NOV152018_07D7101 · 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 B-I-O-A-, LLC 案 日期：2018年11月15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

申请人是一家提供先进脑反馈训练的服务商，寻求根据 L-1A 非移民类别（ intracompany transferees，公司内部调派人员）临时雇用受益人为其培训中心总经理。《移民与国籍法》（本法）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调派至美国，以经理或高管身份临时工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明：1）受益人在国外以经理或高管身份受雇；2）受益人具备履行其拟任美国职位职责的资格；以及3）受益人将在美国以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人主张受益人在国外以经理身份行事，并且他将在美国以经理身份行事，监督专业下属及公司的一项基本职能。申请人还称受益人具备履行其拟任美国职位职责的资格，并主张审理主任不当要求其具备特定学历水平方为合格。

经重新审查（de novo review），上诉将被驳回，因为申请人未能证明受益人在国外受雇，或将在美国受雇，是以经理身份。但我们将撤回审理主任关于受益人将不具备履行其拟任美国职位职责资格的认定。1

1 我们认定，申请人已提交充分证据证明受益人曾为其提供脑波训练服务的关联公司工作，且根据其此前在该公司的工作经验，其具备履行拟任美国职位职责的可能性大于不可能。申请人无需证明受益人具备特定学历水平以履行美国职位的职责，而可基于其 “ 先前教育、培训和受雇经历 ” 证明其合格。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 B-I-O-A-, LLC 案

I. 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“ 以经理、高管或涉及专业知识身份 ”。本法第 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、培训和受雇经历使其具备在美国履行拟提供服务职责的资格。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

II. 与外国雇主相关的经理身份

我们将首先分析申请人是否证明受益人在国外以经理身份受雇。申请人并未主张受益人在国外以高管身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否在国外以经理身份受雇。

“ 经理身份 ”是指在组织内担任的职务，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；监督和控制其他监督、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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的外国经理身份时，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说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于经理身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会审查外国雇主的组织结构、受益人的外国下属的职责、是否有外国雇员使受益人免于履行操作性职责、外国业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在国外的实际职责和角色的因素。因此，我们将结合有关外国雇主业务性质、人员配置水平和组织结构的证据，讨论有关受益人工作职责的证据。

A. 职责

根据经理身份的定义，申请人必须首先证明受益人履行某些高层职责。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主要

。

关于 B-I-O-A-, LLC 案

从事经理职责，而非与外国雇主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)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人称其及其在德国的关联公司提供“ 一项独特的脑波训练项目 ”。申请人表示该脑波训练“ 已被用于治疗创伤后应激障碍、焦虑、抑郁、注意力缺陷多动障碍、成瘾、与衰老相关的脑损伤，甚至中风等病症 ”。申请人解释称，其总裁兼创始人（同时也是外国雇主的总裁兼联合创始人）是
的创造者。申请人称受益人于2009年联合创立了申请人的德国关联公司，并指出他是一名
。申请人列出了受益人在国外担任联合总裁兼培训服务副总裁等职位时的以下职责：

- 对所有公司银行账户拥有签字权，
- 批准支出和银行电汇，
- 协调公司政策和公司方向的所有事项，
- 为培训中心招聘和雇用神经反馈技术员、餐饮服务人员、技术支持人员和清洁人员，
- 培训神经反馈技术员学习10-20国际电极放置系统、操作EEGChart记录系统、排除充满伪迹的EEG信号故障，以及如何操作Cybernaut计算机，
- 设计、制造、建造、部署和配备

- 设计新的训练舱或训练舱体，
- 培训技术员排除和修复公司专有软件的故障，以及
- 培训技术员在为公司高端客户服务时如何恰当举止，以及如何进行其专利的

在补充证据请求（RFE）中，审理主任要求申请人提交受益人的职责描述，说明其典型的经理决策和职责。作为回应，申请人提交了外国雇主总裁的一封信，信中称受益人在德国协助他联合创立了外国雇主，并详细说明了国外的以下任务等：

