SEP282017_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。

。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

关于 E- 公司案 日期：2017年9月28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1销售由其外国母公司制造的儿童服装，寻求根据L-1A非移民类别（针对公司内部调任人员）延长受益人2作为其总裁的临时雇佣。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）将符合条件的外国雇员临时调往美国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，认定记录未能按要求证明申请人将在美国以管理或行政职务雇佣受益人。

此事现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中提交了额外证据，并主张审理主任未充分考虑公司的未来计划而存在错误。

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，连续一年以“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务雇佣受益人。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 申请人在申请表和上诉表上自称为“ ”，但记录显示申请人的完整法定名称为 ·
2 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，获批期间为2016年3月29日至2017年3月28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开展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 ”运营在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。

关于 E- 公司案

当申请人寻求延长涉及开设新办公室的L-1A签证申请时，还有额外要求。新申请必须包括证据以显示：美国与外国雇主之间仍存在符合条件的关系；美国实体在上一年度一直在开展业务；以及美国运营的财务状况。申请人还必须提交陈述，描述受益人在美国过去的和未来的预期职责，以及新运营的人员配置详情。见8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、以管理职务在美国雇佣

审理主任认定申请人未能证明其将以管理或行政职务雇佣受益人。申请人多次将受益人的职位称为管理职务。因此，我们将分析限于受益人是否将以管理而非行政职务受雇。3

管理职务是指在组织内的一项指派，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，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。人事经理监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作；一线主管的职责不被视为管理性的，除非所监督的雇员是专业人员。人事经理还必须有权执行或建议人事行动，如招聘、解雇和晋升。职能经理无需直接监督其他雇员，但必须管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支，并在组织层级中或就所管理的职能而言处于高级别。见本法第101(a)(44)(A)条。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政职务行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第101(a)(44)(C)条。

A. 职责

在审查受益人的管理或行政能力时，我们将首先查看申请人对受益人工作职责的描述。申请人对工作职责的描述

3 在上诉之前，申请人一直将受益人的职位称为“ 管理性 ”。在上诉中，申请人称受益人的“ 日常职责对应于自由裁量活动和行政级别 ”，但未作详细说明。该陈述似乎是对审理主任在否决通知中所述申请人未证明受益人在业务第一年“ 担任行政职务 ”的回应。申请人未提出连贯、持续的论点表明其寻求以行政而非管理职务雇佣受益人。

关于 E- 公司案

必须清楚描述受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于管理或行政职务。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

管理职务的定义有两个部分。第一，申请人必须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）。第二，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。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人描述了受益人的预期职责，以及受益人将用于每项职责的大致时间百分比：

管理任务（30%）
- 制定战略计划以推进公司的使命和目标，并促进收入、盈利能力和增长
- 监督组织的财务活动，包括预算、报告和审计
- 批准公司运营程序、政策和标准
- 审查活动报告和财务报表，以确定实现目标的进展和状态，并根据当前情况修订目标和计划
- 招聘和监督员工并评估其绩效[原文如此]
- 审查员工提交的报告，以建议批准或建议变更
- 按要求代表公司，包括出席重要活动、活动和公开会议

销售和营销任务（70%）
- 制定和实施战略营销和销售计划及预测，以实现公司产品和服务的公司目标
- 制定和管理销售/营销运营预算
- 指导销售预测活动并相应设定绩效目标
- 制定和建议产品定位[原文如此]、包装和定价策略
- 与关键客户、供应商和相关方会面，以维护关系并谈判和完成交易
- 根据计划、报价和方案审查销售绩效，以确定有效性
- 监督和评估市场研究，并调整营销策略以适应不断变化的市场和竞争条件
- 指导和协调涉及购买、销售或提供金融产品服务（如支付方式）的业务活动

受益人的职位描述提及对若干职能的监督或授权，如财务报告和市场研究。然而，申请人未具体说明谁将实际履行这些职能。如果受益人本人正在履行非管理职能，如编制财务报告和销售计划，那么他用于管理活动的时间就更少。

申请人声称受益人“ 指导和协调涉及购买、销售或提供金融产品服务（如支付方式）的业务活动 ”，其含义不明确。申请人销售儿童服装，而非“ 金融产品服务 ”。

该描述提到受益人“ 指导并协调 ”的多个“ 企业 ”，但未指明其他企业。如果申请人从模板职位描述中复制了这段文字，那么它不一定适用于受益人的工作。如果它确实适用，那么申请人遗漏了本可揭示受益人职责性质和范围的关键信息。同样指向通用模板的是关于与“ 供应商 ”会面的提及。申请人未表明其销售除其外国母公司制造的產品之外的任何产品。基于这些原因，我们无法确定该描述是否准确反映了受益人在申请人服装批发业务范围内的实际职责。

受益人将管理一家企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)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 ”为管理性的。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。虽然受益人可能对申请人的运营行使自由裁量权，并作为其两名员工中的资深成员拥有所需级别的权限，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要为管理性的。

B. 人员配置

除了所需的职位职责描述之外，USCIS在审查受益人声称的管理身份时会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工可使受益人免于履行操作性职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在企业中角色的因素。

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。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。法规明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)条。如果申请人声称

Matter of E- Inc.

