MAY232024_01D7101 · L-1A · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：31184612 日期：2024年5月23日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格 I-129，非移民工人申请（L-1A 经理或高管）

申请人是一家物流服务提供商，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任其“ 贸易通道经理兼业务拓展 ”职位。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，从事管理或高管性质的工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人曾在国外受雇、且将在美国受雇于管理性岗位。现本事项依据 8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

一、法律

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从事“ 管理性、高管性或涉及专业知识 ”的岗位。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或高管身份继续为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、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

“ 管理性岗位 ”是指在组织内担任的职务，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；监督并控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支内的一项基本职能；

在组织层级内处于高级别，或就所管理的职能而言，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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

二、在美国从事管理性岗位的雇用

本办公室将处理的主要问题是，申请人是否证明受益人将在美国受雇于管理性岗位。1

为证明受益人符合 L-1A 经理分类的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第 101(a)(44)(A) 条法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明所提供职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人还必须证明受益人将主要从事管理性职责，而非与申请人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 (9th Cir. 2006)。

“ 管理性岗位 ” 的法定定义涵盖 “ 人事经理 ” 和 “ 职能经理 ”。参见本法第 101(a)(44)(A) 条。人事经理须主要监督并控制其他主管、专业或管理雇员的工作。参见本法第 101(a)(44)(A)(ii) 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一项 “ 基本职能 ” 的情形。同上。

审理主任认定，申请人未能履行其举证责任，证明所提供职位符合管理性岗位法定定义的全部四项要件，无论是作为职能经理还是人事经理。在上诉中，申请人主张其已提交充分证据，证明受益人的职责将主要是管理性质的，其将管理公司的一项基本职能，并将管理人员，包括下属专业人员。

在审查特定受益人的管理性岗位时，本办公室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)。除所需的工作职责描述外，本办公室还审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、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。在此，经考虑上述因素，并基于下文所述理由，本办公室认定申请人未能证明其将以管理性岗位雇用受益人。

1 申请人并未主张受益人的美国调派岗位属于本法第 101(a)(44)(B) 条所定义的高管岗位。

A. 职能经理

如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能所将履行的职责。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或就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)。

在提交申请时提交的一封信函中，申请人表示受益人在美国的调派岗位将使其“ 全面负责商务团队 ”，并将涉及协调和监督该团队开展的商业活动。申请人解释称，受益人“ 将管理公司的一项基本职能以及该职能内的雇员 ”。在回应审理主任补件通知（RFE）时提交的补充信函中，申请人进一步解释称，“ 美国公司的商务部门是必不可少的，因为它负责各类业务的所有开发并为[申请人]争取新客户 ”，并指出该部门“ 简直是公司的脊柱，对其增长至关重要 ”。

申请人已履行其举证责任，证明公司的商务团队履行一项明确界定且为组织核心的基本活动。然而，记录并不支持认定受益人将受雇为“ 管理性岗位 ”法定定义和 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017) 所设想的职能经理。

申请人提交了一份组织结构图，显示美国公司的整体结构，包括“ 商务团队 ”。该图显示，“ 商务团队 ”由 M-M- 领导，其职位名称被列为“ 北美总监 ”。2 根据该图，现有部门员工包括两名销售雇员（分别列为“ 洛杉矶销售 ”和“ 纽约内部销售 ”）、一名“ 商务定价 ”雇员、一名客户服务雇员和一名“ AE 台 ”雇员。看来这五名雇员目前均向领导商务团队的总监汇报。申请人表示，受益人一旦受雇，将直接监督定价、客户服务和“ AE 台 ”雇员，并且其将负责在五年内招聘最多六名额外员工（两名内部销售员工、两名销售主管和一到两名商务主管），从其在拟议美国岗位的第二年开始。

然而，申请人并未表明分配至商务团队的现有销售雇员将向受益人汇报，因此记录不支持申请人关于受益人将监督整个团队、部门或职能的主张。相反，记录表明其拟议职位是增设至一个现有的商务团队，该团队将继续由总监 M-M- 领导。申请人表示受益人“ 在职能层级上仅位于[M-M-]之下 ”，但未解释为何受益人而非其主管（商务团队负责人）应被视为“ 代理

2 申请人还将该雇员称为其“ 销售总监 ”。

达到组织层级中的高级水平，或在所管理职能方面达到高级水平，”这是该法第10l(a)(44)(A)(iii)条的要求。尽管受益人将监督公司现有商业团队的部分员工，但我们无法认定其在该职能中的职位，或在申请人整体组织层级中的职位，满足该法定要求。仅凭这一理由，记录即无法证明受益人将被聘为职能经理。

