MAR022020_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

案号：7605782 日期：2020年3月2日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家医疗设备和用品经销商，寻求根据L-1A非移民身份类别（跨国公司调派人员）继续受益人的临时雇佣，担任其总经理和营销总监。1《移民和国籍法》（该法）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）将符合条件的外国雇员调派至美国临时从事管理或高管职务。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明申请人将在延期申请下以管理或高管身份雇佣受益人。

在上诉中，申请人主张其已履行举证责任，证明受益人将以管理身份受雇，具体为职能经理，并辩称审理主任未能对所述事实适用优势证据标准。

在本程序中，申请人负有证明所请求福利资格的责任。见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。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，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，连续一年以管理或高管身份雇佣受益人。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。

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，有效期为2018年3月至2019年3月。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国开展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一年内支持高管或管理职位。

寻求延期涉及新办公室的L-1A申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内及延期申请下的职责说明；描述新办公室人员配置及所持职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及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)。

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其将在美国以管理身份雇佣受益人。具体而言，申请人声称其将雇佣受益人担任职能经理。

“ 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；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，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。

“ 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 ”的情况。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称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的高级层面或就所管理职能行事；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.，已采纳决定2017-05（AAO，2017年11月8日）。

在评估所提供职位的管理或高管性质时，我们审查申请人对工作职责的描述。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求L-1申请人提交“ 拟履行服务的详细描述 ”）。除所需的工作职责描述外，我们还审查公司组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他人员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。

A. 工作职责

基于管理身份的定义，申请人必须首先表明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533（第九巡回法院，1991年）（未公开发表的表格式决定）。其次，申请人必须证明受益人将

主要从事管理职责，而非与公司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（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

申请人表示受益人将继续担任其总经理和营销总监。申请人是中国一家医疗设备经销公司的子公司，并称其成立于2017年，“ 旨在从美国购买医疗设备产品并出口至中国 ”，以“ 识别美国医疗设备供应商、进行市场调研、识别适合中国市场的美国医疗技术和产品，并将医疗设备和器械出口交付给中国的最终用户。 ”

在一封支持信中，申请人将受益人的职责描述如下：

营销策略与实施 - 65%
管理公司政策和组织目标的实施，并就营销指导人员的日常业务运营 ·
建立美国运营在营销方面的财务和运营战略及相关指标 ·
与董事会共同制定业务战略和政策，并管理其在营销方面的实施 ·
审查美国和中国下属及其员工编制的活动报告和财务报表，以确定实现目标的进展和状态 ·
并根据当前情况修订目标
在领导和指导方面与母公司高管合作，涉及短期和长期战略财务计划及其制定 ·
...

营销预算和合同 - 10%
· 管理营销预算
· 有权代表公司谈判、批准和签署商业合同以及采购/服务协议，无财务限制

营销活动 - 10%
· 管理跨各种付费和自有渠道的营销活动，包括展示广告、会议、直邮等，同时持续
优化成本

任务分配和人事权限，包括监督招聘、
雇佣、培训、薪酬、晋升、晋升奖金和终止
雇员 - 员工管理 - 15%

· 管理公司中国营销部门员工的任务分配，并随着美国团队的发展确保项目高效
且无延迟地完成。

该描述过于宽泛，因为其侧重于受益人对政策、程序、战略及整体营销运营的权限，而未解释其在申请人业务范围内日常具体将履行的任务。事实上，在“营销战略与实施”标题下列出的许多职责只是转述了《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条关于“行政能力”的法定定义。申请人未提供受益人将负责的具体政策、目标或战略的实例，也未提供与公司营销活动或行动相关的支持性证据。关于受益人受雇能力的结论性主张不足以满足要求。仅重复法规或条例的语言并不能满足申请人的举证责任。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); Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.)。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拟从事的活动作出充分解释。

在补件通知（RFE）中，申请人被要求提供受益人职责的更详细描述及其在具体任务上花费的时间百分比，申请人答复称：

他将就营销的日常管理（65%）为公司提供总体指导，确保有足够的基础设施（包括员工和材料）。在履行此项任务时，他将为其团队确立业务目标——10%。他将确立财务和运营战略及相关指标——5%。他将为其团队制定应遵循的标准、职责和程序——5%。他将就需要改进的领域提供反馈——5%。他将审阅下属及其员工编制的活动报告和财务报表，以确定实现目标的进展，并根据当前情况修订目标——5%。其团队将制定营销活动、推广计划并收集竞争对手和市场状况的数据，而他负责监督其工作——20%。

每周他将召开团队会议以监控团队进展……——5%。他将评估团队的营销活动，以确保我们的营销材料针对适当的受众——5%。其团队将向他报告出现的任何问题，他将根据其洞察力和专业知识决定如何最好地指导团队解决这些问题——5%。

作为其对营销这一基本职能的管理的一部分，他负责营销预算和合同（10%）……。

为确保营销项目和营销活动（10%）高效完成，[受益人]将管理任务分配并为其团队设定预期（15%）。他将评估团队为按期完成所做的努力，并根据需要重新分配团队的工作职责。

该描述并不比提交时提供的描述更为详细，也未回应审理主任要求申请人指明受益人具体日常

任务及每项任务所花时间的要求。为证明受益人将受雇担任职能经理，申请人必须证明其实际职责主要是管理性的。仅声明他将把65%的时间用于提供“ 就营销日常管理为公司提供总体指导 ”是不够的。

