MAY192020_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

案卷编号：7952651 日期：2020年5月19日

对加利福尼亚服务中心决定的申诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人寻求继续以经理或高管身份，依据 L-1A 非移民签证类别雇用受益人担任运营主管。参见《移民与国籍法》（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心审理主任驳回了该申请。审理主任认定，申请人未能证明受益人在美国境外以所需的经理、高管或专业知识身份受雇。审理主任还认定，申请人未能证明受益人将在美国以所需的经理或高管身份工作。

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

一、L-1A 经理和高管

L-1A 申请人必须证明，其本身、母公司、子公司或关联公司在外国国民入境美国之前的三年内，曾以经理、高管或专业知识身份全职雇用受益人至少连续一年。8 C.F.R. § § 214.2(l)(3)(i)、(iii)、(iv)。L-1A 申请人还必须证明，其将在美国以经理或高管身份雇用受益人，且受益人的教育、培训和经验使其符合所提供职位的资格。8 C.F.R. § § 214.2(l)(3)(ii)、(iv)。

二、境外雇佣的性质

申请人称，受益人在担任系统分析师数年后，于1997年在巴西创立了其母公司。他在那里工作至2016年，之后获得 L-1A 身份，以协助启动申请人在美国的运营。母公司最初的业务活动包括向中小型公司出租计算机设备和打印机。母公司称，其决定将业务重心转向机器人技术，并设立了申请人，以帮助开发机器人及操作机器人的软件。记录显示，在过去几年中，

申请人一直在开发机器人及面向儿童的机器人教育项目。该公司还收购了一家咖啡店，并在那里测试了其一台机器人。1

申请人主张，受益人曾以经理和高管身份为其在巴西的母公司工作。因此，我们将基于这两个符合条件的依据来考虑受益人的境外雇佣。2

A. 经理身份

“ 经理身份 ”一词是指雇员的指派主要：1）管理组织，或组织的部门、分支机构、职能或组成部分；2）监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织、部门或分支机构内的一项基本职能；3）有权雇用和解雇受监督的雇员，或建议采取这些及其他人事行动，或者，如果不是另一人的直接主管，则在组织层级内或就所管理的职能而言处于高级别；以及4）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。本法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)。除非受监督的雇员是“ 专业人员 ”，否则一线主管不以经理身份行事。同上。

为证明境外雇佣为经理，申请人必须表明受益人履行了“ 经理身份 ”一词法定定义中详述的高层职责。受益人的境外职位必须满足该词定义的所有四个要素。如果境外职位的职责满足该词的定义，申请人还必须证明受益人主要从事管理职责，而非普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定境外职位的管理性质时，我们考虑：其工作职责；外国实体的业务和组织结构；是否存在其他可以减轻受益人履行运营职责的雇员；任何下属雇员的职责；以及影响受益人职责和业务角色的任何其他因素。

“ 经理身份 ”一词的定义允许受益人作为“ 基本职能 ”的经理或作为人事经理符合资格。申请人未主张受益人在境外管理一项基本职能，也未提议其在美國管理一项基本职能。参见本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。因此，在评估受益人的境外雇佣和拟议的美国雇佣的管理性质时，我们将仅考虑其作为人事经理的资格。

1 记录显示，该咖啡店作为与申请人分开的实体运营。在线政府记录还显示，申请人可能在本上诉待决期间出售了该店。参见 Fla. Dep't of State, Div. of Corps.,“ Search Records, ” https://dos.myflorida.com/sunbiz/search/（最后访问于2020年4月15日）。记录显示，经营该店的有限责任公司有一名新经理、一个新的联邦雇主识别号，并以新名称开展业务。同上。
2 申请人未主张其母公司以涉及专业知识的职位雇用受益人。因此，我们将不考虑其境外雇佣的专业知识性质。

在回应审理主任的书面补充证据请求（RFE）时，申请人的母公司首席执行官（CEO）表示，受益人担任巴西公司的业务总监。CEO 表示，受益人：制定并实施公司目标和政策；定义新产品和市场策略；分析现金流；实施客户服务策略；与会计、财务和法律部门保持标准化的绩效评估；与供应商和供货商就维持优质租赁设备所需产品签订合同；以及创建、定义和指导产品租赁、销售和服务策略的实施。CEO 还表示，受益人为公司的管理和监督职位制定了复杂的工作计划。

CEO 对受益人境外工作职责的描述并未证明其履行了“ 经理身份 ”一词法定定义中列出的所有职责。通过陈述受益人维护绩效评估，该描述表明他评估了其他雇员的工作。然而，与本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条相反，该描述并未证明他“ 监督和控制 ”他人的工作。此外，RFE 要求申请人说明“ 受益人是否有权雇用和解雇，或建议雇用和解雇以及其他人事行动 ”。参见本法第 101(a)(44)(A)(iii) 条。但申请人未回答此问题。参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(14)（规定如果申请人未提交所请求的、排除重大调查线索的证据，USCIS 必须驳回申请）。此外，CEO 的描述称受益人“ 与会计、财务和法律部门 ”维护绩效评估。然而，母公司的组织结构图并未表明其设有法律部门。这一不一致使人们对工作职责的准确性产生怀疑。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指明真相所在）。

