MAY082018_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 T-Y-1-T-, LLC 案 日期：2018年5月8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“ 进口和零售 ”企业，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人为其“ 美国/中国业务发展经理 ”。参见《移民与国籍法》（本法）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临时调派至美国，从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人曾在国外受雇，或将在美国受雇，担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张审理主任因忽视有关外国雇主人员的相关证据，以及未能考虑申请人关于受益人将在美国管理一项重要职能的主张而犯错。1

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，连续一年雇用受益人“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职务 ”。《移民与国籍法》第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政职务继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

“ 管理职务 ”是指在组织内的一项指派，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；

1 申请人始终主张受益人曾在国外受雇，并将在美国受雇，担任管理职务，且未主张受益人曾担任或将要担任行政职务。因此，我们的分析将仅涉及申请人关于受益人当前和拟任职位属于管理职务的主张。

。

关于 T-Y-1-T-, LLC 案

监督和控制其他主管、专业或管理人员的工作，或管理组织内的一项重要职能，或组织的部门或分支机构；在组织层级内或就所管理职能而言，在高级别上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。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A) 条。

二、在国外以管理职务受雇

我们将处理的第一个问题是，申请人是否证明受益人曾在国外以管理职务受雇。

在审查特定受益人的管理职务时，我们将考察申请人对工作职责的描述。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，美国公民及移民服务局（USCIS）还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操作性职责、业务的性质，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、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据管理职务的定义，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（第九巡回法院 1991 年）（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人主要从事管理职责，而非与外国实体的其他雇员一起从事普通操作性活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d 第 1533 页。

申请人称，受益人自 2014 年起担任其中国母公司的副总经理，负责监督一家名为[已隐去]的中国子公司的运营。申请人提供了一封来自外国实体的信函，其中列明受益人的“ 主要工作职责 ”如下：

2 申请人表示，受益人在 2014 年 1 月至 2016 年 6 月期间同时共同管理母公司的国际贸易部门和第二家中国子公司。申请人未描述其在这一双重角色中履行的职责，也未提供有关其在国际贸易部门或另一家子公司内所监督下属人数或类型的信息。因此，我们对受益人国外受雇情况的分析将限于其作为副总经理负责监督[已隐去]的角色，申请人将该角色表述为其在外国实体的主要符合资格角色。

。

关于 T-Y-1-T-, LLC 案

• 与总经理共同召集并主持股东大会，组织讨论并就[已隐去]发展战略、研发及正在进行的投资项目作出决定（15%）；
• 制定[已隐去]整体业务计划和年度运营计划；实施并根据市场环境变化及时调整（30%）；
• 监控[已隐去]财务报告及其他运营报告，制定公司年度财务预算计划和决算计划，并监控和管理公司资产（20%）；
• 参与与供应商的项目谈判，签署业务合同，并代表[已隐去]处理业务（13%）；
• 审查生产/开发经理和办公室经理的工作计划，并监督和评估其绩效（12%）；
• 雇用、晋升和解雇生产/开发经理和办公室经理，并决定其薪资、奖金和分红（10%）。

尽管审理主任告知申请人，这些职责过于宽泛，无法确立受益人在日常基础上做什么，但申请人未回应审理主任关于受益人具体执行任务补充信息的要求。我们同意审理主任的认定，即所列职责过于笼统，无法证明受益人在其副总经理角色中主要履行管理职责。

该描述传达了受益人对[已隐去]运营的权限，但未澄清其作为日常 routine 一部分做什么。例如，外国实体的信函表明，受益人总共将 45% 的时间用于较高级别的运营规划和决策活动，但未提供其已开展的具体计划、项目或战略的实例，以支持其关于业务规划需要近一半时间的主张。受益人对公司整体财务管理的职责以同样模糊的措辞描述，而其与供应商谈判和代表[已隐去]“ 处理业务 ”的职责，在没有额外解释的情况下，表明其直接参与非管理性的销售和采购活动。仅列举受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。申请人未提供任何关于受益人在日常 routine 过程中活动的细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108（E.D.N.Y. 1989），aff'd，905 F.2d 41（第二巡回法院 1990 年）。

如下文进一步讨论，记录中未包含关于受益人下属所从事工作性质的一致信息，我们无法确定这些雇员是否协助其从事销售、营销、采购以及日常行政和财务等操作性活动。在未清晰了解[已隐去]雇员之间工作如何分配的情况下，申请人关于受益人主要将时间用于人员监督和较高级别规划与战略职能的主张在记录中未得到充分支持。

。

关于 T-Y-1-T-, LLC 案

受益人作为其高级雇员管理一家企业或企业的一个部门这一事实，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获得分类的资格。即使受益人可能对日常运营行使自由裁量权，并具备在自由裁量决策方面所需的权限水平，对其职责的宽泛概述也不足以证明其实际职责主要属于管理性质。

B. 人员配置与组织结构

如果将人员配置水平用作判定个人是否以管理或行政身份行事的因素，USCIS会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。

