JUN072018_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 G-T-INC. 案 日期：2018年6月7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

申请人是一家专门经营香料和香精成分的化学品贸易公司，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类继续受益人的临时雇佣，担任其总经理。见《移民与国籍法》（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）将符合条件的境外雇员调往美国，以经理或行政主管身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明其将在延期申请下以经理或行政主管身份雇佣受益人。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任未考虑申请组织整体的合理需要，错误描述了公司性质，并过度强调申请人的美国员工配置水平，从而对受益人的雇佣身份得出错误结论。

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，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇佣受益人"担任经理、行政主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，以经理或行政主管身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

二、定义

"经理身份"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、分支机构、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

关于 G-T- Inc. 案

管理组织内的 essential function，或组织的部门或分支机构；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。

"行政主管身份"一词定义为组织内的任职，其中雇员主要指导该组织或该组织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权限；并且仅接受组织高层行政主管、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

基于经理身份和行政主管身份的定义，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经理或行政主管职责，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)；Champion World, 940 F.2d at 1533。

三、以经理或行政主管身份在美国的雇佣

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明其将在延期申请下以经理或行政主管身份雇佣受益人。

在审查特定受益人的经理或行政主管身份时，我们将考察申请人对工作职责的描述。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、员工配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

申请人称其作为其海外关联公司的"全球采购部门"运营，该关联公司向中国客户进口和销售香料和香精化学成分。在提交申请时，其提交了以下关于受益人作为总经理的职责描述：

20% 业务管理：
监督日常运营、项目规划和特别活动，与每位项目协调员密切合作。在售前和售后结案期间管理客户业务。监控和跟踪所有

关于 G-T- Inc. 案

其负责账户的总盈利能力。与销售人员、法律顾问、交付团队和财务部门沟通。审查所有项目提案、合同、工作说明书以及与客户相关的任何其他协议……

30% 招聘/培训：
人事管理（员工的招聘、雇用、培训、评估和终止）。制定招聘计划以满足需求……[M]指导经理以及团队的个人绩效，确保成功执行组织管理技术和职业规划技术。同时审查和分析流程绩效报告与目标的对比……定期进行绩效评估。

30% 新业务开发：
与新客户建立关系以发展更多业务并增强销售渠道。在经理的协助下制定和执行营销策略计划。

20% 行政：
与经理一起制定和管理年度预算……定期审查团队的成本结构，并就团队结构做出决定以满足账户利润目标。直接成本、差旅和物流规划的财务审查。有效地向董事会成员传达业务统计数据和进展。

审理主任认定该描述不足以证明受益人将主要履行经理或行政主管职责，并要求提供有关受益人日常工作性质的其他信息。我们同意对该职位描述的评估，因为其包含若干缺陷。

首先，受益人的大部分"业务管理"职责似乎与申请人的组织性质不一致。根据所提供的证据，申请人不从事项目、特别活动或客户业务，不提供任何需要"工作说明书"的服务，也不雇佣职位描述中提到的"项目协调员"或"交付团队"。此外，申请人后来表示其没有销售人员或不从事销售和营销活动，这引发了关于受益人所述售前和售后活动以及与销售人员沟通的疑问。因此，归属于受益人在该职责领域下的职责似乎并未反映其作为采购公司总经理的实际日常工作职责。

受益人对"新业务开发"的职责反映了他直接参与非管理性的销售和营销活动，这也与申请人后来声称美国公司不从事销售或营销的说法不一致。此外，申请人表示受益人将部分"行政"时间用于与董事会

关于 G-T- Inc. 案

成员沟通，但受益人是该公司的唯一所有者，且记录未表明申请人设有董事会。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提交了受益人的声明，受益人坚持其时间分配在相同的四个广泛职责领域。然而，受益人未进一步澄清构成其"业务管理"职责的具体任务，也未解释初始描述中出现的那些不协调的职责。相反，他笼统地表示其管理申请人的新泽西办公室、亚利桑那办公室、英国办公室和"财务/会计部门"，并指出所有办公室都"参与采购计划、完成采购活动，并通过……外部供应商/服务承包商完成运输订单。"

