OCT182018_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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 T-A-S-S-T-USA, INC. 案 日期：2018年10月18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

申请人自述为一家签发危地马拉护照的服务公司。其寻求依据 L-1A 非移民公司内部调派人员分类，继续聘用受益人为其项目经理。见《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临时调派至美国，以管理或行政身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人曾在国外受雇，且将在美国以管理身份受雇。

在上诉中，申请人对否决理由提出异议，称受益人一直并将以职能经理身份受雇。申请人主张，受益人处理的人事和客户技术支持问题超越了“ 普通雇员 ”的层面。

经重新审查（de novo review），我们认定申请人未能推翻否决理由。因此，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，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，连续一年以“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的身份雇用受益人。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。

关于 T-A-S-S-T-USA, Inc. 案

二、以管理身份受雇

申请人主张受益人一直并将以管理身份受雇。因此，我们将在本决定中处理该主张，不考虑受益人是否将以行政身份受雇。

“ 管理身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或对所管理的职能拥有人事行动或人事职能的权限；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。

A. 美国雇佣

如前所述，审理主任认定申请人未提供充分证据证明其将以管理身份雇用受益人。

1. 职责

根据管理身份的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层级职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533（第九巡回法院 1991 年）（未出版的目录决定）。申请人还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。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

因此，为确立资格，申请人必须提供一份职位描述，清楚说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

在申请表格补充说明中，申请人称受益人负责在全国范围内设立移动护照设施、为新员工安排技术培训、安排购买和部署机械设备、监督技术人员和实施活动，以及编制进度报告。申请人还提供了一份受益人的日常工作行程表，按典型五天工作周内的小时数细分。该行程表显示受益人将执行以下事项：

- 核实与运输、印刷和客户服务有关的账单报告和生产报告——每周 6 小时；
- 参与生产规划——每周 1 小时；

。

关于 T-A-S-S-T-USA, Inc. 案

- 审查和批准员工报销和工资、差旅费、支付服务——每周 7.5 小时；
- 参加“ 外部 ”和“ 内部 ”监督会议——每周 6.5 小时；
- 审查每周生产情况——每周 6.5 小时；
- “ 核实 ”员工绩效，包括技术和行政支持——每周 2 小时；
- 分配“ 移动活动 ”——每周 2.5 小时；
1 - 签署支票——每周 2.5 小时；
- 编制和审查生产报告——每周 2 小时；以及
- 进行系统验证——每周 1 小时。

申请人未详细说明“ 外部 ”和“ 内部 ”监督会议将讨论的主题事项，也未说明除受益人之外还有谁参加这些会议。申请人也未指明生产规划或系统验证涉及的具体行动，也未界定申请人业务范围内的“ 移动活动 ”，也未说明受益人将如何“ 核实 ”员工绩效。

在补件通知（RFE）中，申请人被要求提供一份陈述，说明受益人的典型管理职责以及他将用于这些职责的时间百分比。补件通知要求申请人处理构成管理身份定义的四个要素，解释受益人的工作职责如何满足每个要素。此外，补件通知指出，如果申请人主张受益人承担职能经理的角色，则必须描述所管理的职能，并提供受益人拟议工作职责的清单，以证明他将管理该职能，而非履行与该职能相关的基础运营任务。

在回复中，申请人提供了一封来自其总裁的信函，其中将受益人的角色描述为涉及监督员工以确保“ 遵守行政和运营流程，[以及]硬件、软件和消耗品的可用性、功能[和]运行 ”。她强调了受益人作出运营和行政决策、提供所需材料和备件，以及招聘和雇用人员以提供技术和行政服务的权限。她还列出了受益人在其拟议职位中将执行的以下“ 具体任务 ”：

- 制定年度运营计划并确立实现计划目标的方法；
- 管理公司人员；
- 批准差旅和其他公司费用；
- 为“ 行政指导 ”编制状态报告；
- 协调和批准供应需求；
- 编制数据报告并监督月度发票；
- 确定业务优先事项并商定运营规划活动；
- 监督“ 实施活动 ”和客户技术支持；以及

，

• 编制显示每周和每月进展的报告，并说明绩效困难。

此外，申请人提供了一份基于五天 40 小时工作周的每日活动清单。尽管新的每日日程表未为个别工作职责分配具体时间，但其内容与先前提供的每日日程表基本相似；两份日程表均表明受益人的常规活动将包括生产报告核实、内部和外部监督会议，以及公司费用的批准。

