AUG152022_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：21563600 日期：2022年8月15日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家_____咨询公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人担任 Associate（Management Consultant，管理顾问）。《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）将符合条件的外国雇员调派至美国临时从事管理或高管工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明：(1) 受益人在国外受雇担任管理职务，以及 (2) 其将在美国雇用受益人担任管理职务。此事现因上诉而由本办公室审理。

在本程序中，申请人负有以优势证据证明其符合所请求福利资格的责任。本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。我们对本事项中的问题进行重新审查（de novo）。参见 Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，符合资格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、高管或涉及专业知识 ”的职务。本法第 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为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先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

II. 国外就业

我们将处理的主要问题是，申请人是否证明受益人在国外受雇担任管理职务。申请人始终主张，受益人在其外国关联公司的职位具有管理性质，既涉及对下属专业雇员的监督和控制，也涉及对一项必要职能的管理。申请人并未主张受益人在国外受雇担任高管或专业知识职务。

本法第 101(a)(44)(A) 条将“ 管理能力 ”定义为在组织内担任的职务，该雇员主要：

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；
(ii) 监督并控制其他监督人员、专业人员或管理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项必要职能；
(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采取其他人事行动（如晋升和批准休假），或者如果没有直接监督任何其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能处于高级别；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。

根据该定义，“ 管理能力 ”包括担任“ 人事经理 ”的雇员以及担任“ 职能经理 ”的雇员。人事经理必须主要监督和控制其他监督人员、专业人员或管理雇员的工作。如果受益人直接监督此类雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，或推荐此类行动，并采取其他人事行动。参见本法第 101(a)(44)(A)(ii) 和 (iii) 条。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人并非主要监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内一项“ 必要职能 ”的情形。参见本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。

为支持其关于受益人在国外受雇担任管理职务的主张，申请人必须证明受益人履行了本法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高级别职责。如果申请人证明国外职位符合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，而非与公司其他雇员一起从事运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

在确定特定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们考虑申请人对工作职责的描述、公司的组织结构、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、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

A. 职位名称与职责

作为初步事项，我们注意到记录中关于受益人在国外受雇期间的职位名称（及其相关职责）存在未解决的不一致。

申请人在申请书中及其支持信中称，受益人自2016年8月至2019年6月受雇于其中国关联公司，职位为“ Management Consultant（管理顾问）”，之后休教育假在美国完成硕士项目。然而，记录中还包括一封来自申请人关联公司[已隐去]高级人力资源管理员的信函。该外国关联公司确认受益人在所述期间为公司全职雇员，但称“ 她最后的职位是 Business Analyst（业务分析师）”。

根据随申请提交的证据，我们认为受益人的正式职位名称对于理解其职位在国外的权限级别以及所分配职责类型至关重要。在这方面，我们注意到美国拟提供的职位是“ Associate（Management Consultant，管理顾问）”。申请人表示该职位监督职位名称为“ Business Analyst（Management Consultant，业务分析师（管理顾问））”的雇员，而根据外国实体的雇佣信，这似乎是受益人在中国担任的最后一个职位。因此，申请人的陈述和证据表明，该组织认为存在多个职位名称，其职责和资历级别各不相同，均属于“ 管理顾问 ”角色，并且显然并非所有此类角色都包含本法第 101(a)(44)(A) 条意义上的管理职责。

尽管申请人称受益人在国外担任“ Management Consultant（管理顾问）”的职位与美国拟提供的“ Associate（Management Consultant，管理顾问）”职位基本相同，但记录并不支持认定两个职位具有相同级别的权限。记录未证明受益人在国外受雇于“ Associate ”级别，而非“ Business Analyst ”级别。如前所述，外国实体表示她最后受雇为“ Business Analyst（业务分析师）”。在上诉时提交的书面论证意见中，申请人称 Associate“ 至少拥有硕士学位 ”。受益人在受雇于外国实体时并未拥有硕士学位；相反，她于2019年休假前往美国攻读研究生，并在2021年4月提交本申请时即将完成硕士学位。

