# NOV082018_04D7101 · 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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 O-USA, INC. 日期：2018年11月8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

申请人是一家进出口、酒店及旅游公司，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任其总经理。《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别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行政工作。

加利福尼亚服务中心审理主任撤销了本申请的批准，认定受益人将不再受雇于管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张受益人是公司的创始人并行使全面控制权，表明“ 我们认为所提供的材料可以[原文如此]充分证明此类事实。 ”申请人进一步陈述，升级其货车所需的运营任务由其他公司执行。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，符合条件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、行政或涉及专业知识 ”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，以管理或行政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的先前教育、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)。

根据美国公民及移民服务局（USCIS）的规定，L-1A 申请的批准可在六种特定情形下经通知被撤销。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)。为适当撤销申请的批准，审理主任必须发出撤销意向通知，

关于 D-USA, Inc.

该通知包含撤销理由的详细陈述以及允许反驳的期限。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(B)。1

二、美国的管理职位就业

需要处理的唯一问题是申请人是否已证明受益人将受雇于管理职位。申请人不主张受益人将受雇于行政职位。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、分支机构、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职能拥有对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履行的职责，并表明此类职责是否属于管理性质。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

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

根据管理能力的定义，申请人必须首先表明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533（第九巡回法院 1991 年）（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职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

1 审理主任在 2018 年 1 月 29 日发出撤销意向通知（NOIR）后，于 2018 年 4 月 11 日撤销了已批准的申请。审理主任认定申请中的事实陈述不真实且不正确，受益人不再符合该非移民类别的资格。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)(2)、(4)。

关于 D-USA, Inc.

申请人在支持申请时陈述其从事“ 葡萄酒、豪华车辆和家具的贸易业务 ”，并表示希望“ 扩展到酒店和旅游业 ”。申请人解释说，作为总经理，受益人负责“ 业务发展、项目开发和人事管理 ”，并列出了以下职责（其中包括）：

- 制定和维护年度采购/采购计划，包括实现短期和长期收入目标的战略和战术，
- 实施计划以利用所有相关采购机会为指定客户或区域服务，
- 制定季度和年度收入预测，
- 监督销售提案、估算、规格和演示文稿的开发，
- 推动/协调所有产品/服务线的新业务，
- 在最高级客户层面就技术和业务问题进行谈判，
- 审查和批准关键客户的年度路线图，
- 制定和部署客户战略，
- 为公司提供的旅游、[和]酒店管理服务制定定位，
- 建立战略合作伙伴并发展关系，以推广公司产品/服务，
- 审查和批准原始基础产品宣传材料和销售工具，如营销文件、演示文稿、白皮书、数据表、宣传册、网络内容等，
- 指导新服务和解决方案的发布，
- 做出重要的人事决定，
- 面试、进行背景调查，并管理从招聘到雇用的就业流程，
- 负责项目临时人员的招聘和合同签订，
- 与其他地区的同行合作建立最佳实践，以及
- 组织培训研讨会和讲座。

在后来的一份证据请求（RFE）中，审理主任指出申请人未提供充分证据证明受益人的职责，包括对其典型决策和任务的描述。作为回应，申请人强调了受益人在第一年取得的成就，指出其专注于“ 公司治理和规则制定 ”、其决定迁至更大的商业空间，以及其批准下属起草的商业计划。申请人还强调了以下部分额外职责：

- 做出探索新业务机会的战略业务决策，建立和实施葡萄酒出口业务线作为公司新的运营重点，

关于 D-USA, Inc.

- 审查营销战略和目标，并通过进出口经理建立用于购买和出口汽车的存储和分销渠道，
- 向董事会和外国母公司提供充分和及时的信息，使其能够有效履行监督职责，
- 创建公司文化环境并制定员工手册，
- 与副总经理协调，指导和协调组织的财务和预算活动，为运营提供资金、最大化利润并提高效率，
- 准备工作时间表并向部门经理分配具体职责，
- 评估部门经理的绩效，以及
- 确定人员配置需求。

在一次由移民官员（IO）进行的实地走访之后，审理主任签发了一份撤销意向通知（NOIR），其中列出了在此次走访期间所观察到的关于运营和员工的各种不一致之处。作为回应，申请人就受益人提供的额外职责或决策很少，表示他“ 已确定公司更适合先专注并发展其车辆改装业务，之后再重新审视葡萄酒和家具销售机会 ”，并且他“ 指示公司专注于其改装豪华厢式车业务运营 ”。申请人强调，他拥有决定“ 美国公司的商业战略和方向、包括招聘和解雇在内的人事事项、制定内部政策、公司预算设定 ”的最终权力，并“ 有权作出公司的任何财务承诺 ”。此外，申请人表示受益人决定“ 公司的目标、商业战略、政策和发展 ”，并指出其“ 核心职责是业务发展管理、项目管理和人事管理 ”。