受益人表示，他通过“ 为每个下属单位制定目标和政策以供遵循 ”来管理“ 这三个单位 ”，并称每位办公室经理每天向他汇报，并就所有发起的采购活动寻求他的批准。然而，该陈述未就受益人在公司采购活动方面日常具体做什么提供充分细节。此外，受益人是新泽西办公室的唯一雇员，该办公室最初被描述为公司的“ 东海岸分支 ”，且未证明他将如何管理而非执行从该地点开展的采购活动。

受益人在回应补件通知（RFE）时的陈述也未进一步详述其“ 招聘/培训 ”职责。虽然我们不怀疑他有权招聘和培训员工，但记录显示自2015年获得L-1A身份以来，他招聘的员工不超过一两名，且记录未证明他将在延期申请下招聘或培训员工，或他如何将30%的时间用于该职责领域。

受益人接着表示，其“ 新业务开发 ”职责需要额外30%的时间，包括“ 在国际市场上与新业务伙伴建立关系，以便[申请人]为中国母公司采购和购买更高质量及新种类的原料化学材料/元素。 ”然而，尚不清楚该职责与其两名同样采购和购买材料出口至母公司的下属有何不同，或该职责如何构成管理或行政职责。受益人提供了2017年获得的新供应商关系示例，但也表示他“ 亲自参与了寻找新业务伙伴和产品样品的关键阶段。 ”虽然申请人提供了证据证明受益人有两名下属协助其采购，但记录未证明他们能充分免除受益人与公司业务开发和采购活动相关的非管理职责。

总体而言，回应RFE时提交的职位描述未充分详述受益人作为其日常常规工作一部分将执行的具体任务。具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重述法规而已。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)。

.

Matter of G-T- Inc.

受益人将管理或指导一家企业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跨国公司调派人员分类资格。根据法规，该分类资格要求职位职责“ 主要 ”属于行政或管理性质。该法第101(a)(44)(A)和(B)条。虽然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，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责主要属于管理或行政性质。

B. 人员配置和组织结构

如果人员配置水平被用作判断个人是否以管理或行政能力行事的因素，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。见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人就其人员配置和组织结构提供了不一致的信息。在2017年8月提交申请时，申请人称其雇用三人，并在加利福尼亚州、亚利桑那州和新泽西州设有办公室。其提供了与所有三个地点相关的证据，包括其加利福尼亚州地点的照片。在受益人签署的I-129表格上，申请人使用了加利福尼亚州邮寄地址，并称受益人“ 将在3个[公司]地点之间分配时间和精力。 ”

随申请提交的组织结构图将受益人列为总经理，其下属包括一名经理、一名物流经理（空缺职位）和一名营销与销售经理向其汇报。该图还显示该经理下有3个“ 助理 ”职位空缺，物流经理下有2个空缺的“ 配送代表 ”职位，营销与销售经理下有3个空缺的“ 客户经理 ”职位，共计12个职位。申请人提供了2015年支付给某人的工资证据，以及向某人发出的销售经理职位录用通知，起始日期为2016年3月。根据提交的证据，受益人居住在新泽西州，某人在亚利桑那州，某人在加利福尼亚州。

在RFE中，审理主任要求提供关于申请人组织结构和下属员工的额外详细证据。作为回应，申请人称在I-129表格上列入加利福尼亚州地址是“ 申请人前任律师/代表犯下的行政错误 ”。申请人表示其加利福尼亚州办公室于2016年开业三个月后因与两家主要供应商的业务损失而关闭。

然而，申请人的初始申请是作为自行准备提交的，未确认任何律师或代表。此外，申请人在I-129表格上明确表示其设有西海岸分支，表明受益人将在该处花费部分时间和精力，提供了租赁协议及该地点的照片，并提交了组织结构图，标明一名销售经理位于加利福尼亚州。这不仅仅是I-129表格上的错误邮寄

.

Matter of G-T- Inc.

