NOV282017_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 U-M-A-、L.C. 案 日期：2017年11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

申请人是一家空中救护航空企业，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类，临时雇用受益人担任其商务总监兼业务发展主管。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 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，以经理或高管身份工作。

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受益人在国外曾以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张优势证据表明受益人受雇于其外国雇主并担任高管身份。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，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“ 担任经理、高管或涉及专业知识 ”的职位。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

本法将“ 高管身份 ”一词定义为在组织内担任的职务，其中雇员主要指导该组织或其重要组成部分或职能的管理；确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛权限；并且仅接受该组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

关于 U-M-A-、L.C. 案

二、国外以高管身份受雇

在审查受益人的高管身份时，我们将审查申请人对工作职责的描述。1 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，并说明此类职责是否属于高管身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除要求的工作职责描述外，我们还审查受益人所主张的高管身份，包括公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。

A. 职责

申请人表示，受益人的外国雇主为墨西哥的乘客提供特殊航空运输服务。在随申请提交的支持信中，申请人称受益人负责“ 整体市场营销和销售，包括监督关键战略关系、合同谈判、新业务开发以及公司举措 ”，并且她“ 开发、领导和管理业务的所有商业活动 ”。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人进一步说明了受益人的所述职责，表示她将30%的时间用于监督“ 国际销售和营销传播、[以及]业务合作伙伴关系开发 ”。申请人进一步表示，受益人负责“ 关系管理和合同签订 ”、会见客户，并为个案经理进行演示以解释公司的服务。申请人还解释说，受益人30%的时间专注于外国雇主的长期和短期目标，“ 包括就合作协议和联盟的开发作出决定 ”。最后，申请人表示，受益人将15%的时间用于“ 战略性人力资源和商业雇员事务 ”，包括与外国雇主的高管人员（如首席执行官、业务发展副总裁和呼叫中心经理）会面。

在否决申请时，审理主任认定受益人的职责描述过于含糊，未能传达她实际的日常工作。审理主任强调，申请人未提供文件证据来证实受益人履行了高管级别的职责。

“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的较高职位，包括组织的重要组成部门或职能，以及该人指导该组织的权限。本法第 101(a)(44)(B) 条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立 ”该组织的“ 目标和政策 ”。

1 申请人并未主张受益人曾以经理身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否曾以高管身份受雇。

。

关于 U-M-A-、L.C. 案

该定义固有要求组织必须设有下属管理层级供受益人指导，且受益人必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理人员“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

在上诉中，申请人提交了受益人职责的三天逐小时分解，以及其主张由受益人起草的商业计划和政策。申请人主张，这些文件证明受益人主要履行高管级别的任务。然而，相反，上诉中提交的证据反映受益人大量参与业务的日常运营任务。例如，受益人的逐小时职责描述包括若干反映其关注日常运营职责而非总体目标和政策的任务，如对公司呼叫中心进行一般培训、设计邮件、致电客户、为客户设计合同、处理客户的信用授权、就服务问题向客户发送电子邮件询问，以及将客户重新分配给客户服务部门。

同样，一份标题为“ ”的文件表明，受益人负责履行若干与销售代表一致的职责和责任，包括定期拜访客户、向飞行机组分发销售材料、为医生和其他客户组织教育课程、创建客户数据库、编制可信赖的空中救护服务提供者名单、“ 在淡季推动航班 ”、制作宣传材料以及开发新网站。此外，申请人还提供了另一份由受益人撰写的标题为“ ”的文件。该文件也反映了若干不符合条件的运营职责，包括“ 作为参展商协助[在] ”、“ 审查在 签约当地销售代表的可能性 ”，以及与现有全国客户重新处理援助服务、制作“ 飞机技术表 ”、向客户服务人员提供教育课程、预订参加行业会议的行程、为飞行机组开发销售材料，以及创建客户和潜在客户名单。

此外，申请人提供了2015年评估受益人绩效所依据的绩效指标示例。该文件也包含若干不符合条件的运营任务的证据。例如，评估指标提到受益人“ 扩大客户群 ”、寻找新客户并“ 获得其认证 ”、她“ 需要高层管理支持 ”，以及她“ 管理需要密切跟进的特殊项目 ”。这些指标表明，受益人是根据其销售努力接受评估的，这暗示她更可能担任销售代表，而非高管。这进一步得到以下事实的佐证：

