JUL102020_03D7101 · 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：8656673 日期：WLY 10, 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

申请人是一家汽车零部件销售商，寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时雇用受益人在美国担任其总裁。移民和国籍法（该法）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，认定记录未能按要求证明受益人将在美国受雇于管理或高管职位。在上诉中，申请人重申了受益人主张的职责，并主张他将以管理身份行事。

经重新审查，我们将驳回上诉。在这些程序中，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。

一、法律框架

为确立 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进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人从事“ 管理、高管或涉及专业知识 ”的职位。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以管理身份受雇

需要处理的唯一问题是申请人是否证明受益人将以管理身份受雇。申请人不主张受益人将以高管身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否将以管理身份受雇。

“管理身份”是指在组织内的任职，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对所管理的职能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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的管理身份时，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描述受益人将履行的职责，并表明这些职责是否属于管理身份。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、受益人的下属雇员的职责、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、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据管理身份的定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。见该法第 101(a)(44)(A) 条。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。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

为支持申请并回应审理主任的证据请求（RFE），申请人未提供其业务的全面描述；然而，根据受益人的职责描述和其他支持证据，其似乎从事汽车零部件销售。为支持申请，申请人提供了以下受益人职责描述：

我在[申请人]内的职责主要是指导公司的发展方向，凭借我在汽车领域多年的经验，我一直在组织销售结构、营销领域，与现在直接负责该领域的人一起，该人目前由[营销经理]负责。我曾前往墨西哥、巴拿马和委内瑞拉，意图在这些国家安置销售人员；这种管理使我能够在委内瑞拉找到四名销售代表，在哥伦比亚找到一名；在巴拿马安置客户，并通过电话[原文如此]。此外，我去年六月去了巴拿马的I I展示我们的产品线，并在11月1日我'))去l I I 和 I，拉斯维加斯的两场展会，这些展会专门展示来自国际供应商的商品，尤其是来自亚洲的，如中国和韩国；当然还有美国领土的供应商；因此

参会者可以有种类繁多的供应商，所以在我看来，我有机会获得分类良好的库存[原文如此]，以满足我客户的需求。

我们还完成并投入运营了我们的网站……，我们还开发了数字目录，以及在杂志上印刷广告……这些杂志在汽车行业发行。

后来，在回应审理主任要求提供受益人日常任务更多细节的RFE时，申请人提供了以下内容：

预算资源的分配、政策的制定、商业运营的协调、员工的监督和激励、运营成本的管理、良好客户服务的保障、行政流程的改进、寻求并维持与供应商的关系、员工的招聘和培训、商业机会的识别以及财务活动的监督。

日常工作时间的分配：

- 监督日常业务运营。 - 50%
- 制定和实施增长战略；改善收入，评估绩效和生产力；调查和识别增长机会。 - 15%
- 培训经理和低级别人员。 - 5%
- 预算的创建和管理；会计和财务数据分析；潜在客户的获取；与客户和供应商的直接关系。 - 15%
- 生成报告和演示文稿 - 15%

申请人提交了职责和支持文件，表明受益人大量参与不符合资格条件的运营职责。例如，为支持申请，申请人提供了一份职责描述，解释了若干不符合资格条件的运营任务，如受益人前往国外寻找销售代表和客户、参加贸易展会展示其产品、安排库存以及建立公司网站。然而，该描述或支持证据中没有表明受益人主要将这些任务委托给其下属。事实上，申请人在回应审理主任的RFE时令人质疑地提供了一份实质上不同的职责描述，该描述未讨论这些相同的不符合资格条件的运营职责。申请人必须用独立、客观的证据解决记录中的差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，后来的RFE职责描述表明受益人将“ 保障良好客户服务 ”、“ 寻求并维持与供应商的关系 ”、“ 获取……潜在客户 ”并生成“ 报告和演示文稿 ”。同样，这些职责表明受益人履行不符合资格条件的运营层面任务。申请人还提交了带有受益人姓名的支持文件，表明其参与不符合资格条件的运营职责，包括安保系统订单、支付运输服务和租金的支票，以及其参加贸易展会的身份证明。同样，申请人在上诉中还强调了这些明显不符合资格条件的运营职责，指出受益人维护银行账户、

与供应商协调、参加贸易展会以及购买汽车零部件库存。相比之下，记录中几乎没有证据证实受益人履行管理层面任务或将其不符合资格条件的职责委托给其声称的下属。

受益人是否为管理性雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性。参见该法第10l(a)(44)(A)条。在此，申请人未记录受益人的职责中多大比例为管理职能、多大比例为不符合条件的职能。受益人的职责反映、且所提供的支持性文件表明，其履行了不符合条件的行政或运营任务，但申请人未量化其在这些职责上花费的时间。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)。

