SEP132024_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：32892638 日期：2024年9月13日

对加州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）

申请人是一家餐厅，寻求根据L-1A非移民分类（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任其总裁。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）将符合条件的境外雇员临时调往美国从事管理或高管工作。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人将在美国从事管理工作。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

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

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、高管或涉及专业知识”的职位。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、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、分析

本办公室将处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在美国从事管理工作。申请人并未主张受益人将从事高管工作。

“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；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能在人事行动或职能方面拥有权力；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。

为符合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该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高级别职责。如果记录未能证明所提供职位满足全部四项要素，本办公室则不能认定其为符合条件的管理职位。

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)。在确定受益人的职责是否主要为管理性质时，本办公室考虑受益人工作职责的描述、申请人的组织结构、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、申请人业务的性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在申请组织中角色的其他因素。因此，本办公室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、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

申请人是一家成立于2021年的火锅餐厅，打算临时雇用受益人担任其总裁。申请人称受益人“将对公司的副总裁、总经理和店长保持直接和间接的管理权”，并描述其职责如下：

- 监督公司预算和支出，与注册会计师合作监督财务控制、现金流管理（50%）；
- 指导公司战略规划并监督所有业务发展（10%）；
- 对公司重大运营事项作出决策，包括雇用、解雇和晋升员工（20%）；
- 就所有重要公司事项以及其在[申请人]投资的当前财务状况、未来增长预测和公司目标设定向[公司多数股东]报告。（20%）。

申请人还提交了一份组织结构图，显示美国实体有14名员工，并提供了其副总裁、总经理和店长的工作描述。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提供了有关受益人声称职责的更多细节，并主张其50%以上的职责将构成管理任务。具体而言，申请人称：

[受益人]将通过制定预算和制定战略计划来履行其作为总裁的管理职责。她将在[副总裁]的建议和[总经理]的意见下进行。 [总经理]确定实现预算和执行战略计划所需采取的步骤，并确保所有下属雇员了解各自完成所有必要任务的事项。店长负责监督和监控餐厅员工的日常任务，并将密切向[总经理]更新情况并在需要时寻求指导。[总经理]向[受益人]报告实施情况，[受益人]提供指导并作出决定以解决出现的任何问题。处理需要[受益人]投入和决定的运营问题的过程相同。所有这些都通过定期会议和报告完成。[受益人]将主动回应会议和报告，作出决定并提供指导。[受益人]将有权自行决定监督并对所有日常公司事务作出判断，包括但不限于人事相关决定，并在超出其自由裁量权限的重大公司决策（例如超过限额的某些公司支出以及扩张计划的新商业租赁或重大法律事项）上担任少数股东与多数股东之间沟通的联络人。

申请人还提供了其副总裁、总经理和店长的更新职位描述。

在否决申请时，审理主任认定申请人未提交足够证据证明受益人将在美国主要从事管理职责。此外，如下文进一步讨论，审理主任强调申请人未充分证明其组织结构和人员配置水平能够支持受益人担任管理职位。

在上诉中，申请人主张其已以优势证据证明受益人一半以上的时间将专门用于管理职责。申请人进一步主张所提供的职责描述已足够，审理主任的相反认定是错误的。

受益人是管理雇员还是高管雇员，取决于申请人是否履行了证明其职责“ 主要 ”为管理或高管的举证责任。参见该法第101(a)(44)(A)和(B)条。

在此，申请人提供了一份笼统的职责描述，其中关于受益人将履行的实际管理任务的可信细节很少。申请人也未提交任何支持性文件来证实受益人履行管理级别职责或其将职责主要下放给其所称下属。例如，申请人未详细说明或记录其制定的预算、其将实施的人事管理程序，或如何

她会制定申请人的战略计划。同样，申请人未能可信地描述受益人将管理的会计程序和政策，例如她将如何监督财务控制和现金流管理。此外，记录并未表明指导公司战略规划、达成预算和现金流管理是受益人在申请人日常或每周运营过程中将执行的活动。换言之，该清单并未提供有意义的内容，以增进我们对受益人日常或每周活动及其在组织内管理角色的理解。

尽管申请人声称受益人主要从事管理任务，但申请人并未提供证据以增进我们对受益人拟议管理岗位职责的理解；相反，它提供的是一份宽泛表述的职责清单。申请人对受益人的职责作出笼统主张，但并未指明受益人将设定的具体业务目标，申请人也未证实在其餐厅运营中存在每日或每周设定目标和政策的需要。此外，除了通过陈述受益人将至少一半时间用于“监督公司预算和支出”、“与注册会计师合作监督财务控制”和“现金流管理”来传达受益人的自由裁量权之外，申请人并未详细说明这套笼统职责在申请人业务范围内将涉及的具体行动。事实上，值得注意的是，在受益人的职责描述中，鲜有对申请人业务和行业的具体提及。具体性显然是判断受益人职责主要属于管理性质还是行政性质的重要标志，否则满足定义就只是重述法规而已。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)。

尽管申请人在上诉中主张其已充分解释受益人将如何主要从事管理任务，我们不同意。申请人的支持证据包括一份有缺陷的职位描述，缺乏关于受益人在申请人日常或每周运营过程中例行工作所涉具体活动的关键信息。受益人所述的岗位职责如此笼统，以至于几乎可以归属于任何销售产品或服务的公司中的任何高级管理职位。

