MAY302017_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 C-USA, INC. 案 日期：2017年5月30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

申请人是一家防水工业连接器销售商，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调动人员分类，临时雇佣受益人担任其全国销售经理和总裁。参见《移民与国籍法》（该法）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）将符合条件的外国雇员临时调往美国，从事管理或行政工作。

加利福尼亚服务中心主任拒绝了该申请，认定申请人未能按要求证明：(1) 受益人将在美国受雇于管理岗位；以及 (2) 受益人已在国外受雇于申请人的外国母公司担任管理职务。

在上诉中，申请人主张主任的决定未考虑所有已提交的证据，且偏离了有关 L-1A 管理人员的先例决定。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

要确立 L-1 非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇佣受益人担任管理或行政职务，或从事涉及专业知识的工作。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或专业知识身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。该法第 101(a)(15)(L) 条。

“ 管理能力 ” 一词是指 “ 在组织内的一种指派，其中雇员主要： ”

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他主管、专业或管理人员的工作，或管理组织内的基本职能，或组织的部门或分支；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言在高级别运作；以及

(iv) 对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。此外，“ [a] 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的雇员是专业人员。”同上。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，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。参见该法第 101(a)(44)(C) 条。

二、美国雇佣

在拒绝申请时，主任认定申请人对受益人拟议美国职责的描述包括多项非管理任务，不足以证明他将主要作为申请人的全国销售经理和总裁履行管理职责。主任还审查了申请人的人员配置和组织结构，并确定记录未显示受益人将监督由专业人员、管理人员或主管组成的下属员工，或者他将主要管理美国公司的一项基本职能。

在上诉中，申请人主张主任错误地将受益人拟议职责描述为非管理性，且未考虑受益人对“销售增长”这一基本职能的管理，以及申请人与外国实体之间的关系和两家公司的组织结构。

A. 职责

在审查受益人是否将以管理能力受雇时，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履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政能力。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。申请人必须首先证明受益人将履行法定定义中描述的某些高级职责。

关于 C-USA, Inc. 案

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主要履行管理或行政职责，而非与公司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 (9th Cir. 2006); Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人销售用于工程机械、汽车电池、太阳能和风能、船舶电子、工业自动化和 LED 技术的防水工业连接器和电缆。申请人解释称，受益人一直在加拿大管理美国业务，但由于美国销售近期增长，申请人寻求在其保留加拿大主要居留权的同时，间歇性地在美国雇佣他。

在支持申请的一封信中，申请人解释称，受益人将担任公司经理及其全国销售项目的经理，这是公司内的一项基本职能。申请人针对主任要求提供详细职位描述，提供了以下职责描述：

- 管理直接销售业务——55%
- 这项工作需要[受益人]监督销售业务，并向区域销售经理、独立销售机构及其独立销售承包商提供销售支持和教育，使他们了解我们的产品和客户需求。这包括大量电话、电子邮件、视频会议和访问……客户现场、其区域销售经理和独立销售机构以确保绩效；
- 向[申请人]的客户提供技术和工程知识，并就其将我们的产品设计和实施到其产品中提供建议；
- 在客户的工作场所和企业与客户会面以确保客户满意度，寻找额外的销售机会，研究新的销售目标，进行竞争性市场研究和分析，
- 监督账户管理，实施增长战略以实现公司的整体销售目标；
- 与公司的区域销售经理合作，确保公司销售和营销战略的成功实施；
- 为公司销售人员提供培训；
- 监督供应链管理流程，以确保我们供应给客户的产品质量得以保持，通过频繁的电话、电子邮件和访问客户以确保满意度来收集；
- 与我们的供应链谈判定价，以确保公司的整体盈利能力。

- 监督损益、预算和公司治理，以及在其任职期间对公司独立销售机构增长的监督——20%

关于 C-USA, Inc. 案

- 监督月度、季度和年度销售数据。确定改进领域并确保公司维持其设定预算。
- 确保公司良好治理和良好企业公民；
- 与法律顾问一起审查适用的贸易法和海关法，以确保为国内销售进口货物顺利进行；
- 与应付账款/簿记员合作，确保所有财务记录以有序和专业的方式维护；
- 进行并监督季度现金流审查（与应付账款/簿记员），以确保业务运营成功。

- 参加贸易展览，监督营销——15%
- 作为全国销售经理，参加贸易展览和进行竞争分析对公司的成功至关重要；
- 根据需要指导营销资金用于活动赞助、广告投放、贸易展览展位租赁；

- 关于产品开发及防水连接器技术进步的在职进修——10%
- 持续了解连接器市场正在推出的新产品，为客户在各行业寻找新的解决方案
- 与我们的区域销售经理一起研究市场上的新材料和进展，并总体上成为客户、公司员工及独立销售代理机构就[申请人]品牌获取知识的首选来源。

