SEP252017_02D7101 · 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 BLTB-A- INC. 案 日期：2017年9月25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

申请人是一家塑料材料及产品进出口商，寻求依据 L-1A 非移民类别（公司内部调动人员）继续受益人的临时雇佣，担任其运营经理。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）将符合条件的境外雇员调往美国，以经理或行政身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人将在延期申请下以经理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人主张受益人将履行行政和管理职责，而两名下属雇员将执行经营业务所需的多数日常非管理性任务。申请人还主张，受益人的一名下属是专业人员和监督性雇员。

经重新审查，我们将驳回上诉。

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“ 以经理、行政或涉及专业知识的身份 ”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，以经理或行政身份继续向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，期限为2016年4月21日至2017年3月6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经营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 ”在申请获批之日起一年内支持行政或经理职位。

关于 BLTB-A- Inc. 案

本法将“ 经理身份 ”定义为在组织内的一种职务，其中雇员主要管理该组织或某一部门、分支、职能或组成部分；监督并控制其他监督性、专业性或有管理职责的雇员的工作，或管理一项基本职能；如果该雇员直接监督其他雇员，则有权采取人事行动，或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织内或就所管理的职能而言在高级别层面运作；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。

本法将“ 行政身份 ”定义为在组织内的一种职务，其中雇员主要指导该组织或其重要组成部分或职能的管理；确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受该组织更高级别行政人员、董事会或股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

这是两个不同的定义，申请人必须满足其中一个定义的要求，以证明受益人主要是经理雇员或主要是行政雇员。

此外，寻求延期 L-1A 新办公室申请的申请人必须提交一份关于受益人在过去一年内以及延期申请下职责的陈述；一份描述新办公室人员配置及所担任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据、其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以经理或行政身份受雇

申请人的母公司生产可包装液态非危险材料以供运输的塑料容器。记录包括申请人2017年2月商业计划的副本，该计划称其目标是扩展母公司的业务，作为北美的直接销售和分销渠道，并直接从北美市场采购产品到中国市场。在上诉中，申请人称其目的是“ 为其海外中国公司开展原材料塑料产品生产和柔性罐[一种特定类型的塑料容器]的国际业务和贸易。 ”申请人在表格 I-129（非移民工作者申请）及其支持信中称其雇用了五名美国工人。

\

审理主任注意到记录中关于申请人美国工人数量及工人受雇时间范围的差异。审理主任认定记录不足以证明申请人的雇员数量、其职位和工作职责。审理主任还认定，对受益人职责的描述未能证明受益人的角色主要属于管理或行政性质。

关于 BLTB-A-Inc. 案

申请人在上诉中回应了审理主任指出的差异。申请人指出，最初提交的组织结构图在提交前未适当更新，并提供了2017年2月版本。申请人还确认了采用英文名字的雇员，以澄清记录中对特定个人的引用，并表明所引用的个人与申请人税务文件上列出的个人相对应。通过这一澄清以及申请人2017年第一季度雇主季度工资报告，记录包含充分证据证明申请人在2017年2月提交申请时雇用了六名个人。尽管申请人还回应了审理主任关于其未证明受益人将以主要管理或行政身份受雇的认定，但申请人未能推翻审理主任在这一问题上的决定。

在审查受益人的经理或行政身份时，我们将首先查看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描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于经理或行政身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还审查受益人所主张的经理或行政身份，包括公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员减轻受益人履行操作性职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。此外，如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理或行政身份行事的因素，我们会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。

A. 职责

基于经理和行政身份的定义，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)（未出版的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在支持申请提交的信函中，申请人称受益人作为运营经理将承担以下职责：

1. 为子公司运营部提供领导和方向，与下级管理人员审查运营部的总体运营，以确保运营高效顺畅（20%）；
2. 协助总裁促进公司战略和运营目标的实现（20%）；

3. 协助[s]ubsidiary[子公司]改进运营系统、流程和政策，以支持组织[sic]使命——具体而言，支持更好的管理报告、信息流和管理、业务流程和组织规划；通过改进各项职能以及支持职能与业务职能之间的协调和沟通，管理和提高支持服务的有效性和效率（20%）；
4. 代表公司采购材料、规划库存并确保仓库效率（15%）；
5. 评估并决定子公司运营部门员工[sic]的绩效，管理部门员工的聘用、解雇、晋升和降职等人事行动（15%）；[以及]
6. 直接就子公司的整体运营向总裁汇报（10%）。

申请人对这些一般职责的概述并未传达对受益人实际日常职责的理解。笼统地列举模糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责进行详细描述。例如，关于提供领导和指导以及与员工一起审查部门总体运营的宽泛表述，并未描述受益人在履行这些职责时将从事的实际任务。同样，协助总裁实现战略和运营目标并未说明受益人将用以完成这些目标的任务。申请人未提供关于受益人在日常工作中所从事活动的必要细节和解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。所描述的职责表述得如此宽泛，以至于无法确定哪些职责是高管职责、哪些职责是管理职责、哪些职责是不符合条件的职责。

受益人将在企业内管理或领导一个部门这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条所指的管理或高管身份的公司内部调动人员分类资格。根据法规，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为高管或管理性质。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。如上所述，申请人未充分描述受益人在至少40%的时间内实际将做什么。此外，将其15%的时间用于代表公司采购材料、规划库存和确保仓库效率表明，执行这些任务的将是受益人本人。在上诉中，申请人将该职责扩大至包括与供应商、中间商和第三方服务提供商签订采购材料和服务合同，但仍未包含足够细节以确立这些职责在性质上如何属于管理或高管性质。

