NOV042020_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

案号：12260164 日期：2020年11月4日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家食品添加剂批发分销商和进口商，寻求根据L-1A非移民分类临时雇用受益人担任其业务发展副总裁，该分类适用于以经理或高管身份来美国工作的公司内部调任人员。移民和国籍法（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）将符合条件的外国雇员调往美国临时从事经理或高管工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明：(1) 受益人在国外以经理或高管身份受雇；以及 (2) 受益人在美国的拟议职位将属于经理或高管身份。此事现因上诉而由本办公室审理。

在这些程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律框架

为确立L-1A非移民签证分类的资格，符合条件的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从事“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的职位。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份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预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

II. 以经理身份在美国就业

需要处理的主要问题是申请人是否证明受益人将以经理身份受雇。申请人不主张其将以高管身份雇用受益人。

以高管身份。

“ 经理身份 ”是指在组织内的一种任职，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；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。该法第101(a)(44)(A)条。

在审查特定受益人的经理身份时，我们将审查申请人对拟议职位的描述，该描述必须清楚说明受益人将履行的职责。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的职位职责描述外，我们还会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，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

要符合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该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人将主要从事管理工作，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

申请人成立于2012年，从事香精和食品添加剂的进口和批发分销。其寻求雇用受益人担任业务发展副总裁职位。

申请人提交了一封信函，概述受益人的拟议职责，表明她将把52%的时间用于“ 管理和监督[申请人]的业务发展部门 ”以及“ 监督和控制下属的工作，并有权雇用、解雇和处分雇员 ”。该描述在这一广泛领域内列明了以下职责：

a. 晋升和解降雇员（每月和每季度）（3%）
b. 辅导和处分雇员（定期）（4%）
c. 评估公司的项目和成就，以确保下属履行其向客户开发和分销优质产品的使命（7%）
- 为团队成员界定职责和交付成果
- 每周与团队举行会议

d. 监督产品设计流程的全部环节（7%）

- 举行培训会议
- 监督下属执行销售里程碑的达成情况
- 确保下属与其他部门之间清晰有效的沟通
- 对下属雇员进行绩效评估和发展规划

e. 在华的化学工程设计团队和香精（QC）主管的设计阶段、成本流程以及进度方面进行管理。

- 举行培训会议
- 确保下属与各部门之间清晰有效的沟通

f. 主持跨研究、工程、设计和技术团队的跨部门会议，并为设计产品提供意见，使产品规格优于全球市场所见，同时兼顾公司产品成本与消费者认可（6%）

- 举行培训会议
- 为团队成员界定职责和交付成果
- 每周与销售团队和研发团队举行跨部门会议
- 对下属雇员进行绩效评估

g. 监督对产品开发相关询问的回应，确保将客户反馈和意见纳入产品设计和流程（5%）

- 为团队成员界定职责
- 对下属雇员进行绩效评估和发展规划
- 确保下属与各部门之间清晰有效的沟通

h. 协调公司雇员的生产、客户服务和物流，确保雇员回应客户对产品的反馈和关切（10%）

- 为团队成员界定职责和交付成果
- 每周与销售团队和研发团队举行跨部门会议

1. 确保在华工程师和设计师团队内部的設計和工程文化得以保持并有效传达，以避免员工之间出现任何问题（5%）

- 为团队成员界定职责和交付成果
- 每周与销售团队和研发团队举行跨部门会议

申请人表示，她其余时间将用于对日常业务发展运营和业务发展行使自由裁量权（43%），以及与高管层沟通以进行公司评估（5%）。

申请人还提交了一份组织结构图，表明受益人将监督共八名下属雇员。具体而言，申请人表示受益人将直接监督一名总经理，该总经理则监督一名物流总监、一名高级会计、一名办公室助理和两名申请人尚未聘用的技术销售代表。申请人进一步指出，物流总监将监督一名仓库经理，高级会计将监督一名簿记员。申请人还声称，外国实体业务发展部门的雇员将在申请人人员配备齐全之前为美国团队提供支持。据申请人称，总经理监督下的七名美国雇员以及外国实体的十名雇员将负责行政职责，并使受益人免于履行日常非管理性任务。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求提供有关受益人拟任职位及其与下属员工关系的更多细节。针对该补件通知，申请人解释称，受益人将“ 主要忙于代表公司作出管理和行政决策 ”。申请人还表示，她将参与风险管理，并负责“ 重组和管理整个公司的运营 ”。关于人员方面，申请人简要概述了受益人每位下属的职责，指出其中数人拥有学士学位，因而被视为“ 专业阶层成员 ”。

