OCT192023_01D7101 · L-1A · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：28819825 日期：2023年10月19日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，非移民工作者申请（L-1A 经理或高管）

申请人自述为一家珠宝进口和分销公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的总裁兼总经理。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任基于多项理由拒绝了该申请，认定记录未能证明：1）受益人在国外受雇于管理或高管职位；以及 2）受益人在申请获批后一年内将在美国受雇于管理或高管职位。

在上诉中，申请人主张其提交了足够详细的国外职责描述和证据，以证明受益人在国外监督下属经理。申请人进一步主张，其已提供受益人拟议美国职责的详细描述以及招聘计划，证明其将在美国受雇于管理职位。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在申请获批后一年内将在美国受雇于管理或高管职位。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。该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。由于该问题具有决定性，我们拒绝审理并在此保留其就审理主任其他拒绝理由提出的论点。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对作出裁决所不需要的问题作出认定 ”）；另见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n. 7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

1 “ 新办公室 ” 一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 规定，“ 新办公室 ” 运营在申请获批之日起不超过一年内可支持高管或管理职位。

I. 法律框架

为在涉及新办公室的申请中确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人担任管理或高管职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。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。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个管理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资规模。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

II. 一年内在美国以管理身份受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人在申请获批后一年内将在美国受雇于管理职位。申请人在上诉中并未主张受益人将受雇于高管职位。因此，我们将分析限于受益人是否将受雇于管理职位。

“ 管理职位 ”指在组织内的任职，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、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支；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力；并对该雇员拥有权力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. 职责

申请人表示，其在美国设立的目的是销售和分销由其位于泰国的母公司制造的精品珠宝。申请人表示，受益人将受雇为该公司总裁兼总经理，并指出其将 “ 管理人员、制定政策、监督业务部门的运营职能，并确保在五个关键领域（客户服务、员工关系、销售/营销外观以及利润/财务控制）持续改进 ”。申请人进一步列出受益人的职责如下：

• 每日与人员开会，审查和批准调查结果和建议；就组织指令和目标提供一般性指示；指导新政策的实施。占其时间的 40%。

• 与供应商/供货商进行高层谈判，直接与这些组织的高管或总经理打交道。总裁兼总经理随后将指示其下属人员敲定交易细节并起草书面协议/合同。占其时间的 15%。

• 与客户接触，特别是在潜在重大采购方面，谈判采购内容，与客户组织的高层高管和经理打交道。受益人随后将指示其下属员工敲定协议细节并起草书面采购订单和合同。占其时间的 15%。

• 审查下属人员提出的 staffing 建议（包括招聘和解雇建议）。对员工的招聘和解雇作出最终决定。[受益人]随后将指示其下属员工执行其决定，包括保留人员、对员工进行纪律处分、招聘新员工以及终止人员雇用。占其时间的 10%。

• 根据公司董事的一般指示，为组织制定政策和目标。在此过程中，[受益人]考虑组织各动态组成部分之间复杂的相互作用，例如供应链考量、供应商/供货商质量和定价、客户需求、市场趋势以及人员配置问题（利用其下属经理提供的报告和建议）。占其时间的 20%。

申请人提交的受益人职责描述未能可信地证明其在第一年内将主要履行管理层面的任务。申请人未充分详细说明受益人在第一年内将履行的管理职责，包括其在此期间为成功启动新业务运营将完成的管理层面任务。例如，申请人未具体说明其将制定哪些政策，或其在客户服务方面将确保的“ 持续改进 ”、其将处理的员工关系问题，或其将指导的销售和营销。同样，申请人未详细说明指导新政策实施所固有的日常任务，也未具体说明其将与之谈判的供应商或供货商、其将完成的重大采购、其将处理的供应链问题，或其将解决的人员配置问题。

申请人为受益人提供的职责描述是通用性的，含糊地提及可适用于任何行业任何企业任何经理的任务，且未提及其具体业务或第一年内将如何启动该业务。该职责描述未充分阐明受益人在第一年期间和第一年结束时的日常任务。申请人也未充分说明受益人在一年内将如何主要免于履行不符合资格的运营任务。尽管我们不期望申请人详细说明受益人在第一年内的每一项管理层面任务，但缺乏这一细节使得其是否将在第一年内主要履行管理层面职责存在重大不确定性。具体细节显然是表明受益人职责是否主要具有管理性质的重要指标，否则满足定义将仅仅成为

重复法规的问题。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)。

B. 商业计划和预计人员配置

对于新设办事处申请，我们审查申请人的商业和招聘计划，以及该企业将充分增长以支持受益人在预期管理职位上工作的证据。申请人负有举证责任，证明该企业将切实发展到在申请获批后一年内需要受益人履行主要属于管理性质的职责的程度。因此，我们在分析拟议管理职位是否合理时，会考虑全部证据，依据的是申请人在一年期间内预期的人员配置水平和发展阶段。See 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。