2 申请于2016年8月11日提交。

关于 U-M-A-、L.C. 案

申请人提供的薪酬计划表明，受益人至少部分薪酬是根据她与客户预订的航班数量计算的。

受益人是否为高管雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为高管职责。参见该法第10l(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人未记录受益人的职责中高管职能占多大比例、不符合条件的职责占多大比例。申请人将受益人的职责列为既包括高管任务，也包括行政或运营任务，但未量化受益人在这些不同职责上所花费的时间。这种文件缺失很重要，因为正如我们已讨论的，上诉时提交的与受益人职责相关的证据反映出大量不符合条件的运营职责。因此，我们无法确定受益人是否主要在履行高管的职责。参见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

受益人管理或指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以高管身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据成文法，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为高管职责。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。尽管受益人可能对外国雇主的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要程度的权限，但仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要属于高管职责。

B. 人员配置

申请人在回应RFE时称，受益人“ 直接监督1\0名个人，两人均拥有大学学位 ”，并指出她“ 有两名行政助理，使她能够专注于高管决策职责 ”。然而，申请人未提交组织结构图，也未具体说明这些职位的性质以及这些所称下属的职责。在上诉时，申请人提供了一份组织结构图，反映受益人监督两名客户服务员工，这两人在案卷其他部分被认定为客户服务经理和高级客户服务代表。申请人似乎表示，高级客户服务代表向客户服务经理汇报。

首先，申请人未提交关于受益人所述下属的充分职责描述或支持性文件，以证实他们一直在担任从属于受益人的专业或管理职位。事实上，所称客户服务经理的职责表明，该员工负责与调度和运营中心的主管沟通，而该职位在公司提交的组织结构图中并未显示存在。同样，该所称经理的职责表明，他监督和培训客户服务代表，并确保“ 通过呼叫中心实现24/7覆盖 ”；然而，额外的下属销售代表未反映在外国雇主组织结构图中，所提及的呼叫中心也未反映在其中。此外，几乎没有证据表明该经理

。

Matter of U-M-A-, L.C.

负责监督多名客户服务代表，正如其职责中所称。受益人的职责未提及她对所称下属的监督，而她起草并提交的商业计划反映出她将企业的少数运营任务下放给下属。事实上，“ 商业重点 ”文件按名字提及了数名员工，但这些名字均与其所称下属不一致。3 申请人必须通过独立、客观的证据解决案卷中的这些不一致和差异，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

总体而言，申请人未提交充分证据以证实她监督的管理或专业下属主要使她免于履行其职责和案卷所提供文件中显著包含的不符合条件的运营任务。事实上，申请人未提供任何证据反映其所称下属使她免于履行运营任务，也未提供受益人将职责下放给这些员工的证据。这种证据缺失尤其值得注意，因为申请人声称受益人早在2009年就一直以高管身份行事。申请人的组织结构图反映，她与数名其他一线经理平行行事，包括一名医疗运营总监、一名首席飞行员、一名行政总监、一名总经理和一名医疗总监。申请人强调受益人与这些员工的协调。因此，证据似乎表明，受益人担任的是一线经理，而非在复杂组织层级中处于较高职位、监督下属管理员工的高管级雇员。

在上诉时，申请人还强调受益人参与了一个外部行业组织的董事会，即“ ”，声称这证明其高管级身份。尽管她参与该组织可能反映其在该行业的专长，但我们不认为这对于确立其在外围雇主处的高管身份具有证明力。申请人提交了一封日期为2014年的信函，表明受益人请求参与该董事会。因此，提交的证据使人对她参与该董事会是否代表其在外围雇主处的高管级职位产生疑问。她参与外部行业董事会并不能推翻我们已在此处理的实质性证据，该证据表明受益人将大量时间用于不符合条件的运营任务，且申请人缺乏证据证实受益人主要由下属经理和运营员工免除这些任务。

此外，申请人提供了一份互联网打印件，反映“ 墨西哥项目经理薪资 ”，并称受益人相较于这些职位的更高薪资反映其高管级角色。然而，如前所述，我们审查受益人所陈述的职责及其所称高管身份，包括公司组织结构、

3 商业重点文件提及 和 ，但未提及组织结构图中所反映的受益人所述下属， 和

。

Matter of U-M-A-, L.C.

