MAY302017_02D7101 · 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 J-E- 公司案 日期：2017年5月30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

申请人是一家拥有10名雇员的体育用品批发商，寻求根据L-1A非移民身份（跨国公司调派人员）临时雇用受益人担任其副总经理。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身份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调派至美国临时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，认定记录未能证明受益人将在美国受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任的认定有误，且受益人符合经理资格。1

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1非移民签证身份的资格，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或行政职务，或从事特殊知识职务。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供其服务，从事管理、行政或特殊知识职务。该法第101(a)(15)(L)条。

以表格I-129（非移民工作者申请）提交的个人申请必须包括证据，证明申请人将雇用受益人从事行政或管理职务，或从事

1 由于申请人未主张且记录未证明受益人将履行行政职务，我们将分析限于受益人是否将受雇于管理职务。

关于 J-E- 公司案

需要特殊知识的职位，包括对将提供的服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

二、在美国从事管理职务的雇用

申请人主张其提交了充分证据，证明其具有足够的组织结构，使受益人免于主要履行不符合条件的职责，从而使所提供的职位符合经理职务。

该法第101(a)(44)(A)条将“ 管理职务 ”定义为“ 在组织内的任职，其中雇员主要 ”：

(i) 管理组织，或组织的部门、分支机构、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作，或管理组织内的基本职能，或组织的部门或分支机构；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言在高级别运作；以及

(iv) 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。

此外，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理职务行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”同上。

A. 职责

在审查受益人的管理或行政职务时，我们将首先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地描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政职务。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

根据管理和行政职务的定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通

关于 J-E- 公司案

运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在任命受益人为申请人副总经理的一封信中，外国实体的总裁表示，受益人“ 将协助[申请人]的首席执行官[] 建立和领导管理团队，监督公司的日常运营和管理，并带领[申请人]成为独立、盈利的子公司。 ”所提议的职位描述如下：

职位概述

o 直接向[申请人]的首席执行官汇报，副总经理负责监督公司的日常运营。此外，副总经理负责所有运营相关职能，并以支持持续业务增长、增强品牌资产和认知度的方式制定和执行明确界定的营销和传播战略。副总经理还将评估公司雇员的绩效，并协助总经理做出重要的人事决定，如中层经理和骨干的雇用、解雇、培训和晋升。

详细职责与责任

o 制定[申请人]的发展战略，参与有关重要战略、战术和人员配置举措的决策（占工作时间的30%）：

a. 作为首席执行官的副手，帮助建立[申请人]的发展、营销和传播战略，以及实现这些战略的半年度和年度工作计划（占工作时间的15%）；
b. 执行和监督公司战略和工作计划的实施，确保收入达到或超过公司预期（占工作时间的10%）；
c. 组织定期员工会议，在此类会议上解释公司政策和策略，并收集员工反馈（占工作时间的5%）。

o 全面负责所有运营相关职能（占工作时间的40%）：

a. 制定运营计划和公司政策，并监督其实施（占工作时间的15%）；
b. 在管理团队中制定有助于长期卓越运营的举措（占工作时间的10%）；

关于 J-E- 公司案

c. 监督运营部的日常运营，包括其两个职能组：营销和销售（占工作时间的15%）。

o 监督[申请人]的日常运营（占工作时间的30%）：

a. 雇用、培训、解雇、审查工作绩效并晋升公司的中层经理和其他关键人员，建立和改进公司的人力资源系统（占工作时间的15%）；
b. 组织和主持中层骨干会议，向[外国实体]董事会提交季度和年度工作报告（占工作时间的5%）；
c. 与法律顾问和会计师合作，确保[申请人]不违反任何法律、法规或当地规则（占工作时间的5%）；
d. 审查[申请人]的税务、其他政府申报文件和年度报告，以确保此类申报的准确性（占工作时间的5%）。

申请人在对审理主任补充证据请求的答复中重复了这一职责描述。

审理主任否决了申请，认定该描述不足以证明受益人日常将做什么。

在上诉中，申请人不同意审理主任的解释，并主张审理主任未适用优势证据标准，且申请人提交了充分的相关、有证明力和可信的证据以满足该标准。

我们认定，所述受益人的职责笼统，未包含描述受益人日常职责的充分信息。例如，担任首席执行官助理以帮助制定战略和工作计划，并不能使人理解将为受益人分配哪些任务供其执行。此外，申请人未提交对其首席执行官职责的描述，也未解释受益人的职责与该职位职责有何不同。因此，我们无法确定受益人的职责是否会与首席执行官重叠，或是否是对申请人运营的额外支持。

同样，称受益人将制定有助于实现卓越运营的运营计划、公司政策和举措，并未说明受益人将如何实现这些表述宽泛的业务目标。此外，监督申请人的日常运营似乎与运营经理协助首席执行官“ 监督公司日常运营 ”的职责重叠。总体而言，受益人职位的职位描述未包含对其日常工作中拟从事活动的充分细节或解释。实际职责本身将揭示该

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 (2d. Cir. 1990)。

受益人将一般性地管理或协助管理企业运营这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理或行政能力作为公司内部受让人的分类资格。根据法规，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为行政或管理性质：该法第101(A)(44)(A)和(B)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使一定酌处权，并在酌处性决策方面拥有必要程度的权限，但本案中的职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要为管理或行政性质。