受益人直接监督其他员工，则这些下属员工必须是主管、专业或管理人员，且受益人必须拥有雇用和解雇这些员工的权限，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

为确定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学士学位作为进入该领域的最低要求。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。 ”

在申请人提交申请时，受益人有一名下属员工，即销售经理，其职位描述如下：

- 联系新老客户讨论其需求并解释特定产品和服务如何满足这些需求；
- 确认订单、请求发送产品并结算账目；
- 研究任何问题的细节并准备参加展会和展览的要求；
- 组织促销活动，管理客户名单并通过电子邮件和电话开展促销活动；
- 参加会议并报告整体业务相关问题 回应[原文如此]客户投诉和意见；以及
- 研究线上和线下市场并审查相关法规和法律

申请人称该销售经理拥有“ 服装与纺织品 ”专业的学士学位。申请人最初未记录该学位，但在上诉时提交了证据，显示该销售经理已获得“ 服装与纺织品理学学士 ”学位以及“ 时尚商品管理 ”的“ 应用科学副学士 ”学位。

使某一职业成为专业的是该工作要求至少学士学位。如果该职位不要求该学位，那么担任该职位的人碰巧是否拥有学位就无关紧要。在此，申请人未证明其销售经理职位的职责要求学士学位。

此外，申请人未确立销售经理职位是管理性的。尽管头衔中有“ 经理 ”一词，该职位包括一线销售和营销职责，包括冷呼叫潜在客户和处理订单，还包括行政任务，如保存客户名单和协调运输。

Matter of E- Inc.

申请人未证明受益人的唯一下属是经理或专业人员。由于公司没有其他员工，该下属不可能是主管。因此，申请人未证明受益人在提交申请时是人事经理。“ 职能经理 ”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 ”的情况。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。“ 基本职能 ”一词未由法规或条例定义。如果申请人声称受益人将管理某一基本职能，申请人必须清楚描述管理该基本职能时将履行的职责，即具体指明该职能、阐明该职能的基本性质，并确立受益人日常职责中专门用于管理该基本职能的比例。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。

申请人的商业计划描述了未来在门店管理、销售和仓库劳动力方面雇用额外员工的计划。在上诉时，申请人称其将“ 在2019年前雇用三名拥有学士或更高学位的经理 ”。根据8 C.F.R. § 103.2(b)(1)，申请人必须在提交申请时确立资格。当申请人提交申请时，其并未雇用这些员工，因此他们无法履行与销售、仓储和运输等非合格任务相关的非合格职能。申请人未解释在缺乏可使受益人免于亲自从事这些任务的员工的情况下，谁履行了其中许多任务。

申请人此前曾为新设办公室提交过申请，该申请允许申请人依赖申请获批后一年的预测。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。该一年期不可延长；一年后，申请人不再是新设办公室。在初始新设办公室申请获批后，任何寻求延长受益人L-1A非移民身份的后续申请必须基于提交时的状况，而非预期的未来情况。

申请人已确立销售活动的一些外部支持。申请人提交了一份“ 区域销售佣金协议 ”的副本，其中一家德克萨斯公司同意作为申请人在美国七个州的独家销售代表。在上诉时，申请人声称拥有13份针对不同区域的此类协议，但申请人未提供更多细节或支持性证据。申请人还通过批发服装市场在线销售产品，这些市场向零售商而非公众销售。

然而，销售协议并未使受益人免于履行除销售某些方面之外的操作或行政任务。很难准确说明受益人的其余任务是什么，因为受益人的职位描述包含模糊内容，有时似乎不易适用于服装批发贸易。具体细节显然是判断受益人职责在性质上主要为行政性或管理性的重要指标，否则满足定义就只是重述法规的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava,

Matter of E- Inc.

724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。同上。因此，复述受益人模糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的：法规要求详细描述受益人的日常职位职责。

在上诉时提交的新陈述中，受益人表示其库存有数万件物品，存放在“三个存储空间”中。受益人和申请人均未说明由谁直接处理这些库存：受益人特别指出，公司尚未雇用仓库员工。接收、存放和发运库存不是经理、主管或专业人员的任务，因此如果受益人自己处理库存或监督其唯一的下属处理库存，他就不是在担任经理。

仅凭公司规模，而不考虑组织的合理需要，不得作为拒绝跨国经理或高管分类签证申请的决定性因素。见该法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺少将执行公司非管理性或非高管性运营的员工。见，例如，Family Inc.，469 F.3d 1313；Systronics Corp. v. INS，153 F. Supp. 2d 7，15（D.D.C. 2001）。

基于上述理由，申请人未能推翻审理主任的裁定。

III. 结论

申请人未能证明其将以管理身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of E- Inc.，ID# 654 766（AAO 2017年9月28日）