SEP052019_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 M-T-L-, INC. 案 日期：2019年9月5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

申请人是一家制革厂，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成本会计经理。《移民与国籍法》（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）将符合条件的境外雇员调派至美国，临时从事管理或行政性质的工作。

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：(1) 申请人将在美国以管理或行政能力雇用受益人；以及 (2) 受益人曾在境外以管理、行政或涉及专业知识的能力受雇。

本事项现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中主张，审理主任因忽视具有说服力的资格证据而犯错。

经重新审查（de novo review），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，连续一年雇用受益人从事“管理、行政或涉及专业知识的能力”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，以管理或行政能力继续向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、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以管理或行政能力就业

审理主任否决申请的部分依据是认定申请人未能证明其将以管理或行政能力雇用受益人。申请人主张，

关于 M-T-L-, Inc. 案

受益人一直并将继续以管理能力受雇。因此，我们据此限定我们的分析范围。

“ 管理能力 ”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；监督和控制其他监督、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；在组织层级内处于高级别，或就所管理的职能而言，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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

根据管理能力的法定定义，申请人必须首先证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)（未公布的目录决定）。其次，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 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人声称的管理能力时，我们将考察申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚地描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于管理或行政能力。参见 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在企业中的实际职责和角色的因素。

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及其人员配置水平的证据。

A. 职责

申请人描述了受益人在美国的拟任职责以及他将用于每项职责的大致时间：

- 通过指导成本会计团队并确保工厂生产成本保持在预算范围内，管理美国、越南、意大利和中国四个皮革生产设施的成本会计支持工作（20%）；
- 批准其他部门的运营费用请求，并对照预算影响为整个组织进行确认（5%）；
- 主持与其他部门的成本控制会议，包括采购、收货和应付账款部门（10%）；
- 通过指导第三方供应商的审计以与我组织协调，协调审计程序（5%）；

关于 M-T-L-, Inc. 案

• 熟练控制财务报告、资产负债表对账、预算编制、总账管理、预测和财务审查，重点按日、周和月审查收入和费用（10%）；
• 监督团队收集所有原材料（生皮和化学品）信息、采购信息、记账日记账，以及编制销售成本和标准成本核算（20%）；
• 编制向高层管理层提交的内部报告，内容涉及基于成本动因分析提出的改进成本控制效率的建议、毛利率报告以及 MFS 的合并（15%）；
• 审查、维护和执行各工厂的质量和化学品消耗控制（5%）；
• 雇用和培训新聘用的会计和计划人员（10%）。

关于受益人将约 10% 的时间用于雇用和培训下属的主张，受益人的下属非常少，且记录未显示有多少人员流动。因此，无法明显看出此类人事职责会占用受益人大量时间。

申请人称，受益人的拟任“ 职位类似于财务经理……，因为受益人主要监督从事财务报告和会计工作的雇员。 ”申请人提交了美国劳工统计局在线发布的《职业展望手册》的打印件。该手册中财务经理条目包含以下段落：1

财务经理通常从事以下工作：
• 编制财务报表、业务活动报告和预测
• 监控财务细节以确保满足法律要求
• 监督从事财务报告和预算编制的雇员
• 审查公司财务报告并寻求降低成本的方法
• 分析市场趋势以最大化利润并寻找扩张机会
• 帮助管理层做出财务决策

上述清单与受益人的职责有一定重叠，但申请人未能证明这些职责达到财务经理的水平。重要的是，申请人的组织结构图显示受益人从属于一名财务经理（该人还拥有财务和行政副总裁的头衔）。

审理主任否决了申请，称受益人的职位描述含糊，未显示“ 受益人的拟任职责将主要属于管理性质 ”。在上诉中，申请人主张：“ ……审理主任未能考虑有关受益人工作职责的大量证据。 ”申请人未就此点提供更多细节，而是主张应再次审查证据，随后申请人转而主张其将以

1 根据所提交的《手册》打印件，2017 年财务经理的薪酬中位数为每年 125,080 美元，是受益人拟议年薪 54,000 美元的两倍多。同一来源的另一份打印件显示，2017 年会计师和审计师的年薪中位数为 69,350 美元，这也显著高于受益人在据称监督会计师期间将获得的薪酬。

受益人同时担任人事经理和职能经理。我们将在下文讨论这两项主张。

B. 人事经理

“ 管理能力 ” 的法定定义允许 “ 人事管理者 ” 和 “ 职能管理者 ” 两种情形。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、专业性或其他管理性雇员的工作。该法明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不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)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。如申请人主张受益人直接监督其他雇员，则该等下属雇员须为监督性、专业性或其他管理性人员，且受益人须有权雇用和解雇该等雇员，或建议采取该等行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

为判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职业领域的最低条件。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作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、专科学校或神学院的教师。 ”

