NOV162017_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P-公司案 日期：2017年11月16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

申请人是一家出口商和批发商，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类，延长受益人作为其首席财务和运营官的临时雇佣。见《移民和国籍法》（本法）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）将合格的外国雇员临时调派到美国从事管理或行政性质的工作。

加利福尼亚服务中心审理主任拒绝了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人将为美国实体从事管理或行政性质的工作。

在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见和此前已提交的证据。申请人主张审理主任忽视了此前提交的证据，并辩称受益人监督和控制三名经理和三名员工。1

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，连续一年雇佣受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的工作。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。

1 由于申请人未主张受益人将从事行政性质的工作，我们将把分析限于受益人主张的管理性质工作。

关于P-公司案

以表格I-129（非移民工作者申请）提交的个人L-1A申请必须包括证据，证明申请人将以管理或行政性质雇佣受益人，包括对所提供服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

本法将“ 管理性质 ”一词定义为在组织内的一种职务，其中雇员主要管理该组织或一个部门、分部、职能或组成部分；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理一项基本职能；如果该雇员直接监督其他雇员，则有权采取人事行动，或者如果没有其他雇员被直接监督，则在组织内或就所管理的职能而言在高级别层面行使职能；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。

二、在美国从事管理性质的工作

审理主任认定，申请人未能证明其组织结构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，且未提交证据证明受益人将作为职能经理受雇。

我们将同时审查申请人对受益人预期职责的描述以及申请人的人员配置情况，以确定申请人是否已确立这一资格要求。我们注意到，在将人员配置水平作为确定个人是否以管理或行政身份行事的因素进行审查时，我们必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第101(a)(44)(C)条。

A. 职责

在审查受益人的管理性质时，我们审查工作职责的描述。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。管理性质的定义有两个部分。第一，申请人必须证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470（第九巡回法院，1991年7月30日）。第二，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，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

申请人在表格I-129上声明，受益人将最终负责管理和控制财务活动和运营的所有阶段，对财务活动行使完全的控制和自由裁量权，并聘用和监督副经理和员工。

关于P-公司案

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提供了一份关于受益人职责的宽泛陈述。申请人称受益人将把35%的时间用于以下职责（项目符号为添加并转述）：

- 管理所有会计实务，并负责全公司范围的财务规划、财务报告和会计实务；
- 提供和分配运营及资本支出预算，并对实现目标和结果负责；
- 监督和指导所有财务管理、所有会计费用，包括人员、运营费用和间接费用，确保遵守审计师和税务机关的监管要求，并维护与外部审计师的关系；
- 管理现金流需求，确保可靠的现金流预测流程、与银行和机构的合作关系，并启动适当的策略以增强现金状况；以及
- 编制和提交年度预算，确保内部控制和针对支出的审计。

这些职责表述过于宽泛，无法确定受益人将管理申请人的财务和会计组成部分，还是履行与该组成部分相关的许多职责。声明受益人将管理、监督或指导一个部门或公司运营是不够的。职责必须详细，以便明确所描述的职责是管理性质的而非不合格的。申请人未充分解释为何负责财务规划、财务报告和会计实务以及编制预算和确保遵守监管机构属于管理职责，因为这些职责包含执行要素。罗列受益人模糊的工作职责或宽泛设定的业务目标是不够的：法规要求详细描述受益人的日常工作职责。申请人未提供必要的细节或解释受益人在日常工作中的活动。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108（E.D.N.Y. 1989），维持原判，905 F.2d 41（第二巡回法院，1990年）。

申请人声称受益人将把25%的时间用于监督下属财务经理和员工并委派职责，以及进行绩效评估。申请人解释说，这将包括“负责分配公司的财政、人力和物力资源”以及向经理和员工分配预算并监督预算合规和月度现金流。申请人补充说，受益人将以其首席运营官的管理职位监督和控制人员的工作，并“将确保公司资源的有效管理，包括对人力、财务、信息、物质资源和设施的管理和控制”。然而，申请人未解释受益人在履行这些职责时实际将从事哪些任务。例如，不清楚申请人期望受益人在分配其财政、人力和物力资源方面或在确保有效

关于P-公司案

管理公司资源（包括对人力、财务、信息和物质资源及设施的管理和控制）方面做什么。申请人未充分描述这些职责如何影响或作用于受益人的监督和委派职责。

此外，申请人还补充称，受益人将额外花费其10%的时间管理人力资源、推荐任命、聘用和解雇、就培训作出决定、确定薪酬，并承担人力资源政策和程序实施的责任。申请人表示，这部分时间还将包括提供领导力并确保公司在既定政策和规章范围内有效运营，以及“ 监督设施和公司全部资产的维护 ”。该描述不仅包括看似监督性的职责，还包括诸如确保公司有效运营以及监督设施和公司资产维护等一般性任务。申请人未解释这10%的时间如何影响上一段所述的监督职责。此外，尚不清楚确保公司有效运营以及监督设施和公司资产维护是属于管理人力资源的一部分，还是与之不同。申请人未以使我们能够查明和评估受益人实际预期职责的方式，界定受益人拟承担的职责及用于这些职责的时间。