- 组织和监督建筑工人团队，该团队按照[总裁]高度详细、复杂、高科技的 plans，将一座曾是农舍、实为曾饲养动物的马厩的建筑改造成
脑波训练中心，

。

关于 B-I-O-A-, LLC 案

- 独自一人寻找、招募、组织和监督施工团队，包括当地工匠、技工和建筑系统工程师，
- 组织外国雇主的银行系统，包括大小账户、借记卡和信用卡以及信用卡受理能力，
- 在德国招募并培训小规模员工，包括其总经理以及来自加拿大和美国的厨师和培训师，
- 协调这些培训师的国际旅行，并确保潜在的旅行延误不会干扰我们在德国的培训日程，
- 协调支持培训师所需技术人员的可用性，
- 培训并监督EEG技术人员，
- 前往德国和波兰用英语发表演讲，从而使人们报名参加我们的培训项目，以及
- 批准并签署德国培训中心正常运营的所有支出。

申请人已提交受益人的外国职责描述，表明他可能主要在美国境外从事不符合资格的经营性职责。例如，申请人称受益人将其时间用于设计和建造安排施工人员和工程师建造公司在德国的培训中心、开设银行账户和信用卡受理能力、为培训师安排旅行、让客户报名参加培训项目，以及在正常运营期间批准公司的所有支出。这些不符合资格的职责表明受益人参与了业务的所有经营方面，并表明他将很少的任务委托给他所声称的下属。

受益人是否为管理型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，申请人没有记录受益人的外国职责中管理职能占多大比例、不符合资格的职责占多大比例。申请人将受益人的职责列为既包括管理任务又包括行政或经营性任务，但没有量化受益人在这些不同职责上花费的时间。这种文件缺失很重要，因为如上所述，受益人的若干日常任务并不直接属于法规所定义的管理职责。因此，我们无法确定受益人是否主要履行管理者的职责。参见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

尽管受益人在外国雇主处担任高级职位，但他管理或指导该业务这一事实并不必然确立其有资格作为该法第101(a)(44)条意义上的管理型公司内部调任人员获得分类。根据法规，该分类的资格要求外国职位的职责在性质上“ 主要 ”是管理性的。同上。受益人可能对外国雇主的日常运营行使自由裁量权，并在

自由裁量决策方面拥有必要程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立其在国外的实际职责在性质上主要是管理性的。

B. 人员配置

申请人提交了一份组织架构图，列出一名总裁、受益人作为联合总裁兼培训服务副总裁、一名总经理、五名培训师（其中一名培训师是申请人和外国雇主的总裁）以及两名技术人员。该图还表明受益人担任“ 技术人员主管 ”。该图未显示层级关系，也未表明受益人所声称的外国下属是否担任管理者或主管。

在上诉中，申请人主张受益人基于其对专业下属的监督而符合人事经理的定义。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。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，“ 一线主管并不因其监督职责而被视为以管理能力行事，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)(1)。

如前所述，申请人仅主张受益人监督专业下属，并未表明他在国外监督下属管理者；因此，我们将仅分析他基于对专业人员的监督是否符合人事经理的资格。为确定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该职业领域的最低要求。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。 ”

申请人未提交充分证据以确立受益人在国外监督专业下属。首先，审理主任在补证通知（RFE）中要求申请人提交受益人所声称的外国下属的职责、教育背景和薪资。然而，申请人未提交该证据。没有受益人外国下属的充分职责描述，我们无法确定他们是否为专业人员。此外，尽管申请人提供了一些迹象表明受益人的外国下属持有学士学位，但其答复不足以证明这些下属持有学士学位并在法规所定义的专业职位上工作。例如，所提交的组织架构图表明，所声称的总经理是“ 文理中学和大学毕业生 ”，其三名培训师拥有“ 大学学位 ”，其一名技术人员持有

.

Matter of B-1-0-A-, LLC

“ 大学学位 ”。尽管确立下属为专业人员并不要求特定的学士学位，但申请人未充分证实其下属持有学士学位。首先，它未清楚说明他们的学士学位。此外，申请人未记录受益人的外国下属持有学士学位，也未解释为何这些职位要求此类学位。

此外，在上诉中，申请人似乎确认受益人下属的职位不要求学士学位，称 “ 由于[培训]项目如此独特，进入培训师职位并不要求特定的学士学位。 ”该陈述似乎表明，培训师职位所需的知识可以完全通过申请人提供的内部培训获得，且进入这些职位不一定要求学士学位。总之，申请人未提交充分证据以证明受益人基于其对专业下属的监督而符合人事经理的资格。

