨斯服务中心决定的 appeal

申请：表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人拟作为用于洗涤剂、香水和室内空气清新剂的香精的分销商经营。其寻求根据 L-1A 非移民分类临时雇用受益人为其新办公室的营销经理，该分类适用于以经理或高管身份来美国工作的公司内部调任人员。移民与国籍法（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，认定申请人未能按要求证明：(1) 其已获得足够的营业场所容纳其运营；(2) 受益人在国外以经理或高管身份受雇；以及 (3) 新办公室将在本申请获批后一年内支持受益人担任经理或高管职位。此事现因上诉而由本办公室审理。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们认定申请人提供了充分证据，表明截至本申请提交之日，其已获得足够的实体场所容纳其新办公室，因此我们将撤回该否决理由。然而，申请人未能证明受益人在国外以经理或高管身份受雇。因此，我们将驳回上诉，并且，鉴于该认定的决定性效力，我们将保留其余问题不予处理。

一、法律框架

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，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以经理或高管身份连续雇用受益人一年。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，以经理或高管身份继续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 ” 一词指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不超过一年的时间内支持高管或经理职位。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持经理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实体场所容纳其运营，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)。

二、在国外以经理或高管身份受雇

申请人主张受益人在国外受雇担任经理职务。由于申请人未主张受益人受雇担任高管职务，我们将不处理该问题，并将讨论限于申请人关于受益人受雇担任经理职务的主张。

“ 经理能力 ” 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、专业或管理雇员的工作，或管理该组织内或该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就所管理的职能对人事行动或职能拥有权限；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。

“ 经理能力 ” 的法定定义允许 “ 人事经理 ” 和 “ 职能经理 ” 两种。参见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事经理须主要监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作。该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。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，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

另一方面，“ 职能经理 ” 一词通常适用于受益人并非主要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。如果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) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是 ‘ 基本的 ’，即组织的核心；(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所管理的职能在高级层面行事；以及 (5) 受益人将对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)。

A. 职责

为确定受益人在国外受雇是否属于职能经理，我们将首先讨论其在与外国实体受雇期间所履行的职责。

实际职责本身揭示了受雇的真实性质。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)。

在支持性说明信中，申请人称受益人在领导外国实体香精产品的营销以及在“ 高管层面 ”管理“ 主要职能 ”过程中实施公司政策和目标方面发挥了“ 关键作用 ”。尽管申请人提供了职责细分，说明受益人将其 40% 的时间分配给“ 营销事务 ”并提供“ 市场出口营销咨询 ”，但未具体说明“ 营销事务 ”涉及哪些工作职责，也未解释提供营销咨询服务如何构成管理性而非操作性任务。同样，申请人未证明建立人脉和寻找潜在商业伙伴（据称受益人为此分配了 20% 的时间）构成经理级别的工作职责。申请人还称受益人 30% 的时间用于监督亚太和非洲市场的出口和销售，但未解释其如何监督这些职能。申请人称受益人剩余 10% 的时间用于谈判合同条款和管理员工。然而，在此同样，申请人未具体说明管理员工所涉及的实际工作职责，也未证明合同谈判是一项经理工作职责。

尽管受益人无需将其全部时间分配给经理工作职责，但根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。该法第 101(A)(44)(A) 条。为区分管理性职责与非管理性职责，申请人必须提供列明受益人实际工作职责的职位描述。具体细节显然是判断受益人职责在性质上是否主要为高管或经理的重要指标，否则满足定义将只是重复法规的问题。同上。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求申请人提供外国实体授权代表出具的函件，列明受益人的典型经理职责及其用于每项职责的时间百分比。申请人被要求解释受益人的职位和工作职责如何符合经理能力的法定定义，并提供证据证明受益人管理了一项基本职能并在该职能方面占据顶层职位（如果主张受益人承担职能经理角色）。

在回复函中，申请人称受益人“ 指导和管理外国组织的一个关键组成部分 ”，并将“ 关键组成部分 ”确定为“ 所有营销事务，包括亚太和非洲地区的销售和出口 ”。申请人还提供了外国实体董事的函件，该董事重述了最初的职责细分，并称受益人对“ 组织所有营销和销售方面 ”拥有自由裁量权，包括销售和营销人员：该人员由一名助理营销经理及其两名下属销售代表组成。该函件侧重于受益人在营销工业香精方面的“ 丰富知识和经验 ”，并指出其对外国实体产品的“ 深入了解 ”，但未包含更详细的职责细分，也未进一步描述据称受益人管理的“ 关键组成部分 ”。

