SEP062024_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：33687639 日期：2024年9月6日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家从事珠宝和宝石贸易的公司，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调职人员）延长受益人作为业务发展经理的临时雇佣。1 参见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A类别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往美国，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人将在美国以经理或高管身份受雇。此事现根据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室上诉审理。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证类别的资格，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，连续一年以经理或高管身份雇用受益人。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，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，有效期一年，截至2024年1月3日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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)的规定允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。

寻求延长涉及新办公室的L-1A申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内及在延长申请下的职责说明；描述新办公室人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国以经理身份受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人在延长申请下将在美国以经理身份受雇。申请人在上诉中并未主张受益人将以高管身份受雇。因此，本办公室将分析限于受益人是否将以经理身份受雇。

“经理身份”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；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；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。本法第101(a)(44)(A)条。

在审查特定受益人的经理身份时，本办公室将审查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，并表明此类职责是否属于经理身份。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合L-1A非移民签证类别中经理的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供的职位满足所有四项要素，本办公室无法认定其为符合资格的经理职位。

如果申请人证明所提供的职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人将主要从事经理职责，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)。在确定特定受益人的职责是否主要为经理性质时，本办公室考虑申请人对工作职责的描述、公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。

申请人表示其成立于2020年，专门从事珠宝和宝石的批发贸易，更具体地说，是分销从其位于香港的外国关联公司进口的产品。申请人称其业务“ 立足于为钻石（1克拉以下）和彩色宝石（5克拉以下）的批发买家提供以有竞争力的价格获得顶级宝石的渠道 ”。申请人解释说，其利用受益人近“ 17年的销售和营销经验 ”巩固了市场地位，并指出“ 他与众多美国客户建立的既有关系使他具有独特的资格，能够带头拓展美国市场 ”。申请人就其所称的业务发展经理一职提交了以下职责描述：

1. 申请人业务发展活动的管理：其时间的40%

• 继续协调业务发展活动，以确保销售与营销、定价和分销的统一。受益人将继续负责客户关系管理，与现有供应商建立牢固的合作伙伴关系，同时为新产品的寻找更多供应商。
• 继续负责管理整个销售周期，紧跟市场趋势，了解客户需求，并利用行业知识寻找和达成销售机会。
• 与销售经理团队合作，在识别新客户和供应商以及达成销售机会方面提供指导和辅导。
• 他将继续参与全面的竞争分析，以确定价格点和可销售性参数，并为新产品制定市场策略。
• 他将与其专业的销售经理团队合作，开展强化的营销工作，以制定和实施全面的营销活动。
• 受益人将继续参加和参与行业特定的贸易展会，并将继续前往国际市场进行实地调研、参加与当地客户的会议，并领导、指导和与供应商谈判以争取最佳价格。
• 继续领导与供应商合作的新产品开发工作。
• 运用其在彩色宝石质量控制规范和程序方面的专业知识。
• 对申请人进行的所有验证程序提供监督，以确保产品符合客户订单和规格。
• 继续检查裸钻、宝石和珠宝产品，以确保其符合公司标准。
• 负责监督库存管理，确保通过适当的系统及时准确地录入所有宝石。

2. 财务管理和预算：其时间的30%

• 在财务规划和预算方面发挥更具战略性的作用，确保申请人在追求积极增长计划的同时审慎运营财务。
• 继续负责做出关键财务决策，例如在评估消费者需求后确定产品的最佳价格点，并管理货物流动。

• 为供应商和零售商设定付款条件。
• 领导、指导和与供应商谈判以争取最佳价格。
• 在记账员和外部会计师事务所的协助下，有效管理年度销售和营销预算。
• 制定实现年度销售预算的战略和战术。
• 指导所有广告、媒体和促销活动的创建和实施

3. 管理人员：其30%的时间：
• 管理和监督其在上一年度聘用的记账员和销售经理。
• 在未来三年内增聘人员，包括一名销售与营销经理、一名增补销售经理和一名秘书。
• 协助并促成公司商品的新供应商甄选流程和质量控制规范。
• 对独立承包商保持管理权限。
• 对员工行使人事管理权限。
• 继续行使领导权，管理所有产品营销和商品销售策略，以通过可执行的短期目标促进盈利能力和业务层面举措的实施。

