SEP262018_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。

行政上诉办公室
非先例决定

案由 G-T-P- LLC 日期：2018年9月26日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家商业房地产管理公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别临时雇用受益人担任其总裁兼首席执行官（CEO）。《移民与国籍法》（该法）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派至美国临时从事管理或行政工作。

佛蒙特服务中心审理主任撤销了本申请的批准，认定申请人未能证明受益人受雇于管理或行政岗位。

在上诉中，申请人主张审理主任在实地考察后对其办公室状况的判断有误，并辩称受益人担任人事经理，监督下属经理和专业人员。

经重新审查（de novo review），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从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的岗位。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政身份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拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

根据美国公民及移民服务局（USCIS）的规定，L-1A 申请的批准可在通知后依据六种特定情形予以撤销。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)。为正当撤销申请的批准，审理主任必须发出撤销意向通知，

案由 G-T-P- LLC

该通知须包含撤销理由的详细说明以及允许反驳的期限。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(B)。1

二、在美国从事管理岗位的工作

需要处理的唯一问题是申请人是否已证明受益人受雇于管理岗位。申请人并未主张受益人受雇于行政岗位。因此，我们将分析限于受益人是否受雇于管理岗位。

“ 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、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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的管理能力时，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履行的职责，并表明此类职责是否属于管理岗位。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会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操作性职责、业务的性质，以及任何其他有助于了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、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据管理能力的定义，申请人必须首先证明受益人履行了某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人主要从事管理职责，而非与

1 代表受益人提交的 L-1A 非移民跨国公司调派人员申请于2016年6月17日获批，期限为2016年6月9日至2018年6月8日。审理主任后来在2017年4月5日发出撤销意向通知（NOIR）后，于2017年10月17日撤销了该已批准的申请。审理主任认定受益人不再符合该非移民类别的资格。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)(2)。

。

案由 G-T-P- LLC

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。

申请人称其成立于2010年，旨在“ 开发带状购物中心的房地产组合 ”，并提交文件表明其以约900万美元购买了一处拥有若干可出租商业空间的商业购物中心。

为支持申请，申请人称受益人将其时间用于以下职责：

- 20% 监督“ 公司的业务活动和管理 ”；
- 15% 确定“ 需要降低成本和改进项目的领域 ”；
- 10% 制定“ 公司的政策和举措 ”；
- 5% 管理“ 促成公司增长的成功谈判 ”；
- 15% 协调“ 公司活动 ”；
- 5% 培训新员工并监督人事流程；
- 5% 监控“ 业务和机构 ”；
- 5% 监督“ 与提供服务和规划直接相关的活动 ”；
- 10% 最大化投资并提高效率；
- 10% 监督“ 每个运营单位的整体运营和目标设定 ”；以及
- 5% 提供“ 领导力和政策以开发客户组合 ”。

2016年9月，在申请获批后，USCIS对申请人声称的办公地点（佛罗里达州）进行了实地考察。申请人的业务运营无法得到核实，因此一名移民官员随后联系了申请人，申请人表示其已将办公地点迁至佛罗里达州。USCIS随后于2016年12月对新声称的办公地点进行了实地考察，认定该地点门锁紧闭、空无一人，没有招牌，且受益人不在场。

审理主任后来就实地考察发出了一份撤销意向通知（NOIR），要求申请人提交额外证据以证明受益人从事管理岗位，包括其职责和典型管理职责的描述、其作出的管理决策或签署的合同的证据、反映其职责的信函副本，或其制作或审查的工作成果样本。作为回应，申请人提交了与支持申请时提供的相同的受益人职责描述。申请人确实提供了受益人在2016年和2017年签署的若干协议，包括一份扩建其一处商业地产内租赁空间的工程协议以及若干商业租赁协议。申请人还提供了证据表明若干商业租户正根据这些租赁协议支付租金。审理主任后来撤销了已批准的申请，认定申请人未能证明受益人从事管理或行政岗位。

2 注意到这些职责合计为105%。

案由 G-T-P- LLC

在上诉中，申请人称受益人受命负责“规划和管理公司的资源以及作出涉及公司商业业务投资的决策”，并指出其负责公司的“短期、中期和长期计划”。申请人进一步表示，受益人的任务是与其境外关联公司的董事会沟通，并在其与“内部和外部利益相关者”之间联络。申请人还解释说，受益人的任务是“与管理层和部门负责人合作规划、制定和确立政策与目标”、“管理组织的运营”、“提高支持服务的有效性和效率”、协调“支持职能与业务职能之间”的工作，以及监督“财务管理”、“系统与控制”和“项目预算的制定”。

申请人未提交足够的实例或文件材料以证实其日常管理层面的职责。具体细节显然是判断受益人的职责是否主要为管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。受益人的职责描述包含若干通用性职责，这些职责可适用于任何行业任何企业中的任何管理者，且未提供关于其角色实际性质的深入说明。申请人提供的实例不足，支持性文件材料也很少，无法证明受益人履行了符合条件的职责，例如其确定的成本削减和项目改进领域、其制定的政策和举措、其协调的公司活动、其培训的新员工或监督的人事流程、其监控的业务和“机构”，或其监督的“与直接相关的服务活动”。同样，申请人未阐明或记录其指导的投资、其为运营单位或部门设定的目标，或其为“客户组合”制定的政策。鉴于受益人据称自2011年6月起担任申请人的总裁兼首席执行官，这种细节的缺乏尤其值得注意。