相比之下，申请人仅提供了可适用于任何企业任何管理者的通用管理级别职责，这些职责对其所称角色的实际性质几乎未提供任何洞见。例如，申请人含糊地称受益人将负责“ 商业运营的协调 ”、“ 增长战略的制定与实施 ”、“ 收入的改善 ”以及“ 预算的创建与管理 ”。然而，申请人几乎未提交细节，也未提交支持性文件，以证实受益人管理的预算、其制定的政策、其监控的财务活动或其实施的增长战略。同样，申请人未具体说明或记录受益人所确保遵守的公司政策、其设定的目标、其制定的产品或定价战略，或其为改善公司运营而制定的计划。这种与受益人所述管理职责相关的细节和文件缺失值得注意，尤其是申请人声称在申请提交之日前的约三年内，受益人一直在美国担任其管理角色。具体细节显然是判断受益人职责是否主要具有管理性质的重要标志，否则满足定义就只是重述法规的问题了。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), ajf'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但其将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合该法第10l(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。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责主要具有管理性质。同上。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量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具有管理性质。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作判断个人是否以管理身份行事的因素，我们会结合组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需求。参见该法第101(a)(44)(C)条。

在上诉中，申请人强调受益人监督一名专业下属，且其组织架构图反映其监督一名所称的下属经理。“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。参见该法第10l(a)(44)(A)条。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理性雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”同上。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，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)(l)(ii)(B)(3)。

申请人提交了一份组织架构图，表明受益人监督一个空缺的运营经理职位，该职位显示监督一名国际物流主管（亦空缺）和一名仓库主管。仓库主管还显示监督两个空缺的仓库操作员职位。该图进一步反映，受益人监督一名行政经理，该经理监督空缺的人力资源和会计职位。此外，该图表明受益人监督一名营销经理，该经理监督四名委内瑞拉市场客户代表、一名“ 新的拉丁美洲和加勒比客户代表 ”以及一个空缺的网络营销代表职位。

申请人未提交充分证据以确立受益人基于其对下属主管的监督而符合人事经理的资格。首先，组织架构图表明，截至申请提交之日，所称的仓库经理和行政经理没有下属，因为其下方的职位显示为空缺。事实上，组织架构图中受益人下方显示监督他人的唯一雇员是营销经理，因为该图表明她监督五名驻美国境外的销售代表。然而，申请人提供了一份与申请提交时间相对应的2018年第四季度州雇主季度工资报告，反映其当时仅有三名雇员：受益人以及所称的仓库经理和行政经理。因此，支持性文件表明，截至申请提交之日，申请人并未雇用其唯一所称的下属主管，即营销经理。

此外，即使营销经理的雇用关系已确立，也没有支持性文件可佐证受益人对该所称经理或其在境外的任何所述下属的人事权限。申请人未提供支持性文件以证实境外销售代表的聘用关系，从而确立其作为美国组织架构一部分的地位。因此，申请人未适当证明受益人基于其对下属主管的监督而符合人事经理的资格。

申请人似乎还主张受益人监督一名下属专业人员，并在上诉中指出所称的营销经理拥有工商管理学士学位。为确定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该职业领域的最低要求。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、医师、外科医生以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。”因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员拥有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。

申请人未充分证明受益人基于其对专业下属的监督而符合人事经理的资格。首先，唯一所述的专业人员，即营销经理，并未出现在与申请提交日期相对应的申请人州雇主季度工资报告中。除此之外，申请人未清楚解释为何受益人下属的职位要求学士学位，也未记录所称的仓库经理和行政经理职位要求这一知识水平。因此，申请人未充分确立受益人将监督下属专业人员。因此，申请人未证明受益人将在延期申请下担任人事经理。

或者，申请人未确立受益人将在美国以职能经理身份受雇。“职能经理”一词通常适用于受益人并不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10l(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能将履行的职责。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中或就所管理职能处于高级别行事；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)。

在本案中，申请人未描述或提供证据证明受益人管理一项关键职能。此外，正如我们所讨论的，申请人提供了受益人的职责及支持性文件，表明其主要从事该业务中不符合条件的运营方面，例如处理日常账单、维护其银行账户、与供应商协调以及采购库存。相比之下，没有支持性文件可佐证受益人主要管理一项关键职能，或其主要将不符合条件的任务委托给其所称的下属。因此，申请人未能充分证明受益人将主要管理一项职能而非执行该职能。申请人未充分证明受益人符合职能经理的资格。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在经批准的申请下将以管理身份行事。

裁定：上诉被驳回。