JUN122018_02D7101 · 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 R-B- 公司案 日期：2018年6月12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

申请人是一家医疗用品进出口商，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任其总经理。移民与国籍法（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将合格的外国雇员调派至美国，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撤销了代表受益人批准的申请，认定申请人未能证明受益人受雇于经理或高管身份。

在上诉中，申请人主张受益人担任经理身份，监督下属经理和专业人员。申请人还强调其运营得到了外国实体雇员的支助。此外，申请人指出其先前获批的申请，并声称审理主任“ 错误地 ”撤销了当前申请。

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，连续一年雇用受益人“ 担任经理、高管或涉及专业知识的职务 ”。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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

根据美国公民及移民服务局（USCIS）法规，L-1A 申请的批准可在通知后根据六种特定情形予以撤销。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)。为适当撤销申请的批准，审理主任必须发出撤销意向通知，其中包含撤销理由的详细陈述以及允许反驳的期限。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(B)。1

撤销意向通知，其中包含撤销理由的详细陈述以及允许反驳的期限。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(B)。1

二、在美国以经理身份就业

需要处理的唯一问题是，申请人是否已证明截至审理主任发出撤销意向通知之日，受益人受雇于经理身份。申请人不主张受益人受雇于高管身份。因此，我们将分析限于受益人是否受雇于经理身份。

“ 经理身份 ” 是指在组织内担任的职务，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，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；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。

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描述受益人履行的职责，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)。除所需的工作职责描述外，我们审查公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否存在其他雇员以减轻受益人履行操作性职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

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

根据经理身份的定义，申请人必须首先证明受益人履行了某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公开发表的表格式决定）。其次，申请人必须证明受益人主要从事经理职责，而非与申请人其他雇员一起从事普通操作性活动。

1 代表受益人提交的 L-1A 非移民公司内部调派人员申请于2017年3月31日获批，期限为2017年6月30日至2019年6月29日。审理主任后来在2017年9月发出撤销意向通知（NOIR）后，于2017年11月8日撤销了该获批申请。审理主任认定受益人不再符合该非移民类别的资格。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(2)。

申请人的其他雇员。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人称其成立于2015年，目的是“ 在北美进一步扩展、开发和营销[外国母公司]的生物技术产品 ”。申请人表示，受益人作为总经理，花费20%的时间确定“ 管理人员的资格并招聘他们 ”、为其分配具体职责并监督其绩效。申请人强调，受益人在聘用和解雇其经理下属方面拥有最终权限，并指出其招聘和任命了一名销售代表、一名进出口经理和一名行政经理。此外，申请人解释称，受益人投入2%的时间“ 制定愿景和长期计划的战略 ”并确立申请人的“ 业务目标 ”和“ 政策和程序 ”，包括确定“ 不同项目和部门的最佳合作模式 ”。申请人还表示，其职责涉及“ 制定选择合适分销商的指导方针 ”，以及批准其销售区域并实地走访其工作场所评估其绩效。

此外，申请人称受益人10%的时间负责与其部门经理进行面对面会议，包括审查其活动报告、确定项目进展、修订战略和计划，并向其下属经理提供指导和指示。申请人还表示，受益人花费6%的时间确保实现业务目标、详细制定财务计划、分配运营预算、确定新项目和持续运营的资金，并监测正在进行项目的进展。申请人还解释称，受益人投入2%的时间“ 探索和寻求新的商业机会并建立业务关系 ”，另投入10%的时间每季度向董事会报告。2 申请人在回应审理主任的撤销意向通知时，未提供有关受益人所述经理职责的任何进一步细节。

申请人未提交足够详细的职责描述，以描述受益人的日常经理级职责，或可信地证明其时间主要用于符合资格的职责。具体细节显然是表明受益人职责是否主要属于经理性质的重要指标，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), 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，可适用于任何业务或行业中的任何经理，并未提供对其角色实际性质的洞察。申请人提供的示例不足，支持性文件很少，无法证明受益人履行了符合资格的职责，例如其分配给下属经理的具体职责、其设定的愿景或长期目标，或其制定的政策、程序或业务目标。3 此外，申请人未阐明或证实受益人监督的项目、其制定的分销商指导方针、其批准的销售区域、其走访的分销商工作场所或其设定的财务计划。这种细节和文件的缺乏尤其值得注意，因为受益人声称自2015年6月起担任申请人总经理，即审理主任发出撤销意向通知之日前两年多。

