JUL242019_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 N-US INC. 案 日期：2019年7月24日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家香料及其他食品配料批发商，寻求根据 L-1A 非移民分类（跨国公司调派人员）延长受益人的临时工作[1]，担任其销售/营销副总裁。移民和国籍法（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，以经理或高管身份临时工作。

德克萨斯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以经理或高管身份受雇，或受益人曾在国外以经理或高管身份受雇。在上诉中，申请人主张其已通过优势证据标准证明受益人将在美国以经理身份受雇，且受益人曾在国外以经理身份受雇。

经重新审查（de novo review），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，符合资格的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 以经理、高管或涉及专业知识的能力 ”工作。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经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。

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年及在延长申请下职责的说明；描述新运营机构人员配置及所担任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及

[1] 受益人此前曾获 L-1A 非移民身份，有效期自2017年9月8日至2018年9月7日，为申请人开设新办公室。

其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。该证据必须证明受益人在延长申请下将以本法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条所定义的经理或高管身份受雇。

二、在美国以经理身份受雇

在上诉中，申请人主张受益人将以经理身份受雇。因此，我们的分析将针对受益人的拟议职位是否属于经理身份。

“ 经理身份 ” 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、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，或管理组织内或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。本法第 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)。除所要求的工作职责描述外，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操作性职责、业务的性质，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。如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第 101(a)(44)(C) 条。然而，法规对 “ 新办公室 ” 申请的延长规定了严格的证据要求，并要求 USCIS 审查申请人的组织结构和人员配置水平。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 的法规仅允许 “ 新办公室 ” 运营在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。

关于 N-US Inc. 案

A. 职责与人员配置

根据经理身份的法定定义，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）。申请人还必须证明受益人将主要从事经理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在支持初始申请的一封信中，申请人表示受益人将在所提供的销售/营销副总裁职位上按如下方式分配其时间：

• 审查和分析销售及活动报告、潜在销售和绩效数据，以衡量生产力和目标达成情况，确定成本削减和计划改进的领域——10%的时间；
• 以成本效益和时间效率的方式指导、设计和实施战略销售和营销计划——10%的时间；
• 管理综合项目计划，通过为所有项目制定工作范围文件以界定任务、交付成果、成本估算和时间安排，确保产品按时、按预算成功交付——10%的时间；
• 参与与客户和物流公司的谈判——5%的时间；
• 帮助客户按照其规格获得产品——5%的时间；
• 关注新趋势——5%的时间；
• 确定人员需求、雇用人员、监督新人员培训，并监督管理人员活动及经理提交的下级人员报告——5%的时间；
• 指导和批准产品策略、价格政策和折扣，以确保公司所期望的必要竞争水平、成本回收和盈利能力——10%的时间；
• 建立并传达目标和目的——10%的时间；
• 致力于制定时间高效和降低成本的策略——5%的时间；
• 计划每周会议以协调公司运营——5%的时间；
• 制定财务预测并进行财务分析——10%的时间；
• 指导公司通过社交媒体进行推广——5%的时间；以及
• 指导竞争分析——5%的时间。

在证据请求（RFE）中，审理主任指出所列职责含糊不清，未充分详细说明受益人是否将主要履行高管或经理任务。他要求提供有关受益人在美国拟议职责的额外证据。

作为回应，申请人的总裁提供了一封未注明日期的信函，称“ 此前由荷兰关联公司监督的所有销售职能 ”现在由受益人在申请人的美国办公室指导下运营。提及上述受益人的初始职责，总裁表示这些职责“ 列出了下属雇员的日常职能，使受益人能够从事战略规划和营销，包括

寻找新客户并与其谈判合同。 ”[2] 总裁进一步声称，受益人监督两名雇员，一名物流经理和一名销售经理，并“ 目前负责开展以下任务，这些任务将在五年业务计划内实施： ”

- 监督公司的产品策略、价格政策和折扣，以确保达到所需的竞争水平——20%的时间；
- 监督招聘流程、员工考核与评审——10%的时间；3
- 结合行业新趋势监督销售活动——10%的时间；
- 监督战略销售计划的实施——10%的时间；
- 监督与合作伙伴建立新的业务关系——10%的时间；
- 监督目标和目的的达成。4 根据结果，重新调整公司的优先事项和目标——15%的时间；
- 监督公司通过社交媒体的推广——10%的时间；
- 监督开发新的创新营销活动以扩大客户群——10%的时间；以及
- 监督竞争分析的实施——5%的时间。5

我们注意到，最初的工作描述让受益人主要从事不符合条件的运营职责，而修订后的描述则让受益人承担了若干涉及监督的职责，这些职责并未包含在最初的描述中。修订后的描述还删除了许多最初的任务，并且分配给每项单独职责的时间百分比也发生了变化。申请人必须用独立的、客观的证据来解决这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

