APR282021_01D7101 · L-1A · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：16423399 日期：2021年4月28日

对德克萨斯服务中心决定的 appeal

表格 I-129，L-1A 经理或高管的申请

申请人自述为信息技术咨询和后台服务提供商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人在美国担任高级分析经理。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人在国外受雇于管理或高管职位。在上诉中，申请人主张，国外雇主高管提交的支持信表明受益人在国外对专业下属拥有 personnel authority。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经 de novo 审查，我们将驳回上诉。

I. 法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，合格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、高管或涉及专业知识的职位 ”。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或高管身份继续向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的先前教育、培训和就业使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

II. 国外管理职位就业

需要处理的唯一问题是申请人是否证明受益人在国外受雇于管理职位。申请人不主张受益人在国外受雇于高管职位。因此，我们将分析限于受益人是否受雇于管理职位。

“ 管理职位 ”是指在组织内的一项职务，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，或管理组织内或组织部门或分支机构内的一项 essential function；在组织层级中的高级别或就所管理职能拥有对人事行动或职能的权限；并对该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。

在审查特定受益人在国外的管理职位时，我们将审查申请人对国外工作职责的描述。申请人对国外工作职责的描述必须清楚描述受益人在国外履行的职责，并表明该等职责是否属于管理职位。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 L-1A 非移民签证类别中经理的资格，申请人必须证明受益人在其国外职位中履行了该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高级别职责。如果记录未能证明国外职位满足所有四项要素，我们无法认定其为合格的管理职位。

如果申请人证明国外职位满足法定定义中规定的所有要素，则必须证明受益人主要从事管理职责，而非与其他国外雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人的国外职责是否主要为管理性质时，我们考虑申请人对国外工作职责的描述、国外公司的组织结构、受益人在国外下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、国外业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在国外业务中的实际职责和角色的因素。

申请人称，其与受益人的国外雇主均为信息技术咨询公司，向 “ 美国及印度的中小型和大型企业提供技术和业务转型服务 ”，包括 “ 集成业务管理软件解决方案 ”。申请人表示，受益人自2016年5月起在国外受雇1，担任 “ SAP分析经理 ”，并指出他 “ 在管理商业智能和ERP实施方面发挥主导作用 ”，包括管理 “ 其团队与项目经理合作制定详细项目计划 ”。申请人提交了以下关于受益人在国外职位的职责描述，包括其每月用于每项任务的时间百分比：

• 指导和培养分析团队；分配并监控每日/每周交付成果，并与团队项目成员合作 - 10%

1 该申请于2019年3月提交。

• 定义项目标准、架构开发、设计审查、项目进度分析、团队管理，确保分析资源的最佳利用并在预算内完成交付 - 20%
• 定义项目标准、架构开发、设计审查、项目进度分析、团队管理，确保分析资源的最佳利用并在预算内完成交付 - 30%
• 使用系统分析技术和方法协助确定功能需求 - 10%
• 与相应的业务和技术利益相关方审查并验证交付成果 - 20%
• 开发培训材料和内容 - 5-10%
• 质量/工作流程合规 - 确保服务水平被明确传达、理解并由现场和远程员工执行 - 5-10%
• 美国和印度的分析资源协调与管理，辅导和咨询 - 及时向团队成员提供口头和书面反馈；处理绩效问题，规划员工成长和发展 - 5-10%
• 人事管理 - 履行所有职能，包括时间和工资授权、培训批准和休假批准。职责还包括雇用和解雇、绩效评估和晋升 - 5-10%

后来，在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提交了一封国外雇主的信函，简要列出了受益人的职责，强调其任务为“ 管理和参与SAP Business All In One实施 ”以及“ 制定和评估由他人执行的计划和标准 ”。申请人进一步表示，受益人负责“ 促进SAP模块的实施和支持……同时保持高水平的客户满意度 ”，并“ 向客户和项目团队成员提供关于SAP产品的职能专业知识、指导、演示和培训 ”。申请人还主张，受益人对参与这些项目的专业下属拥有 personnel authority，包括“ 执行……员工雇用和解雇的权限：安排工作时间和休假 ”。然而，申请人指出，这些人事务任务被正式转交给其人力资源部门“ 处理 ”，但指出受益人对“ 其项目团队的组成以及向每个成员分配具体工作 ”拥有权限。

此外，申请人还提供了受益人2018年10月的绩效评估，其中包括一份看似对其职责的分解，列为“ KRA ”，并为每项任务分配了“ 权重 ”。然而，这份受益人在国外的职责清单似乎与其声称的职责描述根本不同，似乎主要包括不合格的运营层面任务。此外，几乎没有迹象表明受益人被赋予对专业人员的人事权限，也没有迹象表明他主要将运营任务委托给所称的下属。例如，这份受益人职责分解反映，他将其40%的时间用于“ 根据团队讨论、记录和准备的笔记理解项目范围要求 ”。该职责类别还涉及受益人准备“ General Business Blue print ”和“ Finance A/P and G/I ”文件，以及与[已隐去]讨论这些文件，并“ 与[已隐去]进行每日电话会议以处理未完成的交付成果 ”。此外，受益人绩效评估的另一部分讨论了他

