JUL072020_08D7101 · 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：8427564 日期：WL Y 7, 2020

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

申请人是一家 IT 服务提供商及“ 相关设备销售商 ”，寻求依据 L-1A 非移民类别——即适用于以经理或高管身份赴美受雇的公司内部调任人员——继续受益人的临时雇佣，担任其总经理。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否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人将以经理或高管身份受雇。1 本事项现因上诉而由本办公室审理。2

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。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。

I. 法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，已连续一年雇用受益人担任经理或高管职务，或担任需要

1 审理主任提及了与本申请相对应的补证请求（RFE），并引用了与申请人此前提交的 I-129 相关的撤销通知中所作的认定。然而，本事项的决定涉及的是与已被撤销的表格 I-129 相分离的一份提交。此外，在本决定中，审理主任并未就撤销通知中提出的要点作出肯定性认定，而是基于对本案记录中所含证据的分析作出否决。因此，我们将既不处理撤销决定中的认定，也不处理申请人现就这些认定提出的论点，因为每一份提交均构成具有独立记录的程序，且在作出法定资格裁定时，美国公民及移民服务局（USCIS）仅限于该个别程序记录中所含的信息。见 8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(ii)。
2 申请人附上了其拟在上诉中处理的问题的简要概述，称这些问题包括：(1) 申请人是否为 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(G) 项下的合格组织；(2) 受益人是否“ 曾为以经理身份受雇的外国人 ”；以及 (3) 申请人的“ 第一份和第二份非移民工人申请[原文如此] ”能否“ 作为常规 L1A ”予以修改和批准。由于审理主任决定的唯一依据是申请人未能证明其将以经理或高管身份雇用受益人，故这是我们在上诉中唯一将处理的问题。如上所述，涉及其他申请的问题

特殊知识，在受益人申请入境美国之前的三年内连续一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。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向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

II. 在美国以经理身份受雇

本程序中的问题是申请人是否已证明其将以经理身份雇用受益人。3

“ 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、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内或就所管理职能在高级层面拥有人事行动或职能的权限；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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

“ 经理身份 ” 的法定定义同时涵盖 “ 人事经理 ” 和 “ 职能经理 ”。见本法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作。本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如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 ” 一词一般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一项 “ 基本职能 ” 的情形。见本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如申请人声称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所管理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

为确定受益人是否将以经理身份受雇，我们将首先讨论其在申请实体中被分配的职责。实际职责本身揭示了真实的

不属于本案记录，因此不属于本程序审查的对象。见 8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(ii)。
3 申请人并未声称受益人将以高管身份受雇。

雇佣性质。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)。

在一封支持性说明信中，申请人称受益人“ 最重要 ”的工作职责将包括以下内容：(1) “ 基于战略规划和增长预测 ”确立目标；(2) 通过利用与供应商的关系改善生产成本；(3) 开发“ 其他互补产品线的分销 ”；(4) 实施推广产品和扩大销售的协议；(5) 开发“ 新产品的研发流程 ”；(6) 参加展会和考察活动；(7) 作出销售预测；以及 (8) 通过确保公司手册与申请人的目标和目的相一致来改善“ 公司的组织 ”。申请人未详细说明这些目标和“ 战略规划 ”，也未解释确立这些目标如何构成受益人的日常或每周活动。申请人亦未详细说明受益人将如何开发产品线分销，或他将如何使用公司手册来改善“ 公司的组织 ”。此外，申请人未证明利用供应商关系、实施协议、开发“ 研发流程 ”以及参加展会和考察活动属于经理工作职责。

在另一封信中，申请人提供了另一份工作职责分解，将受益人的若干“ 基本日常职责 ”在总计 160 小时的时间内分配了时间。4 然而，该分解表明受益人将主要把时间分配给操作性工作职责以及无法轻易认定为具有经理性质的宽泛表述的责任。例如，申请人将受益人 45 小时，即约 28% 的时间，分配给包括制定政策、流程和战略以增加收入、决定提供哪些产品和服务，以及设定并传达年度和月度销售目标和预算在内的职责。申请人未详细说明这些含糊的责任，也未解释它们如何转化为受益人在 IT 服务和零售业务日常经营中每日或每周将履行的工作职责。

