# JAN262018_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G-L-, INC.案 日期：2018年1月26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

申请人是一家信息技术培训和咨询公司，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类，继续受益人作为其运营经理的临时雇佣。1 参见《移民与国籍法》（本法）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）将符合条件的外国雇员调派至美国，临时从事管理或行政能力的工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人将在延期申请下受雇于管理或行政能力岗位。

在上诉中，申请人主张其聘用承包商，并表示已雇用下属经理和专业人员，以减轻受益人主要执行不符合条件的运营任务。申请人主张受益人担任人事经理，监督专业下属，并作为职能经理监督组织的一项基本职能。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立新办公室L-1A非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以“ 管理、行政或涉及专业知识的能力 ”雇用受益人。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供其

1
申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批期限为2016年7月7日至2017年1月31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开展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G-L-, Inc.案

管理或行政能力的服务。同上。

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内及延期申请下的职责声明；描述新运营机构人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

“ 管理能力 ”是指在组织内的任职，其中雇员主要管理组织，或组织的部门、分支机构、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机构的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或就所管理职能而言，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。本法第101(a)(44)(A)条。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）会考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第101(a)(44)(C)条。

二、美国管理或行政能力的雇佣

需要处理的唯一问题是申请人是否已证明受益人将在延期申请下以管理能力行事。申请人不主张受益人将以行政能力受雇。因此，我们将分析限制在受益人是否将以管理能力受雇。

审理主任认定申请人未能证明受益人如所主张的那样管理组织内的一项基本职能。审理主任指出申请人在申请之日缺乏人员配置，并认定受益人在延期申请下很可能主要执行不符合条件的运营任务。

在上诉中，申请人表示其与专业培训师签约以执行其培训服务，从而减轻受益人的不符合条件的运营任务。申请人主张其已雇用三名从属于受益人的专业人员，他们也减轻了受益人的不符合条件职责。申请人主张受益人符合专业下属经理和监督管理组织一项基本职能的职能经理的资格。

关于G-L-, Inc.案

在审查受益人的管理能力时，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能力。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，USCIS还审查受益人所主张的管理能力，包括公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员减轻受益人执行运营职责、业务性质，以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关业务性质及其人员配置水平的证据。

A. 职责

根据管理能力的定义，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职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人表示其在美国设立的目的是扩大外国雇主由“ 经验丰富的顾问 ”提供的信息技术课程。申请人指出，受益人此前担任外国雇主的培训服务经理，监督培训人员的教学以及信息技术项目和课程的发展。申请人解释称，受益人管理申请人的一项基本职能，“ 推动和管理整体业务运营 ”，“ 为直接促成培训业务发展提供关键投入 ”，以及“ 管理与关键利益相关者（即考试机构和认证机构）的关系 ”。

申请人指出，受益人将投入25%的时间“ 监督新的业务发展机会 ”、协调和监督客户关系、指导“ 机会的扩展 ”以及“ 定义和设计战略服务产品 ”。申请人表示，受益人还将负责另外5%的时间“ 监督行政程序和人员配置需求 ”，包括向政府实体注册企业、监督法规合规以及“ 管理必要人员的招聘和雇用 ”。申请人还解释称，受益人将投入20%的时间“ 监督/审查市场趋势 ”、“ 为新培训项目提供指导 ”、建立和管理与课程提供者的关系、“ 指导认证要求 ”以及“ 管理资源以满足认证机构和认证机构定义的要求 ”。此外，申请人指出，受益人将投入10%的时间用于以下事项：

关于G-L-, Inc.案

指导培训课程，确保所有资源可用于培训课程交付，包括但不限于：教室或虚拟环境、具备相关技能和要求的培训师、培训材料、演示文稿、练习册、签到表、学生满意度调查、课程结业证书，以及根据课程主题所需的任何补充材料。

此外，申请人表示，受益人将投入5%的时间用于“ 管理候选人认证 ”，包括“ 指导课程交付后的客户跟进 ”、“ 管理和就相关课程先修条件提供建议 ”以及“ 监督候选人与相关考试机构之间的关系 ”，另投入5%的时间用于“ 指导新员工和承包商培训师的引进 ”，确保员工“ 获得关于 ”信息技术框架的“ 详细知识 ”，并“ 培训[和]指导员工完成认证流程 ”。申请人还表示，受益人将在以下各项上各投入5%的时间：向培训师传达绩效目标并管理其绩效；“ 管理CRM并创建报告 ”；开发新课程内容，包括更新培训材料和教学大纲；评估课件供应商；“ 提供战略指导方针 ”；以及“ 与考试机构协调，界定资格和认证方案。 ”

