JUL312018_06D7101 · 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 A-F- 公司案 日期：2018年7月31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

申请人是一家地板分销公司，寻求根据 L-1A 跨国公司内部调任人员非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的首席执行官（CEO）。《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往美国，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人在国外受雇担任经理或高管。

在上诉中，申请人主张其提交了详细的外国组织架构图，证明受益人监督经理和专业人员下属。申请人还主张受益人担任职能经理，并称其非符合资格的运营职责主要由其外国下属代为履行。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，要确立 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，连续一年以经理或高管身份雇用受益人。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。

1 “ 新办公室 ” 一词指在美国经营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不超过一年内支持高管或经理职位。

关于 A-F- 公司案

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持高管或经理职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。参见一般性规定，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、在国外以经理或高管身份受雇

我们将首先分析申请人是否证明受益人在国外以经理或高管身份受雇。

“ 经理身份 ” 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；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

本法将 “ 高管身份 ” 定义为在组织内的任职，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的外国经理或高管身份时，我们将审查所提交的职务描述。职务描述必须清楚描述受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于经理或高管身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的职务描述外，我们审查外国雇主的组织结构、受益人的外国下属的职责、是否有外国雇员使受益人免于履行运营职责、外国业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在国外的实际职责和角色的因素。因此，我们将讨论有关受益人职务的证据，以及有关外国雇主业务性质、其人员配置水平和其组织结构的证据。

A. 职责

根据经理和高管身份的定义，申请人必须首先证明受益人履行某些高层职责。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

。

关于 A-F- 公司案

受益人主要从事经理或高管职责，而非与外国实体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。

申请人称，受益人的外国雇主“ 在制造和向[美国]出口工程硬木地板方面拥有超过15年的丰富经验 ”。申请人表示，受益人在被以 F-1 学生签证派往美国攻读硕士学位之前，于2014年6月至2015年8月担任外国雇主“ 国际销售部 ”的营销经理。申请人解释称，受益人“ 全权负责管理[外国雇主]的所有国际推广、营销、业务发展、市场研究和公共关系活动 ”。申请人还称，受益人的任务是“ 建立和培训团队，派往世界各地的各种地板贸易展会 ”以及“ 管理主要国际客户的账户，例如 和

申请人表示，受益人在国外将时间用于以下职责：

- 20% 制定和实施“ 公司品牌和营销策略 ”以及“ 针对各种广告媒介的营销活动 ”，
- 20% 管理“ 与大型、重要或战略性[外国雇主]客户公司的工作关系 ”并扩大公司的国际客户群，
- 10% 管理与外国雇主“ 营销或品牌相关业务合作伙伴 ”的关系，包括印刷、电视和广播机构，以及“ 处理合同谈判[和]策划营销活动或事件 ”，
- 10% 解决其部门的“ 任何重大问题或中断 ”，
- 10% 监督“ 客户满意度衡量方法的开发、改进和管理 ”，
- 10% 处理公共关系事务，如“ 新闻发布会 ”、“ 公司声明 ”和“ 公司赞助的营销/外联活动 ”，
- 10%“ 招聘和培训品牌管理中心下属 ”，
- 5% 进行“ 与高层管理人员的每周会议 ”，以及
- 5% 每周向“ 国际业务副总裁 ”汇报。

申请人未提交足够详细的职责描述，说明受益人在国外的日常经理或高管级别职责，也未可信地证明其时间主要用于符合资格的任务。具体细节显然是表明受益人职责主要属于高管或经理性质的重要标志，否则满足定义将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), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

受益人的职责描述包括若干通用职责，可适用于任何行业任何企业中的任何经理或高管，并未提供对其国外角色实际性质的深入了解。申请人提供的示例不足，且支持性

。

关于 A-F- 公司案

文件很少，不足以证明受益人在国外履行符合资格的职责，例如其培训派往贸易展会的团队、其管理的主要国际客户、其实施的品牌和营销策略或活动，或其合作的印刷、电视或广播合作伙伴。外国雇主也未充分详述或记录受益人解决的重大问题或中断、其监督的客户满意度衡量方法、其处理的新闻发布会或公司新闻声明，或其招聘的“ 品牌管理中心 ”下属。