补件通知（RFE）的目的是获取进一步信息，以澄清是否已确立所寻求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(8)。在回应补件通知时，申请人不能向受益人提供一个新的职位，也不能实质性改变职位的名称、其在组织层级中的权限级别或其相关的岗位职责。申请人必须证明，在提交申请时向受益人提供的职位值得被归类为管理性或行政性职位。See Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。

如果对最初的批准请求作出重大变更，申请人必须提交新的申请，而不是寻求批准一项没有记录中的事实支持的申请。申请人在回应审理主任的补件通知时提供的信息并未澄清或提供更多

2 根据这一陈述，这些职责似乎转移给了较低级别的员工，尽管根据提交申请时的员工配置水平，工资单上只有一名员工——一名物流经理——可能承担了这些职责。该物流经理已有自己的职责，包括货运账单的数据录入；货运账单审计和营销；就产品的提取和交付与物流公司、原产工厂和客户进行协调；维护档案以符合海关规定；以及为运送给买家的产品进行包装和为来自卖家的收货进行拆包。因此，不清楚她如何还能承担受益人的所有最初职责。

3 该职责与总裁的职责重叠。

4 该职责与总裁的职责重叠。

5 申请人2017年5月的商业计划显示，受益人将在“ 第5年 ”负责监督这些职责，尽管其对补件通知的回应表明修订后的职责截至2018年10月为当前职责，而这距离其2016年7月注册成立仅两年多一点。

具体说明该职位最初的职责，而是改变了许多职责以及分配给每项职责的适用时间。因此，我们分析的重点将基于最初申请时提交的工作描述。

在上诉中，申请人主张受益人指导申请人的“ 营销策略、政策和战略规划 ”。其称受益人将主要从事管理性职位，且申请人已雇用“ 较低级别的员工以协助受益人的管理职责 ”。其提交了一封来自其总裁的未注明日期的信函，称受益人的“ 努力对我们的业务发展绝对至关重要 ”，且公司已实现其商业计划的目标。总裁称销售支持经理和物流经理履行的职责“ 使受益人免于履行非高资格任务的日常职责 ”。6 他还重述了上文补件通知回应中列出的受益人的修订职责。

与审理主任一样，我们认为申请人提供了一份有缺陷的工作描述，其过于笼统，几乎可以描述任何公司的任何一般职位。最初的描述仅提供了模糊的信息，侧重于受益人对业务的监督，但几乎没有说明他将履行的实际任务，或这些任务如何符合管理性。例如，帮助客户根据其规格获得“ 产品 ”以及对新趋势保持警觉的任务是一般性的、非管理性的职责。参与与客户和物流公司谈判的任务并未描述谈判或受益人在其中的角色，也未说明这如何是一项管理性职责。指导竞争分析的任务并未定义或描述“ 竞争分析 ”，也未表明它如何是一项管理性任务。具体细节显然是表明受益人的职责在性质上主要是行政性或管理性的重要标志，否则满足定义就只是重复法规的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), ajf'd, 905 F.2d41 (2d. Cir. 1990)。

此外，尽管申请人主张申请人已雇用“ 较低级别的员工以协助受益人的管理职责 ”，但记录并未证明在提交申请时存在足够的较低级别人员以使受益人免于履行不符合条件的日常运营职责。在提交申请时，申请人仅雇用了两名员工——受益人和一名物流经理。因此，不清楚物流经理如何能够支持受益人声称指导和监督的所有销售和营销职责。如果没有较低级别的员工履行运营职责，我们无法认定受益人将免于履行不符合条件的职责，特别是销售经理的职责。

例如，工作描述称受益人将“ 监控经理提交的较低级别人员的报告 ”。然而，随申请提交的申请人组织结构图并未列出物流经理和销售经理之下向受益人报告的任何人员。因此，似乎没有“ 经理提交的较低级别人员的报告 ”供受益人监控，因为在受益人之下没有无管理头衔的较低级别人员。此外，工作

6 在提交申请时，销售经理职位并未填补。我们还注意到，申请人2017年5月的商业计划列出了以下现有和潜在员工：物流经理、销售代表、总裁和销售/营销副总裁。它并未列出销售经理，尽管根据申请人在最初申请提交后提交的一封未注明日期的总裁信函，销售代表和销售支持经理的职责似乎相同。

描述表明受益人将指导、设计和实施战略销售和营销计划，但不清楚谁在制定供其指导的销售和营销计划。描述还称受益人将管理综合项目计划，但不清楚谁在制定供其管理的项目计划。此外，描述称他将指导和批准产品策略、价格政策和折扣，但不清楚谁在制定供其指导和批准的策略、价格政策和折扣。描述还称他将指导社交媒体，但不清楚谁在创建社交媒体内容。此外，描述称他将指导竞争分析，但不清楚谁在生成供其指导的竞争分析。提交的证据不足以证明受益人将以管理身份受雇。如果企业在一年后没有必要的员工配置以充分使受益人免于履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。