申请人提交了一份职责说明和书面证据，表明受益人履行大量不符合资格的运营职责。例如，受益人的职责说明包括若干与向客户提供服务直接相关的不符合资格的职责，包括指导客户的认证、管理资源以满足客户要求、安排实体或虚拟教室环境、获取或制作培训材料、演示文稿和练习册、管理出勤名单和课堂调查、安排课程完成证书、就课程先修条件向客户提供建议、监督客户与考试机构之间的关系、培训培训师并确保其获得“ 详细知识 ”、创建“ CRM报告 ”以及更新培训材料和教学大纲。

申请人还提交了大量书面证据，反映受益人在申请提交之日履行这些运营职责的情况。例如，申请人提供了若干份提交给客户的课程提供建议书，这些建议书由受益人签署，日期为2016年6月至2017年2月。申请人提交了一份受益人与课程提供方于2017年2月签署的服务协议，反映其为“ 指定供应商代表 ”。该协议还表明，申请人承担受益人职责说明中列明的若干职责，包括开展为期十六小时的培训课程、确定完成培训所需的资源、安排学生材料、培训师以及模拟考试和练习，以及分发和开发学生调查问卷和完成证书。申请人还提供了若干客户发票，但未证实截至申请提交之日有个人负责这些文件中固有的不符合资格的任务，例如开具和制作发票并确保其付款。申请人未阐明或记录这些不符合资格的任务在延期申请下将委托给其他员工。

Matter of G-L-, Inc.

总之，提交的职责说明和文件表明，受益人现在和将来都负责企业大量运营方面的工作，而申请人提供的例证很少，证据也很少，不足以证实其将把这些任务委托给下属。证据未表明截至申请提交之日或截至本上诉之日，受益人已主要免于履行不符合资格的运营任务，且其大部分时间用于管理某项职能或将运营任务委托给下属。“ 主要 ” 履行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为 “ 主要 ” 以管理身份受雇。参见，例如，《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)和(B)条（要求某人 “ 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，申请人未记录受益人的职责中管理职能占多大比例、不符合资格的职责占多大比例。申请人将受益人的职责列为既包括管理任务又包括行政或运营任务，并在受益人的职责说明中令人困惑地将它们混在一起。这种缺乏明确性很重要，因为正如我们所讨论的，记录中包含大量证据，反映受益人履行不属于法规所定义管理职责直接范畴的不符合资格的运营任务。因此，我们无法确定受益人是否主要履行管理者的职责。参见 IKEA US. Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

事实上，申请人在其职责说明中提及符合资格的管理任务时，这些描述含糊不清，未传达其实际的日常任务，也未证明其将主要时间投入这些任务。受益人的职责说明包括若干可适用于任何行业任何企业任何管理者的一般性职责，未提供关于其符合资格任务实际性质的洞见。申请人提供的例证很少，支持性文件也很少，不足以证明受益人履行管理层级职责。例如，申请人未描述或记录其指导的新业务开发或机会、其设计的战略性服务产品或其制定的新培训项目。同样，申请人未详细说明或提供证据证明其委托他人组织培训课程、设定目标、界定绩效指标、制定指导方针、实施定价程序或指导促销活动。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于行政或管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。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)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但其将管理或指导企业这一事实并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)条含义内以管理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 “ 主要 ” 属于管理性质。《移民与国籍法》第101(A)(44)(A)和(B)条。受益人可能对申请人的日常运营行使

自由裁量权，并在酌情决策方面拥有必要级别的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责将主要属于管理性质。