地址。申请人未充分解释为何在提交日期前一年该办公室已关闭的情况下仍声称在加利福尼亚州设有办公室。

此外，申请人在回应RFE时声称其于2017年7月开设了英国分支办公室。申请人未解释为何在2017年8月提交本申请时未提及或提供与英国办公室相关的证据。合理预期申请人能够准确识别其在任何给定时间的办公室和员工位置。由于这些变化，回应RFE时提交的组织结构图与提交时提供的几乎完全不同。

修订后的组织结构图（日期为2017年10月）显示受益人监督某人（经理/欧盟）、某人（经理/美国）以及一名签约注册会计师，该会计师是“ 财务/会计部门 ”的唯一成员。新图表未包含销售/营销部门及先前确定的该部门经理。相反，申请人称其“ 没有销售和营销部门 ”或任何对此的需求。拟议的物流部门也未出现在新图表中。相反，申请人表示两名经理负责“ 采购、购买、营销和物流 ”。该图表显示每位经理监督或与两到三家供应商/第三方公司合作，这些公司负责仓储、标签、包装/重新包装、运输和清关活动。

申请人提供了自2014年以来向某人支付工资的证据，并证明她是亚利桑那州办公室的唯一雇员。1 申请人还提交了英国某公司某人的雇佣协议。根据所述条款，申请人同意每季度支付其20,000美元，用于在欧洲采购和购买原材料、获取香精香料行业产品的市场情报，以及执行指派的“ 其他职责 ”。申请人提供了2016年和2017年支付某公司开具的化学原料采购发票的证据，以及2017年10月直接向某人进行的一笔电汇的证据。

“ 管理能力 ”的法定定义涵盖“ 人员经理 ”和“ 职能经理 ”。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人员经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”2 该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他

1 申请人解释称，她从一家名为 的美国关联公司领取一半薪资，申请人称该公司从事采购产品的出口前重新包装业务。提交的证据表明，她是 的唯一雇员。2 在评估受益人是否管理专业人员时，我们必须评估下属职位是否要求以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 ”）。《移民与国籍法》第 101(a)(32) 条规定，“ 专业一词

。

Matter of G-T- Inc.

雇员，受益人还必须拥有雇用和解雇这些雇员的权力，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)(J)。

受益人的两名下属均具有管理职位头衔，但他们似乎主要负责采购和购买化学成分以及安排通过第三方公司对这些成分进行仓储、包装和运输，而非履行管理或监督职责。受益人在回应补件通知（RFE）时的陈述表明，他批准下属发起的采购活动，这进一步支持了下属雇员并非担任管理人员的认定。此外，关于 的职责存在一些混淆，因为证据表明她是一家从事产品重新包装的第二家关联公司的唯一雇员。申请人还提供了其 亚利桑那州地点的营业执照，显示其从事零售业务。 的职位描述不包括与零售或重新包装活动相关的职责。

申请人还表示，两名下属雇员均至少获得了学士学位，符合专业雇员的资格。具体而言， 拥有物理学博士学位， 拥有政治学学士学位。我们关注的是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会自动得出该个人以专业身份受雇的结论。申请人未充分解释为何购买化学成分和安排与第三方签订这些运输协议需要拥有学士学位的雇员。事实上，初始证据表明，外国实体在中国履行类似职责的采购专员，以及据称负责监督中国采购活动的外国实体副总经理，均具有“ 中学 ”教育程度。

最后，即使申请人已证明受益人监督管理人员或专业人员下属，基于上述理由，申请人未能一致地描述其工作职责，也未明确证明他将多少时间用于监督职责。基于这些理由，申请人未能证明受益人将主要作为人事经理受雇。

申请人在上诉中的主要主张是，审理主任忽视了美国公司为其海外关联公司履行全球采购这一基本职能的事实。申请人主张，审理主任未在更广泛的合格组织内承认这一角色或外国实体雇员所履行的职责，存在错误。

“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人未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《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在

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、专科院校或神学院的教师。 ”

'7

。

Matter of G-T- Inc.