在上诉中，申请人未提供针对受益人管理职责的额外细节或文件材料，而仅就其活动提供了更多含糊的陈述，尽管审理主任已认定其职责过于含糊。例如，申请人未描述或记录受益人规划和管理的公司资源、其做出的商业投资决策、其联络的内部或外部利益相关方、其制定的政策和目标、其管理的运营、其协调的支持和业务职能、其建立的财务系统和控制措施，或其制定的项目预算。

我们认可申请人提供了证据，表明受益人签署了与其在佛罗里达州购买的商业街购物中心商业空间租赁相关的租约和其他合同。然而，除此之外，申请人就受益人实际的日常管理职责提交的细节很少，文件材料也很少。事实上，其陈述的若干职责似乎与其所称的对商业街购物中心的监督关系不大；例如提及项目和项目预算、“业务职能”以及“客户组合”。同样，申请人表示受益人负责管理部门负责人；然而，其提交的

组织架构图并未表明其设有如所称的专门负责不同业务职能的独立部门。总之，受益人的职责描述未能证明受益人将其时间主要用于管理职责。

尽管受益人在组织中担任高级职位，但其管理或指导一家企业的事实并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条所指管理身份的公司内部调职人员的分类资格。根据法规，该分类资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。《移民与国籍法》第101(A)(44)(A)条。受益人可能对申请人的日常运营行使了裁量权，并在酌情决策方面具备必要的权限级别；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要为管理性。

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身份行事的因素，我们会结合组织的总体目的和发展阶段，考虑组织的合理需要。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。

申请人为支持申请以及回应审理主任的NOIR（补正意向通知），提交了相同的组织架构图。该架构图表明受益人直接监督一名员工——一名运营经理——而该运营经理监督一名客户关系专员、一名物业经理、一名现场物业主管以及签约会计师。此外，该架构图反映客户关系专员监督一名行政助理，物业经理监督一名前台接待员，现场物业主管监督“ 一般承包商和分包商 ”。

然而，在回应NOIR时以及在上诉中，申请人称受益人直接监督全部六名下属员工，这使组织架构图所描绘的层级结构受到质疑。申请人主张，受益人因监督这些下属员工而有资格作为人事经理。我们已审查申请人提交的证据，并认定即使受益人直接监督不止一名员工，受益人也不符合人事经理的资格。

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。由于申请人未主张受益人符合职能经理的资格，我们将分析限于其是否作为人事经理行事。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或多管理性员工的工作。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。 ”《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用

。

Matter of G-T-P- LLC

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)(1)(ii)(B)(3)。

如前所述，一名USCIS官员对申请人所称的办公地点进行了两次实地走访，第一次前往 FL，即申请中声称的雇佣地点，第二次前往申请人的新地点 FL。在NOIR中，审理主任指出，当检查员于2016年12月走访 时，该处“ 上锁 ”且“ 空置 ”。对此，申请人主张该办公室因假期关闭，且受益人当时正在德国旅行，从而解释其不在办公地点。

然而，申请人未就该物业为何空置提供任何解释。这一差异使受益人是否如所称监督一个配有下属经理的办公室存有疑问。申请人提供的支持性文件材料很少，不足以证实受益人监督一个配有多名经理的办公室，也缺乏表明其向所称经理委派职责和权限的证据。事实上，记录中没有受益人下属为公司履行职责的文件证据。如前所述，审理主任在NOIR中建议申请人提交反映其职责的信函副本或其制作或审阅的工作成果样本。然而，除表明公司拥有若干可用于办公的商业空间的证据外，记录中没有足够证据证实存在一个配有多名经理的办公室。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，申请人未就组织架构图上所示的受益人唯一直接下属——运营经理——提交足够详细的职责描述。例如，申请人称运营经理负责与其他公司成员定期举行规划会议、从现场物业主管处识别运营需求、实施系统和程序、监督外包会计服务、实施预算控制程序以及与供应商制定服务协议。然而，除年度公司纳税申报表外，申请人提交的证据不足以证实运营经理监督或管理外包会计服务。运营经理的职责也未明确阐明监督责任，例如其声称对下属物业经理、现场物业主管和客户关系专员的监督。

此外，即使受益人直接管理组织架构图所示运营经理的下属，也缺乏支持性证据证明客户关系专员、物业经理和现场物业主管可被视为经理。例如，几乎没有证据表明承包商是定期聘用的，从而可被视为申请人组织架构图的成员及现场物业主管的下属。

Matter of G-T-P- LLC

记录中的证据不支持申请人拥有多层管理架构，且记录未包含充分的职责描述及其他佐证文件，以证实受益人的主要职责是管理下属经理和主管。

或者，申请人未证明受益人监督了专业下属。在评估受益人是否管理专业雇员时，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该专业领域的最低要求。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 ”）。《移民与国籍法》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。 ”

申请人表示其组织架构图中的部分成员持有学士学位；例如，其称物业经理持有护理学学士学位，现场物业经理持有土木工程学士学位。然而，申请人未提交任何佐证文件，以证实受益人在组织架构图上唯一的直接下属——运营经理——持有学士学位，或该职位要求学士学位。此外，即使我们考虑公司的其他雇员，我们也必须关注该职位所要求的教育水平，而非这些下属雇员所持有的学位。下属雇员持有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。即使他们直接向受益人汇报，申请人也未说明为何物业经理和现场物业经理职位要求学士学位。因此，申请人未提交充分证据以证明受益人监督了专业下属。

基于上述理由，我们认定审理主任适当撤销了此前获批的申请，因为申请人未证明受益人担任管理职务。因此，上诉被驳回。

III. 结论

申请人未证明受益人受雇担任管理职务；因此，对已获批申请之撤销不予改变。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of G-T-P- LLC, ID# 1471656 (AAO Sept. 26, 2018)