申请人还声称受益人将协助公司改进运营系统、流程和政策以支持组织使命，并提及关于更好的管理实践和组织的通用任务

关于更好的管理实践和组织。然而，支持更好的管理以及管理和提高支持服务的有效性和效率是大多数组织的目标。申请人未描述受益人与其业务、产品或员工具体相关的实际任务。

所描述的职责细节不足，无法确立受益人的拟议职责满足管理身份或高管身份定义的所有要素。参见该法第101(a)(44)(A)和(B)条。申请人未明确确立受益人将主要制定公司政策、将主要监督或领导其他员工，还是将主要执行运营任务，如签署日常合同、评估库存以及维持申请人日常运营所需的其他任务。申请人对受益人职责的描述未明确确立受益人的主要日常职责。在没有关于受益人拟议职位的更多详细信息的情况下，我们无法确定受益人在美国公司内的实际角色。此外，在没有对申请人的商业目的以及受益人在该目的方面的日常职责作出更明确描述的情况下，申请人未确立所描述的职位是该法所定义的管理职位或高管职位。

B. 人员配置

申请人在上诉时提交了其更新后的组织架构图，显示先前担任“ Administrator ”[管理员]职位的个人已被调至代理总裁职位。修订后的架构图还列出了运营部门（即受益人领导的部门）的一名额外员工。

记录还包括总裁、营销和销售部门经理、营销和销售部门办公室助理、兼职管理员、受益人的运营经理职位以及运营办公室助理的职责概述。申请人未包含运营部门“ 助理 ”的职位描述，该个人于2017年1月受聘，并在组织架构图上显示向“ 运营办公室助理 ”汇报。申请人未说明在兼职管理员职位上的个人已被调至代理总裁职位后，由谁履行兼职管理员的职责。

申请人未充分澄清其是否主张受益人主要从事管理或高管工作。然而，在上诉中，申请人强调受益人“ 管理和控制其他员工的工作，即[运]营[助]理，一名监督和专业员工，以及[助]理，一名受[运]营[助]理监督的下属 ”，并且受益人管理运营部门，该部门“ 对申请人的运营而言是固有且不可或缺的 ”。

“ 管理身份 ”的法定定义涵盖“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”。参见该法第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、专业或管理员工的工作。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，除非其所监督的员工是专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权聘用和解雇这些员工，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)。

在本案中，申请人未确立受益人主要是一名人事管理者。尽管申请人声称受益人将花费20%的时间审查部门总体运营，并花费15%的时间对运营部门员工做出决定，但这些职责并未占受益人时间的大部分。此外，尽管申请人声称运营助理是一个监督和专业职位，但记录不支持该主张。申请人在修订后的组织架构图上于运营助理职位之下增加一个助理职位，不足以确立运营助理职位主要是一个监督职位。记录中所描述的运营助理职责不包括监督职责，尽管职责描述表明该职位在履行业务运营职责方面为受益人职位提供支持，但未详细说明该职责实际包含什么内容。

此外，运营助理职位的职责包括更新运营程序、与经理协调安排团队会议，以及支持经理管理和解决运营问题。这些职责细节不足，无法证明运营助理职位是一个专业职位。在评估受益人是否管理专业员工时，我们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作为进入该职业最低要求的职业 ”）。因此，我们关注该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。在此，申请人未提供任何证据表明实际需要学士学位才能履行运营助理职位。

记录中没有充分证据证明受益人的职位高于非专业雇员的一线主管职位。

申请人在上诉中通过将运营部门描述为"不可或缺"，暗示受益人的职位是职能经理职位。"职能经理"一词通常适用于受益人并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。"基本职能"一词未由成文法或法规界定。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，申请人必须清楚描述管理该基本职能时将履行的职责，或更具体地指明

该职能并具体说明；阐明该职能的基本性质，并证明受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。此外，申请人对受益人日常职责的描述必须证明受益人将管理该职能，而非履行与该职能相关的职责。参见Matter of Z-A-, Inc.，Adopted Decision 2016-02（AAO 2016年4月14日）。

在本案中，申请人描述了运营部门的重要性，但未有效描述受益人在"管理"该部门时将从事的任务。此外，申请人未描述运营助理及助理职位将如何执行该部门的日常任务，从而使受益人免于履行经营业务所必需的不符合资格的任务。虽然履行生产产品或服务所必需的不符合资格的任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不占受益人职责的大部分，但申请人仍有责任证明受益人将"主要"履行管理或行政职责。参见该法第101(a)(44)条。受益人属于"活动"经理还是"职能"经理，部分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。参见同上。申请人未提交充分具有证明力的证据，证明受益人主要管理申请人组织内的一项职能，而非履行供应链物流职责，包括采购与寻源、库存以及产品的运输和交付。

申请人亦未证明受益人将主要履行行政职责。"行政能力"一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导该组织的权力。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力"指导管理层"并"确立该组织的目标和政策"。该定义的内在要求是，组织必须设有下级管理层员工供受益人指导，且他们必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理人员"指导"企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使"广泛的自由裁量决策权"，且仅接受"来自高级行政人员、董事会或组织股东的一般监督或指导"。同上。在此，申请人未证明受益人的职责或其下属的职责与其在组织结构层级中的位置相对应。在组织结构中人为设置层级并夸大职位名称，不能证明组织足够复杂以支持行政或经理职位。

最后，申请人援引了一项未公布的决定，其中我们认定受益人符合L-1分类下担任管理和行政能力的要求，尽管该受益人仅监督一名员工。然而，申请人未证明本申请的事实与该未公布决定中的事实类似。虽然8 C.F.R.

Matter of BLTB-A- Inc.

§ 103.3(c)规定，我们的先例决定对USCIS具有约束力，未公布的决定则不具有类似约束力。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明受益人将受雇于主要为管理或行政性质的职位。

命令：上诉被驳回。

引用为Matter of BLTB-A- Inc.，ID# 660682（AAO 2017年9月25日）