MAY252021_02D7101 · 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：16709181 日期：2021年5月25日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人自述为床上用品和家具的制造商和销售商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人在美国担任其总经理和门店经理。移民与国籍法（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人将在美国受雇于管理或高管职位。在上诉中，申请人主张审理主任忽视了为回应补件通知（RFE）而提交的、支持受益人在美国具备管理能力的证据。申请人还主张，审理主任未充分分析其拟议的组织结构及受益人下属的职责。申请人进一步主张，审理主任过分强调公司规模。最后，申请人称受益人将受雇为职能经理。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。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，合格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、高管或涉及专业知识 ”的职位。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提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、美国的管理职位雇用

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将受雇于管理职位。申请人未在上诉中主张受益人将受雇于高管职位。因此，我们将分析限于受益人是否将受雇于管理职位。

“ 管理能力 ”是指在组织内的任职，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；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理该组织内或该组织某部门或分支内的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，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。

在审查特定受益人的管理能力时，我们将审查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履行的职责，并表明该等职责是否属于管理性质。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 L-1A 非移民签证分类中经理的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高级别职责。如果记录未能证明所提供职位满足全部四项要素，我们便不能认定其为合格的管理职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的全部要素，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，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)。在确定特定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们考虑申请人对工作职责的描述、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，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

申请人称其境外母公司（即受益人的境外雇主）在中国销售“ 一个领先的高档床上用品系统和家具品牌 ”，并称他们于2014年将其产品引入美国市场。申请人表示其在[已隐去]经营一家“ 全方位服务专卖店 ”。申请人解释称，受益人将担任双重角色，既是公司的总经理，也是其在[已隐去]唯一零售门店的门店经理。申请人为受益人列出了以下职责：

• 监督、指导和管理[申请人]及其在美国的子公司专卖店的所有业务运营方面，从日常运营到业务战略的制定（4小时）；

• 根据公司雇佣准则和公司一般指令，设定、建立和调整公司政策、程序、战略目标和运营规章（2小时）；
• 参加定期管理会议，向母公司[已隐去]海外营销部首席执行官兼总经理报告美国子公司的整体运营及其业务成就和发展（2小时）；
• 负责监督、实施和确定美国业务扩展计划的管理职能，与业务专家和顾问合作，以建立未来的专卖店和运营点（2小时）；
• 就招聘资格、面试、推荐、雇用和/或解雇下属主管雇员作出决定；确定北美市场所有现有和未来专卖店的加薪幅度和奖金水平（2小时）；
• 每周与13名主管和非主管雇员举行会议，审查各部门和子公司专卖店的工作报告和绩效，通过在线会议或现场访问宣布销售战略目标、产品信息和促销/营销活动（1.5小时）；
• 确定和控制主管雇员的角色、职责和交付成果，并监督子公司门店经理（2小时）；
• 定期指导市场研究活动并验证公司战略定位（1.5小时）；
• 监督和指导第三方专业承包商/代理人的工作，即专业营销和广告代理、注册会计师、公司律师，以实现业务目标（2小时）；
• 监督和审查运营程序、财务报表、销售和活动报告及其他绩效数据，例如实现目标的状态、战略实施、内部组织、需求和库存管理等，以衡量生产力和目标实现情况，并确定需要改进的领域（2.5小时）；
• 为门店的日常运营和业务推广作出决定，即授权销售、为促销目的或清仓或其他有正当理由的合法目的（基于其所服务社区的一般商业情况和需求）设定特殊产品/商品的折扣销售价格。
• 确定要销售的产品和服务，并根据客户需求和市场趋势的预测设定价格和信用条件；根据公司准则和要求，为门店的盈利能力制定和决定商品的定价策略；监督门店及其产品的法律合规性（2小时）；
• 审查公司进展报告，通过识别销售潜力、客户期望和产品定价来确定营销机会（2小时）；

• 审查和批准业务报告、销售和采购协议、合同及其他相关业务文件；就重要业务协议和合同的谈判、批准和执行作出决定（2小时）；
• 与法律顾问和律师合作，起草、审查和批准一般合同、销售合同及所有相关法律业务文件的主要条款（2小时）；
• 作为公司的授权代表或签署人签署合同协议，并与机构客户、政府监管机构以及行业协会打交道；作为管理代表和发言人参与当地社区活动，以维护良好的门店形象和社区关系（2小时）。1