受益人在中国的下属——在其调任美国后仍将继续向其汇报——包括两名成本会计，其职责如下：

[C]控制库存流动，编制每周和每月库存汇总报告及流动性报告以供审核，编制财务文件和报告，包括毛利率报告、资产负债表和库存核对报告、质量报告、预测、索赔报告、能源和自然资源消耗报告等。[该等成本会计]还负责编制审计程序、获取全部原材料采购信息、控制仓库数据，以及为月度结账编制普通日记账分录。

另有一名成本会计助理，其 “ 职责包括登记新产品条目、控制仓库数据、审核库存数据并检查财务系统以核实仓库数据，以及提供每周产出报告。 ”

申请人主张该三人均为专业人员，并提交了《职业展望手册》的打印件，显示会计和审计人员通常需要学士学位。然而，申请人未能证明受益人的下属均持有学士学位，或其所任职位要求学士学位。申请人证明其中一名成本会计持有四年制会计学士学位，但另一名成本会计取得的是三年制金融学位。申请人提交了对四年制学位的评估，但未提交对三年制学位的评估。

Matter of M-T-L-, Inc.

由于两人担任同一职位，而其中仅一人似乎持有学士学位，这一点具有重要意义。因此，记录表明该学位并非该职位的要求。

一份组织架构图显示，受益人与一名会计主管之间、以及受益人与一名总会计师之间以虚线相连，表明存在“ [组]织结构 ”上的联系，但不存在“ [纪]律结构 ”上的联系。第二份图表显示受益人与会计主管处于同一层级，直接位于财务经理之下。申请人未说明受益人对会计主管和总会计师的管理权限范围（如有），但我们注意到，申请人在列举受益人的下属时反复遗漏了这些职位。

申请人提交了“ [工]作成果示例，展示其部门工作人员编制并提供给受益人的专业会计信息。 ”申请人未说明这些材料——实质上是显示项目、价格、有时还有日期的电子表格——如何构成“ 专业会计信息 ”，体现固有的专业水平工作，而非数据录入或簿记。

审理主任认定，申请人未提供关于其下属职责的足够信息，也未证明该等下属是管理者、监督者或专业人员。审理主任认可申请人提交的《职业展望手册》打印件及关于两名下属的教育材料，但认定这些材料未证明该等下属是专业人员。

在上诉中，申请人主张审理主任“ 未能考虑大量证据，证明受益人将在美国为上诉人担任管理职务 ”。申请人指出，《职业展望手册》打印件将成本会计列为专业职业，但正如审理主任所指出的，《职业展望手册》只是一般性指南。申请人未证明其自身的成本会计职位属于专业职位，而雇用一名持三年制学位的成本会计恰恰倾向于表明并非如此。

申请人未证明其将雇用受益人担任人事管理者。

C. 职能管理者

申请人将成本会计描述为一项基本职能。在否决通知中，审理主任认定“ 记录中未包含足够信息说明受益人将管理何种职能 ”。申请人在上诉中对这一认定提出异议，称：

受益人将负责管理密西西比州的成本会计职能，并向公司高层管理人员提供财务建议。[受益人]将负责管理位于美国、越南和中国的全部三个皮革工厂设施的成本会计职能。该职位对密西西比业务的持续增长和盈利能力的提升至关重要。成本会计经理职位对于帮助组织

应对其增长，并帮助公司为库存和人员的持续增加做好准备是必要的。

“ 职能管理者 ” 一词通常适用于受益人的管理能力并非源自监督或控制下属员工，而是源自主要管理组织内某一 “ 基本职能 ” 的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如申请人主张受益人将管理某一基本职能，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执行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或就所管理职能处于高级别；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某一基本职能。受益人将不会在组织层级中或就所管理职能处于高级别，因为他将继续向财务经理汇报。虽然财务事项涉及一项基本职能，但申请人未证明成本会计本身即为一项基本职能，而非财务管基本职能（由更高级别官员监督）的一个子集。

基于上述缺陷，申请人未证明其将在美国以管理能力雇用受益人。

III. 以符合资格的身份从事境外工作

审理主任还认定，申请人未证明受益人在境外以管理性、行政性或涉及专业知识的能力受雇。由于我们关于受益人拟在美国受雇的认定足以支持否决申请并驳回上诉，我们无需触及这一附加问题，因此予以保留。我们对这一问题的保留不构成申请人已克服该问题的约定，也不应作此解释。相反，在此处理该问题没有建设性目的，因为它无法改变上诉结果。我们还注意到，受益人在境外以基本相同的身份工作，下属相同，因此上述许多认定既适用于受益人在境外的工作，也适用于其拟在美国的工作。

IV. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

Matter of M-T-L-, Inc.

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of M-T-L-, Inc., ID# 2573653 (AAO Sept. 5, 2019)