此外，申请人对受益人拟任角色的描述并未证明，截至提交申请之日，受益人将主要从事管理该职能，而非履行该职能。

申请人支持申请的函件包含受益人拟任职责的细分，即“贸易航线经理和业务发展”，称其将把40%的时间用于“指导组织或组织主要组成部分的管理”。申请人列出了一长串与该责任领域相关的职责，我们不会全文重复。所描述的部分职责表明其拟履行某些较高级别的职责。例如，申请人称其将负责按照销售策略管理公司空运和海运货运服务的增长；对照预算和发展计划监控贸易航线绩效；确保遵守既定销售目标和指标；制定和实施业务战略；确保个人和团队目标及KPI得到实现。然而，尚不清楚受益人将把多少时间分配给这些具体职责，因为它们在整体职位描述中所占比例相对较小。尽管审理主任的RFE（补件通知）要求更详细地细分拟设职位及受益人将分配给具体职责的时间百分比，但申请人的回复未包含该证据。

此外，申请人在这一宽泛责任领域内纳入的大多数任务，涉及受益人拟对销售、营销和业务发展活动的监督，并涉及人员管理。例如，申请人称受益人将监督下属员工在新商业开发方面的努力；监督客户联系；管理营销和推广；计划和监督定期销售拜访以发展业务；审查或管理商业提案和销售演示；审查员工进行的市场调研；领导和培养销售纪律；监督销售成交；监督销售活动；以及管理和监督市场情报活动。

然而，如上所述，记录并未表明受益人将监督申请人商业团队内的现有销售人员，也未表明公司有任何即时计划雇用最终将向受益人汇报的销售和商业人员。最初（在其任职第一年及以后）将向受益人汇报的三名员工并非受雇于销售、营销或业务发展岗位。因此，记录无法证明受益人的下属将使其免于从事申请人所称其作为贸易航线经理将管理、审查、领导或监督的销售和营销活动，也无法证明其与这些活动相关的职责将具有管理性质。申请人必须证明受益人在提交申请时即有资格获得所请求的福利。见8 C.F.R. § 103.2(b)(l)；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值得被归类为管理或行政职位）。

申请人表示，受益人将额外花费25%的时间，通过“ 监督公司美国商业团队的整个运营 ”，对一项必要职能的日常运营行使自由裁量权。如前所述，申请人的组织架构图显示，“ 整个 ”商业团队隶属于“ 北美总监 ”的责任范围，该总监被认定为该团队的负责人，并将是受益人的直接主管。该责任领域下列出的许多职责与职位描述其他部分列出的职责重复，包括监督市场分析、领导业务发展、管理人员处理客户、与“ 销售团队 ”进行内部跟进，以及监督与客户的会议等。这些职责与上述职责一样，暗示部门内存在下属员工来执行受益人据称将监督的日常销售、营销和业务发展活动，但申请人表示其没有即时计划雇用此类员工，这表明受益人本人很可能必须履行许多运营活动，而非监督或管理这些活动。

最后，申请人称受益人最初将花费25%的时间管理和监督三名美国员工（定价员工、AE Desk员工和客户服务专员）的工作，但这些员工并非直接从事申请人所称其作为商业团队负责人将管理的销售、营销和业务发展职能。

总体而言，记录无法证明受益人基于其在商业团队中的职位，将在组织内或在所声称管理的职能方面发挥高级水平的作用。申请人也未证明商业团队内的公司现有员工将使受益人免于从事申请人所称其作为职能经理将监督的销售、营销和业务发展活动。因此，我们无法认定受益人将主要从事管理该职能，而非履行该职能。申请人无法基于依赖公司未来招聘计划、因而在很大程度上具有前瞻性的职位描述来证明其资格。据此，记录无法证明受益人将被聘为职能经理。

B. 人事经理

申请人在上诉中主张，“ 美国职位本质上主要是管理性的，更具体地说是职能经理，人事管理职责附属于该角色。 ”尽管如此，我们将考虑受益人是否在替代意义上符合人事经理的资格。

人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。见该法第10l(a)(44)(A)(ii)条。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不能仅凭其监督职责就被视为以管理身份行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”同上。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。该法第10l(a)(44)(A)(iii)条。

尽管申请人声称人事管理职责对其美国职位而言将是“ 附带的 ”，但职位描述反映，受益人很可能将很大一部分时间分配给监督下属人员。申请人称其35%的时间将分配给该法第101(a)(44)(A)(ii)和(iii)条所述的人事职责，但监督职责在提交的职位描述中普遍存在。本质上以监督为主的职位应作为人事经理进行评估。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条；一般见2 USCIS Policy Manual L.6(C)(l), https://www.uscis.gov/policy-manual。

在此，记录并未表明受益人的下属将是经理或负有监督职责。3 因此，申请人必须证明其将在美国监督的员工是专业员工。为确定受益人是否管理专业员工，我们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。参见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 ”）。4 因此，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。

记录显示，受益人的下属将包括一名定价员工、一名客户服务专员和一名“ 巴西AE服务台 ”员工。申请人表示，这三个职位均要求“ 5年物流经验 ”，并特别指出这些职位（无论是在公司内部还是在美国市场）均不要求“ 大学学位或学士文凭 ”。申请人提交了一份来自[已隐去]大学[已隐去]教授的专家意见书，该教授在未作进一步解释的情况下得出结论称，“ 显而易见，[申请人]最初三名美国直接下属的职责将与专业雇佣的职责相一致。 ”然而，该意见书的作者未解释其如何得出这一结论，也未指明指导其意见的“ 专业 ”定义，亦未认可申请人自己关于相关职位不要求学士学位或同等经验的陈述。5

