SEP142017_03D7101 · 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-C-S-C- INC. 案 日期：2017年9月14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

申请人是一家航空货运包机公司，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任其商用喷气式飞机经理。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调派至美国临时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受益人曾在国外受雇，或将在美国受雇，担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张受益人在国外受雇担任管理职务，并将在美国继续担任此职务。

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进入美国之前的三年内，连续一年雇用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。该法第101(a)(15)(L)条。

申请人并未主张受益人在国外受雇，或将在美国受雇，担任行政职务。因此，我们将分析限于受益人是否曾担任并将担任管理职务。

“ 管理能力 ” 一词定义为 “ 在组织内的任职，其中雇员主要： ”

关于 A-C-S-C- Inc. 案

(i) 管理组织，或组织的部门、分支机构、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支机构；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，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，在高级别层面行使职能；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，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”同上。另外，如果使用人员配置水平作为确定个人是否以管理身份行事的因素，我们应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。

基于管理能力的定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，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。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

二、国外管理职务的受雇

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将履行的职责，并表明这些职责是否属于管理能力。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还审查受益人所主张的管理能力，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在企业中的实际职责和角色的任何其他因素。

。

关于 A-C-S-C- Inc. 案

申请人表示，受益人的外国雇主是一家自1990年以来在英国运营的包机航空服务提供商。申请人称，受益人自2010年起受雇于该外国雇主，曾担任飞行服务经理、经纪人，并自2015年5月起担任高级包机客户经理。申请人提供了该外国实体 部门的组织结构图，显示她向一名助理总监报告，该助理总监又受业务 ' 部门总监监督。申请人提供了受益人外国职位的职责描述，表明她将40%的时间用于“ 管理关键运营 ”，30%用于“ 管理 的专业下属员工 ”，30%用于“ 制定国际销售策略并代表公司处理涉及外部各方的事务，以及与高级客户组织谈判合同 ”。

申请人主张受益人担任人事经理，监督专业下属，并且她还符合管理组织基本职能的职能经理资格。尽管受益人不要求监督人员，但如果申请人声称受益人的职责涉及监督雇员，则申请人必须证明下属雇员是监督性、专业性、或管理性的。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。

申请人表示，受益人30%的时间用于监督下属。申请人提供的组织结构图显示，受益人监督一名高级经纪人和一名见习经纪人，并未主张这两名下属中的任何一人是主管或经理。因此，我们将评估受益人的下属是否为专业人员。在评估受益人是否管理专业雇员时，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“ 任何职业，其中美国学士学位或其外国同等学历是进入该职业的最低要求 ”）。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。 ”因此，我们必须关注职位所需的教育水平，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以专业身份受雇的结论。

申请人未证明学士学位实际上是履行高级或见习经纪人职位职责所必需的。我们承认，高级和见习经纪人的简历表明他们分别持有市场营销和航空运输规划与管理学士学位，且这些学位通常与其职位相关。然而，申请人未证明履行这些职位职责需要学士学位，也未阐明或支持为何这些经纪人职位要求学士学位作为最低要求。我们注意到，根据申请人对受益人资格的说明，受益人没有学士学位，此前曾在该外国实体担任经纪人职位。因此，申请人未充分证明该职位要求

。

关于 A-C-S-C- Inc. 案

学士学位、受益人的下属符合法规定义的专业人员资格，或她将30%的时间用于监督专业下属。

此外，申请人未能充分支持其主张，即受益人将其40%的时间用于作出与整个[已隐去]部门相关的管理决策。例如，受益人的职责表明她负责该部门的“ 业务开发和销售运营 ”、“ 业务计划与方向及营销计划 ”以及“ 整体公司业务发展计划和客户满意度 ”。然而，组织架构图表明受益人向[已隐去]部门的助理主任和主任汇报。鉴于这些雇员的头衔，可以合理得出结论，监督受益人的雇员对该部门的发展、运营、业务和营销计划以及方向负有广泛职责。此外，组织架构图显示该部门内还有四名其他下属经理，他们也监督经纪人和其他行政雇员。在21名部门雇员中，受益人仅对两名培训生和一名高级经纪人拥有权限。申请人提交的支持性证据很少，不足以证明受益人将其时间的显著部分用于指导该部门，例如证明其对该部门整体管理的文件。

事实上，支持性文件表明受益人显著侧重于识别客户并促成交易，以及培训其下属经纪人。例如，申请人称受益人此前已培训28名经纪人，且她在销售方面“ 在49名经纪人中排名第9 ”。受益人的一张工资单还显示，其三分之二的薪酬基于销售佣金。该证据表明受益人更可能以销售经理的身份行事，寻找客户并在下属协助下促成账户成交，同时也在这些销售技能上培训他们。事实上，外国雇主在回应审理主任补件通知时提交的支持信中直接如此陈述，且申请人提供了与下属相关的绩效评估和电子邮件，反映其日常参与销售活动及为客户安排服务。

因此，证据不支持申请人关于受益人将40%的时间用于作出与该部门相关的高层级管理决策的主张。实际上，优势证据表明她将主要作为非专业雇员的一线主管行事，这些雇员的工作是促成足够的客户交易以达到销售目标。