申请人还将受益人 16 小时，即约 10% 的时间，分配给行政和操作性职责，例如签署支票以及与客户互动以获取客户反馈；尽管其将受益人 11 小时，即约 7% 的时间，分配给批准销售和营销战略，但未说明谁将执行营销职能。最后，申请人将受益人 24 小时，即约 15% 的时间，分配给监督公司经理并与之互动，尽管其仅将一名财务经理列为受益人的唯一经理下属。虽然申请人表示其组织将雇用一名销售经理，但该职位并未被描述为直接隶属于受益人。此外，销售经理职位显示为“ 待招聘 ”，因此在本申请提交时处于空缺状态。我们指出，申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交之时起并持续至裁定期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

在补证通知（RFE）中，审理主任要求申请人提供受益人工作职责分解的更详细说明，解释其被分配的职责如何符合四项法定定义。该

4 尽管未明确说明，我们将假定该按小时分解、总计160小时的安排代表一个四周期间，其中每周由40小时构成。

申请人的答复包含两份陈述，其中一份重申了上文讨论的工作职责分解并包含相同的时间分配，而另一份陈述则在管理能力的四项法定定义范围内论述受益人的工作职责。

关于第一项——管理组织、部门、分支机构、职能或组成部分——申请人称受益人“管理和指导公司的所有运营”，并概述了受益人在管理组织过程中采取的行动。申请人强调受益人对有关公司运营、财务和人事的政策和事项享有自由裁量权，并称受益人一贯寻求“有价值的商业机会”，与财务经理会面以批准营销策略，例如参加行业展会和在YouTube上发布客户推荐，目的是“扩大品牌在市场中的影响力”。申请人还称受益人将监督商业计划、合同和“商业条款”的制定，并与公司总裁和财务经理沟通以确保“遵守既定控制措施”。

为支持法定定义的第二项，申请人称受益人监督和指导主管级和专业雇员，并援引一份组织架构图，该图显示受益人从属于公司总裁，并监督财务经理为其直接下属。如前所述，该图显示一个销售经理职位空缺，因此使我们质疑受益人的部分时间是否会用于监督销售代表和一名程序员/销售代表的监督角色，这两人在图中被描绘为销售经理的下属。无论如何，当该组织架构图显示受益人仅有一名下属，且未描绘其他可供受益人监督的主管级或专业雇员时，该图如何支持受益人将监督主管级和专业雇员的主张并不清楚。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)。

申请人还称受益人批准招聘和其他人事行动，例如加薪以及销售代表的佣金和奖金结构。然而，这些活动是间歇性的，不太可能是受益人在日常或每周业务运营过程中经常履行的职责之一。同样，尽管申请人称受益人因对人事事项享有自由裁量权而符合法定定义的第三项，但受益人的日常或每周活动是否会涉及指示人员、分配工作职责或批准工作时间、财务报表或奖金和佣金，并不清楚。

此外，申请人主张受益人符合法定定义的第四项，因为他对上述事项享有自由裁量权，并“代表公司并批准与现有和潜在企业客户的互动和报价”。然而，申请人未指明受益人将执行的实际任务以解释其如何“代表公司”，也未证明此种代表是以管理身份而非销售身份进行的。同样，尽管申请人称受益人作为筹资或财务策略参与信贷谈判，但尚不清楚此项或其他此类活动是否会被视为管理性质。我们注意到，主要履行生产产品或提供服务所需任务的雇员不被视为“主要”从事

管理或行政职务。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，尽管强调了受益人监督资金分配和批准文件（例如财务报表和“面向股东的管理格式报告”）的权力，但申请人未证明这些事项是每日或每周发生的，而非不频繁的间歇性事项。

在驳回申请时，审理主任认定申请人提供的职位描述存在缺陷，无法使人了解受益人的实际工作职责。审理主任因此认定申请人未充分证明受益人将如所称受雇于管理能力岗位。

在上诉中，申请人未提供证据或以其他方式继续其最初关于受益人将通过监督主管级和专业雇员来管理组织的主张。相反，申请人称本程序中的问题是受益人是否将主要管理一项基本职能，主张已按照 Matter of G-Inc. 中规定的标准明确界定了一项职能。然而，申请人未描述具体职能，而是提供了一份列举多项活动的令人困惑的陈述，从而使我们无法辨别其主张哪项活动是“基本职能”。即，申请人称受益人的角色“是创造业务，同时执行行动计划以交付[原文如此]初始[原文如此]服务协议的承诺，并实施程序和协议，并确保[原文如此]当客户致电寻求IT支持或服务时员工能够执行行动计划……”。尚不清楚这些活动中的哪一项——创造新业务、执行“行动计划”以实施服务协议，或确保员工满足客户对IT支持或服务的需求——被主张为受益人将管理的基本职能。申请人还提出一项平行主张，即受益人的“总经理角色对组织整体是‘基本的’”，这与受益人将管理组织内某一具体职能的主张相矛盾。