在回应有关受益人工作地点的询问时，申请人进一步解释了他的预期职责：

[受益人]所获职位……将需要他在美国各地广泛出差，以支持公司的销售和增长计划，包括前往许多场外客户地点参加会议。虽然特拉华州和伊利诺伊州的地址仍将是公司的正式地址，但[受益人]在美国的时间更可能涉及

1) 在美国各地主要全国性客户的所在地与其会面，以确保其满意，
2) 在美国为客户寻找新的、更多的销售机会，以及
3) 参加与本公司产品相关的贸易展会和大会。

经审查，我们同意审理主任的认定，即所提供的职位描述不能证明受益人在其间歇性停留美国期间将履行的职责主要具有管理性质。虽然我们不怀疑受益人作为总裁将对公司整体的日常运营行使自由裁量权，并作为全国销售经理对其销售职能行使自由裁量权，但实际职责本身将揭示该雇佣关系的真实性质

Matter of C.-USA, Inc.

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)。

申请人明确表示，受益人将把大部分时间花在美国，前往现有和潜在客户的所在地履行销售职责并确保客户满意度，还将在贸易展会上营销和推广申请人的产品。虽然这些职责对公司在美销售增长可能至关重要，但我们不同意申请人将此类非管理性销售职责归类为“管理销售运营”。此外，申请人关于受益人将把大部分时间花在美国履行此类职责的说法，似乎与申请人提供的职责分配不一致，其中这些直接销售和贸易展会相关职责所占时间比例较小。虽然申请人称受益人将继续在加拿大监督其运营并间歇性前往美国，但我们必须评估他在美国日常实际将做什么。根据申请人的陈述，他将是作为公司的销售代表来美国的。

申请人一贯表示，受益人除管理整个组织外，还将管理“销售增长”这一基本职能。申请人强调，公司以销售为核心，因此销售职能是其最基本职能。“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某一“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。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，申请人必须清楚描述为管理该基本职能将履行的职责，或更具体地说，明确识别该职能，阐明该职能的基本性质，并确定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(1)(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，而不是履行与该职能相关的职责。参见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

申请人对受益人职责的分配及其在四个不同责任领域将花费的时间，并不支持其关于受益人将主要管理某一基本职能的主张。例如，申请人称受益人将把55%的时间分配给“管理直接销售运营”，该职责包括向美国销售员工“提供销售支持和教育”；向客户提供“技术和工程知识”并就产品设计和实施提供建议；在客户工作场所与其会面以确保客户满意度；进行竞争性市场研究和分析；寻找更多销售机会；以及为公司销售人员提供培训。申请人未解释受益人在销售、培训和客户满意度方面的直接角色如何构成管理职责。

此外，该责任领域内的其他职责，如“监督供应链管理流程”和“监督客户管理并实施增长战略”，界定不清，我们无法确定受益人在客户管理或供应链管理方面日常任务的性质。申请人表示受益人将额外把15%的时间用于“监督营销”、参加贸易展会以及进行“竞争分析”，但同样未解释此类职责如何属于管理性质。

总体而言，虽然受益人可能通过为销售和营销设定目标和战略来“管理销售运营”，但其在该领域内实际拟履行的职责包含若干不符合条件的任务，使我们无法认定他将主要为申请人管理销售职能，而不是在相当程度上直接履行该职能。

受益人还将把另外10%的时间用于“产品开发方面的在职进修”，包括研究申请人所在行业的新产品，并“成为客户、公司员工及独立销售代理机构获取知识的首选来源”。受益人对行业和产品的专业知识可能是所提供职位所必需的素质，但用于产品研究的时间比例不能被视为管理职责。

最后，受益人的一般管理职能体现在其负责监督损益、预算、公司治理及其他财务事项。然而，申请人表示此类职责仅占其时间的20%。虽然履行生产产品或服务所必需的不符合条件任务，只要这些任务不占受益人职责的多数，并不会自动使受益人丧失资格，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”具有管理性质。参见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。虽然申请人主张审理主任未考虑受益人作为整体对组织的管理，或加拿大其他销售和行政人员的参与，但我们认定受益人不符合职能经理资格，在很大程度上是基于申请人对他在美国将履行职责的描述，而不是基于申请人的人员配置水平或他在组织内的权限等其他因素。

B. 人员配置和组织结构

I

除所要求的职位职责描述外，USCIS在审查受益人所主张的管理或行政能力时，会审查记录的整体情况，包括公司的组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工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。

Matter of C-USA, Inc.