在拒绝决定中，审理主任认可了受益人的职位描述，但认定申请人未提供关于在其监督下工作的下属雇员的充分信息。在上诉中，申请人主张审理主任忽视了有关[已隐去]名雇员的证据，其中包括工资汇总表、其简历副本及其雇佣协议等。我们同意申请人的意见，即尚不清楚审理主任是否审查了与外国实体雇员相关的所有可用证据。然而，基于下文所述理由，整体证据并不表明外国实体以管理身份雇用受益人。

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种情形。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理职责的雇员的工作。与“ 管理者 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责即被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”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，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(1)。

申请人未主张受益人在国外担任职能管理者。申请人称其仅将22%的时间用于人事职能，而其许多其他职责的描述含糊不清，可能涉及也可能不涉及人事监督。因此，记录并不表明受益人主要监督下属人员。尽管如此，我们将处理申请人关于受益人监督下属管理者和专业人员的主张。

.

Matter of T-Y-1-T-, LLC

申请人提交了外国公司的组织架构图，显示受益人监督[已隐去]的九名雇员。申请人还附上了另一份图表，将这些员工作为生产/开发经理、办公室经理、销售/客户服务雇员、簿记员和五名生产工人加以标识。所附图表还包含对雇员的简要职位描述。根据这些职位描述，生产/开发经理根据客户需求开发新产品、安排生产并培训新员工，而办公室经理“监督和管理公司”，负责公司的组织和规章制度、日常管理以及招聘、晋升和裁员等人事职责，这些职责似乎与分配给受益人的职责存在重叠。

然而，在回应证据请求（RFE）时，申请人提交了外国员工的雇佣协议副本。根据雇佣协议，[已隐去]以“实验室员工职位”雇用了九名员工中的七名。办公室经理的雇佣协议表明该个人受雇于“实验室员工职位[]和销售主管”，而簿记员的雇佣协议称其受雇于“实验室员工职位[]和销售后台”。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。申请人未解释为何雇佣协议上的职位名称与外国实体组织架构图中提供的职位名称不符。在没有对这些差异作出解释的情况下，我们无法确定最初提供的职位名称和职责是否可信。相反，似乎所有雇员都可能在实验室环境中工作，而非为其他运营活动提供支持。因此，我们无法认定拥有管理职位名称的雇员实际担任主管或管理者。

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以学士学位作为进入该领域的最低要求。比较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最低要求的职业”）。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、专科学校或神学院的教师。”

申请人提供了外国实体雇员的简历副本。雇员简历表明其中许多人至少拥有化学或相关领域的学士学位，但有些人仅就读过专科学校。虽然部分雇员可能是专业人员，但记录并未包含对外国实体结构或下属人员实际履行职责的详细且一致的说明。最后，如前所述，即使假设某些职位符合专业职位资格，申请人仅将受益人的

3 申请人在记录中有时称[已隐去]“在其研发团队中有20多名拥有博士和硕士学位的专业人员”。这一说法未得到外国实体组织架构图或工资记录的支持，且申请人也多次称该公司有九名雇员。

.

Matter of T-Y-1-T-, LLC

22%的时间分配给人事相关职责，我们无法认定其主要从事人事管理者工作。

在判定受益人是否在国外以管理身份受雇时，我们必须考虑组织的合理需要，且不会仅依赖公司规模。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS结合其他相关因素考虑公司规模是适当的，例如缺少执行公司非管理或非行政运营的雇员。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)。当USCIS注意到记录中的差异时，公司规模可能尤其相关。参见Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

记录表明[已隐去]制造和分销[已隐去]化合物。即使申请人证明外国实体有九名雇员，其仍对受益人的职责提供了含糊的描述，且未对其下属员工所履行职责提供清晰或一致的说明。外国实体合理需要研究和生产人员，以及销售、营销、采购、客户支持、分销和行政人员。记录并未表明受益人（其工作职责似乎包括一些采购和销售活动）被免除履行公司日常运营所需的非管理职责。事实上，如前所述，所提交的雇佣协议表明其所有下属均为实验室员工。申请人未证明外国实体有合理需要让受益人如所主张的那样将时间主要分配给与战略和业务规划相关的高层管理职责，也未以其他方式支持其职责主要属于管理性质的主张。

基于所述理由，申请人未证明受益人在国外以管理身份受雇。

III. 在美国以管理身份受雇

剩余问题是申请人是否证明其将在美国以管理身份雇用受益人。具体而言，申请人主张其将雇用受益人担任职能管理者。

“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内一项“ 基本职能 ”的情形。参见法案第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 ’，即对组织而言是核心的；(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该受管理的职能而言处于高级别；(5) 受益人将对该职能的日常运营行使自由裁量权。 ”Matter of C-Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