申请人提交了受益人的职责描述及其他支持性文件，但在延长申请下，其是否会将大部分时间用于符合条件的管理职责仍存在重大不确定性。受益人的职责描述包含若干明显不符合条件的运营任务，表明其直接参与其批发珠宝业务的运营，包括为新产寻求更多供应商、了解客户需求并利用其行业知识寻找和促成销售机会、参加并参与行业特定展会、前往国际市场进行实地调研、参加与本地客户的会议，以及领导、指导和与供应商谈判以争取最优价格。同样，申请人列出了其他与日常提供商品和服务相关的不符合条件任务，例如对所有[着重号为原文所加]核验程序提供监督以确保产品与客户订单和规格相符、检查裸钻、宝石和珠宝产品以确保其符合公司标准、确保所有宝石通过适当系统及时准确录入，以及为供应商和零售商设定付款条件。这些职责表明申请人几乎直接参与业务的所有运营方面，并且至少反映其与业务内的运营员工一起履行普通的、不符合条件的运营任务。

受益人对不符合条件的运营任务的侧重还反映在提交的支持性文件中，包括其与申请人的全部15家批发商建立关系、获取公司的全部19名新客户、大量发票反映其在2023年全年直至2023年11月直接参与宝石从境外雇主的发运，以及支票反映其在2023年6月至10月期间支付供应商发票。同样，申请人提供的文件显示，其电子邮件被列在2023年1月至11月所有公司发票上，其姓名被列在2023年4月至10月所有租金发票上，以及2023年全年直至

2023年9月的展会徽章将其列为“ 买家 ”。申请人还提交了证据，反映受益人安排并支付了2023年9月一个展会摊位的费用、其在该摊位工作的照片，以及显示其通过承包商处理77颗实验室培育钻石开发的截图。记录中还包括其在2023年10月、11月和12月期间就货物质量和交付与客户协调的证据。

此外，申请人提供了一封来自[已隐去]副教授的专家意见信，其中还讨论了若干明显不符合条件的运营任务，例如受益人在贸易活动中积极获取新联系人、促进销售工作、识别新的销售机会、提供主动的合规解决方案、安排销售预约、为钻石和宝石寻找更多供应商，以及进行目视和实物检查以确保与买方订单相符。申请人在上诉中主张，受益人会将其中大部分不符合条件的运营任务下放给其下属记账员和销售经理。然而，申请人未提供任何支持性证据来证明其将这些不符合条件的任务下放给这些下属或其他所称承包商，与之形成对比的是大量文件反映其似乎履行了业务的所有日常运营任务。再次强调，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与其他员工一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1313.

受益人是否为管理雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性质。See sections 101(a)(44)(A) of the Act。在此，申请人未能可信地记录受益人的职责中多大比例为管理职能、多大比例为不符合条件的职能。记录中反映的受益人职责在很大程度上属于行政或运营性质，但申请人未充分量化其将用于这些职责的时间相对于符合条件的管理任务的时间。因此，我们无法确定在获批申请下受益人是否将主要履行管理者的职责。See IKEA US, Inc. v. US. Dept. ofJustice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999).

与反映受益人履行不符合条件的运营职责的大量文件形成对比的是，申请人提供的支持性证据很少，不足以证明其主要履行其职责描述中所列声称的管理层任务。例如，申请人提供的支持性证据很少，不足以证明其实施的全面营销活动、其在财务规划和预算方面作出的战略决策、其作出的关键财务决策，或其为达成年度销售预算而制定的策略。尽管我们不期望申请人阐明并记录受益人将履行的每一项管理任务，但合理预期其会提供足够的细节和文件，以佐证截至申请提交之日其主要从事符合条件的职责。

在此，代表受益人提交的初始新办公室申请获批一年，至2024年1月3日。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)的规定仅允许拟设立的美国运营机构在申请获批之日起一年内支持管理职位。法规中没有任何条款允许延长这一一年期限。如果企业在一年后没有必要的员工配置以充分使受益人免于履行运营和行政任务，则申请人不符合延长条件。值得

