NOV092017_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-&A-T-S-, INC. 案 日期：2017年11月9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

申请人是一家拥有两名员工的旅行社，寻求根据 L-1A 非移民类别（针对公司内部调任人员）临时雇用受益人担任其总经理。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）将符合条件的外国员工调往美国临时从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心拒绝了该申请，认定记录未能按要求证明受益人（1）曾以管理或行政职务受雇于外国实体；且（2）将以管理或行政职务在美国受雇。

在上诉中，申请人主张其已提供受益人活动的详细情况以及足以证明受益人在外国实体超过 50% 的时间从事管理职务的文件证据，并主张受益人将主要在美国实体从事管理职务。申请人在上诉中已证明受益人为外国实体履行管理职务，我们将撤销审理主任关于此问题的决定。[1]

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

[1] 申请人提交了来自外国实体的证据，证明受益人在提交申请前整整一年在外国实体的主要职责。这些职责及外国实体的员工情况表明，外国实体雇用了足够的员工（包括主管），以使受益人免于履行外国实体的非合格职责。因此，记录足以证明受益人以管理职务为外国实体工作了整整一年。

关于 C-&A-T-S-, Inc. 案

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。

以表格 I-129（非移民工作者申请）提交的个人 L-1A 申请必须包括证据，证明申请人将以管理或行政职务雇用受益人，包括对所提供服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

本法将“ 管理职务 ”一词定义为在组织内的任职，其中员工主要管理组织或部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作，或管理一项基本职能；如果员工直接监督其他员工，则有权采取人事行动，或者如果没有直接监督其他员工，则在组织内或就所管理的职能在高级别层面运作；并对该员工仅拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。 [2]

二、以管理职务在美国受雇

申请人于 1991 年 2 月组建，旨在探索新的商业机会，并在北美开发和营销其母公司的旅游产品和服务。申请人指出其还提供房地产管理协助。外国实体在中国成立为一家休闲和旅游公司，在超过 12 个国家拥有 16 家子公司和分支机构。

审理主任认定，申请人未能证明其组织结构足以将受益人提升至高于非专业员工一线主管的监督职位，且未提交证据表明受益人将以职能经理身份受雇。

我们将同时审议申请人对受益人拟任职责的描述以及申请人的人员配置，以确定申请人是否已确立此资格要求。我们注意到，在审查人员配置水平作为确定个人是否以管理或行政职务行事的因素时，我们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职务时，我们首先看申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。管理职务的定义有两个部分。

[2] 由于申请人未主张受益人将以行政职务履行职责，我们将把分析限于受益人主张的管理职务。

关于 C-&A-T-S-, Inc. 案

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 (Table), 1991 WL 144470（第九巡回法院，1991年7月30日）。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员工一起从事普通运营活动。见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d at 1533。

在支持信中，申请人声称所提供的职位是管理级别职位，受益人将通过监督其他管理、专业和主管员工来管理申请人的日常运营。申请人还概述了受益人的拟任职责和在该职位上花费的时间，并在回应审理主任的证据请求时重复了该描述，在上诉中再次重复。

申请人主张受益人将把 40% 的时间用于招聘、培训和管理团队并为其分配工作任务。为履行此职责，受益人将确定管理人员的资格，并招聘更多员工以协助申请人的日常运营。除管理员工外，她还将根据外国实体的要求培训经理、分配工作任务、审查工作安排、监督绩效，并监督部门经理招聘下级员工。申请人还指出，新经理将协助组织和安排美国境内及境外的旅游。申请人声称，现有两名员工和额外员工“ 将使[受]益人完全免于履行非管理职责和美国实体的日常运营 ”。这些一般性描述的职责未能充分区分非合格职责与管理职责。例如，在没有额外细节的情况下，分配工作任务、审查工作安排和监督他人属于非合格职责。此外，要求受益人招聘和雇用额外员工以开展日常运营，表明申请人在提交申请时没有足够的员工来这样做。申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

申请人补充说，受益人将把 10% 的时间用于制定“ 公司的运营战略和愿景 ”，其中包括确定美国实体的长期目标，以及规划和建立美国实体的业务目标、公司政策和程序。她将再花 10% 的时间做出公司最终决策，并通过其监督下的经理管理和监督整体运营。这段时间将包括与经理会面、修订战略和政策，并向经理提供指导 and 指示，以便他们更高效地履行职责。受益人将分配给这些职责的合计 20% 的时间不够详细，以致我们无法分析此类职责是否包含管理、行政或非合格职责。仅陈述受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责进行详细描述。申请人未提供受益人在日常工作中活动的必要细节或解释。实际职责本身将揭示

关于 C-&A-T-S-, Inc. 案

雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108（E.D.N.Y. 1989），维持原判，905 F.2d 41（第二巡回法院，1990年）。

申请人称，受益人将花费其10%的时间管理公司以实现其商业目标，这将涉及监督申请人的所有部门，以确保各部门在预算限制内高效且有效地运作。然而，在提交申请时，申请人仅设有一个行政部门和一个运营部门，每个部门各有一名员工。因此，从该描述中无法明确这些职责是否包含该法所定义的管理职责。此外，这些职责仅占用受益人有限的时间。

受益人将花费其10%的时间确定公司的年度财务和预算计划，按需进行调整，以及确定新项目和持续项目的资金。受益人将额外花费其20%的时间，每季度或在必要时向外方实体报告公司的运营状况。这些职责也缺乏具体性。申请人仅提供了极少关于受益人将履行的与这些职责相关的具体任务的信息。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)条含义内以管理或行政能力作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。该法第101(A)(44)(A)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使一定程度的自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要的权限水平，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。