在驳回申请时，审理主任认定，申请人支持性陈述及随后RFE回复中提供的信息不足以使人理解

受益人的实际工作任务。因此，审理主任认定，申请人未能充分证明受益人如所称在国外受雇于管理岗位。

在上诉中，申请人主张审理主任未对证据进行适当分析，并指出受益人管理营销和销售职能，该职能被视为对组织“ 最为关键 ”，因为它负责该外国实体在亚太和非洲90%的销售额。尽管我们认定申请人已证明销售和营销是一项明确界定且对组织至关重要的活动，但它并未清楚描述受益人在管理这一关键职能中所履行的职责。相反，申请人提供了一份含糊的职位描述，将某些工作职责归并在一起，例如“ 营销事务 ”和“ 市场出口营销咨询 ”，或员工管理与合同谈判，而未准确说明受益人分配给每项单独工作职责多少时间。申请人也未证明就市场出口主题提供咨询服务应被视为管理性任务。同样，在没有进一步信息的情况下，我们不认为寻找潜在商业伙伴和进行合同谈判可以当然被视为管理层级的工作职责。“ 主要 ”履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”受雇于管理或行政岗位。参见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求一人“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l., 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

此外，仅说明受益人负责“ 营销事务 ”是不够的，因为不清楚“ 营销事务 ”由什么构成，或受益人执行哪些日常任务以履行其在“ 营销事务 ”方面的职责。申请人还强调受益人对“ 所有营销和销售方面 ”拥有自由裁量权，包括公司的营销目标和政策以及其销售和营销人员。然而，受益人对公司日常营销运营的自由裁量权，以及在营销职能自由裁量决策方面所需程度的权限，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任人员分类的资格，除非申请人证明所履行的任务在性质上“ 主要 ”为管理性。换言之，在没有对受益人工作职责的详细描述的情况下，我们无法确定受益人如何管理销售和营销职能，或所履行的职责在性质上主要属于管理性。

申请人还强调，受益人对销售和营销职能的管理对公司的销售增长产生了积极影响，并主张受益人控制营销人员，即使他担任职能经理角色且无需管理人员即可满足管理身份法定标准。然而我们注意到，除了指出受益人将其不到10%的时间用于管理“ 所有员工层级 ”外，2申请人未列出任何人员管理任务以准确解释其在管理销售和营销职能过程中如何管理销售和营销人员。申请人也未提供支持性证据，例如绩效评估或其他

2 申请人指出，受益人的10%时间分配于两项不同工作职责——谈判合同和管理人员——且并非完全分配给任一工作职责。由于申请人未对工作职责分配时间，不清楚该10%中有多少具体用于人员管理职责。

人事行动，以支持受益人控制该外国实体销售和营销人员工作的主张。申请人必须以相关、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)。

此外，关于申请人依赖我们的未公布决定来确立受益人在该外国实体职位中为职能经理，我们注意到8 C.F.R. § 103.3(c)仅规定我们的先例决定对USCIS具有约束力；未公布决定不具有类似约束力，因此不具有强制本案结果的效果。尽管申请人正确指出职能经理无需管理人员即可满足管理身份定义，但它必须通过提供日常职责描述来充分支持其主张，证明受益人将管理该职能而非履行与该职能相关的职责。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。在此，申请人提供了一份有缺陷的职位描述，除了缺乏关于受益人实际日常任务的关键信息外，还表明受益人将未知比例的时间用于履行某些非管理性工作职责，包括提供营销咨询服务、寻找商业伙伴和进行合同谈判。由于受益人的若干任务在工作职责分解中被归并在一起，不清楚受益人具体将多少时间用于咨询和合同谈判。话虽如此，在没有进一步证据表明相反情况的情况下，履行这些非管理性工作职责所花费的总时间有可能占用了受益人的主要部分时间，从而使其无法“ 主要 ”履行管理层级任务。

总之，尽管申请人强调受益人拥有高度自由裁量权及其在销售和营销职能方面的关键作用，但为支持本申请而提供的工作职责分解未充分详述受益人在受雇于该外国实体期间所履行的日常任务。因此，尽管受益人对关键职能拥有一定权限，我们仍不能认定其所履行的工作职责主要属于管理性。

B. 人员配置

除上述分析外，我们还审查雇用组织的人员配置。如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们会根据组织的总体目的和发展阶段考虑组织的合理需要。参见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人的支持性证据包括该外国实体的组织架构图，显示董事会位于层级顶端，其下为一名董事总经理监督五个部门。受益人被描述为销售部门负责人，其直接下属为“ 销售 ”职位。

在RFE回复中，申请人提供了类似的组织架构图，再次显示助理营销经理为受益人的直接下属，但将部门名称从“ 销售 ”改为“ 营销和销售 ”，并在助理营销经理职位下增加两名销售代表。该回复未讨论受益人部门内的职位，也未描述分配给这些职位的职责。尽管该图包括受益人部门三名雇员的姓名和职位名称，但此

信息不足以使人理解各雇员在部门内的角色或其履行的职责。为适当支持受益人管理销售和营销职能的主张，了解该职能的基本职责以及由谁履行这些职责是有帮助的。此类证据使我们能够评估该外国实体是否拥有必要人员配置以确保受益人用于履行与该关键职能相关的操作性任务的时间是有限且仅属附带性的，而非其在国外职位的主要部分。然而在此，记录缺乏这一关键信息。如前所述，申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

在本案中，记录包含大量关键证据缺陷，妨碍对受益人的工作职责以及旨在支持受益人职能并使其免于主要履行该职能职责的人员所履行的工作职责进行有意义且全面的理解。因此，我们不能认定受益人在国外受雇于管理岗位。

命令：上诉被驳回。