申请人提交了其在此前为受益人提交的 L-1A 申请中提供的受益人境外工作职责说明的副本。与回应 RFE 时提交的描述不同，此前的描述明确规定了受益人“ 雇用和解雇下属的权力 ”。然而，申请人未解释为何在其随本申请提交的描述中省略了受益人的雇用和解雇授权。该公司也未提供受益人境外雇用和解雇授权的独立、客观证据。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人解决记录中的不一致之处）。此前的描述也未证明受益人对他人工作的监督和控制，或解释当前描述中对法律部门的提及。因此，无论是此前的受益人工作职责描述还是当前的描述，均不支持其以经理身份在境外受雇。

申请人的RFE回复中还包含其母公司的修订版组织架构图，列出了受益人在海外据称承担的额外工作职责。修订版架构图称其：谈判合同；制定工作计划；制定销售策略；并参加会议、活动和展会以确定销售策略、产品和业务。但该架构图还称其参与了申请人和其收购的咖啡店的“ 扩张加盟 ”。记录显示，申请人和咖啡店直到受益人2016年以L-1A身份入境美国之后才开始运营。因此，与《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条相反，修订版架构图并未描述受益人在“ 其申请入境美国之日前三年内 ”的海外职责。

因此，该架构图对受益人海外工作职责的描述不能证明其在相关期间以管理身份受雇。

即使对受益人海外工作职责的描述证明其履行了法条所列的全部必要职责，记录也不能证明其主要从事管理工作。记录未证明受益人部分海外职责的管理性质，例如分析现金流以及与供应商和供货商签订合同。尽管在RFE中提出了要求，申请人并未说明受益人花在每项职责上的时间。因此，记录不能证明受益人主要从事管理工作。

基于上述理由，记录不能证明受益人在海外以管理身份受雇。我们接下来将审议受益人海外雇佣的高管性质。

B. 高管身份

“ 高管身份 ”一词指雇员的指派主要：1）指导组织或其重要组成部分或职能的管理；2）确立组织、组成部分或职能的目标和政策；3）在自由裁量决策中行使广泛的自主权；以及4）仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。

为证明海外雇佣为高管，申请人必须证明受益人履行了“ 高管身份 ”一词法定定义中详述的职责。受益人的海外职位必须满足该定义的全部四项要素。如果海外职位的职责满足该定义，申请人还必须证明受益人主要从事高管职责，而非日常运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1316。在确定海外职位的高管性质时，我们考虑：其工作职责；海外实体的业务和组织结构；是否存在其他可免除受益人履行运营职责的雇员；任何下属雇员的职责；以及影响受益人职责和业务角色的任何其他因素。

如前所述，申请人母公司的CEO称，作为业务总监，受益人：制定并实施公司目标和政策；定义新产品和市场策略；分析现金流；实施客户服务策略；与会计、财务和法律部门保持标准化的绩效评估；为维护优质租赁设备所需的产品与供应商和供货商签订合同；并制定、定义和指导产品租赁、销售和服务策略的实施。CEO还称，受益人为母公司的管理和监督职位制定了复杂的工作计划。

记录不能证明CEO所述受益人部分工作职责的高管性质。例如，维护绩效评估、分析现金流以及签订

与供应商和供货商的合同似乎不构成涉及指导母公司管理层的高层级高管职责。如前所述，CEO未说明受益人花在每项职责上的时间。因此，记录不能证明受益人主要在海外以高管身份工作。

在上诉中，申请人指出，在批准受益人的初始L-1A申请和延期请求时，USCIS认定其在巴西主要作为经理或高管工作。申请人称：“ 审查员将此列为拒绝理由是错误的，因为此前已经批准。 ”

然而，USCIS无需遵从先前的裁定，即使这些裁定涉及相同当事方和相同基本事实。USCIS政策备忘录PM 602-0151，《关于在非移民身份延期申请审理中遵从先前资格认定指引的撤销》第2-3页（2017年10月23日），https://www.uscis.gov/legal-resources/policy-memoranda（最后访问于2020年4月13日）。“ 审理人员的事实认定权……不应受任何先前申请批准的约束，而应基于每个案件的实质。 ”同上第3页。因此，与申请人的论点相反，USCIS不必遵从其在受益人海外雇佣性质方面的先前裁定。