B. 职能经理与人员配置

在其初始申请中，申请人未表明受益人有任何下属，且申请本身表明其仅有一名员工。2 在回应审理主任的证据要求时，申请人提交了一份更新的组织架构图，表明受益人监督一名数字营销经理、一名技术与开发经理和一名业务开发经理。此外，该图显示申请人监督四名“ 高级培训师和顾问 ”。申请人表示，数字营销经理于2017年2月1日聘用，在本申请提交之后，技术与开发经理和业务开发经理于2017年5月聘用。申请人提供了2017年第一季度的俄亥俄州季度工资汇总，反映其向受益人和数字营销经理支付了工资。

在上诉中，申请人主张申请人作为职能经理行事。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 必要职能 ”的情形。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理某项必要职能，则必须清楚描述管理该必要职能将履行的职责。此外，申请人必须证明“ (1) 该职能是明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 必要的 ’，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)。

申请人未能证明受益人在延期申请下将担任职能经理。提交的证据表明，截至申请之日，受益人主要从事不符合资格要求的运营性任务。首先，我们注意到，申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。此外，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 的规定要求新办公室必须具备必要的人员配置，以充分免除受益人履行运营和行政任务，从而符合延期资格。

申请人表示，且证据反映，截至2017年1月申请之日，除受益人外，申请人没有其他员工。正如我们在上一节中详细讨论的，

2
我们注意到，该申请于2017年1月27日提交。

受益人的职责描述和提交的文件表明，截至申请之日，受益人实质上主要从事不符合资格要求的运营性职责，主要具体涉及安排和供应客户培训所需的所有资源。申请人未提供任何证据表明这些任务曾经或现在被委托给其声称的下属。无论如何，截至申请之日，没有任何下属可以接受这些不符合资格要求的任务的委托，这表明这些任务是由受益人本人执行的。

事实上，即使申请人证明其直接下属在申请之日已受雇，其所主张的职责也不表明他们将被分配受益人承担的服务提供相关任务，例如管理资源以满足客户需求以及获取或制作培训材料、演示文稿和练习手册等。此外，尽管我们认可申请人在上诉时提交了证据表明其聘用独立承包商进行培训，但该证据并不表明这些培训师免除了受益人上述不符合资格要求的任务。事实上，受益人的职责和所提供的证据反映，受益人负责培训这些独立顾问向客户提供培训课程。要符合职能经理资格，受益人不一定需要拥有下属。然而，申请人必须证明受益人主要从事符合资格要求的管理职责，但受益人的职责和支持性证据并不支持其在申请之日主要被免除这些任务。

申请人还主张，受益人截至申请之日基于其对专业下属的监督而符合人事经理资格。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。参见法案第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性员工的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法案明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”法案第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，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)(1)。

申请人未能证明受益人截至申请之日担任人事经理。首先，正如我们所讨论的，证据表明在申请提交时，申请人只有一名员工，即受益人。我们再次认可申请人提供了合同文件表明其聘用独立承包商培训师向客户提供培训。然而，几乎没有证据表明这些独立承包商在申请之日已被定期聘用，以至于可被视为申请人的员工或受益人的下属。此外，申请人似乎在申请之日之后雇用了三名拥有学士学位的员工，但这与证明受益人截至申请之日的资格无关。再次强调，申请人必须证明移民

Matter of G-L-, Inc.

福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

此外，申请人未能证明其截至申请之日已充分运营，足以支持受益人担任符合资格要求的管理能力职位。申请人提供了提案、合同和发票，表明其通过第三方供应商向客户提供培训服务。然而，我们几乎没有获得关于其新办公室期间之后财务状况的任何指示。事实上，申请人表示其2016年仅赚取了60,000美元，考虑到其现在主张该组织不仅支持受益人，还支持三名下属专业人员，这一收入金额有限。总之，我们获得的证据很少，无法了解申请人在新办公室期间之后的运营情况，以及其是否充分运营以支持受益人担任符合资格要求的管理能力职位。

如前所述，申请人提交了职责描述和支持性证据，表明受益人将参与企业几乎所有的运营事务，且申请人提交的证据很少表明其将把运营任务委托给下属。此外，申请人未能证明受益人截至申请之日拥有管理性或专业性下属，也未能证明其所声称的下属将免除其履行不符合资格要求的运营性职责。因此，证据未能证明受益人将以符合资格要求的管理能力行事。基于上述理由，上诉被驳回。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明其将在延期申请下以管理或行政能力雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of G-L-, Inc., ID# 924407 (AAO Jan. 26, 2018)