此外，职位描述并未证明受益人拥有人事行动的权限、其在组织层级中处于高级别，或受益人对日常运营行使自由裁量权。相反，根据对总裁职责的描述，似乎是总裁保留该权限和自由裁量权。总裁的职责包括监督增长和扩张的财务方面；制定和实施公司的政策、目标和程序；维护财务报告；设计、监督和指导战略业务计划的实施；以及监督申请人员工的表现。总裁的许多职责与受益人的职责重叠，包括与设计、监督和指导战略业务计划的实施相关的职责；监督申请人员工的表现；确立目标和目的；以及维护财务报告。基于重叠的职责，尚不清楚受益人的职责是否在性质上“ 主要 ”为管理性。法案第10l(A)(44)(A)和(B)条。

基于上述，记录并未证明受益人将主要从事管理性职责。

B. 组织结构

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见法案第10l(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、或管理性员工的工作。法规明确规定，“ 一线主管不因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性的。 ”法案第101(a)(44)(A)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(B)(4)。如果申请人主张受益人直接监督其他员工，则该等下属员工必须是监督性、专业性、或管理性的，且受益人必须拥有雇用和解雇该等员工的权限，或建议该等行动，并采取其他人事行动。法案第10l(a)(44)(A)(ii)-(iii)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(B)(2)-(3)。

“ 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“ 基本职能 ”的情形。见法案第10l(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张

Matter ofN-US Inc.

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；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)。

在申请中，申请人主张有三名员工，包括受益人。在RFE中，审理主任指出申请人未提供充分证据确认下属员工的雇用、其教育记录，或证明他们将使受益人免于履行不符合条件的任务的证据。此外，审理主任表示，如果受益人将担任职能经理，申请人未提供充分证据证明该特定职能是关键或基本的，或受益人将担任高级别职位或与业务基本职能直接相关的职位。

在回应RFE时，申请人提供了工资单和雇佣税文件，显示申请人在2017年仅雇用并支付了一名员工，即物流经理；并且在2018年仅雇用并支付了两名员工，即受益人和物流经理。总裁和销售经理未列在任何工资单或雇佣税文件上。申请人在回应RFE时表示物流经理拥有副学士学位，并提供了一份I r的应用科学副学士学位副本。在拒绝决定中，审理主任认定申请人未证明受益人将监督其工作职责要求学士学位或更高学位的专业下属的工作。8 在上诉中，申请人主张其有四名员工；受益人将监督两名专业级别员工；以及新聘用的销售支持经理拥有平面设计和摄影的美术学士学位。9

我们同意审理主任的意见，即申请人未证明受益人将监督专业下属的工作。证据表明，在提交申请时，申请人除受益人外仅有一名员工。该员工是一名拥有副学士学位的物流经理。她的职责，包括货运账单的数据录入；货运账单审计和营销；与物流公司、原产工厂和客户就产品的取货和交付进行协调；维护档案；以及包装产品以供装运，并非要求

7 工资单文件上的姓名为~---------.-~。
8 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工作领域的最低要求。Cf. 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 ”）。
9 尚不清楚她的美术学位与销售支持经理职位有何关系。

学士学位的职责。在上诉中，申请人主张其于2018年10月聘用了一名销售支持经理，但未提供任何工资单、税务或其他证据支持该主张。此外，她的职责，包括确保申请人的产品“以尽可能最有效的方式提供给客户”；创建销售报告；联系新客户；以及管理和跟进潜在客户，并非要求学士学位的职责。无论其资格如何，由于她在提交申请时并未受雇于申请人，其后续雇用与本申请无关。10 此外，申请人的组织结构图显示，物流经理和销售经理均不监督任何员工。因此，记录并未证明受益人将主要监督和控制其他监督性、专业性、或管理性员工的工作。鉴于上述缺陷，申请人未证明受益人将受雇为人事经理。

尽管申请人未具体主张受益人将担任职能经理，我们将简要讨论该问题。在此，申请人未充分描述该职能以表明其是“一项明确界定的活动”。Matter of G- Inc., Adopted Decision 201 7-05。相反，它宽泛地陈述受益人监督美国销售和营销职能的监督工作，而未充分描述受益人将管理的美国组织的具体职能或组成部分。此外，受益人是否为“活动”或“职能”经理部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明该受益人的职责“主要”为管理性。见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。如上所述，申请人提供了有缺陷的职位描述，既未界定基本职能，也未传达对受益人将如何管理该职能的理解。有缺陷的职位描述，加上关于充足人员配置的证据不足，也使我们无法认定受益人将担任职能经理。