在撤销该申请时，审理主任认定，受益人的职责描述过于笼统，无法证明其在业务背景和范围内所履行的职责。在上诉中，申请人就受益人履行或将要履行的职责提供的额外细节很少，仅称其“ 负责公司董事会并对公司拥有广泛裁量权的全面控制 ”，并主张“ 所提供的材料可以充分证明这一事实 ”。

经审查，我们同意审理主任关于受益人职责过于模糊的认定。申请人未提交足够的实例或文件来证实受益人的日常管理职责。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。受益人的职责描述包含若干通用职责，这些职责可适用于任何行业或企业中的任何管理者，且未能揭示其角色的实际性质。申请人提供的实例不足，支持性文件也很少，无法证明受益人履行了符合资格的职责，例如其制定的采购和采购计划、其编制的收入预测

。

Matter of D-USA. Inc.

、其与客户进行的谈判、其部署的客户账户策略、其与战略合作伙伴进行的对话、其审查和批准的“基础产品宣传材料和销售工具”、其作出的重要人事决定，或其实施的营销策略。

我们承认申请人提供了一些受益人履行符合资格任务的实例，但这些实例不足以证明他将主要时间用于管理职责。例如，申请人最初强调受益人决定探索出口葡萄酒；后来又强调他决定将公司重心转向为在中国销售而升级厢式车。然而，这些属于一次性决策和指导业务的权力，并不表明其日常管理职责。此外，申请人指出了一份由受益人批准的员工手册；但该文件并非针对该业务的具体文件，也不能反映他如何花费或将会花费其大量时间。

同样，申请人提到一份业务计划，称该计划由其管理下属起草和审查并经受益人批准。这份五页的文件称，申请人将专注于若干模糊的行动事项，例如制定“鼓励公司管理人员参与营销工作的政策”、专注于“开发海外客户和国内分销商”、“始终在 product procurement and price 方面满足客户需求”、确保“同一产品有两家以上供应商”以及“加强教育和培训”。然而，该业务计划几乎没有详细说明如何实现这些总体目标，例如将实施何种营销、将专注于哪些客户、分销商或供应商，或将提供何种教育和培训。总之，该文件不可信，且该文件的编制似乎并未占受益人职责的显著部分。

申请人还提供了所称的会议纪要以及受益人与下属、外国雇主管理层之间的通信，这些材料不可信，也不能证明其实际的日常管理任务。例如，申请人提交了其声称的公司于2017年5月首次员工会议的会议纪要。该会议记录表明受益人表示：“我希望大家为公司的发展互相帮助，为我们公司提供意见和建议”，以及“我将给大家分配新的工作任务”。会议记录随后机械地列出了组织架构图中每名成员的职责以及每名员工向谁汇报。例如，记录显示受益人表示：“[副经理]将在[受益人]的直接领导下，协助[受益人]处理公司事务。”总体而言，该会议纪要令人质疑其是否真实反映了受益人日常履行符合资格的管理层职责。同样，申请人还提供了所称的2017年6月会议纪要，其中包括会议成员之间同样不自然的来回对话。与先前提供的会议纪要一样，该记录包含一份行动事项清单，这些事项不反映员工会议上的口头交流，并以受益人突然说“好了，会议结束”而戛然而止。总体而言，这些会议纪要不能可信地证明受益人将大部分时间用于管理职责。

同样，申请人提供了受益人与外国雇主总裁之间的若干翻译通信。然而，这些文件可疑地未表明其沟通方式。例如，一封来自外国雇主总裁的通信称“ 我收到了你的电子邮件 ”，但其回复打印在一张空白页上，没有信头，也没有表明其回复是如何提供的。受益人与外国雇主总裁之间所有这些所称的通信均以相同格式提交，令人质疑它们是否反映了受益人与外国雇主管理层之间实际进行的通信。总之，为证实受益人的管理职责和决策而提交的文件，例如所提供的员工手册、业务计划、会议纪要和外国公司通信，均不可信，也不足以证实其日常管理任务。

