JAN082020_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

案号：7030295 日期：2020年1月8日

对加州服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人寻求根据L-1A非移民签证类别（适用于经理和高管）继续雇用受益人担任其总裁。参见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州服务中心审理主任驳回了延期申请。审理主任认定，与本法及国土安全部法规相反，申请人未能证明受益人在国外从事管理或高管职务，或从事涉及专业知识（specialized knowledge）的职位。审理主任还认定，记录未能证明受益人在美国拟从事的职务具有管理或高管性质。

申请人负有证明符合所请求福利资格的责任。参见本法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、非移民经理和高管

L-1A申请人必须证明，其本身或母公司、分支机构、子公司或关联公司在受益人入境美国前的三年内，至少连续一年在国外以管理或高管身份，或以涉及专业知识的职位雇用受益人。8 C.F.R. § § 214.2(l)(3)(i)、(iii)、(iv)。申请人还必须证明其将以管理或高管身份雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。L-1A延期申请无需随附支持性证据，但审理主任可要求提供。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(i)。

二、国外雇用

本案申请人未明确主张受益人在国外是以管理或高管身份工作，还是以涉及专业知识的职位工作。因此，我们将考虑全部三种可能性。

“管理能力”（managerial capacity）一词指雇员的指派职务主要是：1）管理一个组织，或其部门、分部、职能或组成部分；2）监督和控制其他监督性、专业性（professional）或管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本

职能、其部门或分部；3）如为直接主管，则拥有人事行动的权限，或在组织层级内或在所管理职能方面处于高级别；以及4）对所管理活动或职能的日常运营行使自由裁量权。本法第101(a)(44)(A)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)。除监督专业性雇员外，“ 一线主管不得仅因主管的监督职责而被视为以管理身份行事。 ”同上。

“ 高管能力 ”（executive capacity）一词指雇员的指派职务主要是：1）指导一个组织或其重要组成部分或职能的管理；2）确立该组织或其组成部分或职能的目标和政策；3）在自由裁量决策中行使广泛权限；以及4）仅接受该组织更高级别高管、其董事会或股东的总体监督或指导。本法第101(a)(44)(B)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(C)。

涉及“ 专业知识 ”的职位要求对申请人的产品、服务、研究、设备、技术、管理或其他利益具有特殊知识，以及其在国际市场中的应用。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。专业知识还可包括对申请人流程和程序的高级知识或专长。同上。

A. 管理或高管能力

如上所述，“ 管理能力 ”的定义包括对人员或职能的管理。申请人未主张受益人在国外管理某项职能。因此，我们将仅考虑其是否担任人员管理者。

主张国外雇用具有管理或高管能力的申请人必须证明，受益人承担了“ 管理能力 ”或“ 高管能力 ”术语的法定和法规定义所述的高级别职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。申请人还必须证明受益人主要履行管理或高管职责，而非操作性任务。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

在确定职位的管理或高管性质时，美国公民及移民服务局（USCIS）审查该职位的职务职责。USCIS还考虑：外国实体的组织结构和其业务性质；是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责；下属雇员的职务职责；以及影响受益人职位性质的其他因素。

在此，记录文件显示，受益人至少自2009年起至2014年入境美国期间，是申请人位于印度的母公司企业的独资经营者。证据表明，该母公司进口和交易计算机数控（CNC）机械。

针对审理主任的书面补证要求（RFE），申请人提交了母公司一名董事的信函，称受益人在国外担任执行董事。该董事的信函称，受益人“ 监督印度企业的管理、行政和战略计划的执行 ”。据称，受益人向董事提供政策

制定方面的建议，制定应急计划，管理企业的资源和财务，构思并实施扩张计划，并在新市场建立合作伙伴关系。该信函还称，其制定并实施增加市场份额的战略，设定目标和目的，招聘和激励员工，向下属经理提供指导，并制定政策、计划和指南。该信函称，受益人的时间分配为：45%用于“ 包括财务决策在内的管理决策 ”；25%用于“ 日常运营的监督 ”；20%用于“ 合同谈判和业务发展 ”；10%用于“ 公司代表 ”。

正如审理主任所认定的，对受益人国外职务职责的描述含糊不清，且与“ 管理能力 ”和“ 高管能力 ”术语的法定和法规定义所述职责高度相似。这些描述表明受益人管理申请人的母公司并确立了其目标和政策。但申请人未具体说明受益人如何指导该企业，也未提供其设定目标和政策的实例。L-1A申请人必须包括对受益人职务职责的“ 详细描述 ”。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。职务职责描述不能仅通过模仿这些术语的法定和法规定义的语言来证明以管理或高管能力雇用。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)。在上诉中，母公司的另一名经理/董事否认该企业仿照法定和法规定义的内容来撰写其职务职责描述。然而，无论如何，记录缺乏足够详细的受益人国外职责描述，以证明其以管理或高管能力雇用。

申请人提交了一份公司母公司的组织架构图，显示受益人对其他主管员工的监督。但该架构图未注明日期，且记录亦未以其他方式证明该架构图反映了受益人在美国境外工作期间母公司的组织架构。此外，该组织架构图显示母公司至少雇用了24人。但2017-19年的财务文件副本不支持该员工人数。我们注意到，印度当前的最低工资为每八小时工作日176卢比。1 假设每周工作五天、每年工作50周，一名印度员工每年将赚取44,000卢比。然而，母公司截至2018年和2019年第一季度的损益表分别报告工资和薪金支出为369,810卢比和500,150卢比。如果母公司在两个财政年度均雇用了24人，则每名工人在2017-18年平均约为15,408.75卢比，在2018-19年平均约为20,839.53卢比，不到最低年工资率的一半。此外，若24名员工每年各赚取44,000卢比，母公司的最低年度工资支出总额将为1.056百万卢比。然而，母公司2018-19年的印度所得税申报表反映总收入为612,150卢比，显著低于24名员工的最低年度工资。因此，记录不支持母公司组织架构图上所列的员工人数或业务结构。申请人必须通过独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)。

