JAN312019_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 T-G- LLC 案 日期：2019年1月31日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家卡车零部件和塑料的进口商和批发分销商，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职者分类继续受益人的临时雇佣，担任执行经理。1《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）将合格的外国雇员临时调往美国，以经理或执行身份工作。

佛蒙特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在延期申请下受雇于经理或执行身份。

在上诉中，申请人主张，与审理主任的结论相反，受益人将所有时间用于履行管理职责，且申请人配备了适当的人员以使其免于履行不合格的运营任务。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，以经理或执行身份连续雇佣受益人一年。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，以继续以经理或执行身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

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2017年4月27日至2018年1月23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执行或经理职位。

关于 T-G- LLC 案

寻求延长涉及新办公室的 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说明；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；其过去一年一直在开展业务的证据；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)。

二、在美国以经理身份受雇

需要处理的唯一问题是申请人是否证明受益人将在延期申请下以经理或执行身份行事。申请人不主张受益人将以执行身份受雇。因此，我们将分析限制在受益人是否将以经理身份受雇。

“经理身份”是指在组织内的一项职务，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；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。

在审查特定受益人的经理身份时，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地描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于经理身份。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运营职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。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

根据经理身份的定义，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工作，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 T-G- LLC 案

申请人称其于2016年在美国成立，“ 以进入美国消费品市场，该市场由卡车零部件和塑料组成 ”，这些产品将由受益人的外国雇主生产。申请人还表示，“ 除了我们的卡车零部件贸易核心业务外，我们一直是 PVC 和 PE 包装材料、塑料体育用品和消费品的供应商和贸易商。 ”它还指出，其“ 在中国供应商网络内与超过100家中国工厂 ”合作。

申请人解释说，作为执行经理，受益人将参与“ 其重要产品开发和产品交付业务的重组和扩展/发展 ”，运用外国雇主“ 内部程序 ”的“ 独特知识 ”，并“ 设计产品开发流程和质量控制运营 ”。它还表示，受益人将“ 负责指导和掌控[申请人]的整体战略业务发展职能 ”，做出“ 所有重大业务决策 ”，并最终敲定关键谈判和合同。

此外，它表示受益人将提供“ 业务领导力和愿景，涉及对[外国雇主]方法、产品、服务和业务发展计划的深入了解的复杂组合 ”，并专注于“ 各种营销和业务发展项目 ”。它进一步解释说，受益人90%的时间将“ 从事[申请人]战略业务发展、营销和商业活动的管理、协调和[指导]，包括规划和实施[外国雇主]在美国的投资 ”。申请人还表示，受益人将把剩余10%的时间用于“ 其他管理任务，例如分析财务报告以确定实现目标的进展和状态，并根据当前情况修订计划 ”。

此外，申请人列出了受益人在延期申请下的以下职责（除其他外）：

• 监督和管理申请人产品开发和交付业务的扩展，确保其符合战略增长和业务发展计划，并雇佣额外员工——占其时间的20%，
• 管理申请人由卡车零部件和塑料组成的消费品的交付，召开每周会议以确保新开发/功能符合申请人政策和增长计划，就框架/项目提案的适宜性做出决定，并在未来四年内将外国雇主的部分设施迁至美国——占其时间的23%，
• 批准和谈判合同及项目条款，涉及最终价格和协议条款——5%
• 监督一个由四名美国专业人员组成的团队，包括一名销售和营销经理、执行经理助理、一名销售代表和一名销售助理，他们监督所有美国客户项目，委派简报并分配质量

关于 T-G- LLC 案

• 每日管控文件，审查并处理美国客户提出的基于咨询的请求——占其时间的10%，
• 继续监督并管理外国雇主位于土耳其的七名专业人员团队，并拥有雇用、培训、分配任务以及监督进展和评估绩效的全面权限——占其时间的6%，
• 制定并实施招聘和培训策略，以确保实现公司的增长目标q_n，包括所有招聘和解雇、招聘将提供支持职能的额外专业人员，以便受益人能够专注于具有战略附加值的举措——占其时间的2%，
• 审查下属提供的月度报告，以确定和评估正在进行项目的进展和状态——占其时间的2%，
• 制定生产和质量控制策略，掌控初始实施阶段，监督流程和成本效益运营，同时遵守申请人和外国雇主的质量准则和标准——占其时间的5%，
• 实施后，将项目委派给美国和土耳其团队，以确保绩效符合客户的战略目标——占其时间的5%，
• 评估产品交付部门的财务方面，以优先安排关键项目，并为确定开发部门的成本承诺而建议预算和支出计划——占其时间的5%，
• 通过每周管理会议，就预算在组织中的最佳使用方式向员工提供建议和指导，包括在项目被视为关键时做出重新分配资源的关键决策——占其时间的5%，
• 制定计划以确保产品交付运营按时且在预算内运行——占其时间的5%，
• 通过审计公司流程评估风险并制定应急计划——2%，以及
• 评估公司整体生产绩效与其生产运营的关系以提出建议——5%。