相反，申请人提交的证据表明受益人大量参与不符合资格的经营性任务。例如，受益人的职责称，其任务包括“ 制定销售提案、估算、规格和演示文稿 ”、对潜在员工进行背景调查、“ 管理从招聘到录用的雇佣流程 ”以及“ 为项目招聘和签约临时员工 ”。为回应补件通知（RFE）而提交的受益人职责还提到其“ 准备工作排班表 ”。总之，这些职责并不反映一名管理员工监督其主要向其委派经营性任务的监督人员和专业下属。此外，记录中包含的文件表明受益人参与各种不符合资格的经营性任务，例如签批所有差旅费用、签署公司所有用于支付发票的支票、使用借记卡购买公司参加贸易展会的资格，以及签批购买价值约800美元的工具和办公用品。因此，记录中包含的证据表明受益人几乎参与了业务的所有经营事项，而几乎没有证据能可信地证明这些任务被委派给受益人的下属。

尽管受益人在组织中担任高级职位，但其管理或指导一家企业的事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责“ 主要 ”属于管理性质。Id. 受益人可能对申请人的日常运营行使了裁量权，并在酌情决策方面拥有必要的权力水平；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责主要属于管理性质。

B. 人员配置

如果在判断个人是否以管理身份行事时将人员编制水平作为一项因素，我们会结合组织的整体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需要。见该法第101(a)(44)(C)条。

。

Matter of D-USA, Inc.

为支持该申请并回应审理主任的补证通知（RFE），申请人提交了一份组织架构图，显示受益人监督一名副经理，该副经理又监管一名市场开发经理和一名进出口经理。该图还显示，市场开发经理监管一名市场分析师和一名车队主管，而进出口经理监管两名业务专员。

如前所述，一名移民官（IO）后来对加利福尼亚[已隐去]进行了行政实地走访，并认定受益人是在记录中未列明的一处仓库地点经营申请人的业务，该移民官将该地点描述为“朋友的办公室”。2 在后来的撤销意向通知（NOIR）中，审理主任称，当移民官走访上述[已隐去]地点时，他观察到，在其所主张的组织架构图所列人员中，只有受益人和其声称的副经理在场。审理主任还指出，移民官观察到以下情况：

- 现场还有其他员工，但他们不是申请人的员工，
- 受益人解释该业务是从事将梅赛德斯-奔驰厢式货车改装为中国旅游车辆，
- 走访时现场有六辆厢式货车正在改装，
- 受益人声称他已购买了30辆厢式货车，但未提供任何证据证实这一所称的购买，
- 受益人声称所有厢式货车均通过电话口头购买，以此解释缺乏佐证证据的原因，
- 受益人表示他与他的“合伙人”、即申请人的副经理以及该副经理的公司有业务往来
- 一份所提供的[已隐去]租约由申请人声称的副经理代表[已隐去]签署

在审查移民官的观察结果后，审理主任认定，申请人是在另一家公司的主要营业地点经营。审理主任认定，这使其运营情况以及受益人是否以其所主张的管理身份行事存有疑问。审理主任还指出，实地走访使人们对申请人是否具有其所声称的组织架构存有疑问。

在回应撤销意向通知时，申请人承认其地址现位于[已隐去]大道地点，并称[已隐去]过去是、现在仍是其全资子公司。申请人表示[已隐去]没有员工，仅用于取得[已隐去]办公地点。申请人提交了公司文件，意在证明其已于2017年7月收购了[已隐去]的全部股份。申请人还主张，

2 I-129表反映申请人的办公室位于加利福尼亚州[已隐去]。申请人还提供了该2,495平方英尺空间的三年租约，租约日期为2017年5月，签署时间约在申请提交日期仅一个月之前。

。

Matter of D-USA, Inc.

移民官认定受益人和其声称的“ 合伙人 ”、即副经理是走访期间该地点仅有的员工，这一认定有误。申请人称，当时现场有申请人的四名员工，包括受益人、其副经理、进出口经理以及其中一名业务专员。申请人主张，市场开发经理当时出差，市场分析师当时休假，车队主管在俄勒冈州远程工作，他在当地一家经销商处购买厢式货车。申请人指出，其已于2017年8月起至2017年10月将其办公地点迁至[已隐去]。

