SEP092022_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：21562217 日期：2022年9月9日

对加州服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人自述为汽车零部件经销商，寻求以 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类临时雇用受益人在美国担任销售经理。移民与国籍法（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州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在国外受雇于管理或高管岗位。审理主任进一步认定，申请人未证明受益人将在美国受雇于管理或高管岗位。在上诉中，申请人主张审理主任忽视并错误适用了所提交的证据。申请人声称，所提供的证据证明受益人符合国外人事经理的资格，且其将在美国以相同身份履职。

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。本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉，因为申请人未证明受益人将在美国受雇于管理或高管岗位。由于这一已确认的否决依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留其关于审理主任其他否决依据的上诉论点。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对作出对其所达结果并非必要的问题作出认定 ”）；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）。

一、法律框架

为确立 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、高管或涉及专业知识的岗位 ”。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

还必须证明受益人先前的教育、培训和就业使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、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将在美国以管理身份受雇。申请人在上诉中并未主张受益人将以高管身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否将以管理身份受雇。

“ 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、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；在组织层级中处于高级别，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。

在审查特定受益人的管理身份时，我们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，并说明此类职责是否属于管理身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

要符合 L-1A 非移民签证分类中经理的资格，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职位满足所有这四项要素，我们便不能认定其为合格的管理职位。

如果申请人证明所提供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)。在确定特定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们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。

申请人称，其设立目的是扩大外国雇主在北美销售其制造的汽车零部件的存在，并 “ 改善交货时间……并提供更快更好的销售支持 ” 。申请人表示，受益人是为此目的从外国雇主调派的，担任销售经理，监督其销售和营销部门。申请人提交了受益人的以下职责：

I. 培训销售团队——其时间的25%：

- 让销售团队了解我们工厂在产量、服务和定制设计产品方面的能力，
- 基于这一了解，销售团队将能够应对特定客户的产品设计，
- 提供对外国雇主特定垂直整合能力的深入了解，并培训销售团队员工理解和向客户展示这一点。

II. 对专业雇员进行雇用和解雇的管理权力——其时间的50%：

- 为申请人的目标行使雇用和解雇由汽车销售行业专业人士组成的外包销售公司的权力，
- 与外包销售/营销公司的区域经理合作，优化销售团队，
- 负责扩大我们的外包销售/营销团队，以覆盖目前未覆盖的地区，以及
- 研究并寻找最适合目前未提供服务地区的销售/营销公司。

III. 依赖其管理决策的日常运营示例，定向销售活动——其时间的15%：

- 执行销售活动以巩固与 Good Year belts 和 Continental 的关系，以及
- 满足潜在客户对水泵和真空泵 SKU 的需求。

IV. 客户与我们工厂之间的高层桥梁——其时间的10%：

- 充当客户与我们工厂之间的高层桥梁，
- 直接向我们的工厂转达客户要求和任何特殊需求，以及
- 在决策角色中行事，以大大缩短沟通和获得完成销售所需许多细节批准的时间。

申请人提交的受益人职责描述在受益人是否将大部分时间用于合格的管理职责方面留下了重大不确定性。受益人的职责描述包括若干不合格的运营任务，表明其参与直接向客户提供商品和服务，或与其独立承包商同事一起履行这些职责。例如，职责描述称受益人将负责协助独立销售代表处理特定客户的产品设计需求，与国外的外国雇主工程师协调以与客户工程师合作，并协助客户解决方案的设计、建模、修改、制造、包装和交付。同样，申请人表示受益人将亲自研究扩张领域并为某些销售区域确定独立承包商，“ 与客户从设计到交付全程合作 ”，并“ 满足客户对水泵和真空泵 SKU 的特定需求 ”。该

申请人进一步解释称，受益人将负责“直接向我们的工厂转达客户要求和任何特殊需求”。

贯穿受益人职责描述所讨论的运营职责表明，她更可能主要从事与向客户提供商品和服务直接相关的职责，而非将这些任务委派给下属。除这些客户支持和服务相关职责外，申请人提供的非管理性职责很少，且未充分阐明她将如何主要摆脱这些任务。再次强调，申请人必须证明受益人将主要从事管理性职责，而非与其其他员工一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1313。

受益人是否为管理性雇员，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。参见该法第101(a)(44)(A)条。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。受益人的职责主要包括行政或运营任务，但申请人未充分量化她将花在这些职责上的时间相对于符合条件的管理任务的时间。因此，我们无法确定受益人是否将主要履行管理者的职责。参见 IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。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，但合理期望其提供足够的细节和文件以佐证她主要履行符合条件的职责。