申请人还主张，受益人管理着诸如 和
1等大客户，但未提交任何佐证文件来证实该主张。此外，申请人提供了一份外国组织结构图，显示受益人监督一名客户服务代表、两名营销团队负责人以及两名隶属于营销负责人的“ 营销人员 ”员工，但该图澄清了其职责中提到的“ 品牌管理中心 ”下属人员。相比之下，受益人的职责并未表明其投入任何时间监督外国组织结构图中所列人员。

尽管受益人在外国雇主处担任高级职位，但其管理或指导外国雇主部分业务的事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条所指的管理或行政能力范围内的公司内部调任人员分类资格。根据法规，该分类资格要求外国职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理或行政。该法第J0J(A)(44)条。受益人可能对外国雇主的日常运营部分行使了自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有一定程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立其在国外的实际职责在性质上主要为管理或行政。

B. 人员配置

申请人提交了一份外国组织结构图，反映受益人监督一名客户服务代表和两名营销团队负责人。该图还表明每名营销团队负责人监督一名营销人员员工。

审理主任否决了该申请，强调申请人未提交充分文件以确立受益人在国外对管理或专业下属的监督。在上诉中，申请人强调所提供的外国组织结构图表明受益人监督了管理人员和专业下属。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理者须主要监督和控制其他监督、专业或管理员工的工作。与“ 管理者 ”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能力行事，除非所监督的员工为专业人员 ”。该法第101(a)(44)(A)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)(l)(ii)(B)(3)。

申请人未提交充分证据以证实受益人在国外以管理或行政能力监督下属管理人员和专业人员。申请人提交了针对受益人主张的外国雇佣的月度外国工资单文件，日期从2014年6月至2015年8月；然而，仅受益人的姓名被翻译成英文，而这些月度记录中列出的三十多名其他“管理”员工未被翻译。任何外文文件必须附有完整的英文翻译。8 C.F.R. § 103.2(b)(3)。翻译人员必须证明英文翻译完整准确，且翻译人员具备从外文翻译成英文的能力。同上。由于申请人未提交经适当认证的文件英文翻译，我们无法有意义地确定翻译材料是否准确并支持受益人主张的下属的雇佣。

事实上，所提供的外国工资单文件使外国雇主提交的组织结构图存疑。如前所述，外国工资单文件列出了三十多名“管理”员工及其月度基本工资。受益人被显示在所提交的外国组织结构图所列管理员工中月度工资显著最高。例如，所列次高基本月工资为4,000元人民币，而受益人显示为10,000元人民币。然而，所提交的外国组织结构图表明，受益人之上有多名更高级别的管理人员，包括受益人向其汇报的国际业务副总裁、其他部门的三名副总裁、采购和质量控制部门负责人以及一名董事长和总经理。同样，该图显示其他几名部门经理在组织内与受益人处于同一级别。所提交的工资单文件显示受益人每月比所列每名其他管理级别员工至少多挣6,000元人民币，这值得质疑。

此外，还值得注意的是，申请人未提供任何佐证文件以证实受益人对所主张下属的监督或其向这些员工分派任务。因此，申请人未以佐证文件充分证实受益人在国外所主张的下属。

此外，申请人提供的受益人名下下属的职责描述含糊，不足以充分证明他们以所主张的身份行事。例如，申请人称下属客户服务代表的任务是“咨询客户投诉”、确定索赔金额和和解、管理客户回电工作以及管理客户满意度调查工作。首先，我们注意到该员工在所提供组织结构图中未被显示拥有自己的下属；因此，其不符合