在否决决定中，审理主任认定受益人的职位描述表明受益人将主要履行非管理性工作职责。

在上诉中，申请人主张受益人“ 全权负责 ”雇用员工、“ 起草用于创建数据传输要求的技术手稿 ”，并充当“ 无缝技术转移的渠道…… ”；其进一步称受益人“ 超越了普通雇员的界限 ”，因为他处理了人事问题和“ 客户的技术支持 ”。申请人援引 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05（AAO 2017 年 11 月 8 日），以支持受益人承担职能经理角色的主张；然而，该案并未证明本案事实与所引案件的事实类似。

“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人主要负责管理组织内“ 关键职能 ”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理某项关键职能，则必须清楚描述在管理该关键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‘ 关键的 ’，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职能而言处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。 ”同上。

在本案中，申请人将受益人的关键职能描述为“ 实施和协调卫星[i]身份识别办公室 ”，这些办公室为居住在美国的危地马拉公民提供服务。然而，我们认为，申请人未提供足够详细的职位描述，以说明受益人在护照签发过程中作为职能经理的角色。不仅申请人在护照签发（这通常是政府运行的职能）中的具体角色不明确，而且受益人在管理这一模糊过程中将实际履行的职责也不明确。例如，尽管申请人声称受益人将主要将其时间用于管理一项关键职能，但申请人多次提及受益人在各种人力资源职能中的角色，包括招聘、雇用和解雇内部员工和承包商，并监督他们履行分配的任务。虽然某些人事管理可能是管理关键职能的附带事项，但在缺乏关于受益人在招聘、雇用和解雇员工中角色的进一步细节的情况下，尚不清楚这些职责是否属于足够高级别的责任。

Matter of T-A-S-S-T-USA, Inc.

在招聘、雇用和解雇员工方面，尚不清楚这些职责是否属于足够高级别的责任。

此外，在最初的工作行程中，申请人称受益人将从事各种基于生产的岗位职责，包括规划和审查生产，以及生成和审查生产报告。然而，申请人未解释受益人将如何履行这些职责，也未讨论在护照签发服务范围内相关的生产因素。申请人也未充分解释这些基于生产的责任如何属于更高级别的职责。尽管多次提及外部和内部“ 监督会议 ”，但申请人未解释这些会议在其运营范围内的意义，未说明除受益人外还有谁参加会议，也未澄清这些会议与受益人声称管理的关键职能有何关系。

在受益人的“ 具体任务 ”清单中，申请人列入了若干含糊的活动，这些活动未传达关于实际基础任务的有意义内容。即，申请人笼统地称受益人将“ [d]设计和[e]执行年度运营计划 ”，“ [i]确定 ”与“ 运营 ”相关的“ 优先事项 ”，以及“ [o]监督活动实施……以及对客户的技术支持 ”。然而，申请人未讨论与创建和执行运营计划相关的职责，也未具体说明在其运营背景下优先事项如何界定，未明确受益人在向客户提供技术支持中的角色，也未描述受益人将实施的“ 活动 ”。

受益人将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以经理身份作为公司内部受让人的分类资格。根据成文法，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。同上。虽然受益人可能对申请人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级别的权限，但仅凭这些要素不足以确立其实际职责在性质上主要将为管理性。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), affd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。因此，详细的职位描述对于确定受益人是否将以经理身份受雇至关重要。在此，记录缺乏一份在申请人运营背景下界定受益人具体任务的职位描述。因此，虽然我们同意审理主任关于不符合资格的认定，但我们不能像审理主任那样肯定地得出结论认为受益人将主要履行非管理性岗位职责。此类结论必然需要一份详细的职位描述，该描述须传达足够信息以使人了解受益人的实际日常活动。鉴于上述缺陷，本案记录缺乏此类职位描述，因此我们不能认定申请人已证明受益人将主要履行管理性质的职责。

Matter ofT-A-S-S-T-USA, Inc.