申请人主张，受益人将花费其30%的时间向首席执行官和母公司汇报，包括协助首席执行官实现全球增长目标，为其提供履行职责所需的一切必要信息。受益人还将负责识别和评估风险，确保公司采取适当且充分的措施控制风险，以及报告商业和经济环境并使公司做好准备应对挑战和发展。然而，申请人未描述受益人将为达成这些目标而从事的实际日常职责。从这一概括性描述来看，受益人在协助实现增长目标以及识别和评估公司风险时将履行操作性任务。

受益人将管理或指导一个部门或业务运营这一事实，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调任人员分类的资格。根据成文法，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为行政或管理。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裁量权，并在酌情决策方面拥有必要程度的权限，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要将为管理或行政。

B. 人员配置

除所需的职责描述外，我们在审查受益人主张的管理能力时还审查记录的整体情况，包括公司的组织

结构、受益人下属雇员的职责、是否存在其他雇员以使受益人免于履行操作性职责、业务的性质，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。

申请人的组织架构图将受益人描绘为向首席执行官部门汇报，并显示受益人职位之下有三个部门。为回应审理主任的RFE及在上诉中提交的组织架构图显示，会计部门有一名雇员，采购部门有四名雇员，质量保证部门有一名雇员。申请人在上诉中重新提交了2016年第三季度州雇主季度报告？该报告列明了在申请提交前一个季度为申请人工作的雇员。然而，申请人必须确立自申请提交之时起并持续至审理期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。缺乏关于申请提交时申请人雇员的证据，使得无法认定申请人在申请提交时并持续至审理期间拥有足够员工来履行该业务的职责并使受益人免于履行操作性和行政性职责。

即使考虑到申请人继续雇用这些相同个人担任记录中组织架构图所标明的职位，记录仍不包含足够证据以确立受益人的职责主要包括监督这些个人。如上所述，职责描述和受益人时间的分配是模糊的。申请人似乎最多仅将受益人35%的时间分配给监督职责。此外，申请人未提供证据确立下属职位属于监督性、管理性或专业性职位。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。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雇员的工作。与“ 管理者 ”一词的通常理解相反，成文法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员属于专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须拥有聘用和解雇这些雇员的权限，或推荐此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(1)。

在评估受益人是否管理专业雇员时，我们评估下属职位是否要求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

2 申请人在最初提交时以及为回应审理主任的RFE时提交了同一份报告。

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。 ”因此，我们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能力受雇的结论。此处的记录不包含足够证据以确立受益人下属的任何职位要求学士学位才能履行。

组织架构图将采购部门其中一个职位标明为“ 高级采购经理 ”，并将同一层级的第二个职位标明为采购经理。高级采购经理职位的职责为“ [指]导产品向[外国实体]的实际分销 ”，建立销售区域、配额、目标、培训计划，并分析销售和采购统计数据以确定销售潜力和库存需求，监测客户偏好，以及预测和跟踪销售和采购记录。基于对采购部门其他职位的简要描述，尚不清楚高级采购经理指导谁。她似乎将履行供应链管理和销售职责。所述职责并未表明该职位主要为监督性职位。同样，该描述也未确立这是一个专业性职位。记录证实了这一结论，因为担任该职位的个人仅具有高中学历。

采购经理职位描述包含与高级采购经理部分相同的职责，且不包含任何监督职责。记录不包含该职位为专业性职位的证据。受益人在采购部门下属的四个职位，包括两名采购人员，履行采购部门的操作性任务，但并非主要为监督性、管理性或专业性职位。同样，质量保证职位被描述为检查、测试或测量材料或产品，并接受或拒收不符合规格的产品。记录不包含该职位为监督性、管理性或专业性职位的证据。

会计部门该职位的职责包括为“ 总裁 ”3编制财务和现金流量报告、编制工资单，以及编制就业、医疗保险和工伤保险相关文件。申请人未说明该员工在编制报告上花费的时间，职位描述也未包含足够细节以支持该职位属于专业职位的主张。相反，该职位的职责似乎主要是行政职责。组织架构图和职位描述均未证明该职位属于监督性、管理性或专业性职位。申请人还表示受益人负责与外部审计师保持联系，但记录中未包含向外部会计师或审计师支付款项的证据，且

3 会计员工职责的描述表明她将向“ 总裁 ”提供报告，而非向受益人的首席财务和运营官职位提供报告。这一指挥链似乎与受益人职责描述中记载的不同。

Matter of P-, Inc.

申请人未进一步解释外部审计师的实际职责或受益人与其相关的职责。

记录未证明受益人将主要监督其他监督性、管理性或专业性员工，或将免于履行与财务规划、编制和分配预算、确保遵守监管要求以及其他运营任务相关的职责。

申请人也未阐明受益人将管理的具体职能。“ 职能管理者 ”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 ”的情形。参见法案第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。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行事；以及（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)。在本案中，申请人未描述或提供证据证明受益人管理一项基本职能。

我们已结合组织的总体目的和发展阶段考虑了组织的合理需求。为证明组织的合理需求支持受益人的工作职责，申请人必须具体阐明为何这些需求结合其总体目的和发展阶段是合理的。申请人是一家成立四年的公司，拥有七至九名员工，履行公司部分运营和行政任务。申请人未充分解释其合理需求如何支持受益人履行不符合条件的职责，包括对非专业员工的一线监督职责。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明受益人将在美国以管理性或行政性身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of P-, Inc., ID# 747643 (AAO Nov. 16, 2017)