下属管理人员的资格。剩下的问题是该下属是否以专业身份行事。2 在上诉中，申请人为所主张的客户服务代表提交了一份学位证书，表明其获得了工商管理硕士学位。然而，申请人未提交证据证明该客户服务代表受雇于外国雇主且为受益人的下属。此外，客户服务代表的职责描述含糊且笼统，未证明履行该职位职责需要学士学位。事实上，该职位的职责在性质上似乎为行政和运营性，包括处理客户投诉、管理客户满意度调查和归档客户索赔文件，且该员工没有下属来执行该主张职位所固有的非专业任务。

申请人也未证实受益人监督两名管理营销团队负责人管理营销人员。所主张营销负责人的职责也含糊，仅提及他们通过“ 创新的社交热议和传统营销策略 ”管理公司的“ 社交品牌 ”、发展“ 渠道合作伙伴关系 ”、参与“ 网络会议和贸易展 ”、制定“ 交叉销售/追加销售 ”策略，以及与销售团队合作进行“ 推介和提案 ”。然而，这些提供的职责未阐明诸如这些员工制定的营销策略、他们发展的合作伙伴关系或他们提供的推介和提案等细节。此外，营销团队负责人的职责未提及任何监督职责。因此，申请人未证实受益人在国外监督两名作为下属主管行事的管理营销负责人。

在上诉中，申请人提供文件表明受益人主张的营销负责人分别持有信息技术管理和国际贸易的外国学位。然而，即使我们得出结论营销负责人的雇佣已获证实，这些职位的职责似乎与典型销售代表非常相似，而该职位未被证明需要学士学位。除了表明这些下属持有学位外，申请人未证实这些职位要求学士学位作为最低入职要求。

因此，申请人未提交充分证据以确立受益人在其国外前职位中主要监督管理人员或专业下属，即其符合人事管理者资格。

2 在确定受益人是否管理专业员工时，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IOI(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。 ”

Matter of A-F- Inc.

上诉中，申请人还主张受益人曾在国外担任职能经理。然而，申请人并未阐明受益人管理的是何种具体职能。“ 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。参见该法第10l(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人管理某项必要职能，则必须清楚描述在管理该必要职能时所履行的职责。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‘ 必要的 ’，即对组织而言是核心的；(3) 受益人主要是管理该职能，而非履行该职能；(4) 受益人在组织层级内或就所管理职能而言处于高级别；以及 (5) 受益人对该职能的日常运营行使自由裁量权。 ” Matter ofG-Jnc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

申请人未能充分阐明或证明受益人所谓的职能经理任职经历。例如，申请人称，由于该外国雇主是“ 一家以出口为主的企业，显然其国际营销部门将在组织内履行‘ 必要职能 ’ ”。仅凭这一陈述，受益人所述职能的必要性质并不明显。申请人强调受益人设定部门目标和政策、制定营销策略并管理部门资源。然而，正如我们已讨论的，申请人提供的细节和支持性证据很少，无法佐证受益人在该职位上的日常活动或所述职能的必要性质。事实上，正如我们已指出的，申请人就受益人的外国下属提供的文件不充分且相互矛盾；因此，未能证明受益人的主要任务是管理其所述职能，而非履行该职能。

最后，申请人在记录中还暗示受益人在国外以高管身份行事。然而，主张受益人作为“ 混合型 ”经理/高管行事的申请人，除非已证明受益人主要从事管理或高管职能的职责，否则未履行其举证责任。参见该法第101(a)(44)(A)-(B)条。尽管在某些情况下可能存在同时符合管理和高管性质的职责，但申请人有责任证明受益人的职责符合法定定义中管理或高管能力的每一项标准。如果记录中的证据不能证明受益人主要从事管理或高管能力的工作，则申请不得获批。

“ 高管能力 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的高级职位，以及该人指导组织的权力。该法第10l(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须拥有下属层级的管理员工供受益人指导，且受益人必须主要关注组织的总体目标和政策，而非

Matter ofA-F- Inc.