申请人未证明受益人将在美国以管理能力受雇。

III. 以管理能力在海外受雇

审理主任进一步认定，申请人未证明受益人曾以管理或行政能力在海外受雇。申请人主张受益人自2013年起在荷兰为其关联公司_____担任高级销售客户经理，并主张受益人在该职位中担任职能经理。因此，我们将分析限于受益人是否曾以职能经理身份在海外受雇。

在支持申请的一封信中，申请人表示受益人于2013-2017年在荷兰担任“ 的高级销售客户经理，负责为收入目标为1000万美元的客户群制定和实施销售和营销策略”。该信表示他还负责南非和北美客户，并向销售总监汇报。信中还表示他

10 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裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(l)。

Matter ofN-US Inc.

“ 培训后勤人员以支持销售业务目标，并在研发组内开发了一系列价格实惠的香料配料。 ”

在补件通知（RFE）中，审理主任指出“ 美国公民及移民服务局无法具体确定受益人如何分配其时间以完成其在境外职位上的日常工作职责 ”。对此，申请人提交了一封日期为2018年10月12日的信函，由[已隐去]的集团总经理出具，信中称受益人自2013年至2017年在荷兰担任[已隐去]的高级销售客户经理。该信函提供的职位描述与先前提供的描述基本一致，且未提供各项具体任务的时间估算。审理主任否决了申请，认定受益人的职责描述不能证明该等职责属于行政或管理职责。

在上诉中，申请人称受益人在境外管理了业务的“ 主要组成部分 ”——为位于南非和北美的客户终端群体制定和实施销售与市场战略。尽管申请人主张受益人在境外受雇担任职能经理，但记录不支持这一主张。首先，如审理主任所指出的，对受益人境外职位的描述未能让人有意义地理解受益人如何分配其时间。对受益人境外职位的描述是概括性的，未说明受益人主要将时间用于何处。尽管对受益人职位的描述强调了受益人的成功和成就，但并未解释受益人的日常职责或职务，以致我们无法认定其主要从事管理职位。笼统陈述受益人模糊的工作职责或宽泛界定的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 第1108页。在此，申请人未提供必要的细节，也未对受益人在日常工作中的活动作出充分解释。

此外，尽管职能经理不要求监督人员，但组织架构图与申请人主张之间的差异必须予以解释。申请人称受益人监督一名销售经理，但境外实体的组织架构图并未显示受益人有责任监督任何员工。相反，该图显示该实体的三名销售经理和受益人均由集团销售总监监督。11 申请人必须以独立、客观的证据解决这一差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 第582页。基于缺乏关于境外所履行职责的有意义信息以及受益人于境外实体中职位安排的不一致之处，我们无法认定受益人受雇担任职能经理。

最后，记录中的证据还对受益人声称的境外雇佣期限提出了疑问。记录中包含受益人来自[已隐去]的录用通知函，日期为2014年12月15日。该函称向受益人提供销售部高级销售客户经理职位，自2015年1月1日起生效。其简历亦显示他自2013年1月至2014年12月从事销售工作，并于2015年1月成为销售经理。11 一封来自销售经理[已隐去]的信函称，受益人在南非对其进行了为期两周的培训，但该信函并未表明受益人是其主管。

因此，看来他并未如申请人所指出的自2013年至2017年担任高级销售客户经理。申请人必须以独立、客观的证据解决这一差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 第582页。

基于上述理由，申请人未能证明受益人已在境外以管理身份受雇。

四、开展业务

我们注意到，记录未证明申请人已按规范新设办事处延期的法规要求开展业务满一年。受益人此前获批L-1A非移民身份，有效期自2017年9月8日至2018年9月8日，以便为申请人开设新办事处。如果申请人表明受益人将赴美国开设“新办事处”，则必须证明其已准备好在获批后立即开始开展业务，以便其能在一年期限内支持一名经理或行政主管。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。一年后，美国公民及移民服务局仅在实体证明其“在过去一年”以常规、系统和持续的方式开展业务时，才会延长新办事处申请的有效期。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(B)。申请人的总裁在日期为2018年8月13日的信函中称，申请人“直到2017年末才具备在美国全面开展业务运营所需的人员”，而记录中关于申请人运营的文件仅反映2018年开展的业务。因此，记录未能证明申请人已开展业务满一年。在任何未来的申请中，申请人必须解决这一问题。

五、结论

基于上述理由，上诉将被驳回，每一项理由均被视为本决定的独立且替代性依据。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of N-US Inc., ID# 4702253 (AAO July 24, 2019)

12“开展业务”一词在法规中定义为“合格组织常规、系统和持续地提供商品和/或服务，且不包括合格组织仅在美国和境外设有代理人或办事处的情形”。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(H)。