此外，申请人援引税务文件，例如W-2表（工资与税务申报表），证明其有“ 7至8名全职员工 ”从事公司日常业务运营，并使受益人免于这些工作。此时提交的更新版组织架构图反映了与先前所主张的类似的组织结构，即受益人监督副经理，副经理监管一名新的市场开发经理和进出口经理。该图还显示，市场开发经理监管一名市场分析师和一名车队主管，而进出口经理监管一名业务专员。申请人称，受益人在[已隐去]地点指挥公司，公司对梅赛德斯-奔驰Metris和Sprinter厢式货车进行“ 各种升级和功能改装，例如踏板、电动踏步、电子系统、灯光、座椅内饰 ”，这些厢式货车被运往中国销售。

在撤销决定中，审理主任指出，申请人所称收购[已隐去]的日期为2017年7月，晚于2017年6月提交申请之时。审理主任还指出，申请人未充分证实其购买[已隐去]一事。审理主任还指出，所称的副经理以[已隐去]所有人的身份签署了一份租约，且申请人所称的副经理在加利福尼亚州公司记录中被列为[已隐去]的秘书、首席财务官和唯一董事。同样，审理主任指出一份提交的预订展览场地的合同，并强调该文件由[已隐去]签署。审理主任认定，不清楚由谁履行申请人的行政职能；即，究竟由谁实际完成其厢式货车在运输和销售前的改装工作。审理主任认定，根据申请人所主张的运营情况，其未能证明受益人将管理监督性或专业性下属，并认定受益人将主要参与企业的日常运营活动。

在上诉中，申请人称他们“ 注册[已隐去]仅为便利未来运营，该公司从注册到运营的所有费用均由[申请人]承担。 ”申请人表示，所称的副经理被“ 指定为执行人，因此，股权转让不涉及所谓的费用问题。 ”申请人还主张，“ 所有改装工作均已按照我们的要求委托给其他公司，我们事后也曾请求临时工完成部分改装工作，因此我们没有自己的工人。 ”此外，申请人称，“ 我们是一家新成立的公司，正在摸索前进，可能有很多方面，包括合同管理以及[原文如此]需要改进，因此我们无法就某些材料提供更多细节。 ”

。

Matter of D-USA, Inc.

“ 管理身份 ” 的法定定义涵盖 “ 人事管理者 ” 和 “ 职能管理者 ” 。见该法第101(a)(44)(A)条。由于申请人未主张受益人符合职能管理者的资格，我们将把分析限于其是否将作为人事管理者行事。人事管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性或有管理职责的员工的工作。与 “ 管理者 ” 一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非其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。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(1)。

• 经审查，申请人未能证明受益人更有可能监督下属经理和主管，而这是使其符合人事管理者资格所必需的。撤销申请的主要依据之一是审理主任的认定，即申请人未能证明其有运营层面的员工从事其厢式货车改装工作。申请人未提交额外证据以克服这一不足，也未充分阐明受益人和其所主张的下属经理如何免于这些工作。事实上，申请人仅称其 “ 正在摸索前进 ” 且 “ 无法就某些材料提供更多细节 ” ，这反而使其所主张的组织架构更加存疑。

申请人似乎还在上诉中主张，其厢式车辆上实际进行的所有改装工作均由合同工完成；例如称他们使用 “ 临时工来完成部分改装工作，因此我们没有自己的工人 ” 。同样，这一陈述进一步增加了不确定性，即申请人是否有足够的运营层级员工来使受益人和其所称的管理人员免于这些任务。例如，尽管申请人似乎暗示其通过合同雇佣劳动力进行厢式车辆改装，并在受益人的职责中表明其负责聘用这些合同工，但申请人未提交任何支持性文件来证实这一主张。事实上，10[已隐去]表明，在实地考察期间，[已隐去]地点有不在申请人工资单上的其他工人；然而，申请人回应称移民官弄错了，并列出了当时在场的四名公司员工。3 这一主张似乎与申请人关于其使用合同工进行厢式车辆改装的说法相矛盾，并表明受益人和其下属实际执行这些职责。在没有佐证证据的情况下，受益人和其所称的管理人员很可能主要从事这些任务。

此外，申请人提交了一份组织架构图，表明受益人监督一名副经理，该副经理监督一名下属的市场开发经理和一名进出口

3 申请人提供了一份由在场人员签署的声明，反映在实地考察时受益人在场、副经理在场、进出口经理在场，以及一名业务专员在场。

。

Matter of D-USA. Inc.