申请人对补件通知的回复并未进一步澄清受益人主要日常工作的性质。尽管回复更详细地描述了受益人下属的职责，但申请人并未详细说明“ 管理和监督[申请人]的业务发展部门 ”以及“ 监督和控制有权聘用、解雇和处分员工的下属的工作 ”如何会占用其52%的时间。申请人对补件通知的回复未能满足申请人的举证责任，即清晰描述拟任职责并证明受益人的实际职责将主要为管理性质。笼统陈述受益人的模糊工作职责或宽泛界定的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。在此，申请人未提供必要的细节，也未对受益人在日常工作中拟从事的活动作出充分解释。

我们进一步注意到，如最初所述，受益人的大部分职责既得不到申请人的组织构成的佐证，也得不到其在补件通知回复中所作陈述的佐证。申请人再次表示，受益人的大部分时间将用于管理和监督其业务发展部门。然而，组织架构图并未标明存在这样一个部门。申请人在其最初的职责说明中还声称，她将“ [每周]与销售团队和研发团队举行跨部门会议 ”。同样，组织架构图仅标明少数员工被任意归入一名“ 总经理 ”的监督之下。记录中没有任何迹象表明公司内部存在销售团队或研发团队，而且我们记得两个“ 技术销售代表 ”职位目前空缺。最后，申请人表示受益人将“ [主]持横跨研究、工程、设计和技术团队的跨部门会议，并为设计产品提供意见，以实现比全球市场上所见更好的

规格……”。同样，现有记录未能证明这四个所述团队的存在，从而对受益人声称职责的有效性提出了疑问。

最初的职责说明还表明，受益人43%的时间将用于“在日常业务发展运营和业务发展方面行使自由裁量权”。尽管我们认可申请人关于美国公司正在成长因而需要“一位有能力且值得信赖的新领导者”的主张，但我们并不认为受益人将免于日常履行不符合条件的职责。受益人将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条所指管理性身份的公司内部调职人员的分类资格。根据法规，该分类资格要求职位的职责“主要”为行政或管理性质。在此，申请人表示受益人将对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策和人事事项方面拥有必要程度的权限。然而，由于上述缺陷，所提交的职位描述未能证明其实际职责将主要为管理性质。

B. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作判断个人是否以管理或行政身份行事的因素，则应结合组织的总体目的和发展阶段考虑组织的合理需要。参见该法第101(a)(44)(C)条。

“管理性身份”的定义涵盖“人事经理”和“职能经理”。在此，申请人称受益人将基于其拟对下属人员的监督和控制而以管理性身份受雇，且并未主张她将作为职能经理受雇。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性员工的工作。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性身份行事，除非其所监督的员工为专业人员。”1 同上。

在提交申请时，申请人声称有七名员工，并补充提交了其州季度工资报告的副本以支持该主张。如上所述，申请人的组织架构图显示，受益人将直接监督申请人的总经理，而该总经理监督一名高级会计师、一名物流经理和一名办公室助理。反过来，

1 为确定受益人是否管理专业人员，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。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”）。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、专科院校或神学院的教师。”

该高级会计师将监督一名簿记员，物流经理将监督一名仓库经理。

作为初步事项，申请人提供的支持性文件极少，不足以证实其声称的运营情况。这种证据缺失使受益人声称的业务发展副总裁角色之可信度存在重大不确定性。如上所述，我们并不认为申请人在提交申请时的组织结构和人员配置足以使受益人免于履行不符合条件的运营职责。申请人声称受益人将监督和管理多个团队，这些团队将执行公司在销售、研究与开发、设计和工程领域的各项职能。申请人并未界定任何此类团队。