2. 人员配置
除所需的岗位职责描述外，我们还审查公司的组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工可使受益人免于履行运营职责、业务性质以及有助于了解受益人在申请组织内实际职责和角色的任何其他因素。

如果将人员配置水平用作确定个人是否以高管身份行事的因素，USCIS会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。

在本案中，申请人声称其在提交申请时有七名员工，净收入超过300万美元，但未提供证据显示该收入是如何产生的。为支持申请，申请人提供了一份组织结构图，列出八个职位，其中“ 行政指导 ”位于层级顶端，其后是项目经理——受益人的拟议职位——作为直接下属。项目经理显示为监督四个职位——客户服务、运营、会计和清洁——其中“ 运营 ”职位分别监督印刷和运输职位。客户服务、会计和清洁职位未被描述为对其他下属职位具有监督权。

在RFE回复中，申请人提供了另一份组织结构图，其中公司总裁位于层级顶端，其后是受益人，受益人显示为监督五人——两名客户服务员工、一名印刷/运输员工、一名会计员工和一名“ 清洁 ”员工。组织结构图附有一份员工名单，包含每名员工的姓名、工资和职位描述。申请人还提供了2017年全部四份季度工资报告。尽管前两份季度工资报告一直列出14-15名员工，但在其余两个季度这些数字大幅下降，从2017年7月的五名员工降至2017年8月和9月的仅三名员工，并从2017年10月的八名员工降至2017年11月和12月的七名员工。尽管这一信息与申请表格并不矛盾（该表格于2018年1月提交，显示申请人在提交时有七名员工），但申请人未说明为何经历如此大幅的人员减少，也未解释该减少如何影响其整体运营和受益人的工作分配——当申请人在2017年上半年雇用15人，到该年年底及2018年初提交本申请时仅剩七名员工时，受益人的工作分配很可能发生了变化。

尽管申请人为受益人的支持人员提供了职位描述，但尚不清楚包括一名办公室清洁人员在内的五名支持人员是否足以使受益人免于必须将其时间主要分配给申请人的运营和行政任务。鉴于前述受益人职位描述中的缺陷，以及缺乏详细说明澄清申请人在护照签发过程中确切角色的陈述，我们无法确定缩减后的七名员工（其中仅四人将执行与一项关键职能直接相关的任务1）是否足以执行构成受益人声称管理的关键职能的非管理性任务。

过程中，我们无法确定缩减后的七名员工（其中仅四人将执行与一项关键职能直接相关的任务1）是否足以执行构成受益人声称管理的关键职能的非管理性任务。

此外，尽管上诉时声称受益人将主要管理一项关键职能，但申请人的组织结构图和受益人的职位描述均不支持该主张。即，申请人最新的组织结构图显示受益人处于管理职位，有五名下属。该图表未表明除受益人之外任何人有权监督这五名个人，从而表明该监督职责将仅由受益人承担。

组织结构图将受益人描绘为人事经理而非职能经理的角色，这与受益人的职位描述一致，该描述多次提及直接涉及管理申请人员工的岗位职责。换言之，尽管确定了组织内的一项关键职能并声称受益人管理该职能，但申请人未提供充分证据支持该主张。相反，其将人事管理岗位职责分配给受益人的拟议职位，并提供了一份组织结构图，描绘了受益人作为公司整个支持人员中唯一监督员工的层级结构；然而，申请人未证明受益人的支持人员由经理、主管或要求拥有学士学位的专业员工组成。2

鉴于上述证据缺陷，申请人未证明其拥有支持受益人担任人事经理或职能经理的员工。

8. 境外就业

由于上述基于与拟议美国管理职位就业相关因素的不合格认定具有决定性效力，我们将仅简要处理与受益人境外就业有关的剩余问题。

1 尽管申请人将一名清洁人员纳入其组织层级，但该职位履行的岗位职责与组织的关键职能无关。
2 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学士学位作为进入该专业领域的最低要求。Cf 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何要求美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业最低要求的职业 ”）。该法第10 I (a)(32)条规定，“ 专业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医生、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，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工以专业身份受雇的结论。

Matter ofT-A-S-S-T-USA, Inc.

审理主任认定申请人未证明受益人在境外以管理身份受雇。基于我们对申请人支持证据的审查，包括受益人的职位描述以及境外实体在其业务范围内的组织和管理结构，我们认定申请人未充分证明受益人担任的职位其主要时间用于履行主要涉及管理一项关键职能或管理主管或专业员工团队的职责。因此，我们同意审理主任的认定，并将在本决定中不再进一步处理该问题。

III. 结论

基于上述理由，我们认定申请人未证明受益人在境外受雇并将在美国以管理身份受雇。上诉将因此被驳回。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter qfT-A-S-S-T-USA, Inc., ID# 1668719 (AAO Oct. 18, 2018)