OCT112018_01D7101 · 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 S-A-, INC. 案 日期：2018年10月11日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家纱线染色布料和衬衫批发商，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任其市场经理。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派至美国，以 managerial 或 executive 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受益人将在美国以 managerial 或 executive 身份受雇。

在上诉中，申请人主张受益人将管理申请人国际组织的一项 essential function，并辩称审理主任未考虑受益人将依赖其外国母公司员工来支持其管理职位。

经 de novo 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，符合资格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 managerial、executive 或涉及 specialized knowledge 的身份 ”。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以 managerial 或 executive 身份继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

“ Managerial capacity ”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、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，或管理组织内或组织某部门或分支内的一项 essential function；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权限；并对

关于 S-A-, Inc. 案

该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使裁量权。该法第 101(a)(44)(A) 条。

II. 在美国以 MANAGERIAL 身份受雇

审理主任处理的唯一问题是，申请人是否证明其将在美国以 managerial 身份雇用受益人。1 具体而言，申请人声称其将雇用受益人担任 function manager。

“ Function manager ”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一项“ essential function ”的情形。见该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人声称受益人将管理一项 essential function，则必须清楚描述为管理该 essential function 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‘ essential ’，即对组织而言是核心的；(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内或就所管理的职能而言在高级层面行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使裁量权。 ”Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在审查特定受益人的 managerial capacity 时，我们将考察申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会审查公司组织结构、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操作性职责、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。对于没有直接下属的 function manager，考虑的其他因素可能包括受益人在组织层级中的职位、申请人组织结构的深度、受益人权限的范围及其对申请人运营的影响、对职能管理范围内雇员的间接监督，以及受益人管理的预算、产品或服务的价值。见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

A. 职责

基于 managerial capacity 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 (9th Cir. 1991)（未公开发表的表格式决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理性职责，而非与公司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 at 1533。

1 申请人未主张受益人将在美国以 executive 身份受雇。

关于 S-A-, Inc. 案

最初，申请人表示受益人将至少 80% 的时间用于管理美国衬衫市场的产品和业务开发职能，而“ 非管理性职责将由现有雇员或公司预计在 2017-2018 年雇用的雇员履行 ”。申请人指出，她将“ 与客户合作并开发和销售我们的产品 ”、确定新的增长市场、接触新客户，并为美国市场设计和协助开发新产品。申请人商业计划中对拟设职位的描述称，受益人将负责“ 开发新的服装款式 ”，并向客户提供“ 物流和技术支持 ”。

基于这些描述，初始证据不支持申请人关于受益人主要履行管理性职责的主张。相反，申请人表明受益人很可能将大量时间直接用于销售公司产品、协助客户进行设计、在生产过程中支持客户，以及研究市场以开发新产品。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”以 managerial 或 executive 身份受雇。见，例如，该法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条（要求“ 主要 ”履行所列举的 managerial 或 executive 职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，初始描述未提供足够细节来说明拟议的管理性职责，并要求提供有关受益人将履行的具体职责及每项任务所花时间的补充信息。作为回应，申请人表示受益人将按如下方式分配时间：

25% 直接与客户及其设计团队合作。作为管理这些关系和订单的一部分，她将继续监督葡萄牙的运营经理和设计师。她还将继续对葡萄牙的生产过程拥有权限，只要该过程涉及向北美客户进行的销售。

50% 制定营销策略，以增加客户数量并扩大与现有客户的业务。她将在美国新雇用的销售助理和葡萄牙行政团队的协助下实施该营销计划。……制定营销计划……将包括与可协助平面设计和出版物的外部供应商合作。她将定期拜访现有客户，并向潜在客户进行销售推介和演示。

10-20% 参加时装博览会/展会和纺织研讨会/会议。……[受益人]参加世界上最负盛名的博览会……既为了销售，也为了培养客户关系。她还定期参加美国的时装秀，客户在那里展示其产品。

.