1 参见 Roli Srivastava，“ India passes 'historic' minimum wage law amid activist worries, ” Thomson Reuters Foundation (2019年8月2日)，http://news.trust.org/item/20190802170845-5q2uq/（最后访问日期2019年12月9日）。

此外，尽管审理主任要求，申请人未提供受益人在印度下属的工作职责或其职位的教育要求。参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(14)（授权在申请人未提交所要求的、排除某一实质性调查线索的证据时驳回申请）。因此，记录未能证明受益人监督管理人员、专业人员或主管人员，而这正是管理性能力定义所要求的。我们也无法确定印度的其他雇员是否可能使受益人免于履行运营职责，从而使其能够专注于管理或行政任务。基于上述理由，申请人未能证明受益人在印度受雇的管理性或行政性性质。

B. 专业知识

记录同样未能证明受益人在国外受雇于涉及专业知识的职位。如前所述，申请人仅提供了受益人在国外工作职责的一般性描述。该公司未指明其国外工作中需要具备母公司产品、服务、研究、设备、技术、管理或其他利益方面特殊知识的方面。参见 Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108（认定具体细节是职位性质的重要指标）。记录表明受益人可能具备母公司业务的特殊知识。但申请人未能证明受益人在国外的职位要求此类知识或专长。

基于上述理由，记录未能证明受益人在国外受雇于管理性或行政性能力，或受雇于涉及专业知识的职位。我们接下来将审议受益人在美国拟议受雇的性质。

III. 在美国的受雇

申请人未明确表明其是否将以管理性或行政性能力雇用受益人。因此，我们将同时考虑这两种可能性。

如前所述，“ 管理性能力 ”一词是指雇员的指派主要在于：1）管理一个组织，或其部门、分支机构、职能或组成部分；2）监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织、其部门或分支机构内的一项基本职能；3）如为直接主管，或在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言，对人事行动拥有权限；以及4）对所受管理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；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)。由于申请人未主张受益人将管理某项职能，我们将仅考虑其是否将担任人事管理者。

“ 行政性能力 ”一词是指雇员的指派主要在于：1）指导一个组织或其重要组成部分或职能的管理；2）确立该组织或其组成部分或职能的目标和政策；3）在自由裁量决策中行使广泛的自主权；以及4）仅接受该组织更高级别高管、其董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(C)。

在确定职位的管理性或行政性性质时，[已隐去]审查该职位的工作职责。[已隐去]还考虑：申请人的组织结构及其业务性质；其他雇员是否将使受益人免于履行运营职责；下属雇员的工作职责；以及影响受益人职位性质的其他因素。

在此，申请人称其打算雇用受益人担任其总裁。记录表明，该公司制造和销售用于制造业和包装业的香料粉碎机和机器。

母公司董事的函件称，受益人将“ 规划、发展、组织、实施、指导和评估[申请人]的财务职能和绩效 ”。与母公司官员合作，他将通过评估申请人的业务并引入新产品和战略以实现目标，来制定申请人的“ 作为战略伙伴的计划和方案 ”。受益人将向母公司董事提供市场、预算和财务报告的分析，并将制定、实施和执行政策和程序。他将建立一支“ 忠诚成员 ”团队，指导和领导下属管理者，并界定目标。受益人还将向下属提供技术建议，并在业务决策中提供战略性财务意见和领导。此外，他将预测和报告现金流，评估申请人的财务结构，设定目标和计划，并制定应急计划。该函件称，受益人将把：50% 的时间用于“ [管]理决策，包括财务决策 ”；25% 的时间用于“ [对]日常运营的监督 ”；15% 用于“ [合]同谈判与业务发展 ”；10% 用于“ [公]司代表 ”。

与对受益人国外工作职责的描述一样，申请人对某拟议美国职责的陈述含糊不清，且与管理和行政性能力一词的法定和监管定义中所载的职责极为相似。这些描述表明受益人将管理申请人并确立该组织的目标和政策。但这些描述缺乏关于受益人将如何指导业务的具体细节，或其所设定目标和政策的实例。如前所述，工作职责描述不能仅通过模仿这些术语的法定和监管定义的语言来证明以管理性或行政性能力受雇。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108。记录缺乏对受益人拟议职责足够详细的描述，以证明其拟议受雇于管理性或行政性能力。

申请人的组织结构图表明，作为总裁，受益人将直接监督一名“ 高管 ”。然而，董事的函件未将高管职位列入申请人的“ 现有和拟议职位 ”。此外，董事的函件将同一名雇员同时列为申请人的运营经理及其营销和销售战略经理。如前所述，申请人必须通过独立的、客观的证据来解决记录中的不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591。记录未解释同一名雇员如何同时担任两个管理职位。董事的函件与申请人的组织结构图之间未解决的不一致之处，使人们对该公司所称的人员配置和组织结构产生怀疑。因此，记录未能证明受益人作为管理者是否会监督管理人员、专业人员或主管人员，或其他雇员是否可能使其免于履行

运营职责。基于上述理由，记录未能确立受益人拟议职责属于管理性或行政性能力。

IV. 结论

上诉记录未能证明受益人在国外受雇于管理性或行政性能力，或受雇于涉及专业知识的职位。申请人亦未证明其将以管理性或行政性能力雇用受益人。因此，我们将维持对申请的驳回。

命令：上诉被驳回。