申请人在回应审理主任的补证要求（RFE）时表示，其目前雇有一名助理和一名珠宝制作师。申请人进一步预计其计划招聘一名营销人员、一名镶嵌工和一名销售人员。申请人称，随着业务增长和发展，受益人将聘用新员工以使其免于履行非管理性任务。申请人表示，其计划“ 在未来五年内（或者更快，如果公司增长允许如此提前招聘）”聘用这些新人员。

如前所述，申请人必须证明受益人将在一年内在美国以管理身份行事。“ 管理身份 ”的法定定义涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。See section 10l(a)(44)(A) of the Act。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，该法条明确规定，“ 一线主管并不仅因该主管的监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”Id. 如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权聘用和解雇这些雇员，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)(l)(ii)(B)(3)。由于申请人未明确主张受益人将受雇为职能经理，且提交的证据表明其将监督下属员工，我们拒绝对其是否将在一年内符合职能经理资格进行分析。

申请人未能充分证明受益人将在申请获批后一年内受雇为人事经理。首先，申请人所主张的招聘计划并未明确表明其将在一年内对下属主管或经理拥有用人权。例如，申请人列出了其计划“ 在头五年内 ”聘用的若干雇员。因此，尚不清楚申请人在开始运营后一年内将雇用哪些人员。此外，申请人在美国拟设的大部分人员均为运营层面雇员，无明显监督职责，包括一名助理、一名珠宝制作师、一名镶嵌工和一名销售人员。另外，营销人员被主张负责根据受益人的指示识别机会、建立品牌定位并实施新产品管理。尽管职责描述简要提及营销人员将“ 管理竞争比较资源文件并带领员工进行竞争性发现 ”，但该职责描述并未明确证明营销人员将作为受益人的下属主管或经理监督其他员工。此外，申请人未提交

组织架构图以说明其在运营第一年内将如何担任超出一线主管的职务。因此，申请人不仅未提供关于其第一年内人员配置的详细计划，其运营头五年的人员配置计划也未明确反映受益人将监督下属主管或经理，而这是使其符合人事经理资格所必需的。

作为替代，申请人可通过证明受益人在运营第一年内将对下属专业人员拥有用人权，从而确立其人事经理身份。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领域的最低要求。Cf. 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作为进入该职业最低要求的职业 ”）。《移民与国籍法》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、专科院校或神学院的教师。 ”因此，我们必须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。

申请人未证明受益人在一年内将对专业下属拥有用人权。申请人未对其拟设的受益人下属职位阐明任何教育要求。此外，如前所述，其计划在头五年内聘用的大部分职位均为运营职位，似乎不要求学士学位即可履行，包括拟设的助理、珠宝制作师和镶嵌工。除此之外，申请人未阐明销售人员和营销人员职位要求学士学位方可履行，也未提出聘用受益人下属、要求学士学位以履行其职位职责的具体计划。基于这一额外理由，申请人未能证实受益人在其运营第一年内很可能对专业下属拥有用人权。因此，申请人未能按要求充分证明受益人将在申请获批后一年内受雇为人事经理。

当新企业设立并开始运营时，法规承认，负责设立运营的指定经理将从事通常不由管理层级雇员履行的各种活动，且往往无法履行全部管理职责。为在运营第一年符合L-1非移民分类资格，法规要求申请人披露拟议的业务性质和美国投资规模，并证明拟设企业将在申请获批后一年内支持一个管理职位。See 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。该证据应表明一种现实预期，即企业将成功并迅速扩张，从发展阶段迈向全面运营，届时将实际需要一名主要履行合格管理职责的经理。

申请人未能充分证明其将在一年内充分发展以支持受益人以管理身份行事。申请人阐明其已聘用两名雇员，一名助理和一名珠宝制作师，并另外提出了聘用三名其他雇员的计划。然而，申请人未提供关于这些下属何时将被聘用的具体时间表，以充分确立其第一年内的人员配置。事实上，如前所述，申请人

仅表示有意在其运营允许的情况下于头五年内聘用额外雇员。因此，根据所提交的证据，尚不清楚申请人是否将配备足够人员，以使受益人在第一年内免于主要履行不合格的运营职责。

此外，申请人未证明法规所要求的美国投资规模。See 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)(2)。申请人含糊地表示其计划从外国雇主处向新的美国运营机构运送价值20,000美元的库存。然而，除此之外，其未讨论这20,000美元库存如何足以在第一年内有效启动业务并支持受益人以管理身份行事。申请人未在记录中主张对新美国企业的任何其他财务投资，而这是证明其将在第一年内充分发展所必需的。几乎没有证据支持以下结论：申请人将在第一年内产生收入并开始开展足够业务，以发展出支持受益人担任管理职务的组织结构，使其主要免于履行不合格的运营任务。

基于上述理由，申请人未能证明受益人将在申请获批后一年内以管理身份行事。

裁定：上诉被驳回。