尽管受益人在组织内拥有带有管理头衔的职位，但他将管理或指导部分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，该分类的资格要求职位的职责在性质上“主要”为管理性。同上。受益人可能对申请人部分日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有某种必要程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立她的实际职责在性质上主要将为管理性。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们应根据组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需求。参见该法第101(a)(44)(C)条。

在上诉中，申请人强调受益人将拥有雇用和解雇下属的权限；具体而言，即其聘用在美国销售和分销外国雇主汽车零部件的独立合同销售代表。“管理身份”的法定定义允许“人事管理者”和“职能管理者”两种。参见该法第101(a)(44)(A)条。人事管理者须主要监督和控制其他监督性、专业性或多管理性雇员的工作。与“管理者”一词的通常理解相反，法规明确规定，“一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以

管理身份行事，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，受益人还必须拥有雇用和解雇这些雇员的权限，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)(1)(ii)(B)(3)。

申请人提交了一份组织架构图，反映受益人将监督“外包销售/营销”部门，该部门显示包括五名区域经理，覆盖以下区域：波多黎各、危地马拉、关岛和巴哈马，2）[已隐去]和[已隐去]，3）[已隐去]得克萨斯，4）[已隐去]佛罗里达，以及5）委内瑞拉和巴拿马。区域经理在组织架构图上显示为为独立公司工作，并未作为申请人的雇员提供。

申请人未具体阐明受益人的雇佣将如何符合法律所定义的管理职位资格，无论是作为人事管理者还是职能管理者。此外，由于仅有第一线下属，受益人不能基于其对下属经理或主管的监督而符合人事管理者资格，因为其下属尽管拥有“区域经理”头衔，但未显示拥有自己的下属。申请人未解释受益人的下属如何可被归类为主管或管理者。

或者，申请人未证实受益人对下属专业人员拥有用人权限。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要求。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。”因此，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员拥有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。

在此，申请人未提供证据证明受益人的独立合同下属持有学士学位。申请人仅提供了一份适用于所有“外包公司”的通用职责描述，表明它们将负责进行市场研究和需求分析、参加销售经理主办的培训、拜访和与客户沟通以及跟进零部件订单。为受益人的下属提供的职责描述表明它们将履行销售代表的职责，且没有迹象表明履行这些任务需要学士学位，申请人也未阐明这些职位要求此类学位。

此外，申请人提供了一份2020年IRS 1120表美国公司所得税申报表，反映其该年度仅支付了16,100美元的佣金和10,464美元的“外部服务”费用，这对其聘用独立销售承包商的水平以及这些人是否可被视为受益人的下属留下了重大不确定性。1 在上诉中，申请人提交了

1 申请于2021年11月30日提交。

两张金额分别为489.74美元和581.34美元的支票，支付给两名个人作为“佣金”。然而，这两名个人均未列在其组织架构图中，也未主张为受益人的下属。申请人还提供了一张据称支付给其声称的覆盖[已隐去]和[已隐去]的区域销售经理的佣金支票，金额为1120.81美元，日期为2022年1月。在申请提交日期之后向申请人声称的独立合同销售代表之一支付名义金额的单张支票，不足以确立受益人将全职监督多名专业下属。申请人otherwise提供的证据很少，不足以证实向其声称的区域销售经理的定期付款，或证明受益人对这些独立承包商拥有用人权限。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的差异和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。申请人必须确立从提交之时起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，申请人未确立受益人基于其对下属监督性、专业性或多管理性雇员的监督而符合人事管理者资格。

如前所述，“管理身份”的法定定义还允许“职能管理者”。参见该法第101(a)(44)(A)条。“职能管理者”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“基本职能”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能将履行的职责。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内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。”Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

然而，申请人并未具体阐明受益人将如何符合职能经理的资格。申请人未清楚描述和界定受益人的职能，也未说明该职能为何将是必不可少的。此外，正如我们所讨论的，受益人的职责描述包含大量不符合条件的运营性职责，例如她协助独立销售代表处理特定客户产品设计需求、与境外雇主工程师协调以便与客户工程师合作、协助客户解决方案的设计、建模、修改、制造、包装和交付等。因此，申请人未能充分证明受益人将主要负责管理某一职能（假设该职能已被清楚界定），而非执行该职能。此外，如前所述，申请人提供的细节和支持性文件很少，不足以证实受益人将拥有可供管理的职能；即所称的一支致力于某项必不可少职能的区域销售经理团队。因此，申请人未能证明受益人将受雇担任职能经理。

基于上述理由，证据表明审理主任驳回申请是正确的，因为申请人未能充分证明受益人将在美国受雇担任管理职务。

裁定：上诉被驳回。