鉴于该证据，记录不支持认定外国实体以另一种方式即职能经理身份雇用受益人。“ 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 ”一词未由成文法或法规界定。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所将履行的职责，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(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。参见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

尽管受益人通过其销售努力“ 对公司的显著部分收入负有财务责任 ”，但这并不证明她被赋予管理组织某一基本职能的任务。组织架构图反映她向另外两名高级经理汇报，且她与[已隐去]部门内监督经纪人的其他几名类似职级经理平行行事。此外，如前所述，证据还表明受益人将其大量时间用于寻找客户并促成交易，这些运营任务与组织某一基本职能的整体管理不符。此外，即使我们接受受益人的角色涉及某一基本职能，申请人也未确立她将主要管理该职能而非履行与该职能相关的职责。事实上，正如我们所讨论的，证据的权重表明受益人作为销售经理行事，在两到三名下属经纪人和培训生的帮助下寻找客户，且并未免除其与这些雇员一起履行不符合资格的运营任务。

基于这些理由，申请人未确立受益人是在国外以管理身份受雇。

III. 在美国以管理身份受雇

接下来，我们将分析申请人是否以充分证据证明受益人将在美国以管理身份行事。

申请人称受益人将被调往美国监督公司的‘ [已隐去]部门 ’并向该公司总裁汇报。与受益人主张的国外雇佣类似，申请人主张她将作为人事经理监督专业下属，并作为职能经理监督组织的某一基本职能。申请人列出的受益人在美国角色的职责与其国外雇佣所提供的职责类似。具体而言，申请人称她将花费45%的时间提供[已隐去]部门的整体指导和管理；25%的时间为该部门“ 建立、制定和管理公司政策和业务计划的实施 ”，包括“ 高级业务和营销计划 ”以及与“ 美国境内主要航空公司 ”建立关系；20%的时间监督和管理专业下属；以及10%的时间“ 参加执行/管理会议、制定促销计划并与高层客户组织谈判合同 ”。

然而，申请人关于受益人在美国拟议角色的陈述和提交的文件并未表明其已设立相关安排以使她免于

.

Matter of A-C-S-C- Inc.

显著参与非管理任务。例如，申请人承认其加利福尼亚办公室的[已隐去]部门表现不佳，并称受益人将被赋予建立该部分业务的任务。申请人在受益人的职责描述中指出，她将负责在该部门内“ 创造四（4）个新职位并最终创造十（10）个新职位 ”。然而，这些陈述留下了疑问，即该部门在提交申请时是否已充分运营以支持受益人处于符合资格的管理身份。例如，所提供的组织架构图表明受益人将有一名下属，即一名负责履行与销售代表一致职责的培训生经纪人。受益人于提交申请前数月的一封电子邮件反映，该培训生经纪人刚刚开始“ 牵头与客户沟通 ”，而其在提交申请前夕的绩效评估中列出的目标表明他计划在2017年2月前预订其首次航班。

该证据表明受益人将把其时间的显著部分用于不符合资格的运营任务，例如寻找客户并促成交易，以及安排为其提供航班，这些职责更符合销售代表而非符合资格的人事经理。因此，申请人未以充分证据确立受益人将主要负责其职责中列出的符合资格的管理任务，例如“ 监督销售运营 ”、制定“ 业务发展计划 ”、实施“ 有效的业务发展战略 ”以及监督一个专业雇员团队。事实上，受益人的职责表明她将“ 在适当时候 ”监督一个专业经纪人团队，而非在申请获批时。申请人必须确立移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

此外，如前所述，申请人未能证明学士学位是履行见习经纪人（trainee broker）或经纪人职位职责所必需的，以支持其关于受益人最终将管理一个专业团队的主张。我们认可，美国境内见习经纪人的简历表明其持有创业学学士学位，该学位通常与该职位相关。然而，申请人未以支持性文件佐证该学位，也未证明学士学位是该职位的最低要求。此外，由于受益人最初仅有一名下属，记录未能证明她将主要从事监督下属的工作。事实上，如我们所述，申请人暗示，只有当她的部门通过其销售努力得到充分发展、且已聘用更多经纪人后，这才会成为一项重要职责。因此，申请人未能证明受益人将被聘为人事经理。

此外，申请人未能证明受益人将被聘为职能经理。尽管我们认可受益人可能对其新部门的方向负有一定责任，但申请人未能证明截至申请之日该职责属于基本职能，也未能证明她将免于主要从事不符合条件的运营性任务。如我们所述，申请人承认，其

。

Matter of A-C-S-C- Inc.

位于其加利福尼亚关联公司的部门尚未得到充分发展，且一直落后于预期增长，这正是受益人调任的原因。申请人的组织架构图显示，该部门实质上就是受益人及其下属见习经纪人。因此，受益人很可能将大量承担不符合条件的运营性任务，例如识别并与客户达成交易，以及安排其在该区域内的服务。申请人未能可信地证明受益人将如何免于这些不符合条件的任务。

记录未能证明受益人将在美国以管理身份行事。

IV. 结论

上诉被驳回，因为申请人未能证明受益人受雇于美国境外且将以主要管理身份受雇于美国。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-C-S-C- Inc., ID# 607162 (AAO Sept. 14, 2017)