申请人提交了大量文件，表明截至申请提交之日，受益人可能主要参与不符合资格的操作层面任务。例如，申请人提交了2018年3月和4月的客户发票，即申请提交后数月 [2]，反映了受益人的电子邮件及其为支付这些发票而签署的支票副本。同样，申请人提交了受益人在其运营第一年直至申请提交期间完成货物付款电汇的证据，以及带有其签名和联系信息的发票。此外，申请人提供了反映受益人与供应商协调交付数量并安排样品向客户运输和分销的电子邮件。如受益人的职责所述，申请人还表示受益人将继续监督

[2] 申请于2018年1月提交。

外国雇主在美国的运营。它还提交了许多电子邮件，其中几封的日期接近申请日期，表明受益人持续日常参与国外不符合资格的操作职责，例如确认、沟通和协调客户订单。相比之下，尽管提交的文件表明受益人正在将一些任务委派给他所声称的美国和外国的下属，但并未充分证明截至申请提交之日，他主要被免除了不符合资格的操作职责。

受益人是否为管理型雇员取决于申请人是否已履行其证明其职责“ 主要 ”为管理性的举证责任。参见该法第101(a)(44)(A)条。申请人声称，截至申请提交之日，受益人将完全被免除不符合资格的操作职责，然而其提交的文件反映了他履行行政或操作任务，且未量化受益人在这些职责上花费的时间。这种文件缺失很重要，因为如上所述，受益人已记录的几项任务并不直接属于法规所定义的管理职责。因此，我们无法确定受益人是否将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)。

申请人还就受益人声称的符合资格任务提供了不充分的细节和文件。受益人的职责描述包括几项通用职责，这些职责可适用于任何行业中的任何管理者，且对其实际日常管理任务提供的见解很少。例如，申请人未详细说明或记录受益人管理的产品开发和交付运营、其确保遵守的战略增长、业务发展计划和政策，以及其做出决策的“ 框架 ”和项目提案。

尽管申请人提交了一些受益人指导其下属的文件证据，但未充分记录其在美国谈判的所称合同和项目条款。此外，它未阐明和记录受益人签署的简报和质量控制文件、其审查的基于咨询的请求、其制定的生产和质量控制策略、其设计的预算和支出计划、其做出的资源分配关键决策、其批准的产品交付运营计划或其制定的应急计划。事实上，受益人职责的部分内容似乎与其进出口业务关系不大，包括提及“ 产品交付部门 ”、“ 开发部门 ”和“ 项目 ”，这些均未得到充分证实。受益人的职责还表明，他将花费大量时间管理美国境内卡车零配件的交付。然而，申请人提交的日期接近申请提交之日的电子邮件反映受益人与外国雇主管理层的沟通，并称他在美国为这些商品开发的市场很小。

Matter of T-G- LLC

我们承认申请人提交了大量电子邮件文件，反映了对国外销售和订单代表的指导以及其对中国面料和其他货物订单的协调。然而，受益人的职责表明，他将仅投入6%的时间协调和监督这些国外运营；而截至申请提交之日，其在美国履行管理任务的证据有限。总之，申请人未提供充分证据证实截至申请提交之日，受益人可能将大部分时间投入管理任务。

即使受益人在组织内担任高级职位，他将管理或指导企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)和(B)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，该分类的资格要求职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。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的权限级别；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要将为管理性。

B. 人员配置

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。

申请人提交了一份组织架构图以支持该申请，该图显示受益人监督一名销售与营销经理，该经理又监督一名销售代表和一名行政助理。如受益人职责中所述，该图还表明受益人将继续监督若干海外员工，包括一名客户关系员工、一名监督两名销售代表的销售区域经理，以及一名监督出口销售代表和销售助理的出口经理。针对审理主任的证据请求（RFE），申请人提供了一份更新的美国组织架构图，声称其已于2018年3月增加了一名向销售代表汇报的销售助理。