我们注意到，申请人引用了我们的若干非先例决定，涉及职位职责描述的权重以及受益人应投入于符合条件的管理和行政任务的时间量。然而，这些决定并未作为先例公布，因此对U.S. Citizenship and Immigration Services官员在未来的裁决中不具有约束力。See 8 C.F.R. § 103.3(c)。此外，非先例决定将现行法律和政策适用于个案的具体事实，并可能因程序记录中的证据、所审议的问题以及适用的法律和政策而有所区别。

虽然我们承认受益人是申请人最高级别的员工，但她将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其符合该法第10l(a)(44)(A)条含义内以管理或行政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”为管理或行政性质。Id. 尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并拥有在

自由裁量决策方面所需的权限级别，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要属于管理性质。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作判断个人是否以管理或行政身份行事的因素，则应结合组织的总体目的和发展阶段考虑组织的合理需要。See section 10l(a)(44)(C) of the Act。

“ 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、专业或管理员工的工作。与 “ 经理 ” 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，除非其所监督的员工为专业人员。 ” Id. 如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，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)。由于申请人并未主张受益人将担任职能经理，我们将仅分析她是否如所声称的那样符合人事经理的资格。

申请人提供了一份组织架构图，按姓名和职位名称列出每名员工。该图显示受益人位于层级顶端，直接监督副总裁，副总裁又直接监督总经理。该图进一步表明，总经理直接监督门店经理，门店经理监督11名下属员工，包括办公室经理、厨师、服务员和洗碗工。

然而，记录并未确立受益人将监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。组织架构图显示，副总裁——受益人唯一的直接下属员工——将监督总经理。但申请人对副总裁角色的描述含糊不清，因为申请人表示副总裁目前监督组织的管理，并将在受益人开始担任总裁后最终转为顾问角色。

我们承认申请人声称副总裁在担任顾问角色后将转为职能经理，从而表明受益人正在监督一名管理员工。然而我们注意到，申请人必须确立受益人在申请提交时将主要从事管理身份。申请人不能基于未来发展——例如人员相关职责和责任的变化以及组织层级的重组——来确立受益人的管理身份。申请人必须确立移民福利的所有资格要求自提交之时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(l). 1

1 “ 职能经理 ” 一词通常适用于个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。See section 101(a)(44)(A)(ii) of the Act。申请人必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责，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 ’ ，即核心的，

此外，鉴于副总裁职责表述含糊，我们无法确定副总裁职位是否属于监督性质。除了副总裁的简历简要描述其职责为“日常运营、财务监督、员工招聘、向总裁汇报”之外，申请人未提供关于其履行职责的具体细节。此外，尽管副总裁在组织架构图中被描绘在更高层级，但没有具体主张表明副总裁将直接监督或管理总经理或任何其他员工的工作。

或者，申请人未能确立受益人基于其对专业下属的监督而符合人事经理的资格。为判断受益人是否管理专业员工，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”）。该法第10l(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。

尽管申请人并未明确主张受益人因监督专业雇员而符合人事经理的资格，并在上诉中主张审理主任因评估该问题而错误解读事实并错误适用法律，但鉴于上文指出的证据缺陷，我们仍将审查该问题，因为它为受益人符合人事经理资格提供了另一种途径。然而，经审查，申请人未提供支持性文件以证实副总裁或受益人的任何下属持有学士学位、受益人对持有此类学位的雇员拥有人事管理权，或下属职位要求学士学位才能履行该职位职责。因此，申请人未能证明受益人将因其监督专业下属而符合人事经理的资格。

在上诉中，申请人再次强调，一旦受益人担任总裁一职，所述组织层级将发生变化，她将改为直接监督总经理而非副总裁。然而，在提交申请时，申请人声称受益人将直接监督副总裁，且组织架构图暗示副总裁将监督下属总经理。同样，申请人必须证明从提交申请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)。

组织；(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内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)。审理主任认定申请人未充分证明副总裁将作为职能经理行事，我们同意。即使我们考虑申请人提出的副总裁职位变更，申请人也未清晰界定该职能或充分证明副总裁将对其拥有高级别自由裁量权。

如上所述，申请人未证明副总裁职位具有管理、监督或专业性质。虽然我们认可受益人下方所描绘的多个下属层级以及受益人事实上可能间接监督此类职位，但审理主任认定申请人未提供佐证证据以证明总经理和门店经理等较低层级职位将担任管理或监督角色，我们同意该认定。2 事实上，我们注意到申请人特别指出门店经理将担任一线主管。总之，鉴于申请人所述组织层级中存在未解决的差异以及关于受益人究竟将监督何人的疑问，3 证据未能显示受益人监督或控制监督性、管理性或专业性雇员的工作，而这正是满足管理能力第二项条件所要求的。法案第 101(a)(44)(A)(ii) 条。

III. 结论

基于上述理由，申请人未能证明受益人将以管理能力受雇。

裁定：上诉被驳回。

2 虽然我们认可上诉中提交的补充职位描述，但我们不会在上诉中首次考虑该证据，因为申请人已被通知并有合理机会提供该证据。参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(11)（要求所有要求的证据一次性共同提交）；Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764, 766 (BIA 1988)（拒绝考虑上诉中提交的新证据，因为"申请人已被通知所需证据并在否决前获得合理机会将其提供至案卷"）。

3 申请人必须以独立、客观的证据解决案卷中的这一不一致，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。