MAY242019_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 C-J-, LTD. 案 日期：2019年5月24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

申请人是一家在美国有两名员工的合作超市连锁企业，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任其国际产品开发经理。见《移民与国籍法》（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）将符合条件的外国员工调往美国临时从事管理或行政工作。

加利福尼亚服务中心主任拒绝了该申请，认定记录未能按要求证明受益人：（1）在国外受雇于管理、行政或特殊知识岗位；以及（2）将在美国受雇于管理或行政岗位。

在上诉中，申请人主张其提交了充分证据，证明受益人曾在国外受雇于特殊知识岗位，并将在其办公室以职能经理的身份受雇。申请人辩称，受益人将在管理日本最大超市集团超过 3000 万至 3700 万美元1 的销售额方面发挥关键作用。

经重新审查，我们认定申请人未能证明受益人将作为职能经理受雇；因此，我们将驳回上诉。鉴于这一认定的决定性影响，我们将保留其余问题。

一、法律框架

要确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格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、行政或涉及特殊知识的岗位 ”。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。

1 我们注意到，申请人在申请和支持信中声称，受益人将是该办公室两名员工之一，负责“ 为日本最大的超市集团管理美国超过 2000 万美元的国际采购和自有品牌产品开发项目 ”。在回应主任的补件通知（RFE）时，申请人表示 C:J 办公室的两名员工将负责 3000 万至 3700 万美元的销售额，目标是实现 4500 万美元的销售额。申请人在上诉中也提供了 3000 万至 3700 万美元的数字。尽管这些不一致的数字不会在本决定中处理，也不构成我们决定的基础，但我们指出这些数字，以防申请人未来选择提交申请。

关于 C-J-, LTD. 案

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。

二、美国的管理岗位工作

本决定要处理的问题是，申请人是否证明受益人将受雇于管理岗位。具体而言，申请人声称受益人将履行职能经理的职责；因此，我们仅处理这一主张。

“ 管理能力 ” 是指在组织内的任职，其中员工主要管理组织，或组织的部门、分部、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作，或管理组织内或组织部门或分部内的一项基本职能；在组织层级中处于高级别或对所管理的职能拥有人事行动或职能的权限；并对员工拥有权限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。

“ 职能经理 ” 一词通常适用于受益人主要负责管理组织内 “ 基本职能 ” 的情况。见该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人声称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将要履行的职责。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中或对所管理的职能处于高级别；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)。

A. 职责

在审查特定受益人声称的管理能力时，我们将查看申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚描述受益人将要履行的职责，并说明这些职责是否属于管理性质。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除了要求的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人的下属员工的职责、是否有其他员工减轻受益人履行操作性职责、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。

在申请表格补充说明和支持信中，申请人表示受益人将在日本和美国进行并比较市场研究分析和食品趋势分析，并确定潜在产品以引入日本的外国母公司的商店。申请人还表示，受益人将与其合作伙伴和供应商保持密切联系，并行使他的

关于 C-J-, LTD. 案

权限来选择新的业务合作伙伴、谈判合同条款，并按照公司战略执行质量保证。申请人表示，受益人将“在管理超过 2000 万美元”的销售额中发挥关键作用，并履行以下概述的职责：

- 管理产品开发（70%）
  - o 识别产品和供应商（20%）
  - o 协调跨职能团队（20%）
  - o 管理多个供应商关系（15%）
  - o 审核供应商生产设施（10%）
  - o 每半年与高管和董事会议（5%）
- 研究与分析（30%）
  - o 进行超市趋势和市场动态分析（10%）
  - o 保持对供应基础情况的了解并向总部提供报告（10%）
  - o 进行美国超市考察（5%）
  - o 带领参加贸易展和供应商工厂的商务旅行（5%）

在回应主任的补件通知时，申请人提供了一封其总经理的信函，其中列出了受益人在拟议职位中将履行的“具体职责”，与先前提供的职责和责任基本相似。两份职位描述均表明，受益人的日常活动将包括产品开发和研究与分析任务。总经理还表示，该办公室的两名员工将负责 3000 万至 3700 万美元的销售额，目标是实现 4500 万美元的销售额。

在拒绝决定中，主任认定受益人的职位描述未能证明受益人将主要履行管理性工作职责。

在上诉中，申请人主张受益人拟担任的国际产品开发经理职位将负责在北美、南美和中美洲的十几个国家采购和购买一系列杂货产品。申请人还表示，受益人与另一名经理将负责 3000 万至 3700 万美元的年度产品组合。申请人引用 Matter of G- Inc. 来支持受益人承担职能经理角色的主张。申请人还反驳了主任的认定，即没有充分证据表明受益人将从履行非合格职责中解脱出来。申请人在上诉中特别指出以下内容：

USCIS 指出，日本有支持人员执行许多日常任务，但由于缺乏支持文件而低估了他们的参与。在拒绝决定第 8 页中间，USCIS 说没有确定哪些员工将减轻受益人履行非合格职责。这些陈述是不准确的。