在上诉中，申请人强调受益人“ 管理和指导一个由至少两（2）名个人组成的专业团队，具体为：一名销售与营销经理和一名行政经理助理。 ”1 同样，“ 申请人声称受益人将继续管理由美国境外雇主雇用、在美国境内工作的一个‘ 专业团队 ’。 ”

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种情形。见该法第101(a)(44)(A)条。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理职责的员工的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 仅凭监督者的监督职责，一线监督者不被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”同上。

!
I
I
Matter of TjG- LLC

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，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(B)(3)。

第一，申请人未提交充分证据证明受益人监督下属经理或监督者。如前所述，申请人提交了一份美国和海外组织架构图，显示下属经理，包括美国的销售与营销经理、监督一名销售助理的美国销售代表、一名海外销售区域经理以及一名海外出口经理。然而，所提交的证据表明，申请人直到2018年3月下旬才雇用所称的美国销售代表下属的美国销售助理；因此，该员工与确定受益人在申请提交之日的资格无关。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)。

因此，截至申请提交之日，唯一剩余的所称美国境内经理是所称的销售与营销经理。然而，申请人提供的陈述和文件使人对销售与营销经理在申请提交之日是否作为下属监督者行事存有疑问。例如，尽管申请人随申请提供了一份组织架构图，显示其雇用了三名下属，即销售与营销经理、行政助理和销售代表；但申请人在支持信和上诉中多次强调其仅雇用了“ 一个由两名个人组成的专业团队 ”。事实上，销售与营销经理于2018年4月（申请后数月）的一封信中仅提及“ 两（2）名有学位的专业人员 ”。此外，这封直接来自销售与营销经理的信令人存疑地完全未提及其所称作为下属经理的角色。

此外，申请人提供的一份商业计划将所称的销售与营销经理称为“ 销售代表 ”，受益人发给海外管理层的一封电子邮件也将其称为同一称谓。同样，运营第一年的支持性电子邮件反映，所称的销售与营销经理作为受益人的下属销售代表行事，而非作为监督其自身下属的下属监督者。申请人还提交了一份2018年3月对美国销售代表的绩效评估，该员工据称是销售与营销经理的下属；然而该评估由受益人完成，而非销售与营销经理。

\
此外，销售与营销经理的职责似乎与受益人的职责显著重叠，表明其将专注于“ 贸易促进项目 ”、“ 制定实地行动计划 ”以及确立“ 销售目标……各地区计划和配额以支持全国销售目标 ”。鉴于公司在美国的运营员工数量有限，且支持性文件表明其作为销售代表行事，销售与营销经理同时专注于整体项目、计划和目标的设定似乎不太可能。此外，所称销售与营销经理的职责提及全国销售

Matter of T-G- LLC

I .

各地区，而这些地区并未显示存在。确实，同样值得注意的是，申请人仅提交内部工资单文件以支持其美国员工，而未提交独立客观证据，例如审理主任在RFE中要求的国税局W-2表格和州季度工资报告。因此，总体而言，所提交的证据表明，下属销售与营销经理在延期申请下不会作为下属监督者行事。

除此之外，申请人还声称有两名海外经理从属于受益人，包括所称的出口经理和一名驻土耳其的销售区域经理。然而，申请人在受益人职责中还表示，其将花费有限时间继续监督这些海外运营，或仅约占其时间的6%。因此，即使其已提交充分证据证实这些所称的海外经理，其也直接表明受益人不会将大部分时间用于作为人事经理管理这些所称的海外下属。此外，申请人提供了受益人与所称出口经理之间的若干电子邮件；然而，这些电子邮件反映受益人指导该员工对客户的销售方法并询问订单状态，表明其更可能是海外雇主的销售代表和/或订单处理员工。这些电子邮件还表明，受益人负责作为一线监督者监督海外雇主的销售代表和订单处理员工，包括协调和报告订单并询问海外订单状态。然而，从这几封电子邮件中几乎没有迹象表明这些员工作为下属经理行事。如前所述，该法明确规定，“ 仅凭监督者的监督职责，一线监督者不被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”见该法第101(a)(44)(A)条。总体而言，申请人未提交充分证据证明受益人将主要监督如所提交组织架构图所反映的海外下属经理。