经理。该图表还表明，市场开发经理监督一名市场分析师和一名车队主管，而进出口经理监督一名业务专员。然而，记录中没有足够的支持性证据来证实申请人关于副经理及其所监督员工的主张。例如，申请人未能可信地证明其需要一名经理和一名下属专门从事营销活动。事实上，申请人最近的2017年IRS 1120表《美国公司所得税申报表》附有公司费用报表，反映该年度其在广告上未花费任何费用，也未在产品营销上花费任何其他可识别的资金。

此外，申请人提交了几张2017年9月至12月期间带有市场开发经理姓名的发票，表明其协调向中国运送车辆。然而，市场开发经理的职责并不包括此类任务。所提供的职责是记录未予支持的通用任务，例如编制“ 市场开发计划 ”、组织员工开展“ 市场研究工作 ”以及组织“ 营销活动 ”。同样，由于申请人的组织架构图中明显缺乏实际执行厢式车辆改装的运营层级员工，这些明显的差异和不足尤其值得注意。因此，所称的市场开发经理和下属市场分析师不太可能以其所称的身份行事。

同样，申请人提交了一份合同和发票，反映副经理于2017年11月安排了[已隐去]参加一场汽车拍卖。然而，几乎没有证据证实其担任从属于受益人的监督角色，或如所称监督下属经理。事实上，受益人在实地考察中将所称的副经理称为其“ 合伙人 ”，且证据表明他是[已隐去]的前股东和首席执行官。这一证据使得所称副经理是否如所称担任向受益人汇报的下属经理角色存在不确定性。

此外，其他差异表明申请人对其所称的运营情况存在误导。例如，为支持申请，申请人提交了一份日期为2017年5月的[已隐去]超过2,000平方英尺空间的三年的租赁协议，并强调为延长申请下的拟议运营而取得该空间。申请人还将取得该空间列为受益人的一项关键管理成就。此外，申请人在2017年6月提交的申请中将该空间列为其经营地点，且未提及其在[已隐去]地点改装厢式车辆或取得[已隐去]，而据称后者仅在大约一个月后的2017年7月才发生。此外，移民官指出，受益人陈述称截至2017年10月实地考察之日公司购买了30辆厢式车辆用于改装，并辩称由于所有购买均通过电话口头进行，因此不存在这些购买的记录。首先，申请人关于购买30辆厢式车辆可以在没有任何文件的情况下进行的主张值得怀疑，且其仍未提供支持性文件来证实这一主张。此外，所提交的2017年1120表未列出这些资产。

总之，申请人所称运营和组织结构中的这些差异，使得受益人会如所称监督下属经理和主管这一点存在重大疑问。事实上，证据的权重表明，受益人和其所称的管理人员更有可能实际上正在执行企业的运营任务；即，为旅游目的装备厢式车辆，且申请人未提供任何支持性文件来证实谁在执行这些职责。申请人必须用独立、客观的证据来解决记录中的不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，申请人未证明受益人将监督专业下属。在评估受益人是否管理专业员工时，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该专业领域的最低要求。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。 ”

针对撤销意向通知，申请人在一封支持信中称，“ 直接向总经理汇报的下属副经理、市场开发经理和进出口经理均至少拥有学士学位教育水平，证明其专业能力。 ”首先，申请人提交的组织架构图反映市场开发经理和进出口经理向副经理汇报，而非如该陈述所反映的“ 直接 ”向受益人汇报。这一主张仅强化了记录中的其他证据，表明受益人一直并将会仅作为执行企业运营方面工作的员工的一线主管行事。

此外，申请人未提供任何文件来证实其关于受益人下属拥有学士学位的主张，也未解释为何这些职位会要求学士学位。申请人未提交任何支持性文件来证明受益人在组织架构图中唯一所称的直接下属——副经理——拥有学士学位，也未阐明为何该职位要求学士学位。此外，即使我们将公司其他员工视为受益人的直接下属，如申请人似乎所主张的那样，我们也必须关注这些职位所要求的教育水平，而非这些下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不会自动得出该员工以专业身份受雇的结论。即使他们直接向受益人汇报，申请人也未说明为何市场开发经理和进出口经理职位要求学士学位。因此，申请人未提交足够证据来证明受益人在延长申请下将监督专业下属。

基于上述理由，我们认定审理主任适当撤销了先前获批的申请，因为申请人未证明受益人将以管理身份行事。

III. 结论

申请人未证明受益人将以管理身份受雇；因此，对已获批申请的撤销不予改变。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of D-USA. Inc., ID# 1730726 (AAO 2018年11月8日)