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企业中角色的因素。因此，即使我们接受受益人薪资高于担任类似职位的典型高管，这也不能推翻与其角色直接相关的其他大量证据，这些证据表明她并非以符合条件的高管身份行事，包括她显著侧重于运营任务以及缺乏管理下属的证据。事实上，值得注意的是，申请人将受益人的薪资与其他“ 项目经理 ”进行了比较，而该头衔暗示的是运营职位，而非高管级角色。

基于这些原因，申请人未确立受益人受雇于国外担任管理职位。

III. 在美国以管理身份受雇

除审理主任的决定外，我们还将分析申请人是否以充分证据证明受益人将在美国以高管身份行事。基于与上一节所述类似的原因，申请人未证明受益人将在美国以高管身份行事。

申请人称，受益人在被指派到美国的新职位期间将继续监督墨西哥的活动，每三个月前往墨西哥一次，“ 参加会议或监督重要客户访问 ”。申请人表示，受益人将把35%的时间用于这些任务。此外，申请人称，受益人将把65%的时间用于其在美国的新角色，包括“ 基于趋势和未来预期进行决策 ”、“ 识别有利可图的商业机会以增加收入 ”、“ 参加当地行业会议 ”、“ 实施战略商业计划 ”、“ 倡导并领导美国分支机构的每个新商业项目 ”、管理“ 我们的CRM和项目管理系统 ”、“ 审阅统计报告 ”、与“ 高价值高管客户 ”进行定期审查并确保其需求得到满足、“ 在运营团队之间分享技术知识 ”，以及“ 审阅和撰写特定的公司运营政策和SOP ”。

受益人在美国拟担任的职责反映出大量不符合资格的经营性任务，例如将大量时间用于客户销售拜访、管理项目管理系统、协调客户服务以及处理日常技术方面的事务。除此之外，申请人几乎没有提供有关受益人将履行的管理层级任务以及这些任务如何构成其大部分时间的细节。事实上，申请人提交了一份由受益人起草的、标题为 · 1的文件，该文件再次反映出与销售代表或经理更为一致的职责，而非高管职责，包括对客户进行销售拜访、参加行业会议、确保加入行业组织、汇编

4 我们注意到，这一时间与受益人在美国申请的工作期限相一致。

可信供应商名单、“ 打印新文件夹 ”以及其他若干经营性层面的任务。该文件表明，受益人将参与公司商业运营的几乎每一个方面，并且她将很少把经营性任务下放给下属。此外，申请人称受益人将继续将其35%的时间用于其境外职责，而正如我们所讨论的，这些职责也包括许多不符合资格的经营性任务。

再次强调，受益人是否将成为高管雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明这些职责“ 主要 ”是高管职责。参见该法第101(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人没有证明受益人的职责中有多大比例将是高管职能、多大比例将是不符合资格的任务。申请人将受益人的职责列为既包括高管任务也包括行政或经营性任务，但没有量化受益人在这些不同职责上花费的时间。这种文件缺失很重要，因为正如我们所讨论的，上诉时提交的与受益人职责有关的证据反映出大量不符合资格的经营性任务。因此，我们无法确定受益人是否主要在履行高管的职责。参见IKEA US. Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

同样，受益人将管理或指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合以高管身份作为公司内部调任人员分类的资格。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要的权限级别，但仅凭职位描述不足以证明她的实际职责在性质上主要属于高管职责。

申请人就申请人及受益人在美国的下属的组织结构提交的证据不足。申请人在受益人的美国职责中称，她将监督商业团队的管理人员（包括“ 业务发展副总裁和客户服务经理 ”）、医疗团队（医疗主任和首席飞行护士）、运营团队、安全委员会和总经理。然而，如前所述，申请人没有提供针对其美国业务的组织结构图或其他佐证证据来证实这些雇员的存在，例如他们的职责、他们履行职务的证据，或反映他们在工资单上的税务文件。因此，我们认定，申请人未提交充分证据以证明受益人更有可能在其拟在美国担任的职位中监督一组下属管理人员，并且她将充分免于履行其职责描述和佐证文件中所反映的不符合资格的任务。

因此，记录不能证明受益人将在美国以高管身份行事。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明受益人在境外受雇并将以主要高管身份在美国受雇。

Matter of U-M-A-, L.C.

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of U-M-A-, L.C., ID# 771003 (AAO Nov. 28, 2017)