此外，尽管申请人主张受益人将“建立和实施流程和协议”以确保服务协议的执行，但未指明将确保申请人能够实现该目标的具体“流程和协议”。相反，申请人主张受益人将“需要创建”一个质量控制“系统”，但未描述该等系统或详述能够创建该等系统的 underlying 流程或职责。此外，申请人未解释在质量控制体系尚未到位的情况下其目前如何运营。尽管申请人继续强调受益人的“充分自由裁量权”及其“在组织内或就所管理职能而言的高级职级”，但这些因素并未明确说明受益人每日将具体做什么，以管理组织或管理该组织内的基本职能。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

无论如何，根据法规，该分类的资格要求职位职责在性质上“主要”为管理性。该法第101(A)(44)(A)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并就在自由裁量决策方面具备必要程度的权力，但仅凭这些要素不足以

确立作为该法第101(a)(44)(A)条含义内管理能力类公司内部调职人员的分类资格，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，没有对受益人工作职责的详细描述，我们无法确定受益人如何管理组织或组织内的基本职能，也无法确定所履行的职责是否主要具有管理性质。具体细节显然是判断受益人职责主要具有行政或管理性质的重要指标；否则，满足定义就只是重述法规的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1108。在此，申请人未明确说明受益人是否被主张担任人事经理或职能经理的角色，也未充分描述将要履行的职责，以致无法认定管理性而非操作性或行政性职责将构成受益人拟任职位的主要部分。

B. 人员配置

除上述分析外，我们还审查了用人单位的员工配置情况。如果将员工配置水平作为判断个人是否以管理身份行事的一项因素，我们会结合组织的整体宗旨和发展阶段，考虑其合理需要。参见该法第101(a)(44)(C)条。

如前所述，申请人的支持性证据包括一份组织架构图，显示五层组织层级，其中前四层各由一个职位构成，而销售代表5和程序员/销售代表构成最底层。总裁被描述为最高职位，其次是受益人，其下监管一名财务经理，再下一层是空缺的销售经理职位，最后一层是销售代表和销售代表/程序员。如前所述，尽管该层级显示受益人将监管一名财务经理，但并未证明受益人将如所称那样监管主管人员和专业人员。

此外，申请人提供了其2018年纳税申报表，其中其财务经理，……_____ _。以及事务所L_ ___---r-----,____J被列为纳税申报表的“ 有偿代报人 ”，从而表明在申报时 受雇于申请人以外的实体。鉴于这一模糊之处，有可能.__ ___ __.可能以比先前所称更为有限的职责为申请人工作，从而使我们质疑她是否一直全职为申请人工作，以及她是否实际履行其工作职责明细中所列的服务。例如，! 的工作职责明细表明她将协调和控制“ [行]政人员 ”的工作；然而，申请人的组织架构图在申报时并未显示“ 行政人员 ”作为申请人组织层级的一部分。相反，该图显示I 的直接下属将是一名销售经理，而该职位在申报时显示为空缺，从而使我们质疑她将监管谁（如果有人）。尽管组织架构图显示在组织层级中l I之下有一名程序员/销售代表和一名销售代表，但这两个职位均未被认定为“ 行政 ”。因此，不清楚谁（如果有人）I I

5 尽管描绘了两个销售代表职位，但其中一个显示为“ 待招聘 ”，因此假定在申报时为空缺，这表明构成最底层的是两名而非三名员工。

将受到监管，尤其是考虑到她明显受雇于~-------~申请人的纳税代报人。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，指明真相所在。Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。

总之，记录中包含大量关键证据缺陷，妨碍了对受益人工作职责的有意义理解，也使我们质疑申请人在提交本申请时的员工配置是否能充分支持受益人，使其免于不得不将时间分配用于履行主要为非管理性的工作职责。因此，我们无法认定受益人将以管理身份受雇。

裁定：上诉被驳回。