申请人提交了支持性证据，表明受益人直接参与了不符合资格的操作层面职责，这使得其关于受益人将90%的时间用于符合资格的管理任务的声称存在不确定性。如前所述，申请人指出受益人将担任总经理和店长的双重角色。然而，支持性文件反映受益人很可能与其同事一起参与其位于[已隐去]的唯一零售门店的运营，而非履行管理层面的职责。例如，申请人提交了一份由受益人在2019年8月签署的文件，反映其订购了23个额外枕头，用于在盛大开业期间作为赠送给客户的礼物。2 同样，记录中包括一份日期为2019年7月的发票，显示受益人是订购家具和其他库存的联系人，而另一份发票则反映其在2019年6月订购了“ 酒店设计 ”博览会的展位。最后，申请人还提供了一封受益人于2019年3月发送给同事的电子邮件，讨论其与同事一起参观的[已隐去]零售空间的具体情况。

相比之下，几乎没有支持性文件或细节来证实受益人在申请提交之日很可能将其90%的时间用于管理任务。例如，几乎没有细节说明受益人将制定的“ 政策、程序、战略目标和规章 ”、其可能建立的“ 业务扩展计划 ”或“ 未来专卖店 ”、其将指导的“ 促销 ”或“ 营销 ”活动，或其将监督的“ 第三方专业承包商/代理人 ”。同样，不清楚受益人将谈判和执行的“ 高层合同 ”是什么，或其将会见以维护关系的“ 重要客户和商业伙伴 ”是谁。在审查支持性文件时，更可能的情况是受益人将被赋予与其唯一零售门店运营相关的操作层面任务，例如“ 仓储管理 ”、就门店的运营和促销做出日常决策、设定价格和折扣以及订购库存。

受益人是否为管理性雇员取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”是管理性的。参见该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人未能可信地记录受益人的职责中多大比例将是管理职能、多大比例将是不符合资格的。申请人列出了

1 申请人表示受益人的职责描述反映其拟议的每周40小时工作制，但分配至其描述的工时仅为33.5小时。
2 申请于2019年8月提交。

受益人的职责并提交了反映管理任务和行政或操作任务的支持性文件，但未充分量化其将用于这些不同职责的时间。因此，我们无法确定受益人是否将主要履行管理者的职责。参见IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。尽管我们不期望申请人阐明并记录受益人履行的每一项管理任务，但合理期望其提供足够的细节和文件以佐证其履行符合资格的职责，特别是因为其似乎声称受益人在申请提交之日已经担任其所声称的管理角色。此外，其还声明受益人于2016年7月至2018年5月期间在另一家美国关联公司担任类似角色。3

尽管受益人在组织内拥有管理头衔的职位，但其将管理或指导部分业务这一事实并不必然确立其有资格作为该法第101(a)(44)(A)条含义内的管理性能力的公司内部受让人进行分类。根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“ 主要 ”是管理性的。同上。受益人可能对申请人的部分日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有某种必要程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要是管理性的。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理性能力行事的因素，我们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。参见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人似乎强调受益人将因其对下属主管的监督而有资格作为人事经理。“ 管理性能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。参见该法第101(a)(44)(A)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理性雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不单纯因主管的监督职责而被视为以管理性能力行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”同上。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)(3)。

为支持申请，申请人提供了一份组织架构图，反映受益人名下有10个下属职位；然而，该图中仅列出一名雇员的姓名。后来在回应RFE时，申请人提供了一份组织架构图，显示13个职位，包括三名为其位于[已隐去]的“ 批发供应商 ”工作的雇员，具体为一名“ 组装/售后/仓库经理 ”监督一名仓库助理和一名组装工。在申请人的[已隐去]“ 专卖店 ”内，受益人显示为监督一名财务

3 申请人在Form I-129的L分类补充表中表示，受益人于2016年7月27日至2018年5月18日期间“ 持有效L-1签证实际身在美国 ”。

和人力资源经理，后者监督一个空缺的簿记员职位，以及一名“ 设计顾问兼销售经理 ”监督四名“ 设计顾问兼销售助理 ”。该图还反映，在[已隐去]门店内，受益人监督一名助理总经理和另一名“ 组装/售后/仓库经理 ”，后者监督一名仓库助理和一名组装工。

在驳回申请时，审理主任强调申请人提交了一份2018年第四季度的州雇主季度工资报告，反映其仅雇用了四名个人。审理主任得出结论，这留下了关于申请人是否已充分发展以支持受益人以管理性能力监督下属主管的疑问。在上诉中，申请人主张审理主任忽视了证明其从现已解散的关联公司转移了数名雇员为申请人工作的证据。申请人还声明，“ 没有法定要求[原文如此]要求申请人列出每一名监督雇员和雇员职位以使受益人有资格担任管理性能力的职位。 ”

