MAY232019_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 A-S-C-US, LLC 案 日期：2019年5月23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

申请人是一家教育内容与项目开发公司，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调任人员）临时雇用受益人担任客户经理。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 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调任至美国，临时从事管理或行政工作。

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：(1) 受益人曾在国外受雇担任管理或行政职务；以及 (2) 申请人将在美国雇用受益人担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人对否决理由提出异议，称受益人过去和将来均以职能经理的身份受雇。申请人主张，受益人向企业高层领导汇报，其工作职责主要是管理性的。

经重新审查（de novo review），我们认定申请人未能证明受益人曾在国外受雇担任管理或行政职务。因此，我们将驳回上诉。鉴于该认定具有决定性效力，我们将保留其余问题不作处理。

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拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在国外担任管理职务的受雇情况

申请人主张受益人曾在国外以职能经理身份受雇担任管理职务。因此，我们将在本决定中处理该主张，而不考虑受益人是否曾以行政身份受雇。

“ 管理能力 ” 是指在组织内的一种任职，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，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权力；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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

“ 职能经理 ” 一词通常适用于受益人主要负责管理组织内 “ 基本职能 ” 的情形。参见本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人主张受益人管理了一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中所履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是 ‘ 基本的 ’，即对组织而言是核心的；(3) 受益人主要是管理而非履行该职能；(4) 受益人在组织层级内或就所管理的职能在高级层面行事；以及 (5) 受益人对该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)。

在审查特定受益人主张的管理能力时，我们将考察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说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理性质。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理解受益人实际职责及其在企业中角色的因素。

因此，我们将讨论有关外国实体业务性质及其人员配置水平的证据，以及受益人工作职责的证据。

A. 人员配置

申请人提交了一份组织结构图，标明其外国关联公司的以下结构：

- 运营总监 [G.O.]
  - 副总监 [Z.N.]
- 交付主管 [R.M.]

关于 A-S-C-US, LLC 案

• 组合经理 [S.D.]
■ 高级交付经理 [S.K.]
• 组合经理 [空缺]
■ 交付主管 [K.S.]
• 组合经理 [C.K.]
• 组合经理 [A.C.]
• 组合经理 [A.L.]
• 客户经理 [受益人]
o 交付主管 [V.L.N.]
■ 组合经理 [空缺]
■ 组合经理 [M.P.]
o 交付经理 [R.J.]

如上所示，外国实体的组织结构图描绘了一个由 13 名具名雇员和 2 个空缺职位组成的企业结构。组织结构图表明，受益人的客户经理职位从属于交付主管职位，且她没有任何直接下属。

针对审理主任的证据请求（RFE），申请人提供了：(1) 一份由其执行副总裁兼首席运营官（EVP & COO）签署的声明；(2) 三份针对申请人在印度 I 的外国关联公司中组合经理、交付经理和交付主管职位的工作描述；以及 (3) 九份受益人在印度下属的简历，包括 C.K. 和 M.P.。申请人的声明称，受益人管理一家价值 200 万美元的出版客户，并监督印度一支 15 名以上专业人员组成的团队，其中包括 9 名交付经理，这些交付经理间接管理一支 120 名以上成员组成的团队，成员涵盖一般学科和专业学科的作者、编辑和文字编辑。

受益人在印度下属的工作描述通知彼此相似，包含以下职责：

交付经理 交付主管 组合经理
（印度） （印度） （印度）
对组合内所有项目承担全面责任。 管理项目执行，包括客户的沟通、进度安排和团队活动的监督。 项目规划、进度安排和监控、资源分配与利用。
承担年度收入目标。 领导和监督一支 50-60 人的团队。 管理客户沟通。
从收入角度发展客户。 作为客户的单一联系点。 对分配的项目和团队成员的质量、生产力和发展负责，并达到可接受的基准。

从收入角度发展客户。 领导和监督一支 50-60 人的团队。 对分配的项目和团队成员的质量、生产力和发展负责，并达到可接受的基准。

1 申请人针对证据请求提交了标注为 “ 下属工作描述 ” 和 “ 受益人下属简历 ” 的证据。所提交的下属工作描述标注为 “ 组合经理 ” 、 “ 交付经理 ” 和 “ 交付主管 ” 。