所提交的两份描述均未充分详细说明受益人如何主要管理公司的重要营销职能。后一份描述未提供其预期实施的政策、标准和程序的实例，未提供已向其报告或由其解决的问题的实例，也未提供其已委派的营销任务的实例，且无美国公司在其管理下开展的营销活动、项目或行动的证据支持。事实上，申请人的纳税申报表显示其2018年将275美元分配至“ 营销和推广 ”费用。如前所述，申请人表示其由母公司设立，部分目的是“ 寻找美国医疗设备供应商、进行市场调研，并确定适合中国市场的美国医疗技术和产品 ”。如下文进一步讨论，记录未证明谁在履行与这些活动相关的日常职责。

仅陈述受益人含糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；条例要求详细描述受益人的日常工作职责。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F. 2d 41 (2d. Cir. 1990)。在此，申请人侧重于申请人对营销活动的权限层级，但未提供必要的细节，也未充分解释其为管理该职能而履行的实际任务。此外，我们注意到，尽管申请人始终将受益人的头衔确定为美国公司的“ 总经理兼营销总监 ”，但所提供的职位描述似乎仅涵盖其营销角色，申请人未解释其作为“ 总经理 ”做什么，也未解释其如何在这两个职位之间分配时间。

受益人将管理企业某一组成部分或职能这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》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。尽管受益人可对申请人开展的任何营销活动行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要层级的权限，但仅凭所提交的职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要是管理性的。

B. 人员配置和组织结构

申请人表示，其在2019年3月提交时有三名员工——一名在提交的组织结构图上级别高于受益人的董事长兼首席财务官、受益人本人，以及一名向受益人报告的合同经理。

申请人称，合同经理负责“ 监督、制定和促进合同 ”，审阅法律文件和进出口协议，保存详细记录，维护运输单据，并确保公司纳税申报表得以提交。

申请人表示，受益人还监督一名驻中国的营销经理，该经理监督五名营销专员，每人在中国境内拥有各自的区域职责。申请人提供了其母公司2019年1月的工资记录，其中将所有这些

员工列为“ 营销部门 ”人员；该记录未将所主张的管理员工与营销专员区分开来，且所有部门员工薪资相近。

申请人称，营销经理履行的职责似乎与归于受益人的职责重叠，包括负责营销预算、规划和指导组织的营销政策和计划，以及制定营销战略和计划。此外，申请人表示，营销专员监控和预测公司产品的营销和销售趋势，为目标客户实施推广计划，收集竞争对手和市场状况的数据，并衡量营销计划在其分配区域（北京、山西和湖北、中国东南部、东北省份和内蒙古）的有效性。申请人主张，这些员工使受益人免于履行日常的非合格任务，使其能够专注于管理职责并主要管理营销职能。

在确定个人是否将作为经理行事时考虑人员配置水平，官员还必须考虑记录中关于整个组织合理需求的相关证据，包括“ 合格组织 ”内的任何关联实体，并考虑组织的总体目的和发展阶段。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。然而在此，记录未证明受益人依赖驻中国的营销人员来完成与美国子公司日常运营相关的非管理职责。这些员工的职位描述表明其侧重于在中国区域市场营销外国实体的产品。外国员工的职位描述未提及美国子公司或美国市场，且申请人未提供其参与美国公司运营活动的证据。

受益人曾被调往美国，担任美国子公司的总经理兼营销总监，因此表明他不仅负责营销，还负责新公司的整体运营；截至申请提交之日，该新公司仅有一名下属员工。在考虑其他相关因素的同时，考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏执行公司或某公司非管理性或非执行性运营的员工。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

如前所述，该美国子公司设立的目的是“ 从美国购买医疗设备产品并出口至中国 ”，以“ 寻找美国医疗设备供应商、进行市场调研、确定适合中国市场的美国医疗技术和产品，并将医疗设备和器械出口交付给中国的最终用户 ”。由于未主张外籍员工参与这些活动，且记录未证明受益人的一名下属员工独自承担所有行政和运营任务，因此有理由认定受益人将被要求参与申请人的日常运营职责。

为生产产品或提供服务而执行不符合条件的任务，只要这些任务仅是其主要职责的附带性工作，就不会自动使受益人丧失资格。然而，申请人仍负有举证责任，证明受益人将“ 主要 ”履行管理职责。参见该法第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)。

在上诉中，申请人简要概述了提交申请时提供的宽泛职位描述，并重申受益人“ 将监督营销活动并提供全面指导，包括制定商业战略和政策 ”。基于此，申请人主张“ USCIS应能认定受益人的雇佣属于管理性质，且其并非主要从事该职能中不符合条件的日常职责 ”。

基于上述理由，我们认定申请人未能履行其举证责任，清晰描述受益人将为管理营销职能而履行的职责，未描述其作为三人美国子公司总经理的角色包含哪些内容，也未证明外国实体的营销部门使其免于实质性参与美国子公司的日常运营，这些运营包括市场调研、采购、行政及其他未分配给其一名美国下属的职能。基于这些缺陷，我们无法确定受益人实际日常职责的性质，也无法认定此类职责主要属于管理性质。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明其将在延期申请下以管理身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。