此外，记录中描述了“ Business Analyst（业务分析师）”或“ Business Analyst（Management Consultant，业务分析师（管理顾问））”的职责，与“ Associate（Management Consultant，管理顾问）”的职责并不匹配。例如，申请人表示，受益人在美国将监督的 Business Analyst（Management Consultant，业务分析师（管理顾问））履行的职责包括：验证和汇编客户特定数据；与客户的数据人员合作以了解和评估数据可用性和完整性；在 associate 或 engagement manager 的监督下开发项目数据库；将客户数据填入数据库并进行分析；估算影响

拟议建议对客户绩效的影响并审查初步发现；以及在将发现纳入客户报告之前向 associate 呈报以供批准。申请人未赋予该职位任何监督职责，也未将其描述为具有职能管理职责的职位。相反，申请人的支持信一致表明，公司的“ Business Analyst（业务分析师） ”是在 Associate 或 Engagement Manager 监督下工作的专业人员。

申请人的境外关联公司已确认，受益人的职位名称为“ 业务分析师 ”，而申请人则使用了更为笼统的“ 管理顾问 ”职位名称。尽管如此，申请人仍表示，受益人在其中国关联公司担任“ 业务分析师 ”或“ 管理顾问 ”时的职责，与其将在美国以“ 助理 ”身份履行的职责完全相同，尽管记录中的证据表明“ 业务分析师 ”和“ 助理 ”职位是组织内不同的角色。申请人并未表示“ 业务分析师 ”或“ 业务分析师（管理顾问） ”是其组织内的管理职位，但同时声称受益人本人在受雇为“ 业务分析师 ”期间履行了人事经理或职能经理的职责。申请人未尝试以独立、客观的证据来解决这一矛盾，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。仅基于这一未获解释的不一致，申请人未能履行其举证责任，以证明受益人在境外受雇于管理岗位。

尽管如此，我们将处理申请人在上诉中提出的主张。具体而言，申请人在其书面论证意见中声称，受益人“ 既承担了职能管理职责，其形式为项目规划、项目管理和资源部署管理，也承担了对专业级别下属员工的管理，其形式为管理和领导[公司]咨询团队，以实现提供高端管理咨询服务的目标。 ”

B. 职能经理

如果申请人声称受益人管理了一项关键职能，则必须清楚地描述在管理该关键职能中所履行的职责。此外，申请人必须证明：(1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是“ 关键的 ”，即对组织而言是核心的；(3) 受益人主要是管理而非履行该职能；(4) 受益人在组织层级内或就所管理职能而言处于高级别；以及(5) 受益人对该职能的日常运营行使自由裁量权。Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

基于上文已讨论的理由，申请人未在记录中一致地标明受益人的职位名称。记录表明，申请人的组织具有一条贯穿公司运营的清晰界定的职业发展阶梯，因此一个人的职位名称可表明其权限级别及其被分配的任务类型。1 因此，

1 记录中包含据称为受益人在境外团队成员的个人人事数据（已隐去）。该数据表明，每名员工均有指定的技能代码、职位名称、影响级别、工作角色类别及子类别、路径和部门。例如，在咨询工作类别中，证据表明，项目经理的影响级别为“ 绿色 ”，助理为“ 黄色 ”，业务分析师和初级助理为“ 橙色 ”，暑期助理为“ 红色 ”。这些分层的“ 影响级别 ”似乎与职位的责任级别相关。

关于受益人的职位名称、相关职责及其在该结构中的定位的未决信息，削弱了申请人关于其职位处于管理级别的主张。

此外，尽管申请人使用“ 项目规划、项目管理和资源部署管理 ”这一表述来描述受益人管理的关键职能，但该表述并未以足够的特定性描述一项职能。虽然这些活动可能传达出受益人广泛工作职责的大致概念，但它们并不代表管理咨询组织中的一项“ 明确界定的活动 ”，因为在该组织中，推测公司的许多顾问都会为客户规划和管理项目，或较大项目内的工作流。Id. 此外，如上所述，我们不能忽视境外实体的陈述，即受益人在境外的职位为“ 业务分析师 ”，以及记录中的证据，包括申请人自己的陈述，表明公司的业务分析师通常不被赋予“ 项目规划、项目管理和资源部署管理 ”的职责。