关于 C-J-, LTD. 案

[受益人] 将从与该角色相关的非管理职责中解脱出来，因为他将在日本得到负责销售与营销、质量保证、艺术设计和物流的团队的支持。

在本案中，申请人表示受益人的基本职能将是“ 负责在北美、南美和中美洲十多个国家采购和购买一系列杂货产品组合。 ”申请人称受益人将从事各种基于产品开发的岗位职责。例如，申请人称受益人将识别产品和供应商、协调跨职能团队、管理多个供应商关系，并审核供应商生产设施。然而，申请人未解释这些看似与销售相关的运营职责如何属于更高层级的管理职责。申请人还称受益人将每半年与高管和董事开会，就产品表现和举措进行演示，但未解释受益人在进行演示中的角色及其获得的支助，以及其部分如何属于管理职责。此外，尽管多次提及协调“ 跨职能团队 ”，申请人未解释这些团队在其运营范围内的意义，未说明除受益人外由谁组成这些团队，也未澄清这些团队与受益人据称管理的核心职能之间的关系。

记录中亦缺乏支持认定受益人基于研究和分析的职责属于更高层级管理职责的证据。申请人称受益人将“ 分析超市趋势和市场动态 ”、“ 保持对供应基础状况的了解……并及时向[总部]报告 ”、“ 进行美国超市考察 ”，以及“ [主]导前往贸易展和供应商工厂的商务旅行。 ”申请人提交的证据和陈述几乎未详细说明这些基于研究和分析的职责如何属于管理职责。从记录中无法明显看出受益人是在管理，而非执行与研究分析相关的底层运营职责，也无法看出受益人将主要把时间用于管理所称职能。

鉴于上述缺陷，我们无法认定申请人已证明受益人将主要履行职能经理的职责。

B. 人员配置和组织结构

除所需的岗位职责描述外，我们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运营职责、业务性质以及有助于理解受益人在申请组织内实际职责和角色的任何其他因素。

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，USCIS会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

Matter of C-J-, Ltd.

为支持申请，申请人提供了一份组织结构图，列出两个职位，包括层级顶端的办公室经理，其直接下属为国际产品开发经理——即受益人的拟议职位。国际产品开发经理职位未被描绘为对其他下属职位具有监督权。此外，申请人称受益人将接替W.A.担任其国际产品开发经理。

申请人还提供了其总经理和国际产品开发经理职位的职位描述，目前分别由C.H.和W.A.担任。总经理职位的职责为：管理办公室、会计、合同问题和产品开发，而国际产品开发经理职位的职责为：负责从北美采购消费食品，以分销和销售给日本会员店。

申请人针对审理主任的补证通知提交了其价值观概述以及将分配给受益人的产品。产品和品类管理图表显示，申请人的总经理（C.H.）将负责采购以下产品：酒类、肉类、农产品、产品规划与开发、海鲜和西式日用品（奶酪），而申请人现任国际产品开发经理（W.A.）——其职位将由受益人接任——将负责采购以下产品：糖果、日式日用品（蓝莓、土豆和美国冷冻蔬菜）、加工食品以及产品规划与开发。申请人还提供了一份商务旅行、超市考察和贸易展行程清单，推测将由总经理、国际产品开发经理或两者共同执行。

在上诉中，申请人提交了其业务流程流程图，描绘其产品提案、产品开发以及采购和交付活动，并标明其物流团队。

申请人的组织结构图将C.H.列为其2人层级顶端的办公室经理。2 尽管在上诉中声称受益人将主要管理一项核心职能，但申请人的组织结构图和受益人的职位描述均不支持该主张。例如，申请人的组织结构图将受益人描绘为无下属的职位，而总经理和国际产品开发经理（受益人的职位）职位的职位描述表明两者均等同于运营职责：分别为“ 产品开发 ”和“ 采购消费食品 ”。申请人的组织结构图未表明除受益人和其上级外任何人将履行其运营职责。申请人称受益人将“ [指]导跨职能团队，包括来自销售与营销、质量保证、美术和物流部门的团队成员和管理层，通过产品开发流程……。 ”申请人和外国实体的组织结构图3未提及这些部门或其相应人员。尽管申请人声称

2 如上所述，申请人还将C.H.认定为“ 总经理 ”。C.H.的简历称其为“ 美洲产品管理高级经理 ”。
3 申请人提交的外国实体组织结构图似乎仅描绘了“ 联合交付部门 ”的图表。

Matter of C-J-, Ltd.

受益人将得到日本团队的支持，但我们同意审理主任的意见，即申请人未提交证据说明谁将执行与所称职能相关的日常任务以及这些雇员的职责是什么。

尽管申请人提供了受益人和其上级的职位描述，但不清楚包括总经理和国际产品开发经理在内的两名员工是否足以使受益人免于必须将其时间主要分配给申请人的运营和行政任务。鉴于前述受益人职位描述的缺陷以及缺乏详细陈述澄清申请人在杂货产品采购流程中的确切角色，我们无法确定两名员工是否足以执行构成受益人据称管理的核心职能的非管理任务。

鉴于上述证据缺陷，申请人未证明其具备必要的人员和组织结构以支持受益人作为职能经理。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人有责任证明其符合所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of C-J-, Ltd., ID# 3257386 (AAO May 24, 2019)