关于 S-A-, Inc. 案

5-10% 必要的行政或办公室职能。

申请人的RFE回复还包括来自北美客户的支持信，这些客户一直在公司纽约办公室与受益人合作，并将在她正式调往美国业务后继续这些关系。 的CEO指出，其公司的设计团队与受益人“ 保持持续沟通 ”，并与她合作开发由申请人母公司制造的定制面料。另一客户 的创意总监提到受益人为支持其公司进口衬衫业务所做的努力以及对项目的“ 亲力亲为的关注 ”。 的副总裁提到，受益人在美国的存在“ 使我们能够处理特定的面料设计、颜色和结构，以及服装款式细节和合身规格。 ”申请人强调，受益人与这些客户的会议“ 促成了葡萄牙工厂的产品销售和产品开发 ”，并表示她“ 管理和监督 ”了这些活动。

在上诉中，申请人坚持认为受益人“ 绝大多数 ”职责是“ 本质上属于管理性的 ”，并提及她制定营销计划、培训助理以及“ 监督设计和制造 ”的职责作为其管理职位的指标。然而，这一主张并未得到所提交职位描述和支持性证据的支持。

虽然申请人已证明为其数百万美元衬衫产品线进行产品和业务开发是一项基本职能，但其对受益人职责的描述并未证明她将主要管理该职能，而非执行与该职能相关的销售、设计、营销、客户服务和其他非管理性服务。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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)。

申请人未能证明受益人直接与客户及其设计团队合作（这将需要她25%的时间）的职责是一项管理任务。尽管申请人表示她将得到葡萄牙一名设计师的支持，并对产品的实际制造拥有一定权力，但记录显示，面对面的设计会议和其他客户互动将需要她在这一职责领域投入大量时间，尤其是考虑到申请人最初表示她将可以为美国客户提供“ 后勤和技术支持 ”。我们承认这是一项重要职责，可能需要受益人对国外实体的制造能力和运营有深入了解。然而，申请人未能证明这一职责领域如何要求受益人履行管理职责。

根据申请人在RFE回复中的职位描述，受益人制定营销计划和战略的职责将需要她50%的时间。然而，这一职责领域也包括非管理性职责，且申请人未按要求提供详细程度，说明她将在具体任务上花费多少时间。例如，申请人表示这一职责将包括“ 定期拜访现有

Matter of S-A-. Inc.

客户 ”以及 “ 向潜在客户进行推销和演示 ”。因此，即使在申请人雇用销售助理之后，受益人本人似乎仍将负责实施营销计划所需的非管理性销售和营销职责。申请人也未说明国外实体的行政团队将如何协助她履行这一职责，或描述她与供应商合作的性质，以支持其关于这一职责领域将完全属于管理性质的主张。

最后，受益人剩余25%的时间将分配给申请人未定性为管理性质的其他职责，例如参加研讨会、参加时装秀以进行销售和建立客户关系，以及履行必要的行政和办公职能。

虽然履行生产产品或服务所必需的不符合资格的任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不占受益人职责的大部分，但申请人仍有责任证明受益人将 “ 主要 ”履行管理职责。参见法案第101(a)(44)(A)条。受益人是否为 “ 职能 ”经理部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责 “ 主要 ”属于管理性质。参见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

在此，申请人未能充分记录受益人的职责中管理职能占多大比例、非管理职能占多大比例。申请人宽泛地将她的职责定性为管理性，但缺乏具体性很重要，因为如上所述，受益人的许多职责并不直接属于法规所定义的管理职责。在缺乏对受益人履行职责所花时间的清晰可信的细分的情况下，我们无法确定管理职责所占比例，也无法确定受益人是否将主要履行职能经理的职责。!KEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。虽然受益人将对其指定产品线的销售业务行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要程度的权力，但职位描述并未证明她的实际职责将主要属于管理性质。

B. 人员配置和组织结构

在2017年9月提交申请时，申请人表示其在美国有一名现有员工，被确定为 “ 后台 ”员工或办公室管理员。申请人表示，它已选定一名面料市场经理，将于 “ 2018年初 ”加入公司，并已为一名将监督市场经理的总经理提交了L-1A申请。申请人商业计划中包含的拟议组织结构图显示，它将在2018年雇用三名 “ 销售经理 ”2，他们将向市场经理汇报。此外，组织结构图显示三名销售支持员工位于

2 申请人在商业计划的其他地方将这些拟议员工确定为 “ 销售助理 ”。后来，在回复RFE时，申请人表示2018年雇用的额外员工将仅限于 “ 两名销售助理 ”。

.