基于上述理由，记录不能证明受益人在海外雇佣的管理或高管性质。因此，我们将维持申请的拒绝。

III. 拟议美国雇佣的性质

申请人称，作为美国运营总监，受益人将按以下百分比时间履行以下职责：

- 与经理协调和审查公司绩效（10%）；
- 通过讨论部门绩效、批准或拒绝拟议的软件开发、确定部门目标、监督成本和人员需求、聘用和解雇部门人员以及监督经理聘用和解雇下属，监督IT[信息技术]/咨询经理（20%）；
- 通过讨论部门绩效、确定部门目标、监督成本和人员需求、聘用和解雇部门人员以及监督经理聘用和解雇下属，监督营销、销售和采购经理（10%）；
- 通过请求和分析部门经理提供的数据确定客户满意度（5%）；
- 与CEO会面并报告各部门绩效、确定目的和目标、重新评估人员配置水平和部门资金（10%）；
- 规划、制定和实施各部门运营策略以达到商定的预算和时间表（5%）；
- 通过分析经理、外部会计师和出口经纪人提供的数据，审查、评估和修订衡量部门运营的系统（5%）；
- 根据需要将任务委派给行政助理，例如生成报告、会议摘要等（5%）；
- 与客户沟通以维护网络并确保客户满意度（5%）；

- 建立网络并开发新客户和商业机会（5%）；
- 分析当前市场状况、制定策略并寻找新的商业机会和客户（5%）；
- 与外部专业人士打交道，例如律师、审计师、银行等（5%）；
- 在整个外部社区代表公司（5%）；以及
- 参加行业相关展会和会议（5%）。

申请人的职位描述未充分描述受益人实际的日常管理和高管级别职责，不足以证明其将主要时间用于符合资格的任务。鉴于申请人声称受益人自2016年以来一直在美国担任该职位，缺乏细节和文件尤为显著。具体细节显然是判断受益人职责主要属于管理还是高管性质的重要指标；否则满足法条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)。

受益人拟议的部分工作职责似乎属于与管理和行政两种职能定义相符的更高层级任务。然而，该职位描述重复且与记录中的其他证据相冲突，令人对该描述的准确性和可靠性产生怀疑。例如，申请人称受益人将花费大量时间（30%）监督和管理一名IT/咨询经理以及一名营销、销售和采购经理。然而，这些员工并未出现在申请人的三份组织架构图中。申请人的职位描述与其组织架构图之间的差异，令人对受益人拟议职责的准确性和可靠性产生怀疑。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人以独立、客观的证据解决不一致之处）。此外，许多拟议的工作职责似乎存在冗余。与经理协调和审查公司绩效似乎已包含监督IT/咨询经理及营销、销售和采购经理的职责，以及审查、评估和修订运营衡量系统的任务。同样，开发新客户和商业机会似乎与寻找新的商业机会和客户是同一职责。申请人关于受益人工作职责的描述存在不一致、含糊和重复之处，严重削弱了公司的可信度。因此，该描述不支持受益人拟议在美国从事管理或行政职能的就业。

记录亦未证明申请人有能力以管理或行政职能支持受益人。该公司最近的两份组织架构图各列出10名员工，包括受益人在内。员工工作职责的描述将其中五个职位描述为全职，每周至少工作35小时。但州工资税申报表副本显示，从2018年第一季度至2019年第一季度，申请人在单个月内雇用的员工不超过三人，而在2019年3月，即申请提交前一个月，仅有一名工人。工资记录副本显示，从2019年1月至2019年8月，申请人共雇用了九人。3 但记录显示，没有超过

3 工资记录未显示向受益人支付任何款项。在本事项的任何未来提交文件中，申请人

五人在同一个月工作，并且从2019年1月至2019年5月，申请人仅雇用了三人，同一个月工作的不超过两人。因此，尽管申请人的组织架构图上列出了10名员工，记录显示该公司在单个月内通常仅雇用两到三人。2019年的工资记录还显示，申请人的大多数员工每周工作少于35小时。

记录显示，申请人以合同方式聘用了一名经理，该经理履行行政、运营任务，例如：归档；整理；口述；接听电话；记录留言；监控电子邮件和信函；安排会议和预约；以及维护办公用品。其工作职责描述称，其在工作日工作，每周35小时。但如前所述，记录显示申请人并未定期雇用其所有声称的全职员工。因此，记录未能证明该经理全职履行其行政职责。申请人的描述未表明其任何员工履行该经理的工作职责。因此，记录未能证明申请人有能力使受益人免于履行行政、运营职责，并使其能够主要专注于高层管理或行政任务。4

基于上述理由，记录未能证明申请人将以管理或行政职能雇用受益人。

IV. 结论

申请人既未证明受益人在国外从事管理、行政或专业知识职能的就业，也未证明其拟议在美国的职位具有管理或行政性质。因此，我们将维持申请被拒的决定。

命令：上诉被驳回。

必须解释受益人是否仍在其工资单上，并提交其持续就业的证据。
4 在确定受益人是否将以管理或行政职能工作时，我们考虑了申请人的员工配置水平。然而，依据该法第10l(a)(44)(C)条，我们并未将分析限于公司规模。我们还考虑了受益人及其他员工拟议工作职责的描述、申请人所述员工人数的不一致之处，以及其对合同工的使用。