“ 与像_____这样的资深专家共事一直是我职业生涯中的一大动力。 ”值得注意的是，这份在申请提交日期临近时完成的绩效评估中对受益人任务的分解，似乎几乎没有表明受益人监督了一个专业团队，也没有表明他对这些下属拥有人事权。事实上，绩效评估中对受益人任务的这一分解似乎反映了他履行了广泛的不符合资格条件的运营职责，以及他每日与资深信息技术“ 专家 ”而非其声称的下属密切协调。这些职责还讨论了其他明显的服务相关职责，例如受益人收集范围需求、准备项目文件，以及与资深专家就“ 所需的服务器和客户端配置与安装以及用户登录vpn支持 ”进行协调。

此外，受益人绩效评估中包含的职责描述进一步表明，受益人将另外30%的时间用于“ 为I . I' 实施SAP Business One I Ion Cloud，‘ 根据团队讨论、记录和笔记理解项目需求 ’，以及‘ 为~ I实施准备业务蓝图文件 ’。 ”它还提到受益人与“ 新云合作伙伴 ”、I I'以及I I支持团队的协调，以及他“ 与l l进行每日通话以处理未完成的交付事项 ”。同样，受益人绩效评估的职责描述列出了若干与提供服务直接相关的不符合资格条件的运营职责。此外，绩效评估描述的这一部分没有提及受益人向下属分派职责，且所提到的I f并非其声称的团队成员之一。

同样，受益人绩效评估职责中剩余的30%似乎完全用于运营层面的职责，例如他负责“ 为I'和L__J定制、文档编制、范围文件及相关资源 ”，以及为客户“ SAP Onesu1port ”1demo[s]“ 进行配置和准备 ”。没有提及受益人如其所称将这些不符合资格条件的运营层面职责分派给专业下属。

因此，申请人在记录中提交了两份实质上相互冲突的职责描述，一份在支持信中强调受益人将任务分派给下属、“ 团队管理 ”以及其他与人事管理相关的职责，另一份在其绩效评估中显示几乎全部为不符合资格条件的运营层面任务，且没有明显的管理责任。这两份职责描述之间的重大差异，使得受益人是否主要在国外履行符合资格条件的管理职责存在重大不确定性。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

受益人在国外是否为管理型雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性质。参见该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人没有充分记录受益人的国外职责中管理职能占多大比例、不符合资格条件的职责占多大比例。申请人提交的证据反映了受益人既履行管理任务又履行行政或运营任务，但没有量化他在每项任务上花费的时间。因此，我们无法确定受益人在国外是否主要履行管理者的职责。参见IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

即使受益人管理或指导国外业务的一部分，也并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求国外职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性质。同上。受益人可能对国外雇主部分日常运营行使自由裁量权，并拥有在自由裁量决策方面所需的权限水平；然而，仅凭国外职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要属于管理性质。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否在国外以管理身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，并结合其总体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人称受益人监督五名专业下属，包括一名“ CRM解决方案顾问 ”、一名“ CRM架构师 ”、一名“ 高级业务分析师 ”、一名“ 高级SAP B 1顾问 ”和一名“ 高级职能/技术顾问 ”。“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种。参见该法第101(a)(44)(A)条。人事管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与“ 管理者 ”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身份行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”同上。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(B)(3)。由于申请人未在上诉中主张受益人符合下属主管或管理者的人事管理者资格，也未主张其符合职能管理者资格，我们仅分析其是否已证明受益人基于其所称对国外下属专业人员的 人事权而符合资格。

在补证通知（RFE）中，审理主任指出申请人的一项主张如下：

[受益人]有权分配其下属人员，设定其工作任务、日程和休假时间。他在雇用、晋升和终止方面也有权，尽管这些是通过我们人力资源部门的渠道进行的。

审理主任在RFE中表示，申请人未提交充分证据证明该陈述中所主张的受益人人事权。在回应RFE时，申请人再次重申上述主张，笼统地表示其人事权是通过人力资源部门行使的。在驳回申请时，审理主任再次强调，申请人未以支持性证据充分证实受益人对专业人员的人事权。在上诉中，申请人主张，公司企业事务总监的一封信（包括上述陈述）足以证明受益人的

对其下属的人事权。申请人称该陈述“ 对该问题具有决定性 ”，且受益人通过人力资源部门行使人事权是“ 标准商业惯例 ”。

尽管我们同意管理者通过人力资源部门行使人事权相对常见，但上诉中的这一主张并未解决本案的实质问题。申请人除自身主张外，未提供任何支持性文件来证实受益人对 其所称国外下属的人事权、对他们的监督，或向其分派不符合资格条件的运营职责。尽管在RFE和驳回决定中已被提醒该问题，申请人在上诉中未提供任何额外证据来纠正这一实质性证据缺陷。

事实上，如前所述，申请人提供了受益人的年度绩效评估，反映其明显参与了广泛的不符合资格条件的运营层面任务。此外，受益人的绩效评估并未明确反映受益人拥有对其行使人事权的正式下属。确实，申请人提供了受益人的绩效评估这一事实，令人质疑为何其未同时提交其所称专业下属的绩效评估，无论这些评估是否通过公司人力资源部门处理。再次强调，申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的不一致和模糊之处，指明真相所在。Matter ofHo, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。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；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。总之，申请人未提交充分证据和支持性文件，以证实受益人在国外作为人事管理者行事，并对下属专业人员拥有人事权。

申请人未证明受益人在国外以管理身份受雇。

裁定：上诉被驳回。