关于 A-S-C-US, LLC 案

监控和管理整个组合的项目健康状况。 积极处理新的收购。 定义工作流系统和流程的改进要求，并推动这些要求落实到项目中。
管理并提供准确的投资组合收入和发票预测。

作为第一级升级处理点，负责组合内所有项目并管理升级事项。与作者、编辑、文字编辑、教学设计人员和主题专家合作执行项目。

促进跨职能团队之间健康的工作环境。积极处理新的收购和升级事项。

指导和培养一批项目经理。

创造以承诺、热情和绩效为驱动的积极工作环境。

组织架构图与申请人关于其下属的陈述似乎相互矛盾。组织架构图描绘的公司结构中，CK. 担任组合经理职位，该职位从属于由 K.S. 担任的交付主管职位。组织架构图还描绘的公司结构中，M.P. 担任组合经理职位，该职位从属于由 VL. N. 担任的交付主管职位。然而，申请人提交了受益人下属的简历，包括两名组合经理 CK. 和 M.D.。申请人未解释也未说明外国实体组织架构存在这一异常的原因。申请人的陈述称：“ 关于中层管理，她还参与人员配置、培训、奖励与认可及绩效评估会议。 ”尚不清楚她的下属是谁以及她评估谁的绩效。我们注意到，审理主任的补件通知（RFE）明确要求“ 受益人对此类下属员工进行的绩效评估或考核的副本 ”；然而，未提交此类证据。此外，审理主任的RFE明确要求“ 外国实体授权代表描述受益人在海外管理职位的信函 ”。尽管如此，申请人提供了一份由申请人执行副总裁兼首席运营官（EVP & COO）签署的陈述。

尽管申请人提供了受益人声称下属的职位描述，但鉴于上述不一致之处，我们无法确定受益人声称的支持人员是否会执行支持受益人声称管理的核心职能的非管理性任务，以及受益人是否在组织层级中就其所管理的职能处于高级别。

Matter of A-S-C-US, LLC

B. 职责

根据管理能力的法定定义，申请人必须证明受益人履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。申请人还必须证明受益人主要从事管理职责，而非与外国实体其他员工一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在申请表格补充说明中，申请人称受益人自2017年7月起受雇为“ 客户经理 ”至今，并提供以下描述：

2017年，作为内部岗位公告的一部分，[受益人]被选中担任客户经理一职，其目标与客户参与、客户满意度和业务增长密切相关。鉴于印度团队的重点主要是管理交付，且受地理限制，[受益人]在目前担任客户经理的职位上，会面、互动和管理客户关系的机会有限。

[受益人]与客户的互动目前仅限于正在执行的项目，因此，她无法有效分配理想的时间来建立和管理客户关系……

申请人进一步称，受益人作为客户经理履行以下职责：

- 项目管理、预算和规划 30%
  - o 提醒交付团队即将到来的项目以确保人员配置
  - o 谈判并促成业务机会，与交付团队合作确定实施计划
  - o 确定额外员工和/或顾问的需求，并向产品组合经理推荐
  - o 使用Salesforce等CRM工具创建和跟踪潜在及流失的机会
  - o 批准项目的流程工作流
  - o 与交付负责人和项目经理协调并监督项目执行，确保执行按计划进行
  - o 确保客户所需的文档
  - o 在客户优先事项冲突时帮助团队确定项目优先级
  - o 与副总裁协商确定价格和利润率，并根据交付团队提供的成本估算批准项目报价
  - o 确保报价符合客户期望
  - o 监控与项目相关的客户满意度
  - o 与客户谈判客户管理合同和协议

o 就项目计划的范围管理、时间管理、风险管理和质量管理向交付团队提供意见
o 建立最佳实践，并为客户探索进一步的改进、自动化和成本优化

• 沟通 25%
o 提醒交付团队即将进入管道的新项目
o 通过与团队沟通相应了解带宽可用性
o 向内部团队提供客户视角，并指导项目经理与客户有效沟通
o 向相关利益相关者传达项目风险和问题，并按照升级流程在适当情况下进行升级
o 管理关于及时性、报价和质量相关问题的升级事项
o 在项目经理和/或交付团队无法到场时代表其与客户沟通
o 跟踪各区域（跨区域）的电子邮件，确保交付团队按要求回复邮件
o 理解并传达客户反馈，并根据需要向客户解释我方立场
o 协调公司人员的参与，包括支持、服务和管理资源，以实现客户绩效目标和客户期望
o 在需要其出席时参加定期客户电话会议

• 利益相关者管理/客户参与 15%
o 作为主要联系人，处理与现有客户有关的进行中或即将到来的项目、升级事项、进度更新、谈判或跟进等事宜
o 建立并维护[原文如此]与现有利益相关者之间牢固、可信的关系
o 增加与现有客户的业务，并识别和开发与……的新业务机会
o 每两周或每月与品牌经理和产品开发人员沟通，跟踪其对进行中和/或即将到来的项目的期望
o 通过与客户、职能用户、职能/技术顾问和流程负责人进行详细讨论/会议，了解客户需求，收集需求规格、指标和关键绩效指标
o 对于需要与多个内部团队协调的项目，作为特定客户的单一联系点
o 与客户和内部团队接触，解决与项目相关的投诉

o 与副总裁密切合作，确保客户满意度和问题解决，并从客户角度了解重点关注领域
o 持续主动评估和验证客户需求
o 回应信息请求，并支持项目交付
o 参与并贡献跨客户团队的知识分享会议

• 指导 20%
o 辅导、指导和培训交付负责人和经理，以改进项目管理实践，并激励他们对其分配的工作采取积极行动和承担责任
o 向内部团队提供客户反馈和改进建议
o 主持团队会议，讨论问题、分享知识和分享成就

• 治理 10%
o 每月和每季度向关键利益相关者提供项目进度和预测报告
o 与交付团队进行项目审查，对照既定基线评估项目成果，并评估项目管理实践的有效性
o 领导或参与内部改进举措
o 记录并发布所有经验教训
o 与内部和外部利益相关者分享经验教训，以处理和落实行动事项