因此，我们同意审理主任的裁定，即申请人未能履行其举证责任，证明定价员工、客户服务专员和AE服务台员工为专业职位，以证明受益人符合该法第101(a)(44)(A)(ii)条下人事经理的资格。

3 尽管申请人预计受益人将在两年内监督至少一名“ 商业主管 ”，并表示该职位将“ 监督部门员工的工作和排班 ”，但在申请人拟议的组织结构图中，该职位并未被描述为监督性角色，因此尚不清楚哪些“ 部门员工 ”将向该职位汇报。申请人表示，所聘用的任何销售主管或内部销售人员将向受益人汇报。

4 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。 ”

5 USCIS可自行决定将大学、专业组织或其他来源作为专家证词提交的证据中的陈述用作咨询意见。Matter of Caron Int'l, 19 I&N Dec. 791, 795 (Comm'r. 1988)。然而，USCIS对外国人资格的最终裁定负有最终责任。提交支持申请的专家意见书并非资格的推定证据。Id. USCIS甚至可能对未经证实的意见给予较低权重。Id.

我们认可申请人的主张，即受益人的职责之一将包括在其就任拟议美国职位第一年后聘用最多六名员工（包括专业人员）。申请人主张，该权限“证实受益人将担任管理职位，拥有按其认为合适的方式聘用、解雇、晋升和组建团队的权力和责任”。我们不质疑受益人在其被分配团队范围内对未来的聘用、解雇及其他人事决定拥有必要权限，且该权限满足该法第101(a)(44)(A)(iii)条“管理能力”法定定义中的一项要件。

然而，为裁定受益人是否将监督和控制下属专业人员、监督人员或经理的工作，资格必须截至提交申请之日确立。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。申请人并未主张受益人将监督下属监督人员或经理；因此，其必须证明该职位截至提交申请之日将涉及对下属专业人员的监督和控制。申请人未履行该举证责任，因其主张受益人将在拟议美国任期的第二年某个时点聘用下属专业人员。据此，我们同意审理主任的裁定，即申请人未能证明受益人将以人事经理身份受雇于管理能力岗位。

最后，无论受益人被主张以职能经理还是人事经理身份受雇，申请人均必须证明其实际职责将主要为管理性质，且其将被免除履行与其被主张管理的活动相关的日常运营职责。如上所述，归于其职位的许多职责涉及对销售、市场营销和业务开发活动的监督，并暗示存在一支负责执行与上述活动相关的更为常规职责的专业员工团队。记录中已充分确立，申请人目前没有聘用这些员工的即时意图。

尽管记录显示受益人将监督三名非专业员工，但他们并不直接履行销售和市场营销职能。因此，尚不清楚在该职位初始一到两年期间，谁将使受益人免于实质性参与销售、市场营销和业务开发中的非管理方面。基于此，记录不支持裁定受益人的实际职责在提交申请时主要为管理性质。受益人将行使一定程度的自由裁量和监督权限这一事实，并不证明其有资格以管理能力被归类为L-1A非移民。依法，该分类的资格要求职位职责在性质上“主要”为管理性质。该法第101(A)(44)(A)条。

基于上述讨论，申请人未能证明其将在美国以管理能力聘用受益人。据此，上诉被驳回。

III. 以管理能力在海外受雇

审理主任还基于申请人未能证明受益人在海外以管理能力受雇的结论而拒绝了申请。我们认可申请人在上诉中对这一裁定提出异议。然而，申请人未能证明其将在美国以管理能力聘用

受益人。由于该问题对上诉具有决定性，我们无需处理其是否在海外以管理能力受雇的问题。据此，我们保留该问题。见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对作出其所得结果所不必要的问题作出认定 ”）；另见Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本已不符合资格的情况下，拒绝在上诉中处理替代性问题）。

尽管我们保留该问题，但我们注意到所提交证据中存在审理主任裁定中未予讨论的不一致之处。申请人表示其巴西关联公司自2020年起以所主张的“ 贸易航线经理 ”管理职位聘用受益人，并称其监督一名销售主管和一名销售分析师。然而，巴西实体签发的受益人工资单（2022年1月至2023年2月期间）显示其职位名称为“ 销售主管 ”，而申请人主张该职位是其2020年晋升前所担任的职位。

初始证据还包括巴西关联公司内受益人名下下属的雇佣合同和近期工资单。根据该证据，被认定为“ 销售主管 ”的个人于2020年4月以“ 外贸助理 ”身份受聘，截至2023年2月持有“ 初级外贸分析师 ”职位名称。记录显示，被认定为“ 销售分析师 ”的员工于2021年11月以“ 商务助理 ”身份受聘，截至2023年2月被晋升为“ 初级商务分析师 ”职位。这些不一致之处可能对申请人关于受益人在海外以管理能力受雇的主张具有实质性影响，并应在为推进本申请而提交的任何未来申请中予以处理和解决。

IV. 结论

基于上述理由，申请人未能证明受益人将在美国以管理能力受雇。据此，上诉被驳回。

命令：上诉被驳回。