。

Matter of T-Y-1-T-. LLC

申请人表示，受益人将受雇于新设立的美国/中国业务发展经理职位。申请人以 名义经营，一直专注于进口和分销用于无线电遥控玩具和车辆的零件。申请人解释称，其业务近期利润下降，因此现寻求将受益人调往美国，以管理“ 为 基地的……产品开发美国市场这一基本职能 ”。

申请人将受益人的拟议职责描述为：

1. 确定美国公司的业务目标和财务目标（20%）；
2. 监督在美国为 基地的化学品、 试剂及其化学衍生物和产品寻找新客户的过程（15%）；
3. 监督确定美国产品（如高纯度化学试剂及机电产品）出口至中国的潜在需求的过程（15%）；
4. 监督中国境内根据美国客户要求开发新技术和定制产品的研究和生产过程（8%）；
5. 监督中国境内的科学家、研究人员和支持人员团队，根据美国客户的要求开发新技术和定制产品（12%）；
6. 与美国公司的总经理合作，监督发展销售团队以及扩大公司现有支持团队的过程，包括利用外部专业顾问帮助发展美国业务（20%）；
7. 与母公司的国际贸易部门保持定期沟通，以帮助管理销售、生产计划、出口和分销活动，以促进美国业务（10%）。

申请人强调，受益人的主要重点将是“ 为 产品打开美国市场 ”，并且他不会有任何直接的监督职责，尽管公司打算招聘一至两名具有化学背景的销售人员来支持 并协助受益人处理运营和行政事务。申请人还表示，受益人将主要与外国实体的销售和客户服务员工合作，并依赖其他驻中国员工帮助执行运营和行政事务。

申请人的初始信函包含一份叙述性的三年商业计划，描述了公司截至2020年按季度计划的业务活动和销售目标，涉及其 和RC相关产品。该商业计划表明，公司将在受益人抵达后不久招聘“ 一至两名 ”销售人员，但后来在回应RFE时，申请人表示，在“ 美国业务开始好转 ”之前不会招聘销售人员。当时，申请人还指出，其尚未向中国政府主管部门申请出口

。

Matter of T-Y-1-T-. LLC

产品至美国，并表示其刚刚开始“ 研究美国海关允许的化学品、所需文件及所涉流程 ”。

申请人必须证明，移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。在此，申请人未证明其已准备在美国销售外国实体的 产品，也未证明一个仍处于研究阶段的业务将如何需要受益人在抵达后主要履行管理职责。商业计划中概述的许多业务发展职责需要与潜在客户直接互动，以营销和推广 产品并确定客户需求，而申请人未证明外国员工将如何协助受益人履行这些非管理性职责。

我们同意申请人的观点，即在分析受益人是否将免于履行非管理性职责时，考虑更广泛的国际组织内雇用的员工是适当的。在此，尽管申请人表示受益人将依赖外国实体的员工使其免于主要履行与开发美国 市场相关的职责，但我们已处理了记录中关于外国实体人员配置的缺陷。如前所述，申请人未提供关于外国员工所履行职责的一致描述，也未指明个别员工在开发美国市场方面将履行的具体任务。仅仅声明外国员工“ 将在受益人拟议角色中为其提供重要的行政职能 ”是不够的。

尽管申请人表示其寻求扩展至新市场，但其仍必须证明其能够立即雇用受益人担任一个他主要履行管理职责的职位。虽然履行生产产品或服务所必需的非合格任务不会自动使受益人丧失资格，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。参见法案第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。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

受益人可能拥有为美国业务这一新部门设定目标的权力，但申请人未证明其有迫切需求让受益人主要履行与市场开发职能相关的管理职责，而非非管理性的市场调研、推广和销售职能。受益人的拟议职责描述宽泛，申请人未包含其抵达美国后日常实际将执行的任务描述。

最后，为支持其关于为外国实体产品开发美国市场是国际组织内一项“ 基本职能 ”的主张，申请人提交了若干讨论全球 产品市场的文件。该证据不支持申请人的业务扩展计划，也不支持其关于存在未开发的

。

Matter of T-Y-1-T-. LLC

美国市场供中国制造的 产品的说法。根据这些文件，美国是世界上最大的 生产国，美国消费的大部分 产品在国内制造，美国生产的 有一半用于出口。申请人强调美国地质调查局报告中的一段话，指出中国是从美国进口最大量精炼 的国家之一，由于该国拥有 “ 低品位 储量 ” 且对 的需求不断增加，对中国的进口可能上升。申请人强调美国生产的 在中国的市场，这一点并不清楚，因为申请人并未主张其打算将美国制造的 产品出口至中国。此外，该信息对申请人将中国生产的 产品进口至美国的计划的可行性，以及其需要一名职能经理为这些产品开发美国市场提出了疑问。

基于上述理由，申请人未证明其将在美国雇用受益人担任职能经理。

IV. 结论

上诉被驳回，因为申请人未证明受益人已在国外受雇或将在美国以管理身份受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of T-Y-1-T-. LLC, I0 # 1187424 (AAO May 8, 2018)