申请人的初始提交材料还包括受益人的简历。简历的摘要部分写道：“ 目前管理着我所在机构最大的客户账户之一 ”，“ [已]帮助我成功管理多个时间要求严格的项目，同时让团队成员保持受到激励和积极性 ”，以及“ 我的项目管理技能是我的主要优势，可与我的写作和编辑技能一起应用于内容出版领域。 ”受益人作为客户经理的职责摘要如下：

• 作为所有客户特定事项的主要联系人——涉及正在进行或即将进行的项目、客户期望、升级事项、申诉、进度更新、谈判或后续跟进
• 建立并维护与关键利益相关者——包括内部和外部——牢固、可信的关系
• 识别并与现有客户和新客户开发业务机会，以实现销售目标
• 与客户和内部交付团队一起理解项目要求，以最终确定范围和关键绩效指标，并监控这些参数以确保客户满意度
• 参加跨客户团队的知识分享会议

Matter of A-S-C-US, LLC

• 使用CRM工具创建并跟踪潜在机会和流失机会
• 与交付团队合作规划新项目，涉及范围、预算、工作流程、时间安排、资源等，并确保这些符合客户的期望……

在RFE中，审理主任指出申请人未充分描述受益人在国外的职责。审理主任要求申请人解释受益人的职位如何满足管理性能力的要求。作为回应，申请人提供了其执行副总裁兼首席运营官的以下陈述：

[在]她目前作为客户经理的职位上，[受益人]管理着一个200万美元的客户，并与印度和美国的交付团队合作，在[申请人]的各个部门交付产品。她能够利用多年来积累的经验，促进[申请人]大型项目的管理和成功执行。自2017年第一季度以来，[受益人]已在[申请人]的5个组合中管理和执行了200多个项目……

申请人的回应还包括对受益人职责的描述以及每项职责所花时间百分比的说明，与最初提交的内容逐字相同。

在本案中，申请人称受益人监督“ 与[申请人的客户]有关的申请人账户的所有活动 ”。然而，我们认为申请人未充分解释受益人在内容出版流程中以及在组织内作为职能经理的角色。对于申请人在内容出版运营中的具体角色以及受益人在管理这一模糊流程中所实际履行的职责，缺乏明确性。申请人提及受益人在各种业务开发和客户管理职能中的角色，然而，其中若干职责似乎与受益人在印度所称的下属的职责重叠。例如，申请人称受益人“ [作为]与现有客户就正在进行或即将进行的项目、升级事项、进度更新、谈判或后续跟进等事项的主要联系人 ”；然而，申请人还提供了其下属“ 交付经理 ”的职责，该下属“ 作为客户的单一联系人 ”。

此外，申请人称受益人“ [识别]对额外员工和/或顾问的需求，并向产品组合经理提出建议 ”，而下属组合经理的职责则称组合经理“ 与业务实践经理合作，进行项目预测、人员配备，并确保为项目按时配备足够的团队成员。 ”此外，申请人称受益人负责“ [增加]与现有客户的业务并识别和开发新的业务机会 ”，而受益人的下属，即组合经理，则负责“ 从收入角度发展该账户 ”。在没有关于受益人在外国实体中具体角色的进一步细节的情况下，不清楚这些职责是否属于足够高层的责任，尤其是考虑到受益人的下属所履行的重复性职责。

此外，申请表补充材料和受益人的简历均称受益人从事各种基于生产的岗位职责，包括确保客户所需的文档以及监控与项目相关的客户满意度。然而，它们未解释受益人如何履行这些职责，也未讨论在内容出版运营范围内相关的生产因素。申请人也未充分解释这些基于生产的责任如何属于更高层级的职责。而且，尽管提及了会议，申请人未解释这些会议在其运营范围内的意义，未说明除受益人之外还有谁参加会议，也未澄清这些会议与受益人据称管理的核心职能之间的关系。

在受益人的具体任务清单中，申请人列入了若干含糊的活动，未传达关于实际基础任务的有意义内容。即，申请人宽泛地称受益人“ 建立并维护与现有利益相关者牢固、可信的关系 ”，“ 在持续基础上主动评估并验证客户需求 ”，以及“ 记录并发布所有经验教训 ”。然而，申请人未讨论为执行这些含糊表述的目标而实际履行的职责。此外，她的某些职责，例如“ 提醒即将进行的项目的交付 ”、“ 沟通项目风险和问题 ”以及“ 提供项目进度和预测报告 ”等，似乎是与从事特定项目相关的操作性职责。

记录表明受益人负责该组织最大（如果不是最大的话）客户账户之一，然而，在没有关于受益人职责以及将她与其下属区分开来的因素的进一步细节的情况下，我们不能认定受益人在国外就该账户的工作使她符合职能经理的资格。记录不支持受益人曾在国外履行职能经理职责的认定。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人有责任确立所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未满足该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-S-C-US, LLC, ID# 3104169 (AAO May 23, 2019)