管理该基本职能中将要履行的职责。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；(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)。

在此，尽管我们同意采购是申请公司和更广泛组织的一项基本职能，但申请人未能证明受益人主要管理该职能，或下属员工足以使其免于大量参与该职能的日常活动。申请人表示其在美国有两名雇员和两个办公室，受益人在其新泽西办公室，一名经理在其亚利桑那办公室。申请人提供了证据表明亚利桑那的经理从事采购活动，但她似乎还负责一项没有其他雇员的重新包装业务，可能还有一项零售业务。记录不支持申请人关于这一名雇员使受益人免于在美国履行采购职能的主张。同样，受益人描述了他参与在美国境外获取新供应商的情况，记录也未显示英国雇员独自履行所有国际采购活动。

此外，受益人是申请人“ 东海岸办公室 ”的唯一雇员，该办公室似乎在一家名为 的仓库或运输公司位于 新泽西州的地点租用办公空间。申请人表示其所有办公室均“ 参与采购计划、完成采购活动，并通过……外部供应商/服务承包商完成运输订单 ”。此外，受益人的职位描述表明他亲自参与寻找新的业务合作伙伴。申请人未提供任何额外说明，解释其新泽西办公室若不从事采购活动和安排从其地点发货，究竟做什么。

总之，申请人关于一名美国雇员、一名英国雇员、一名签约会计师和若干外包服务提供商能够使受益人免于履行与美国公司所履行的全球采购职能相关的非管理职责的主张，未得到记录的充分支持。

虽然履行不合格任务不会自动使受益人失去资格，只要这些任务不占受益人职责的大部分，但申请人仍有责任证明受益人将“ 主要 ”履行管理或行政职责。参见《移民与国籍法》第 101(a)(44) 条。受益人是否为“ 职能 ”经理部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性质。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。在此，由于对受益人职责的描述过于宽泛，申请人未能充分记录受益人职责中管理职能和非管理职能各占多大比例。在缺乏受益人履行具体任务所花时间的清晰可信细分的情况下，我们无法确定职责中管理性质的比例，

Matter of G-T- Inc.

也无法确定受益人是否主要履行职能经理的职责。IKEA US. Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

申请人援引 Matter of Z-A-，主张审理主任错误地关注受益人下属员工的规模和美国公司的小规模。申请人还主张，根据 Matter of Z-A-，审理主任必须考虑合格组织内另一关联实体雇用的、为申请实体履行日常非管理任务的人员的证据。

在此，与 Matter of Z-A- 中的申请人不同，申请人未提供证据表明其外国关联公司的人员为申请实体履行任何日常任务。相反，申请人将美国公司描述为为外国实体履行采购和购买职能的公司。因此，尽管申请人提交了外国实体的组织架构图，审理主任的决定并未错误地将外国实体的雇员排除在对受益人美国职位的分析之外。外国雇员未在受益人本人的职位描述中提及，且申请人在上诉前未强调外国雇员的角色。

受益人可继续以中国公司总经理的身份监督外籍员工，但申请人仍须证明其在美国公司日常运营范围内每日履行的职责主要是管理性的。其对外国关联机构活动的持续总体监督并不支持申请人关于受益人符合职能经理资格的主张。此外，由于其职位描述中未包含此类职责，其花费多少时间监督外国实体的活动仍不明确。

“ 行政主管身份 ” 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）中的较高职位，以及该人指导该组织的权力。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。根据该法条，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，组织必须设有下级管理雇员供受益人指导，且这些雇员必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政主管头衔或因其作为所有者或唯一管理雇员 “ 指导 ” 企业而被视为法条意义上的行政主管。

尽管申请人有时将受益人的职责描述为 “ 行政主管或管理性 ” ，但所提交的职位描述并未表明其将主要关注公司的总体政策和目标。此外，支持性证据最初在申请人办公室和雇员所在地方面存在无法解释的不一致，且鉴于业务性质，受益人的工作职责不可信，该证据不足以表明这两名所称雇员将如何充分免除受益人对

Matter ()[G- T- Inc.

公司所开展的全球采购职能的参与。因此，记录未能证明受益人将以行政主管身份受雇。

IV. 结论

申请人未能证明其将根据延期申请以管理或行政主管身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of G- T- Inc., ID# 1288507 (AAO June 7, 20 18)

r