2 我们注意到，申请人对受益人职责的百分比分解仅合计50%；然而，记录中其他地方称其在美国一半的时间继续担任外国实体的总经理。

。

关于 R-B- 公司案

其设定的长期目标，或其制定的政策、程序或业务目标。3 此外，申请人未阐明或证实受益人监督的项目、其制定的分销商指导方针、其批准的销售区域、其走访的分销商工作场所或其设定的财务计划。这种细节和文件的缺乏尤其值得注意，因为受益人声称自2015年6月起担任申请人总经理，即审理主任发出撤销意向通知之日前两年多。

此外，申请人还为受益人提供了与其所述经营情况不符、不可信的职责。例如，申请人称受益人将其10%的时间用于向公司董事会汇报；然而，其会议记录显示受益人是董事会唯一成员，并被指定为总裁、秘书和财务主管。因此，申请人似乎主张受益人花费10%的时间向自己汇报。同样，受益人的职责提到“ 数家主要独立分销商 ”销售申请人的商品，以及他前往其工作场所“ 指导、监督、审查和评估 ”他们。申请人还将这些分销商列入其组织架构图。然而，这些分销商未被具体指明，且几乎没有证据表明受益人定期前往其工作场所进行检查，或他“ 批准其销售区域 ”。

就申请人提交的反映受益人活动的证据而言，这些证据表明其从事的是不符合资格的运营层面任务。例如，申请人提供了日期最近至2017年8月20日的发票、装箱单、订单表格和装运确认书，其中将受益人列为联系人。申请人还提交了反映通过[已隐去]销售货物的文件，其中包括与发票和装运文件中列出的受益人电子邮件地址相匹配的电子邮件联系人。举例而言，申请人提供了一份日期为2017年11月的[已隐去]装运文件，该文件约在提交申请后八个月，将受益人列为托运人。相比之下，申请人未提交任何文件反映受益人将这些运营任务委派给下属，或表明其声称的下属履行了这些不符合资格的职责。此外，申请人称受益人的一项关键职责是与分销商进行现场走访，直接审查和评估其业绩，而非将这一明显的运营任务委派给下属。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”从事管理性工作。参见，例如，

3 申请人在上诉中主张，受益人基于其对下属经理、主管和专业人员的监督而符合人事经理资格。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。然而，其许多职责表明他以行政高管身份行事，关注组织的广泛目标和政策，而非监督下属经理和专业人员。参见该法第101(a)(44)(B)条。这一逻辑上的不一致使受益人所声称的职责进一步存疑。尽管在某些情况下，可能存在同时符合管理性和行政高管性质的职责，但申请人有责任证明受益人的职责满足法定定义中管理性或行政高管资格的各项标准。如果记录中的证据不能证明受益人主要受雇于管理性或行政高管职位，则申请不得获批。

. Matter of R-B- Inc.

该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列管理职责）；Matter of Church Scientology lnt '/, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

申请人也未记录受益人的职责中管理性职能占多大比例、不符合资格的部分占多大比例。如前所述，申请人提交的证据表明受益人参与行政或运营任务，但未量化其投入这些职责的时间。这一文件缺失很重要，因为受益人已记录的若干任务并不直接属于法条所定义的管理职责。因此，我们无法确定受益人是否主要履行经理的职责。参见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. ofJustice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但他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)(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。依法规定，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。该法第101(A)(44)(A)条。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程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要为管理性。

B. 人员配置

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

为支持2017年3月的申请，申请人提交了一份组织架构图，表明受益人监督一名营销经理、一名进出口团队经理和一名行政经理。此外，营销经理被显示为监督一名销售代表，该销售代表负责监督“ 东 ”海岸和“ 西 ”海岸的“ 独立分销商 ”，以及南加州、加拿大和南美洲的分销商。该架构图还反映进出口经理监督三名进出口专员。申请人表示，这些进出口专员是位于美国境外、在美国境外支付薪酬的外国雇主的雇员。最后，该架构图显示行政经理监督一名外包律师和一名注册会计师（CPA）。

在2017年9月对NOIR的回复信中，申请人列出了与受益人相似的下属；然而，其雇员名单显示公司有新的营销经理和进出口经理，以及一名新增的销售代表。此外，所提供的雇员名单显示，其位于美国境外的所有进出口专员均已被“ 解雇 ”。

申请人主张，受益人基于其对下属主管和经理的监督而符合人事经理资格。“ 管理性 ”的法定定义

Mauer of R-B- Inc.