此外，所提交的证据使外国雇主的运营是否足以支持受益人担任管理能力存有疑问。例如，申请人提交了一份外国雇主资产负债表，表明其在2016财年赚取约 € 210,000的收入并支付约 € 3,000的 “ 人事支出 ”，在2015财年赚取约 € 224,000的收入并支付约 € 30,000的人事支出。尽管资产负债表还表明外国雇主在2016年有约 € 89,000的 “ 其他运营支出 ”，在2015年有约 € 107,000，但从其财务报表中并不清楚截至2017年12月提交申请之日，其运营是否足以支持受益人及其所声称的下属。

事实上，在解释受益人的职责时，外国雇主的总裁主要提及与公司2009年初始设立相关的活动，例如雇用建筑工人建造培训设施、开设银行账户以及招聘和培训员工；然而，关于外国雇主当前运营和客户的细节或文件却寥寥无几。外国雇主的总裁表示，受益人协调了 “ 来自加拿大和美国的厨师和培训师前来领导我们当地培训项目的国际旅行 ”；但是，几乎没有证据证实这些活动或在境外提供任何培训服务。确实，申请人的组织架构图中完全没有提及受益人职责中所讨论的 “ 厨师 ”。同样，申请人未提交任何支持性文件以证实外国雇主向其声称的境外下属支付薪酬，并且令人质疑的是，其仅提供了受益人2015年6月和7月的两份未翻译的工资单。我们注意到，申请人必须证明受益人在提交申请前的三年内至少连续一年受雇于管理岗位。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)。

总体而言，就外国雇主运营所提交的证据使人对其是否已充分发展以支持受益人担任管理岗位或其声称的专业下属产生疑问。

申请人还在上诉中主张，受益人在其境外任职中以职能经理身份符合资格。“ 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“ 必要职能 ”的情形。参见法案第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人管理一项必要职能，则必须清楚描述在管理该必要职能中所履行的职责。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‘ 必要的 ’，即对组织而言是核心的；(3)受益人主要管理而非履行该职能；(4)受益人在组织层级中或在所管理职能方面处于高级别；(5)受益人对该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)。

申请人未能证明受益人在境外担任职能经理。如前所述，申请人提交了受益人的职责描述，其中包括若干不符合条件的运营性职责，包括协调建筑工人建造培训设施、建立信用卡受理能力、为培训师安排旅行、为客户报名参加培训项目以及批准所有开支。其未清楚表明受益人将这些不符合条件的任务占用了多少时间比例。因此，我们无法确定受益人是否主要将时间用于管理其声称的职能而非履行该职能。

此外，证据反映本案事实与申请人在上诉中引用的先例决定中的事实存在显著差异。同上。例如，Matter of G- Inc.中的申请人提交了大量文件，反映该案中的受益人指导了跨越五个业务单元和六个地理交付区域的多个团队的工作，他领导一个团队监督月度收入预测流程以及从交付负责人和全球销售团队收集财务数据，并且他由六名直接下属和三名间接下属提供支持。简言之，Matter of G- Inc.中的申请人证明受益人主要免于履行其职能中不符合条件的职责。在此，申请人未提交足够的细节和文件；事实上，其提供的受益人职责描述表明他大量参与企业不符合条件的运营任务。此外，申请人提交的证据很少，不足以证明外国雇主已充分运营，使受益人能够主要以管理身份行事。因此，申请人未能证明受益人在其境外任职中以职能经理身份符合资格。

最后，申请人还主张，审理主任在认定受益人未在境外以管理身份行事时过度强调了外国雇主的规模。申请人正确地指出，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在境外受雇于管理岗位的唯一因素。参见法案第101(a)(44)(C)条。然而，美国公民及移民服务局（USCIS）结合其他相关因素（例如缺乏履行公司非管理性运营的员工）来考虑外国雇主的规模是适当的。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。我们不同意审理主任在拒绝申请时不当考虑了外国雇主的规模。正如本决定中所讨论的，申请人提交了受益人在境外的外国职责描述，表明他很可能主要履行不符合条件的运营性职责。此外，其提供的证据不足以证实外国雇主所声称的员工和运营。

雇主的规模，并结合其他相关因素，例如缺乏履行公司非管理性运营的员工。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。我们不同意审理主任在拒绝申请时不当考虑了外国雇主的规模。正如本决定中所讨论的，申请人提交了受益人在境外的外国职责描述，表明他很可能主要履行不符合条件的运营性职责。此外，其提供的证据不足以证实外国雇主所声称的员工和运营。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在境外受雇于管理岗位。