企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理员工“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。Id.

如前所述，申请人未能充分描述受益人在国外的日常高管级职责。事实上，受益人的职责存在不一致之处，使其在国外实际担任的角色存疑。申请人也未提交支持性文件以证实受益人所称的国外下属，且对其下属的职责描述含糊。此外，申请人也未佐证受益人在其国外职位中主要免于履行不符合条件的运营职责。因此，申请人未能证实受益人如所称在国外监督经理，也未能证实其主要关注组织的总体目标和政策而非日常运营。

基于上述理由，上诉必须被驳回，因为申请人未能证明受益人在国外受雇于管理或高管能力职位。

III. 在美国以管理或高管能力受雇

我们还将补充一项拒绝理由。申请人未能证明受益人将在申请获批后一年内于美国以管理或高管能力受雇。

申请人称其将在美国分销该外国雇主的产品。然而，申请人就受益人拟在美国履行的日常职责提供的细节很少。例如，申请人表示受益人将“ 就政策目标和政策制定向总裁和董事会汇报 ”、“ 监督公司的关键运营 ”、“ 聘用和解雇经理 ”以及“ 按照战略业务方向交付扩大市场份额所需的一切 ”。

与受益人所述国外职责类似，其美国职责描述由通用职责组成，这些职责可适用于任何行业任何企业中的任何经理或高管；此类职责无法让人了解其角色的实际性质。申请人提供的具体信息很少，未说明受益人的日常职责如何具体契合公司第一年的业务计划。例如，申请人未具体说明受益人在运营第一年将采取哪些行动，以确保公司发展至必要程度，从而在一年内支持其担任管理或高管能力职位。申请人也未提供多少其将设定的政策和目标、将监督的关键运营或将交付的战略业务方向的实例。总之，申请人就受益人第一年的日常任务提供的细节很少。同样，具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于高管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而已。Fedin Bros. Co., Ltd., 724 F. Supp. 1103, 1108。

此外，申请人的第一年业务和投资计划未能充分证明其有可能在一年内支持受益人担任管理或高管能力职位。例如，申请人提供的商业计划很少详细说明其在第一年将采取哪些行动来启动业务，仅含糊指出将“提供更好的客户服务”、产生“在线互联网曝光”、利用“采购优势”并提供“卓越的产品或服务”。申请人还提供了证据表明申请人已对新美国企业进行投资；但未详细说明该投资如何充足或如何用于启动业务。

最后，申请人提交的招聘预测相互矛盾，使其第一年人员配置计划的可信度存疑。例如，在提交申请时，申请人在其商业计划中提交的第一年招聘预测显示，其将在第一年聘用一名总经理、一名仓库经理、一名前台接待员、一名会计和三名销售经理。然而，在回应审理主任的补件通知（RFE）时，申请人提供了一份大不相同的组织架构图，显示受益人将监督一名办公室/人力资源经理、一名仓库经理、一名销售经理和一名首席财务官（CFO）。此外，该图表显示办公室/人力资源经理将监督一名接待员，仓库经理将指导仓库员工，销售经理将监督“多个销售团队”和“多个营销团队”，CFO将监督一名监督“会计员工”的会计经理。申请人未提交关于这份完全改组的组织架构图中成员何时聘用的招聘预测，也未提供这些员工的职责、薪资或预期教育水平。此外，申请人未提供任何解释或预测，说明其将如何在第一年支持这一扩大的组织架构。为回应补件通知而对预计美国组织架构图进行的彻底重构，使申请人的第一年业务和招聘计划的可信度存在重大疑问。

基于这些理由，申请人未能证明受益人将在一年内以管理或高管能力行事。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未能证明受益人在美国境外受雇于管理或行政职位，或证明其将在申请获批后一年内在美国受雇于管理或行政职位。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-F- Inc., ID# 1367851 (AAO July 31, 2018)