申请人主张受益人同时符合人事经理和职能经理的资格。人事经理须主要监督和控制下属主管、专业人员或管理员工的工作。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。与“经理”一词的通常理解相反，该法明确规定，“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)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(iii)条。

记录显示，申请人雇用了一名兼职行政支持员工、一名负责伊利诺伊州和威斯康星州区域的区域销售经理，以及六家独立销售代理机构（各有指定区域），并按佣金向其支付报酬。审理主任认定，申请人未能证明下属员工属于经理、主管或专业人员，因此得出结论：受益人的监督职责符合管理职责。

在上诉中，申请人主张，审理主任未能认识到，鉴于申请人产品的性质，其区域销售经理和独立销售承包商属于销售专业人员，更类似于销售工程师而非非专业员工（如零售销售人员）。申请人提出，这些员工必须能够协助客户定制订单，并提供了美国劳工部O*Net Online网站上“销售工程师”职业的简要描述。

在评估受益人是否管理专业人员时，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的的最低要求。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”）。《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。”

因此，我们必须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。申请人未提供关于销售职责的足够信息，以支持其主张——即其区域销售经理和销售代理实质上从事销售工程师工作；即使他们确实如此，申请人也未说明其要求这些员工拥有相关领域的学士学位。因此，记录不支持受益人下属为专业人员的结论。区域销售经理似乎可以协助受益人挑选新的销售人员，但根据所提供的简要描述，其角色并非监督或管理性质。申请人未能证明受益人的下属员工属于《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条所要求的监督、专业或管理人员。

此外，如上所述，记录未显示申请人的员工将使受益人免于大量参与某些销售、营销、市场调研、客户服务、技术支持和培训职能，这些职能不符合管理职责。受益人似乎独自负责全国客户，且如上所述，预计其在美国的大部分时间将用于客户销售会议以及贸易展览和活动。我们再次不质疑受益人将负责管理整个公司，包括美国和加拿大办事处及员工，并全面监督销售；然而，记录显示其管理职责不会是其在美国的主要职责。这一认定并非基于公司规模，而是基于申请人对受益人拟议职责的描述。

申请人引用了一项未公布的决定，其中我们认定受益人符合职能经理资格，尽管认定其下属员工既非主管也非专业人员。申请人未能证明本申请的事实与该项未公布决定中的事实类似。虽然8 C.F.R. § 103.3(c)规定我们的先例决定对USCIS具有约束力，但未公布决定不具有同样的约束力。

尽管如此，我们同意申请人的观点，即对非专业员工的监督并不排除认定受益人符合职能经理资格，只要此类职责不是其主要职责。然而，我们已在上文讨论了受益人作为职能经理的资格，并认定记录未证明其将主要时间分配给与销售职能相关的管理职责。

基于上述理由，申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇。

III. 外国雇佣

审理主任还认定，申请人未能证明外国实体已以管理身份雇用受益人。审理主任认定，所描述的职责与其拟议美国职位的职责非常相似，包含多项非管理任务。审理主任还认定，记录未显示受益人一直在管理一项基本职能或监督由专业、监督或管理人员组成的下属员工。

在上诉中，申请人主张，受益人的职责主要是管理性的，“ 无论是在组织管理还是基本职能管理方面 ”。申请人进一步重申其论点，即即使USCIS认定其下属不是经理、主管或专业人员，受益人仍可符合职能经理资格。

经审查，申请人未能推翻审理主任的认定。外国实体提供了一封描述受益人职责的信函，且如前所述，这些职责与为美国职位提供的职责几乎相同，其55%的时间用于“ 管理直接销售业务 ”，20%用于监督财务和预算事项，15%用于参加贸易展览，10%用于

继续教育。因此，我们纳入且不再重复对美国职位描述的分析。该职位描述包含过多销售、研究、客户支持、培训和营销任务，使我们无法认定其主要涉及管理职责。

我们还结合外国实体的组织结构审查了受益人的职位描述。外国实体雇用了一名运营副总裁、一名内勤/外勤销售员工、一名主要职责与簿记相关的内勤销售/财务主管、一名仓库经理和一名独立销售代理。在外国实体的组织结构图上，该副总裁被描述为下属主管，但所附职位描述表明销售员工也直接向受益人汇报。

副总裁的职责与分配给美国区域销售经理的职责相似。其职责还包括监督加拿大产品的进出口，且除其“监督外国实体日常运营”的一般性陈述外，并未明确包含监督职责。归属于其他加拿大员工的职位职责也未证明这些员工属于专业或管理人员。仓库经理尽管有职位头衔，但未主张有任何下属。因此，记录未证明受益人在国外以人事经理身份受雇。

此外，由于受益人的职位描述包含大量不符合条件的职责，记录未证明受益人在外国实体的角色主要是职能经理。我们再次承认受益人对整个组织的权力以及对销售的全面责任，但我们不能忽视其履行了多项非管理职责，这些职责似乎至少占其一半时间。受益人是否为管理员工取决于申请人是否履行了证明其职责“主要”为管理性的举证责任。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。在此，尽管外国实体有员工协助各种行政和运营职能，但仍要求受益人执行直接销售、支持、培训和研究导向的任务，这些任务本质上并非管理性。

IV. 结论

申请人未能证明其将以管理身份雇用受益人，或外国实体已以管理身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of C-USA, Inc., ID# 346743 (AAO 2017年5月30日)