在没有关于受益人拟任职位更多详细信息的情况下，申请人未能确立受益人在美国公司中的管理角色，也未能确立其将以管理能力履职。

B. 人员配置

除所需的职责描述外，我们在审查受益人声称的管理能力时，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、是否有其他员工以使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在企业中角色的其他因素。

申请人声称受益人将担任总经理，并指明了两名下属，职位分别为行政经理和运营经理。记录显示，申请人在提交申请的前一年雇用了这两名人员担任这些下属职位。组织结构图表明，申请人外包了一名注册会计师职位和一名公司律师职位，但记录中不包含申请人与事务所签约以履行其会计和法律职责的证据。其余

图表上的职位均为空缺。3 申请人指出，其计划在总经理就位后两个月内雇用一名行政助理、一名旅游主管和三名入境/出境旅游运营人员。申请人在上诉中主张，其已证明受益人将在申请获批后一年内以管理或行政能力受雇。然而，这不是“ 新办公室 ”申请，该申请允许“ 新办公室 ”在申请获批之日起一年内运营以支持行政或管理职位。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。“ 新办公室 ”一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(F)。不符合新办公室定义的申请人必须确立其在申请提交之日即能够以管理或行政能力支持受益人。在本案提交申请时，申请人雇用了两名人员。记录中不包含除行政经理和运营经理以外的任何员工的证据。申请人计划雇用更多员工以支持受益人和其运营，并不能确立申请提交时受益人的管理能力。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。参见该法第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。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不因其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的员工为专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须拥有雇用和解雇这些员工的权限，或建议采取这些行动，以及采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(B)(J)。

行政经理是申请人两名员工之一，被描述为协调和指导支持服务、管理办公环境、为其他部门和管理人员提供支持、提供领导、培训和行政人员发展、与其他管理层成员会面，并对整体工作绩效负责。运营经理职位被描述为监督和协调旅游运营的各个方面、与其他部门协调以配备替代旅游运营人员、审查和调查问题、就旅游问题准备函件、回复关于旅游路线的邮件和电话信息请求、分析当前和长期旅游运输需求、评估旅游主管的绩效、协助总经理实现管理计划，并就部门的预算需求向总经理提供建议。这两个职位在组织结构图上均显示向总经理报告。

然而，在提交申请时，受益人下属的两个职位并未履行监督或管理职责。记录中不包含任何证据表明

3 尽管组织结构图未明确说明营销主管和客户服务代表职位空缺，但申请人另行主张其在提交申请时仅有两名员工，即行政经理和运营经理。

Matter ofC-&A-T-S-, Inc.

申请人雇用了员工或与外部供应商签约以履行其运营，而非仅由行政经理和运营经理履行。这两个职位的描述也未确立这些职位为专业职位。4 记录未能确立在提交申请时受益人将成为其他监督、管理或专业员工的人事经理。

申请人也未阐明受益人将管理的具体职能。“ 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 ”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。“ 基本职能 ”一词未由法规或条例定义。如果申请人主张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将履行的职责，或更具体地，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非履行与该职能相关的职责。参见Matter of Z-A-, Inc.，采纳决定2016-02（AAO 2016年4月14日）。在本案中，申请人未阐明受益人将管理的具体职能，也未提供证据表明有员工履行某一具体职能的任务，从而使受益人能够主要管理该职能。

在上诉中，申请人主张其已多次声明受益人将根据外方实体的要求在美国招聘和雇用更多员工。申请人补充称，“ [受]益人被指派为美国实体的总经理以管理[原文如此]美国实体，因为外方实体对美国实体（均为当地员工）的现有管理层及其无法管理开支和创造利润感到不满。 ”申请人声称审理主任在分析其人员配置水平时未考虑这一因素。申请人还主张，尽管受益人可能履行一些营销和行政任务，但她将主要从事管理职能。

如上所述，申请人未能确立受益人的职责将涉及监督和控制其他监督、专业或管理员工，或管理一项基本职能。这是证明管理

4 在评估受益人是否管理专业雇员时，我们评估的是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入职要求。参见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ profession ”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，“ profession ”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。因此，我们关注的是该职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员拥有学士学位并不自动导致该雇员是以专业身份受雇的结论。本案记录不包含足以证明受益人下属的任何职位要求学士学位才能履行其职责的证据。

Matter of C-&A-T-S-, Inc.

身份。申请提交时缺乏履行非管理职责的雇员，使申请人无法证明受益人将主要从事管理工作。

我们已考虑申请人关于其合理需要要求外国实体的代表招聘更多雇员以使其实现盈利的主张。然而，要证明组织的合理需要可为受益人的工作职责提供正当理由，申请人必须具体阐明，鉴于其整体目的和发展阶段，为何这些需要是合理的。申请人未解释，作为一家成立于 1991 年的公司，申请企业的合理需要如何为受益人直接参与非管理任务提供正当理由。申请人未经支持的陈述证明力非常有限，通常不足以履行其举证责任。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。此外，申请人的合理需要不能取代以下要求：受益人必须“ 主要 ”受雇于管理或行政身份，且不得将其大部分时间用于不符合条件的职责。参见《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条。

III. 结论

上诉被驳回，因为申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of C-&A-T-S-, Inc., ID# 698266 (AAO Nov. 9, 2017)