注意的是，当上诉于2024年5月提交时，申请人未提供任何额外支持性证据以证明受益人主要履行管理职责，或将其不符合条件的任务下放给其所称的下属和承包商。受影响方负有举证责任，在提交福利请求时及直至最终裁决期间持续证明符合所请求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(l); see also Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm'r 1971)（规定“ 国会并不意图使一项因受益人当时不符合资格而被适当拒绝的申请，在受益人可能根据新的事实组合而变得符合条件的未来日期获得批准。 ”）。

尽管受益人在组织内拥有带有管理头衔的职位，但其将管理或指导业务这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性质。Id。受益人可能对申请人的部分日常运营行使自由裁量权，并拥有某种程度的与自由裁量决策相关的必要权限；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上将主要为管理性质。

B. 员工配置

如果将员工配置水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们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。See section 101(a)(44)(C) of the Act。

申请人提交了一份组织架构图，反映其监督一名于2023年10月聘用的簿记员，以及一名于2023年11月开始在公司任职的销售经理。申请人主张，受益人因其对专业下属的监督而符合人事经理的资格。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。参见该法第101(a)(44)(A)条。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，该法明确规定，“ 一线主管不得仅因该主管的监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”同上。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，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(B)(3)。2

然而，无论受益人下属的职位根据法规是否属于专业职位，申请人均未证明其在2023年12月提交申请时主要作为人事

2 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工作领域的最低条件。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、专科院校或神学院的教师。 ”

经理行事，并在2023年12月提交申请时主要将不符合资格的任务委派给其声称的专业下属。正如本决定中已详细讨论的，申请人提交了大量文件，表明其负责执行与业务各方面相关的广泛非运营性职责，包括获取客户和供应商、从国外订购珠宝和宝石、向客户开具发票、获取客户、检查产品质量及是否符合客户规格等众多例子。如前所述，截至提交申请之日，几乎没有证据反映受益人主要将这些不符合资格的任务委派给其下属并主要作为人事经理行事。

例如，申请人称簿记员仅执行“ 有限的文书任务 ”，这使得由谁执行这些不符合资格的任务成为疑问，并表明受益人将继续执行许多已显示其正在执行的相同不符合资格职责。同样，申请人表示，所称的销售经理尚未参加受益人作为“ 采购员 ”参加的任何各种贸易展会，表明其仍在履行这些运营职责。申请人还提交了文件，反映受益人完全负责其从外国雇主处获得的供应链，并且其将继续负责检查这些商品的质量，这些职责未反映在簿记员和销售经理的职责中。总之，几乎没有证据支持得出以下结论：受益人作为人事经理监督簿记员和销售经理，并主要将其不符合资格的任务委派给这些下属；因此，申请人未能充分证明在提交申请时受益人受雇为人事经理。此外，由于上诉时记录未补充额外证据，申请人亦未证明在上诉提交时受益人受雇为人事经理。再次强调，受影响方负有举证责任，须在提交福利请求时及直至最终裁决期间持续证明符合所请求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(l)；另见Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. at 45, 49。

在上诉中，申请人强调受益人也可符合职能经理的资格，称其将管理业务发展，这是组织内所称的一项基本职能。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人主要负责管理组织内“ 基本职能 ”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一项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能时将履行的职责。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履行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或就所管理职能处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。 ”参见Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

申请人未能充分证明截至提交申请之日受益人作为职能经理行事。首先，鉴于受益人完全拥有申请人并对整个组织（包括外国雇主）拥有明显的完全权力，受益人的角色是否为公司内一项明确界定的职能并不清楚。无论如何，正如本决定中已详细指出的，申请人提供了大量证据，反映其直接履行涵盖业务几乎各方面的不符合资格的运营职责，从

支付租金、获取客户、安排钻石和宝石供应等若干其他事项。相比之下，几乎没有支持性证据反映受益人主要被免除这些职责并主要管理组织内某项特定的基本职能。提交的证据表明，受益人更可能主要是在履行其所称的职能而非管理该职能，即使申请人已证明其在监督组织内一项明确界定的活动。因此，所提供的证据不足以充分证明在提交申请时受益人作为职能经理行事。

基于上述理由，证据反映审理主任拒绝该申请是正确的，因为申请人未能充分证明受益人将根据延期申请在美国以管理能力受雇。

裁定：上诉被驳回。