MAR262019_04D7101 · 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

案由 N-A-R-O- 日期：2019年3月26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

申请人致力于促进美国与中国深圳之间的贸易和投资，寻求根据L-1A非移民公司内部调职者分类，临时雇用受益人担任其助理首席代表。移民和国籍法（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）将符合条件的外国雇员调往美国，临时从事管理或行政工作。

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：(1) 受益人曾在国外受雇担任管理或行政职务；以及 (2) 申请人将在美国雇用受益人担任管理或行政职务。

此事现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中主张，审理主任因忽视资格证据以及未充分解释受益人拟议职责不符合条件的认定而有误。申请人表示将在提交上诉后30天内提交补充书面论证意见。该期限已过，记录中不包含申请人的任何进一步提交。因此，我们认为记录按现状已完整。

经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律框架

为确立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进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“担任管理、行政或涉及专业知识的职务”。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续向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、培训和就业使其有资格在美国履行拟议的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

。

案由 N-A-R-O-

II. 在国外以管理或行政身份受雇

“ 管理能力 ”是指在组织内的一项职务，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；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内或对所管理职能拥有高级别的人事行动或职能权力；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。

根据管理能力和行政能力的法定定义，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管理或行政职责，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 1533。

审理主任否决申请的部分依据是认定申请人未能证明受益人曾在国外受雇担任管理或行政职务。在上诉中，申请人主张受益人在国外的就业是作为职能管理者，其管理能力源于管理一项基本职能，而非源于监督和控制监督、专业或管理雇员的工作。因此，我们无需考虑行政人员、人事管理者或涉及专业知识的职务的要求。

在审查某一受益人声称的管理能力时，我们将查看工作职责的描述。工作职责的描述必须清楚地描述受益人履行的职责，并说明此类职责是否属于管理或行政性质。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除要求的工作职责描述外，我们审查公司的组织结构、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，以及有关外国实体业务性质及其人员配备水平的证据。

申请人表示，其关联公司
自2017年1月起雇用受益人担任其质量与品牌控制科科长，并持续至申请人于2018年6月提交申请之时。

。

案由 N-A-R-O-

列出了受益人在国外的职责以及每项职责的大致时间投入：

管理质量与品牌控制科3名工作人员的工作； 45%
就下属工作人员的雇用、晋升和解雇提出建议 5%
管理有关 行业和品牌质量的数据收集、组织和分析； 10%
管理 行业和企业质量与品牌报告的编制； 10%
就制定 政策和措施以提高行业和企业质量与品牌提出建议； 10%
... [制定] 提高行业和企业质量与品牌的战略和计划； 10%
管理申请工业和信息技术部产品质量和品牌声誉认定的企业的遴选； 5%
管理品牌发展专项资金。 5%

后来提供了与上述类别相关的更多细节。

上述三名工作人员中的一名将“ [推]动产业技术转型和咨询相关问题 ”；另一名将协助受益人“ 推广质量和品牌 ”；第三名将协助受益人“ 处理内部行政事务和日常工作 ”。申请人未主张这三名下属担任专业职位。

审理主任认定受益人的八项职责中有五项（按上述顺序的前三项和后两项）“ 部分或全部包含不符合条件的职责 ”。审理主任认定其中一些职责涉及受益人必须亲自履行的职责（例如研究现有的市级和省级计划和政策），而另一些则相当于对非专业雇员的一线监督。

在上诉中，申请人称：“ 记录中的职位描述和其他文件已证明受益人是职能管理者，负责[协调]和管理以下行业和企业的质量和品牌控制：

“ 职能管理者 ”一词通常适用于受益人的管理能力并非源于监督或控制下属工作人员，而是源于主要管理组织内一项“ 基本职能 ”的情况。见该法第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，则必须清楚地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

。

案由 N-A-R-O-

职能；(4) 受益人将在组织层级内或对所管理职能处于高级别；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., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。在本案中，申请人未能证明受益人管理一项基本职能。受益人似乎对其单位的日常运营拥有自由裁量权，但申请人未能满足紧接上文所列的其他四项要素：

(1) 申请人除对受益人职责的描述外，未对“ 质量与品牌控制 ”作出界定。“ [由工业和信息化部遴选申请产品质量和品牌声誉认定的企业] ”仅占受益人时间的一小部分，且上述措辞似乎表明，实际负责授予所寻求认定的是工业和信息化部，而非质量与品牌控制科。
(2) 申请人未证明“ 协调和管理[已隐去]行业和企业的质量与品牌控制 ”构成[已隐去]内部的一项基本职能。

(3) 受益人所描述的职责主要涉及监督数据收集人员、参加会议和编写报告。由于申请人未充分界定“ 质量与品牌控制 ”，申请人未能证明受益人在多大程度上是管理而非执行该活动。
(4) 申请人未提供关于[已隐去]组织结构的足够信息，以表明(a)受益人在该处角色的重要性，或(b)还有谁对该受管理的职能拥有权限。受益人的职位描述表明她“ 制定[已隐去]战略和计划 ”，但还将这些计划提交“ 给[已隐去]高级管理层审查 ”，随后提交“ 给[已隐去]市政府领导层 ”，这表明存在多层审查，似乎与高级别的权限或自由裁量权不一致。

基于上述缺陷，申请人未能证明[已隐去]在境外以管理身份雇用受益人。

III. 在美国以管理或行政身份受雇

审理主任还认定，申请人未能证明其将在美国以管理或行政身份雇用受益人。然而，由于上述关于受益人在境外受雇的认定在本案中具有决定性，我们无需触及她未来在美国受雇的问题，因此予以保留。

IV. 结论

基于上述理由，上诉被驳回。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

Matter of N-A-R-O-

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of N-A-R-O-, ID# 2480479 (AAO Mar. 26, 2019)