MAR092020_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

案号：7163905 日期：2020年3月9日

对德克萨斯服务中心决定的申诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家法院录音视听系统及设备经销商，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民类别，继续受益人的临时雇佣，担任其运营经理。移民与国籍法（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明：(1) 受益人在延期申请下将受雇于管理或高管岗位；以及(2) 受益人在以L-1A身份调派至美国之前的三年内，至少有连续一年在海外从事管理或高管岗位的合格雇佣经历。

在上诉中，申请人主张其已提交充分证据证明受益人曾在海外受雇，并将继续在美国受雇于管理岗位。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见本法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律

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，连续一年以管理或高管岗位雇佣受益人。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岗位向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

本法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“管理岗位”一词定义为组织内的职务，其中雇员主要：

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；

(iii) 如果直接监督另一名或其他雇员，拥有雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假）的权力，或如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能而言处于高级别；以及

(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理岗位行事，除非所监督的雇员是专业人员。

二、美国管理岗位雇佣

需要处理的主要问题是申请人是否证明受益人将在美国受雇于管理岗位。申请人在上诉中称受益人“ 自受雇以来一直以管理岗位为[公司]工作 ”，并未主张其受雇于高管岗位。

为符合L-1A非移民签证类别中经理的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高级别职责。如果记录未能证明所提供的职位满足所有四项要素，我们无法认定其为合格的管理职位。

如果申请人证明所提供的职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，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)。在确定特定受益人职责是否主要为管理性时，我们考虑申请人对工作职责的描述、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，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。

因此，我们面临的第一个问题是申请人是否证明受益人的运营经理职位满足本法第101(a)(44)(A)条“ 管理岗位 ”法定定义的所有要素。

申请人对受益人职位的描述表明，他将负责管理整个公司，拥有雇用任何未来雇员和采取其他人事行动的权力，并对公司的日常运营拥有自由裁量权，符合本法第101(a)(44)(A)(i)、(iii)和(iv)条。然而，我们同意审理主任的认定，即记录未能证明受益人的运营经理角色

涉及监督下属监督性、专业性、或管理性雇员，或管理一项基本职能，如第101(a)(44)(A)(ii)条所要求。

首先，申请人未提出受益人将管理组织一项基本职能的主张。见Matter of G-, Inc., Adopted Decision 2017-05, *3 (AAO Nov. 8, 2017)。此外，申请人未能证明截至申请提交之日受益人将监督任何雇员。根据其2017年和2018年联邦纳税申报表，申请人在2019年3月提交本延期申请之前的两年内未向雇员支付任何工资和薪金，也未向承包商支付任何款项。申请人提供了一份组织结构图，将受益人列为其唯一的美国雇员，并列出了信息技术主管、人力资源经理、售前/售后经理和技术支持经理的拟设职位。申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)；另见Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)（指出申请人必须证明在提交申请时向受益人提供的职位有资格被归类为管理或高管职位。）

虽然申请人除受益人外没有任何雇员，但其最初声称受益人将“ 管理视听法院录音设备安装的劳动力 ”。申请人的组织结构图列出了四名据称为其南非关联公司雇员或承包商的个人。该图将他们列为售前/售后经理、技术支持经理、“ 首席JAVS顾问和熟练技术员 ”以及“ 系统安装分包商 ”。尽管记录包含一些受益人与这些个人之间电子邮件通信的证据，但记录未能证明他监督和控制他们的工作，也未充分记录他们的雇佣情况或他们与申请人或其关联公司之间任何合同关系的条款。最后，申请人既未主张也未提供证据证明这些个人是监督性、管理性或专业性雇员。

基于上述理由，申请人未能证明受益人将监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支，如本法第101(a)(44)(A)(ii)条所要求。因此，申请人未能证明所提供的职位属于管辖该分类的法规所定义的“ 管理岗位 ”。

由于申请人未能证明该职位将属于管理岗位，我们将不对与受益人美国职位相关的其余证据进行全面分析。然而，我们同意审理主任的认定，即所提交的职位描述不支持认定其职责将主要为管理性质。申请人表示受益人将花费15%的时间用于“ 市场调研 ”，20%用于“ 产品和系统开发 ”，25%用于提供“ 客户培训协助、产品支持、供应管理 ”。所描述的这些职责均不能归类为管理性质。此外，受益人的职位描述中还包含其他非管理性任务，如账单、开具发票和客户关系。

在上诉中，申请人强调，“ 在任何情况下，非管理类员工都不会代表外国政府机构就法庭记录设备的安装谈判国际合同。 ”然而，申请人并未回应审理主任的认定，即受益人职位描述中包含的许多职责——要求其超过一半的时间——在性质上属于非管理类。根据法条，以管理身份获得L-1A分类的资格要求某一职位的职责“ 主要 ”为管理性质。该法第101(A)(44)(A)条。

尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并具备就自由裁量决策所需的一定程度的权限，但申请人仍须证明该职位符合管理身份法定定义的所有要素，且要求受益人主要履行管理职责。在此，申请人未满足该举证责任。因此，上诉被驳回。

III. 保留问题

如前所述，审理主任还认定申请人未能证明：(1) 受益人在2016年4月提交其初始L-1A申请之前的三年内，已在国外的合格机构连续全职工作至少一年；以及(2) 受益人在国外以管理或行政身份受雇。然而，由于受益人在美国缺乏合格的管理类雇佣在本案中具有决定性，我们无需触及这些问题，因此予以保留。参见Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中触及替代性问题）。

裁定：上诉被驳回。