III. 在美国以管理身份受雇

我们接下来要处理的问题是，申请人是否证明受益人将在美国以管理身份受雇。申请人并未声称受益人将在美国以行政身份受雇；因此，我们仅分析其是否将以管理身份受雇。此外，鉴于上述不合格认定的决定性效力，即我们维持审理主任关于受益人声称的境外雇佣的结论，我们将仅简要处理有关其拟议在美国雇佣的剩余问题。

在拒绝决定中，审理主任指出了受益人美国职责描述中所列明显不符合条件的运营性职责。审理主任还强调，受益人将监督下属承包商而非申请人的员工，并表示未证明其下属如所称那样为专业人士。

在上诉中，申请人主张审理主任断章取义地摘取了受益人职责描述中的某些职责，并声称受益人不会主要履行不符合条件的职责，而是管理其下属履行这些职责。申请人表示，受益人基于对专业下属的监督将符合人事经理资格，并且他将担任职能经理。

经审查，我们同意审理主任的结论，即申请人未能证明受益人将在美国以管理身份行事。与受益人的外国职责描述类似，申请人提供的美国职责描述表明他将广泛参与不符合条件的运营性任务，例如支付账单和回应供应商及承包商的请求、编制纳税申报表以及协调园丁、“ 清洁人员 ”和建筑人员。该陈述表明受益人很可能参与公司的所有簿记活动。受益人的职责表明他将大量参与公司的日常运营，而非在组织内处于高级别并主要将不符合条件的职责委托给下属。

此外，这些运营性任务贯穿于受益人的职责描述；因此，尽管申请人提交了其将用于一般职能的时间百分比，但未适当量化其将用于不符合条件职责相对于管理任务的时间比例。因此，我们无法确定受益人是否将主要履行人事经理或职能经理的职责。参见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d at 22, 24。

此外，申请人未能充分证明受益人将如所称担任监督专业下属的人事经理。与受益人的境外雇佣情况类似，申请人并未主张其将监督下属经理或主管，而仅主张其将管理专业下属。然而，申请人并未证明受益人将监督专业人员。申请人提交了一份组织架构图，显示受益人将监督三名培训师（包括申请人的总裁和两名承包商）、两名公司雇佣的技术人员、一名签约的广告与营销雇员、一名专职负责“ 整合技术 ”的雇员，以及一名记账与会计承包商。然而，申请人未提交这些职位的职责说明，以证实其存在或确立其为要求学士学位的专业职位。

申请人仅含糊地表示这些雇员持有学士或研究生学位，但未具体指明或提交佐证文件予以印证。同样，申请人未详细解释为何这些下属职位要求学士学位。事实上，在上诉中，申请人称受益人的下属应基于“ 申请公司为其提供的高水平专门培训 ”而被视为专业人员，而总裁在其他地方于所提交的电子邮件中表示，他们“ 几乎从头开始 ”培训技术员和培训师，且“ 相关的先前经验或教育并不多 ”。总裁还表示“ 技术员不需要大学学位 ”。总体而言，申请人的陈述似乎表明，从属于受益人的职位并不要求以学士学位作为入门最低条件。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)。

此外，申请人还主张受益人将以其在美国的职能身份符合职能经理的资格。然而，正如我们已讨论的，申请人提交的受益人美国职责说明显示其将实质性参与该业务中不符合资格的运营职责。它未能充分证明受益人将主要委派不符合资格的任务；或更具体地说，它未确立其将主要管理某一职能而非执行该职能。如前所述，申请人援引Matter of G- Inc.以证明受益人的资格具有说服力。同样，在该案中，申请人提供了大量证据，反映受益人指导了横跨五个业务单元和六个地理交付区域的多个团队的工作，且其已充分免除不符合资格的职责。然而，在此，申请人未充分详述和记录受益人的拟议下属，也未证明

r

Matter of B-1-0-A-. LLC

其将如何主要委派不符合资格的职责。因此，申请人未确立受益人将在美国担任职能经理。

基于上述理由，申请人未确立受益人将在美国以管理身份行事。

四、结论

上诉必须被驳回，因为申请人未确立受益人受雇于境外管理身份，或其将在美国受雇于管理身份。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of B-1-0-A-. LLC, ID# 1775487 (AAO Nov. 15, 2018)