经审查，我们同意申请人未能充分确立受益人将有资格作为监督下属主管或经理的人事经理。4 为支持申请，随后在回应RFE时，申请人提交了反映十多名雇员的组织架构图，包括向受益人报告的下属主管。正如审理主任正确指出的，唯一提交的针对申请人的雇主州季度工资报告反映其仅雇用了四名个人。然而，申请人在回应RFE时未提交，且在2019年12月的上诉中仍未提交足够的支持性文件以证实其雇用了组织架构图中所列的13名雇员。申请人仅提供了针对为另一关联公司工作的雇员的IRS Forms W-2工资和税务报表，并声称这些雇员已被转移至申请人。

然而，几乎没有支持性证据可以证实这些员工受雇于申请人，以及截至2019年8月提交申请之日受益人将监督下属主管。例如，申请人未提供2018年第三季度之后的任何其他州季度工资报告，以支持其声称雇用了13名员工。所主张的组织结构图反映受益人监督三名下属主管，一名在加利福尼亚仓库工作的“ 装配/售后/仓库经理 ”，另一名此类经理在其I I门店工作，以及一名设计顾问兼销售经理。5 然而，记录中几乎没有客观证据可以证实这些经理或其下属在提交申请时受雇于申请人。例如，申请人的IRS表格1120，美国公司所得税申报表反映其全年仅支付了33,000美元的工资，这一金额似乎不足以支持受益人的下属主管及其运营下属。我们承认申请人提供了内部工资报告，反映2019年期间工资总额大幅增加；然而，没有客观证据来

4 由于申请人未明确主张受益人将基于其对专业下属的人事管理权限而符合人事经理资格，我们将仅分析其是否基于对下属主管或经理的监督而符合资格。
5 我们承认该图表还列出了一名助理总经理和一名财务与人力资源经理；然而，助理总经理在组织结构图中未显示有其自己的下属，因为组织结构图中隶属于财务与人力资源经理的簿记员职位显示为空缺。

支持该年度工资和员工的增加。此外，申请人似乎还暗示受益人已在履行其门店经理的职责，但没有支持性文件显示其在提交申请之日前后将职责下放给下属经理或对其拥有的人事管理权限。

尽管多次有机会通过额外客观证据澄清这一差异，申请人仍未提供明确证据支持其主张的组织结构。事实上，申请人可疑地强调法律不要求其“列出每一位监督员工和员工职位”。然而，我们指出，申请人有责任确立所请求福利的资格。法案第291条，8 U.S.C. § 1361。因此，其持续不愿以截至提交申请之日的客观证据妥善记录其主张的组织结构，使其主张存在不确定性。申请人必须通过独立的、客观的证据指出真相所在，以解决记录中的差异和模糊之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。因此，申请人未能充分确立受益人将基于其对下属主管或经理的监督而符合人事经理资格。

在上诉中，申请人进一步主张受益人将符合职能经理资格。“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“基本职能”的情况。参见法案第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时将履行的职责。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中或就所管理职能处于高级别；(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)。

申请人未能充分证明截至提交申请之日受益人将符合职能经理资格。更具体地说，申请人未能确立受益人将主要管理其所主张的职能，而非主要从事履行该职能。如前所述，申请人提供了接近提交申请之日的支持性文件，反映受益人从事不符合资格的运营任务，例如其订购额外库存并在行业博览会上安排场地。此外，受益人列出的若干职责表明其与同事一起履行这些运营层面的任务，例如其监控和订购库存或设定价格和折扣，而非履行符合资格的管理任务。事实上，申请人的管理职责，特别是分配给其职能经理角色的职责，侧重于将业务扩展到更多地点，包括“为未来专卖店和授权经销商招募额外门店经理和员工”以及其对这些未来地点的开发。然而，截至提交申请之日，尚不清楚谁将免除受益人履行这一拟议扩展所涉及的固有运营层面任务，例如进行研究、确定额外地点、启动这些额外地点以及其他类似任务。因此，申请人未能充分证明受益人将主要管理其职能而非履行该职能。

最后，申请人正确指出，我们必须考虑组织的合理需求，且公司规模本身可能不是确定受益人是否正在或将要受雇于管理或行政职位的唯一因素。参见法案第101(a)(44)(C)条。然而，我们将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺乏将履行公司非管理或非行政运营的员工，或公司未以常规和持续方式开展业务。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。因此，我们不同意申请人关于审理主任在拒绝申请时不当考虑公司规模的主张。

基于上述理由，申请人未能确立受益人将在获批申请下以管理身份行事。

裁定：上诉被驳回。