SEP202018_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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于S-公司案 日期：2018年9月20日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格I-129，非移民工作者申请

申请人是一家网络安全公司，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类临时雇用受益人为其工程经理。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）将合格的外国雇员调派至美国临时从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明：(1) 受益人在国外受雇于管理或行政职务；(2) 受益人具备为美国实体履行预期服务的资格；以及(3) 受益人将在经批准的申请下受雇于管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任本应批准该申请，并援引此前提交的证据，称这些证据已充分回应了上述三项不利认定。

经重新审查（de novo review），我们认定申请人未能推翻审理主任关于受益人在其拟议美国职位中受雇职务性质的认定。因此，我们将驳回上诉。但是，我们将撤回其余两项问题，因为申请人提供了充分证据证明受益人在国外受雇于管理职务，且其具备担任美国拟议职位的资格。

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 ”的职务。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政职务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具备在美国履行预期服务的资格。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、美国的管理职务就业

申请人主张受益人将受雇于管理职务。因此，我们将在决定中仅处理此主张，不考虑受益人是否将受雇于行政职务。

“ 管理职务 ”是指在组织内的任职，其中雇员主要管理组织或组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或职能的权限；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。

根据管理职务的法定定义，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（第九巡回法院，1991年）（未公布的目录决定）。申请人还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（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

工作职责的描述必须清楚描述受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理职务。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、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。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. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理职务行事的因素，我们应考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第101(a)(44)(C)条。

在本案中，申请人声称在本申请提交时有14名雇员，包括受益人。申请人声称无净收入，并声称1000万美元的“ 融资 ”为其年总收入。

关于S-公司案

在一份支持声明中，申请人表示受益人的首要任务将是招聘和培训一批专业下属，以担任iOS开发员、图形设计师、数据库管理员和系统分析师的职位。申请人解释称，其正在等待受益人到达后再雇用下属员工，以便受益人监督新员工。申请人还提供了一份组织架构图，其中指挥链表明受益人将隶属于工程部总监，而工程部总监直接向公司首席执行官汇报。该图表明受益人将监督支持声明中所述的五名IT下属。然而，正如申请人所承认的，在本申请提交时IT下属尚未被雇用；因此，受益人抵达后立即没有下属员工可供其监督。

在补证请求（RFE）中，审理主任指出，尽管申请人的组织架构图表明受益人将有下属员工，但未充分解释他们将如何使受益人免于必须主要履行非管理职责。申请人被要求提交受益人将管理的新雇员的员工职位名称和工作职责、工资证据和雇佣协议。

申请人提供了一份答复声明，声称受益人将有五名下属，他们将使受益人免于必须主要履行非管理性工作职责，且受益人将对其拥有自由裁量权。在另一封信中，申请人表示受益人将在其开始在美国就业后立即开始雇用其下属。

在否决决定中，审理主任认定申请人未能证明受益人将监督主管、专业或管理雇员并拥有对其雇用、解雇或行使其他人事行动的权限。我们认定申请人的组织架构图将受益人描绘在一个对其潜在下属拥有权限的职位；然而，鉴于在本申请提交时没有下属可供受益人监督，审理主任基于申请人未解释受益人将如何免于必须主要履行非管理性工作职责的认定而正确地否决了申请。

在上诉中，申请人主张受益人将首先被要求雇用下属员工，其声称这是一项管理性工作职责。然而，申请人未提供准确的雇用时间表，也未解释除受益人之外在此期间谁将履行工程部的职责。虽然受益人不被要求将其100%的时间分配给管理层任务，但申请人必须证明非管理性工作职责仅是拟议职位的附带职责，而非其主要焦点。“ 主要 ”履行生产产品或提供服务所需任务的雇员不被视为“ 主要 ”受雇于管理或行政职务。参见，例如，本法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求“ 主要 ”履行所列管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604（专员，1988年）。

关于S-公司案

在本案中，申请人在上诉中主张受益人将在能够雇用美国本土员工接管工程部职责之前，依赖外国实体的工程支持人员。然而，其未提供澄清信息，解释与外国实体人员的安排将如何运作，即期望外国本土人员在为外国实体全职工作的同时为申请人提供服务。也不清楚为什么申请人未提供与其当前上诉主张一致的组织架构图。

此外，如果申请人计划依赖境外实体的支持人员，即使只是临时性的，也不清楚为何其在提交申请时或在其针对补证通知（RFE）所作的多份陈述中未提出该主张。申请人必须证明在提交申请时向受益人提供的职位符合管理或行政职位的分类标准。参见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。因此，不得为使有缺陷的申请符合USCIS要求而对申请作出重大变更。参见 Matter of Jzummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)。由于本案申请人在提交本上诉之前未主张境外工作人员将支持受益人在其拟议职位中的工作，本院将不予考虑上诉中提出的新主张。

总之，申请人未提供充分证据证明在提交本申请时工程部门配备了足够的人员以支持受益人担任管理职位。

B. 职责

本院还审查了受益人的拟议职位描述，认定申请人提供的证据不足以证明受益人将在其拟议职位中主要履行管理性工作职责。

在一份支持性证据中，申请人提供了受益人将在其拟议职位中履行的13项拟议工作职责清单。在这13项工作职责中，有九项直接涉及采取某种形式的人事行动或与现有人员沟通，如申请人提及一个员工“ 团队 ”所示。

在补证通知（RFE）回复中，申请人提供了相同的职责清单，并增加了百分比分解，以显示受益人将如何在分配的工作职责清单中分配其时间。工作职责分解表明，受益人约65%的时间将用于与人员的某种类型的互动，包括管理工程人员、确保团队成员了解各自的角色、监督下属的工作、雇用和解雇员工以及在必要时采取纪律处分、监督员工的日常表现、奖励表现良好的员工、征求员工反馈以及解决团队成员之间的争议。

如本决定前文所述，申请人尚未雇用可供受益人监督、监测或协调的员工“ 团队 ”。因此，该职位描述充其量只是对受益人在未来某个不确定时间可能履行的工作职责的预测。除雇用员工（受益人仅为此分配5%的时间）外，受益人在提交申请时无法履行其余人事管理职责，其在开始为申请人工作后也无法履行这些职责，因为在受益人雇用所需员工填补目前空缺职位之前，工程部门将一直人员不足。本院注意到，申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。鉴于工程部门缺乏下属人员，申请人似乎不具备在提交申请时以管理身份雇用受益人的能力。换言之，申请人提供的职位描述并非受益人在提交本申请时能够实际履行的工作职责的准确反映。事实上，鉴于雇用下属员工以配备工程部门人员的时间框架未予界定，受益人能何时履行其拟议工作职责并不明确。

尽管申请人称受益人对其运营至关重要，因为其“ 了解业务的方方面面 ”，但其知识水平并不能证明其在开始于美国工作时将履行的作职责主要是管理性的。关于受益人将负责雇用五名员工以配备工程部门人员的说法表明，申请人没有能力使受益人免于履行该部门的运营任务。尽管申请人声称其境外关联实体的员工将支持受益人在其拟议职位中的工作，但申请人未提供关于该声称安排的充分细节，也未在提交上诉之前提出该主张。

鉴于上述情况，本院认定申请人未证明受益人将在其拟议职位中主要履行管理性工作职责。

III. 结论

基于上述理由，本院认定申请人未证明受益人将在美国以管理身份受雇。本上诉因此被驳回。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-, Inc., ID# 1637227 (AAO Sept. 20, 2018)