B. 人员配置

除所需的职位职责描述外，我们在审查受益人所主张的管理或行政能力时，会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、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实际职责及其在企业中角色的任何其他因素。

在上诉中，申请人主张受益人符合经理资格，并重述了最初所述职责的一部分，具体为“ 监督申请人日常运营 ”标题下所包含的职责。申请人还主张，受益人将管理公司的整体运营以及所有与运营相关的职能，并将监督三名部门经理的工作，拥有雇用、解雇或建议人事行动的权限，并对其将拥有权限的职能的日常运营行使酌处权。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须拥有雇用和解雇这些雇员或建议采取这些行动的权限，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

记录包括申请人的组织结构图，下文仅以职位名称再现，该图显示受益人职位位于三个部门之上，即运营、行政和仓库部门，并标明三个部门各有一名经理。

Matter of J-E- Inc.

首席执行官

副总经理 1-（受益人）

I
运营 行政 仓库
经理 经理 经理

市场 in £ ?: 行政 .... 仓库 助理 - 助理 工人 """"

1- 会计 .... 销售 助理（2） 兼职

记录包括申请人向加利福尼亚州提交的2016年第三季度雇主季度工资报告，该季度为申请提交所在季度。第三季度工资报告显示，申请人在该季度最后一个月雇用了10人。工资报告上标明的人员与组织结构图上所描绘的姓名相对应，但受益人未列于工资报告上。2

记录还包括受益人每名下属雇员的职位描述。运营经理职位被描述为具有大量非监督职责，包括协助首席执行官和履行市场研究职责。同样，行政经理职位上的个人仅花费有限时间（25%）监督和管理行政助理及兼职会计，仓库经理职位仅花费25%的时间监督和管理一名仓库工人。对受益人全部三名下属雇员的职责描述显示，这些个人与其部门其他雇员一起履行其部门的运营任务。职位描述并未表明这些个人主要履行经理或主管的职责。

职位描述也缺乏充分信息以认定所述下属职位为专业职位。为确定受益人是否管理或监督

2 看来组织结构图上标明为仓库工人职位的个人已不再受雇于申请人，并已由申请人未在组织结构图上列名的人替代。然而，该个人列于工资报告上。

专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该工作领域的最低要求。Cf 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。 ”对受益人下属个人的职责描述未描述要求学士学位的职责；因此，受益人的下属不担任专业职位。

记录的整体情况不支持受益人下属为主管、经理或专业人员的结论。相反，受益人的下属履行营销、销售和分销体育用品的实际日常任务。申请人未提供证据证明存在足以将受益人提升至高于非专业雇员一线主管的监督职位的组织结构。因此，受益人的职位不符合法定定义下主要人事经理的资格。见该法第101(a)(44)(A)(iv)条。

我们还考虑了所提供职位是否符合职能经理资格。“ 职能经理 ”一词一般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 ”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。“ 基本职能 ”一词未由法规或条例定义。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，申请人必须提供书面工作邀请，明确描述管理该基本职能将履行的职责，或更具体地说，具体指明该职能，阐明该职能的基本性质，并确立受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。此外，申请人对受益人日常职责的描述必须证明受益人将管理该职能，而非履行与该职能相关的职责。见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

在上诉中，申请人主张受益人的职位具备管理职位所需的一切必要要素，并声称受益人将尤其负责管理运营职能。然而，申请人并未明确说明其所指的运营职能。从对受益人职位的描述中，无法确定申请人是在主张受益人将主要管理销售和营销职能，还是将主要管理全部三个运营部门。关于受益人在管理一项基本职能中的参与程度以及她预计将为此类一项或多项职能投入的时间缺乏明确性，这使得无法认定受益人将主要管理一项基本职能。

此外，对受益人拟议工作职责的描述包含不符合条件的任务，例如审阅申报文件和报告、监督非监督性、非管理性以及

非专业员工，以及执行协助首席执行官实施战略、组织会议和确保收入步入正轨等无明确范围的任务。虽然执行为生产产品或服务所必需的不符合条件的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，但申请人仍负有举证责任，证明受益人将“ 主要 ”履行管理或行政职责。参见该法第101(a)(44)条。在此，我们同意审理主任的认定，即证据不足以证明受益人将受雇为职能经理。

按照该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，我们必须结合组织的总体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需求。我们长期以来将该法解释为禁止歧视小型或中型企业。然而，我们也一贯将该法解释为要求申请人证明受益人的职位“ 主要 ”由管理和行政职责组成，并且其拥有足够的人员以使受益人免于履行运营和行政任务。在此，申请人未充分描述受益人的职位，未将受益人的拟议职责与首席执行官的职责加以区分，也未解释该职位的职责与组织内其他职位有何不同。

申请人未在上诉中提交足以推翻审理主任认定的证据或论证。记录文件显示申请人正在经营业务，但并未包含具有证明力的证据，证明其足够复杂以支持增设另一个主要包含管理职责的职位。

III. 结论

申请人未证明其将以管理身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of J-E- Inc., ID# 363536 (AAO May 30, 2017)