申请人还声称，两名技术销售代表将“通过分析和总结竞争对手信息和趋势来评估竞争对手”、“与客户建立融洽关系”、研究和识别潜在客户，并与客户谈判合同。然而，正如申请人所确认，这两个销售职位目前空缺，且没有其他已界定的团队或员工承担销售和客户关系职责。据申请人称，其在该行业的快速增长需要受益人的领导；然而，在没有任何销售代表的情况下，不清楚是谁在履行这些基本的运营任务。

申请人未能充分证明受益人基于其对下属经理或主管的监督而符合人事经理的资格。申请人未就受益人声称的受其监督的下属提交足够详细的职责描述，以证实他们实际履行其所声称的角色，且记录中存在大量不一致之处。

申请人称，总经理——受益人的直接下属员工——将“评估公司当前项目并协调项目截止日期的时间表”，以及“决定接洽哪些潜在新客户”。这些职责与受益人的职责以及归于销售代表的职责均存在重叠，从而对总经理角色的真实性质提出了疑问。如果总经理参与获取客户，则不清楚该职位的职责是否如申请人所称主要为管理性质。如果总经理也从事委派给受益人的相同任务，则不清楚总经理实际上是否使受益人免于履行不符合条件的职责。

此外，申请人称物流经理负责组织会议行程、预订会议及订购公司资源。如上所述，在缺乏销售团队或销售部门的情况下，申请人究竟在多大程度上参与会议和大会并不明确。此外，尽管申请人表示物流经理监督另一名管理人员，即仓库经理，但仓库经理的职责同样不明确。申请人称仓库经理将“安排并监督仓库团队以满足履约中心的需求”，并负责监督“公司三个仓库地点”的所有活动。申请人未提供证据证明其雇用了由仓库经理领导的仓库“团队”，也未充分解释其当前组织结构如何在缺乏销售人员证据及所称仓库“团队”的情况下支持三个仓库。

最后，尽管其余员工包括一名办公室经理、一名高级会计师和一名簿记员，但这些职位的性质及其权限级别并不明确。同样，在审查簿记员的职责时又存在另一处不一致，其职责包括与高级会计师“及会计部门”密切合作。同样，申请人反复提及并不存在的团队和部门，称其将使受益人免于履行不符合资格的职责。然而，目前构成的记录并不支持这一主张。

申请人有责任通过独立客观证据解决记录中的任何不一致之处。任何解释或调和此类不一致的尝试均不足以解决问题，除非申请人提交指向事实真相所在的胜任客观证据。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。尽管申请人提供了关于组织架构图上所列每个人所履行职责的详细信息，但所述职责并未适当佐证其声称的角色。此外，申请人未提供任何支持性文件以证实受益人向其声称的管理下属——总经理——委派职责，或以其他方式反映其对总经理的人事权限。因此，申请人未充分证明受益人受雇为下属经理或主管的人事经理。

或者，申请人未证明受益人基于其对专业下属的监督而有资格成为人事经理。在评估受益人是否管理专业雇员时，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该专业领域的最低条件。该法第101(a)(32)条，8 U.S.C. § 1101(a)(32)，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。”“专业”一词设想的是通过至少学士水平的长期专门教学和学习所获得的某一特定领域的高级知识或学识，而不仅仅是技能，这是进入该特定专业领域的现实前提条件。Matter of Sea, 19 I&N Dec. 817 (Comm. 1988)；Matter of Ling, 13 I&N Dec. 35 (R.C. 1968)；Matter of Shin, 11 I&N Dec. 686 (D.D. 1966)。

因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员拥有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。申请人未详细解释为何总经理——受益人唯一的直接下属——的职责要求其持有学士学位。如前所述，申请人为受益人的下属提供了笼统的职责描述，既未充分佐证其角色，也未证明这些职位将要求学士学位。此外，申请人未提供任何支持性文件以支持其对专业下属的人事权限或向其委派职责。因此，申请人未证明受益人将基于其对下属专业人员的管理而担任人事经理。

基于上述理由，申请人未证明受益人将以该法第101(a)(44)(A)条所定义的管理身份受雇。

III. 海外雇佣

由于所认定的拒绝依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留其关于受益人是否以管理或行政身份在海外受雇的论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“法院和机构无需对结果所不必需的问题作出认定”）；see also Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下拒绝在上诉中审理替代性问题）。

裁定：上诉被驳回。