Matter of S-A-. Inc.

在葡萄牙 并表示两人将支持面料销售，一人将支持衬衫销售。

在回复RFE时，申请人补充说，受益人将监督母公司葡萄牙衬衫工厂的一名运营经理和一名样板师/服装设计开发人员，作为其“ 管理[客户]关系和订单 ”职责的一部分。

在拒绝决定中，审理主任强调，申请人在提交申请时只有一名员工，即一名主要从事行政工作的“ 后台 ”员工。审理主任认定，申请人未解释这一名员工如何能够使受益人免于履行非管理性职责。审理主任承认，申请人还打算雇用一名总经理、第二名市场经理以及到2018年中期至少六名员工，但强调申请人必须在提交申请时确立资格。

在上诉中，申请人主张审理主任“ 未能考虑所有证据，特别是国外员工以及受益人将如何与该员工互动并依赖其在美国履行职责 ”，并且未考虑她将在美国衬衫市场业务开发这一基本职能方面担任高级职位。具体而言，申请人表示“ 商业计划明确说明支持人员和葡萄牙设计团队支持美国运营，甚至列出了其中一些员工的姓名。 ”我们同意申请人的观点，即在分析受益人是否将免于履行非管理性职责时，考虑更广泛国际组织内雇用的员工是适当的。

如前所述，商业计划和申请人的组织结构图列出了三名驻葡萄牙的销售支持员工，他们将支持美国业务，其中一人专门负责衬衫市场。申请人未在其商业计划中提及葡萄牙衬衫工厂的运营经理或驻葡萄牙的设计师或设计团队，也未将其列入组织结构图，尽管在其一份职位描述中提到了受益人对他们的管理权。申请人已提供这些员工的姓名，但未提供其职责描述，也未解释他们将如何使受益人免于花费大量时间与美国客户会面以推广、销售和设计公司产品。申请人强调自外国实体将受益人派驻美国市场以来美国销售额的稳步增长，但并未声称有任何其他人实际从事美国销售工作。因此，尽管我们不怀疑申请人和其母公司必须合作以确保美国客户获得他们期望的产品和客户服务，但记录显示受益人是唯一直接处理销售的员工。

申请人还主张，“ 管理一项需要持续沟通和对设计与制造过程进行监督的必要职能，必然要求受益人依赖外国实体的员工。 ”申请人称受益人“ 为她所服务的客户订单设定生产工作 ”，并且在直接与客户合作后“ 将这些客户的需求转达给其他设计团队成员和制造团队 ”。然而，其对她职责的描述并不支持其关于这是她

。

Matter of S-A-, Inc.

持续履行的职责或监督制造过程需要她大量时间的主张。申请人将她对制造的监督列为她直接与客户及其团队合作职责的一个组成部分，但未将其列为主要职责之一。

关于申请人声称受益人在其被分配的必要职能方面处于高级别，我们承认她将向美国市场的高级员工汇报，该员工直接向母公司的首席执行官和董事会汇报。如前所述，记录证明受益人有权为其被分配的产品线设定战略和目标，并有能力做出其他酌情决定，此类权力符合管理能力的定义。然而，申请人未能履行其举证责任，证明截至申请提交之日，她将主要履行这些更高级别的职责，而非主要履行销售、设计和客户服务职能。