“ 身份 ”允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业人员或管理人员的的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法条明确规定，“ 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为专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。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，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(1)。

提交的证据不足以证明截至NOIR之日申请人监督了管理性或专业下属。首先，申请人为受益人所声称的下属提交的职责含糊，不能可信地证明他们作为下属经理行事。例如，申请人称营销经理负责确定产品和服务需求、制定定价策略、监督产品开发、建立分销和销售网络，以及通过实施营销策略确定年度单位计划和毛利计划。然而，这些笼统的职责并未详细说明其制定的定价策略、其监督的产品开发，或其负责的分销和销售网络或营销策略。

事实上，营销经理的职责似乎讨论的是其监督一个比申请人提交的组织架构图所反映的规模大得多的销售组织，其中提到其实施“ 全国销售计划 ”和“ 现场销售行动计划 ”、完成“ 全国销售运营要求 ”以及维护全国销售团队。然而，组织架构图表明营销经理仅监督两名销售代表，其中一名直到申请人回复NOIR前不久才加入公司。此外，几乎没有文件支持申请人已设立全国和地方销售举措供所称营销经理监督，或他们管理全美国、加拿大和南美洲的分销商。事实上，申请人2017年的财务记录反映其当年在营销费用上的支出仅略低于4,000美元。因此，总而言之，鉴于支持文件所反映的申请人经营情况，营销经理所声称的职责不可信。

此外，申请人的组织结构图显示，受益人监督一名进出口经理，而截至申请提交之日，该经理被显示监督三名境外雇主的进出口专员。然而，申请人在2017年9月对NOIR（撤销意向通知）的答复中表示，其所有境外进出口专员均已被解雇，其中两人于2017年3月被解雇，另一人于2017年8月被解雇。因此，不清楚在NOIR之日没有任何下属的情况下，该进出口经理如何作为经理行事。这些雇员的解雇也引发了关于由谁执行其任务（例如规划和协调货物运输）的疑问。事实上，正如我们所讨论的，申请人提供的证据反映了受益人对这些事项的参与，而几乎没有迹象表明截至NOIR之日，其管理或运营下属已免除其这些职责。

同样，进出口经理的职责也很模糊，仅指出其负责谈判销售和采购合同、管理和维护有效且合法的保险条款、维护有效且由专家驱动的进出口团队，以及密切监控进出口绩效。然而，该职责描述未包含任何可信的实例来证实这些活动，例如其谈判的合同或执行的日常任务；事实上，它提到其管理一个截至NOIR之日并不存在的“进出口”团队。

此外，申请人表示受益人还监督一名行政经理，该行政经理监督一名外包律师和一名注册会计师。然而，申请人提交了很少的支持性文件来证实其定期聘用律师和注册会计师，以至于他们可被视为公司组织结构的一部分及行政经理的下属。此外，所声称的行政经理的职责也是笼统的，仅指出其负责协调和指导“支持服务”、“整体工作绩效”、提供“文件和通信管理”以及“行政人员的培训和发展”。首先，行政经理的职责未提及其对下属律师和注册会计师的监督。这些职责也未提供任何具体内容或构成所提及的“支持服务”、“工作绩效”或“文件和通信管理”的实际日常职责。事实上，行政经理的职责称其负责培训和培养行政人员；然而，申请人未被显示拥有任何行政人员。申请人必须用独立的、客观的证据来解决记录中的不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

总之，申请人未提交足够的书面证据，包括受益人声称的管理下属的足够详细的职责描述，以证明其监督了下属经理或主管。申请人的组织结构图似乎未包含足够的运营雇员来履行其进出口业务的职责；例如，专门处理订单和运输以及办理海关手续的雇员。事实上，申请人提交了大量证据表明受益人在执行这些任务，并提交了证据表明先前专门从事这些任务的三名境外雇员已不再受雇。

此外，申请人未证明受益人监督了下属专业人员。申请人未解释为何受益人的下属应被视为专业人员，也未提交证据证明其下属拥有学士学位。此外，所提交的受益人下属的职责并不表明需要特定学士学位的专业级别职位。4 因此，申请人未

4 在评估受益人是否管理专业雇员时，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该专业领域的最低要求。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作为进入该职业的最低要求的职业”）。

Matter of R-B- Inc.

证明受益人基于其对下属专业人员的监督而作为人事经理行事。

最后，在上诉中，申请人强调受益人此前曾在三个不同场合作为公司内部调任人员获得批准，包括当前被撤销的、存在争议的申请。然而，如果先前的非移民申请是基于当前记录中所载的相同证据而获得批准的，这些批准将构成审理主任的错误。我们无需仅仅因为可能存在错误的先前批准而批准未证明资格的申请或申请。Church Scientology Int'l, 19 I&N at 597。基于上述理由，我们认定审理主任适当撤销了先前批准的申请，因为申请人未证明受益人以管理身份行事。因此，上诉将被驳回。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明受益人受雇于管理身份。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of R-B- Inc., ID# 1241168 (AAO Jun. 12, 2018)

进入该职业的最低要求 ”）。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、专科院校或神学院的教师。 ”

)