此外，尽管完成客户咨询业务无疑是一家管理咨询公司所提供服务的核心，但仅声称每一项单独的客户业务或项目，或此类项目中的每一个独立工作流或研究（此类项目可能有很多），都是组织的一项关键职能，这是不够的。基于所提交的证据，组织咨询职业路径内的许多员工，尽管拥有不同的职位名称和权限级别，都被视为“ 管理顾问 ”，并负有一定的指导或领导职责，且对其自身的研究活动或特定项目或业务内的“ 工作流 ”拥有一定程度的独立性。他们不可能都被视为同一项目、业务或“ 职能 ”的高级别管理者。由于申请人未充分界定据称由受益人管理的职能，我们无需处理该标准的其他要素，即要求申请人证明所管理的职能是关键的，或对组织而言是核心的。

最后，尽管申请人声称受益人在组织内处于高级别，但申请人未提供组织架构图以表明其在境外实体管理层级中的定位。所提交的图表仅显示其职位、据称其在特定业务内领导或监督的员工，以及其直接主管（一名项目经理）的职位名称。由于申请人未提供更广泛组织的更详尽组织架构图，甚至未提供特定客户业务的完整架构图，我们无法确定受益人在整个组织内或在客户业务内的资历级别。申请人未提供证据证明受益人的职位在组织内或就其据称管理的职能而言处于高级别。基于这些理由，我们无法认定受益人在境外受雇为职能经理。

C. 人事经理

申请人还声称，受益人基于其“ 对专业级别下属员工的管理 ”而在境外受雇于管理岗位。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如上所述，境外实体表明受益人在境外受雇为“ 业务分析师 ”，而申请人则表明其为“ 管理顾问 ”，履行其将在美国所提供“ 助理 ”职位中履行的相同职责。

申请人将“ 业务分析师（管理顾问） ”职位描述为非监督性角色。如果她事实上如境外关联公司所述受雇于“ 业务分析师 ”职位，则其更可能不具有属于“ 管理岗位 ”法定定义范围内的监督职责。

尽管如此，我们承认申请人自己的陈述一直表明，受益人在不同客户业务范围内监督专业员工。据称直接监督其他员工的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。8 C.F.R. § 214.2(1)(l)(ii)(B)(3)。尽管申请人称受益人监督专业员工团队的工作并对其工作任务分配拥有自由裁量权，但审理主任强调，申请人未提供足够证据以证明其对人事行动的权限。申请人称，其“ 负责评估……业务中的团队成员，这直接为有关雇用、解雇、年终绩效和奖金/薪酬的决策提供依据。 ”我们同意审理主任的认定，即仅凭这些笼统陈述不足以证明受益人拥有8 C.F.R. § 214.2(1)(l)(ii)(B)(3)所要求的人事行动权限，尤其是考虑到记录中关于其在境外实体内职位名称的未决不一致之处。

为支持其关于受益人在境外受雇于管理岗位的主张，申请人必须证明其履行了该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高级别职责。由于记录中的不一致之处，申请人未能证明受益人如该法第101(a)(44)(A)(ii)条所要求的那样监督和控制监督性、专业性或其他管理性员工的工作。此外，申请人未能证明受益人拥有该法第101(a)(44)(A)(iii)条所要求的雇用、解雇或建议采取此类行动以及其他人事行动的权限。因此，记录不支持基于受益人对专业人员的监督而认定其在境外受雇于管理岗位。由于申请人未能推翻审理主任关于受益人在境外受雇于管理岗位的不利认定，我们将驳回上诉。

III. 保留问题

尽管审理主任还认定申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇，但我们将保留该问题，不处理申请人就受益人拟议的美国雇佣所提出的上诉论点。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对其裁判结果为不必要的问题作出认定 ”）。

基于上述理由，申请人未能证明受益人曾在美国境外以管理身份受雇。因此，上诉被驳回。

裁定：上诉被驳回。