在上诉中，申请人强调其明确陈述受益人将一半时间用于制定营销策略，并强调她在这项职责上花费的时间表明她将主要管理美国衬衫市场。然而，申请人未承认这一职责领域将要求她定期拜访客户并进行推销和演示。目前尚不清楚这些不符合条件的职责将来是否会分配给美国本土的销售员工，因为申请人未提供针对该拟设职位的职位描述，该职位被不同地称为销售经理/销售助理/销售专员。事实上，在回应补件通知时，申请人提及这些未来雇员并表示“额外员工将执行部分非管理任务，使[受益人]能够将大部分时间集中于管理”。该陈述似乎承认在申请人雇用额外销售人员之前，受益人将无法主要履行管理职责。

申请人表示其正寻求为其纽约办公室配备人员，该办公室虽于2014年设立，但除后台员工外没有长期雇员。3 然而，其仍须证明其能够立即雇用受益人担任她将主要履行管理职责的职位。同样，受益人是否为“职能”经理部分取决于申请人是否履行了证明其职责“主要”为管理性的举证责任。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。申请人关于本案事实与 Matter of Z-A- 非常相似的主张不具有说服力，因为本案记录不支持其关于受益人的实际职责将主要为管理性的主张。

申请人正确指出，我们必须考虑组织的合理需求，且仅公司规模本身可能不是确定受益人是否将以管理能力受雇的唯一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。

3 申请人表示受益人和拟设的总经理在两年期间频繁访问其纽约办公室以与美国客户会面。美国公民及移民服务局（USCIS）记录显示，自2015年初以来，受益人在美国度过的时间超过其总时间的一半。

然而，结合其他相关因素考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏将执行公司非管理或非行政运营的员工。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)。我们此处的裁定并非基于申请公司的规模，而是基于所提交的职位描述，其表明受益人将主要履行销售和设计工作，而非主要管理美国衬衫市场的业务和产品开发。申请人的合理需求不会取代法律所要求的受益人须“主要”以管理能力受雇的要求。Brazil Quality Stones v. Chertoff, 531 F.3d 1063, 1070 n.10 (9th Cir. 2008)。

基于上述理由，申请人未能证明其将在美国雇用受益人担任职能经理。

III. 以管理能力在海外受雇

尽管审理主任未予处理，我们认定申请人未能证明受益人曾以管理能力在海外受雇。

申请人强调拟设的美国职位与受益人目前作为北美市场产品市场经理的海外职位几乎相同，并主张审理主任不应对美国职位作出不利认定，而对海外雇佣却得出相反结论。然而，与美国职位一样，申请人对受益人海外职责的描述表明她一直将大量时间用于不符合条件的职责，尽管她对国外实体的一个关键产品市场拥有全面酌情权。因此，上述缺陷同样适用于我们对其海外雇佣的分析。

申请人称“作为产品市场经理，与客户合作占据了她大部分时间——远超50%”，并指出她“负责为北美客户开发定制系列”。基于此描述，申请人未能说明为何该职责应被定性为管理性质，因为受益人一直在为外国实体销售其产品提供必要的服务。申请人称一旦客户的设计完成，受益人额外花费10-20%的时间监督葡萄牙工厂的工作以确保产品符合客户订单，并指出如果她认定某产品制造不正确，她有权停止订单。申请人未对其他任何职责分配百分比，但指出她设定销售目标和销售计划、安排与客户的会面、安排出差以实现目标，并设定生产工单。该描述表明受益人在销售和设计领域行使酌情权，但未解释她如何主要履行管理职责或主要管理一项必要职能。

申请人还表示受益人监督三名销售支持人员、一名设计师和一名运营经理，但未提供有关其职责或职能的详细信息，也未解释

他们提供支持的性质。如前所述，记录表明受益人超过一半的时间在美国直接与客户进行非管理性的销售和设计活动，因此记录未能证明其职责主要为管理性。基于这些理由，申请人未能证明受益人曾以职能经理身份在海外受雇。

IV. 结论

上诉被驳回，因为申请人未能证明受益人将在美国以管理能力受雇，或她曾以管理能力在海外受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-A-, Inc., ID# 1664209 (AAO Oct. 11, 2018)