因此，关于受益人是否符合人事经理资格的剩余问题是，证据是否表明其监督专业下属。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学士学位作为进入该领域的最低要求。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、内科医生、外科医生以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”

申请人未证明受益人监督专业下属。我们承认申请人提交了受益人每名下属（美国境内和海外）的简历，以及表明这些员工可能持有不同学士学位的文件。然而，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非这些下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工以专业身份受雇的结论。申请人声明受益人的下属是专业人员且持有学士学位，但未说明为何学士学位

；
是履行这些职位职责所必需的。事实上，正如我们所讨论的，证据表明受益人很可能担任各销售代表和销售处理员工的一线主管，在没有进一步解释的情况下，不清楚为什么这些操作层面的职位要求学士学位作为最低入职条件。因此，申请人未提交充分证据以证明受益人在其海外职位中主要监督专业员工。因此，申请人未能证明受益人监督下属经理、主管或专业人员，以满足其作为人事经理的资格要求。

法规还要求寻求新办公室申请延期的申请人提交其一年后财务状况的证据。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(E)。然而，申请人对其一年后的财务状况提供的细节或文件很少。例如，申请人称其在运营第一年赚取了约200,000美元，并预计第二年将赚取高达800,000美元。然而，几乎没有支持性文件证实这些声称的数字，也没有信息证实其当前财务状况。我们承认申请人提交了为其所称组织结构成员内部生成的工资文件，但没有证据证明截至申请提交之日的财务状况，不清楚其如何在一年后维持这一组织结构。这一证据缺失留下了疑问：申请人是否在第一年充分发展以支持受益人担任管理职务。

事实上，其他支持性证据只会进一步增加不确定性：申请人是否在第一年充分发展以支持受益人担任管理职务。例如，申请人在整个记录中的陈述仍反映出可疑的预期立场，表示有信心其"能够占据"卡车备件和塑料市场的"合理份额"，并指出其计划对美国市场"开展研究"。申请人在随申请提交的商业计划中称，尽管其正在租赁仓库空间以储存货物，但其仅"与潜在客户交换了样品……并就一些基本项目报了价"。同一商业计划表明，2018年申请人计划将更多样品运往美国并交付给客户，并将"开始与客户进行试营业"。

同样，申请人提供了受益人于2017年12月（恰在申请日期之前）发给外国管理层的电子邮件，表明其在销售支持信中强调的业务"核心"——卡车备件销售——方面进展甚微。此外，这些电子邮件反映受益人请求外国雇主提供"额外资金"以继续支持该业务。申请人还提交了其租赁办公空间和仓库的照片，显示受益人和仅另外两名员工，而未来招聘预测表明其计划雇用其他操作层面员工，如仓库经理。然而，截至申请日期这些员工并不存在，受益人似乎很可能广泛参与公司产品样品的运输和分销以产生

初始业务。因此，优势证据表明申请人很可能在第一年未充分发展以支持受益人担任管理职务。

或者，申请人未证明受益人担任职能经理。尽管申请人并未公开主张受益人担任职能经理，但在上诉中，申请人称"记录证实了申请人的主张，即受益人管理一项基本职能"。"职能经理"一词通常适用于受益人不再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"的情况。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人管理一项基本职能，其必须清楚描述管理该基本职能所要履行的职责。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) 受益人主要管理而非履行该职能；(4) 受益人在组织层级中或在所管理职能方面处于高级别；(5) 受益人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)。

经审查，申请人未证明受益人将担任职能经理。尽管我们承认外国雇主在美国销售卡车备件和其他塑料的预期计划可能对组织至关重要，但申请人未证明受益人的主要任务是管理这些服务而非履行这些服务。如前所述，申请人提交了大量支持性文件，表明受益人广泛参与申请人和外国雇主销售活动的日常运营方面，例如分配和协调产品订单、分发客户要求、发送电汇付款以及安排货运。如前所述，申请人未明确指定受益人将多少时间用于上述不符合资格的操作性任务，而非用于符合资格的任务，如颁布政策、制定战略和与客户谈判主协议。因此，申请人未证明受益人将担任职能经理。

基于上述理由，申请人未证明受益人将以管理身份受雇。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明受益人在延期申请下将以管理或行政身份受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of T-G- LLC, ID# 1939033 (AAO Jan. 31, 2019)