OCT052020_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：10546721 日期：2020年10月5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

申请人是一家为船舶提供电气和机械服务的公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，将受益人临时雇佣到美国担任电气服务项目经理。移民与国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 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派到美国临时从事管理或高管工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明：(1) 受益人将在美国受雇于管理或高管职位；以及 (2) 受益人曾在国外受雇于管理、高管或涉及专业知识的职位。此事现由我们审理上诉。

在本程序中，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。

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合资格的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇佣受益人从事“ 管理、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，以管理或高管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先前的教育、培训和雇佣经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

申请人主张受益人曾在国外以管理职位工作，并将在美国以管理职位工作。审理主任认定，申请人未能证明受益人的职位（在国外和美国的职位基本相同）符合管理职位的定义。

“ 管理职位 ”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；

监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权限；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。

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) 条法定定义中规定的全部四项高级职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须进一步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。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们考虑工作职责的描述、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、业务的性质，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。

如果以人员配置水平作为确定个人是否以管理职位行事的因素，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。见该法第 101(a)(44)(C) 条。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和人员配置水平的证据。

本案的一个关键门槛问题是，申请人必须在提交申请时满足所有资格要求。见 8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。申请人必须证明在提交申请时向受益人提供的职位有资格被归类为管理或高管职位。见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。

申请人最初表示，美国公司“ 雇佣……各类熟练专家和劳工，在美国及国外的工业船厂从事建筑和电气安装 ”，并“ 负责该品牌的管理、物流和美国运营 ”。它还表示，其“ 所在地还有一个大型仓库，存放着我们用于各种项目的大部分电气设备和工具 ”，并且[申请人]目前有 14 名员工。申请人表示，受益人将是项目服务部电气服务 I 部门的最高级别雇员，该部门包括以下职位：

- 电气服务项目经理（受益人）；
- HV AC 电气设计专家/经理（在其他地方以 HV AC 机械设计工程师/主管等不同头衔称呼；以下简称“ 主管 ”）；
- 五名电气专家（三名已具名，两名空缺）；以及
- 八名电工承包商（未提供进一步信息）。

关于受益人在美国的拟议职位，申请人最初表示：

作为我们电气服务部门的负责人，[受益人]将监督一名 HV AC 电气设计专家/主管以及一个电气专家团队的工作，这些专家反过来将监督一个由各类承包商组成的团队。……我们预计将在美国招聘更多电气专家和承包商，以在我们的客户复杂的电气系统上执行技术布局和施工项目。

一份详细的工作描述，侧重于受益人在正在进行的项目背景下对下属员工的权限以及与客户的互动。

提交的组织结构图未表明提交申请时 14 名美国雇员中有任何人在电气服务部门。在组织结构图的注释中，申请人表示：“ 我们正在将项目服务部的所有部门，包括[B]受益人的部门，从外国关联公司转移到美国公司。 ”在另一封信中，申请人表示：

[W]我们希望将关键人员从我们的外国关联公司调派到我们的美国办公室，以促进我们在美国服务的实施。[受益人]将是电气服务部门发展的关键组成部分，因为该公司的这一部门目前由我们的关联公司在国外处理。

……我们已成功从外国关联公司引进一些关键人员加入我们的新部门，包括[受益人]的直接下属……[并且]我们预计将在美国招聘更多电气专家和承包商，以在我们的客户复杂的电气系统上执行技术布局和施工项目。

审理主任要求提供工资单文件，以证明 “ 支付给所有[在美国]受[B]受益人指导的雇员的工资 ”。作为回应，申请人表明该主管于 2019 年 7 月获得 L-1B 非移民签证，就在本案申请于当年 9 月提交之前不久。申请人未表明提交申请时美国境内有任何其他下属。相反，申请人表示其 “ 正在为电气服务部门其余人员办理签证 ”，并且 “ 我们已责成[B]受益人不仅在美国招聘更多员工，而且[他]还将领导该部门的发展。 ”一份修订后的组织结构图表明，在五个电气专家职位中，三个为 “ 签证待定 ”，另外两个为 “ 空缺 ”。

该图表再次提到 “ 8 名电工承包商 ”，但申请人未指明这些承包商；未提供他们为申请人工作的现有安排文件；也未提交合同或其他证据证明受益人对这些承包商的控制性质和程度。记录中的职位描述表明，电工承包商严重依赖电气专家执行的准备和支持工作，而这些专家在提交申请时并不在场。

在否决通知中，审理主任认定电气服务 I 部门在提交申请时几乎完全没有人员。审理主任还表示，未来的人员配置计划不能确立提交申请时的资格。

在上诉中，申请人指出其先前的陈述，即受益人将“ [协]助招聘、培训和指导专家及承包商 ”，并将“ 领导该部门的发展 ”。申请人主张，这些职责本身即属管理性质，即使没有下属员工亦然。此外，申请人辩称，管理者必须履行这些任务，以便为该部门后续的运营工作做好准备。

所提交的职位描述——无论是初始版本还是应补证要求修订后的版本——均提及需要下属员工到岗才能开展的运营任务。申请人未提供可比细节以证明受益人在发展阶段将以管理身份行事。显然，申请人在提交申请时尚未准备好按职位描述所述的身份雇用受益人。此外，申请人未证明在提交申请时必要的下属结构已迫在眉睫。申请人声称三名下属计划迁往美国，“ 待签证 ”，但申请人未提交任何证据证明在提交申请时确实已为这些指名员工递交了签证申请。

申请人援引 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)，以支持即使完全没有下属员工，职位仍可为管理性质的论点。有重要因素将 Z-A- 与本案区分开来。Z-A- 涉及新办公室的延期申请，该新办公室在初始申请提交前营业不足一年，而非一家长期设立的美国企业正在逐步将外国组成部分移植至美国的过程。此外，在 Z-A- 中，我们裁定申请人“ 必须考虑申请人提交的关于合格组织内另一关联实体雇用的、为申请实体执行日常非管理任务的人员的证据。 ” Id. at 4。本案中，申请人未证明日常任务将委托给海外关联公司的员工。相反，申请人所述将电气专家迁往美国的意图表明，申请人认为这些工人无法从海外远程有效履行职责。

基于上述理由，申请人未证明其在提交申请时已准备好以合格的管理职位雇用受益人。因此，该申请的提交充其量是为时过早。

对剩余拒批理由——即受益人是否在海外以管理身份工作的问题——的讨论无法改变本上诉的结果，因此我们保留该问题。1

基于上述理由，上诉将被驳回。

裁定：上诉被驳回。

1 参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25-26 (1976)（指出，与法院一样，联邦机构通常无需作出对其所达结果不必要的认定和决定）；另参见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n. 7 (BIA 2015)（在申请人本不具备资格的情况下，拒绝在上诉中处理替代性问题）。