AUG202019_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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 S-E-S-, INC. 案 日期：2019年8月20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

申请人是一家软件解决方案提供商，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，雇用受益人担任技术经理。移民与国籍法（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 分类允许企业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在国外受雇担任管理或行政职务，或受益人将在美国受雇担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人由其全资子公司在国外以管理身份雇用，且申请人将在美国以管理身份雇用受益人。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律

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。同上。

二、国外管理职务的雇用

在上诉中，申请人主张受益人一直以管理身份受雇。申请人并未主张受益人曾以行政身份受雇。因此，我们的分析将针对受益人在国外的职位是否为管理身份。

关于 S-E-S-, Inc. 案

“ 管理身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内或组织某部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能在人事行动或职能方面拥有权限；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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的管理身份时，我们将审查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地描述受益人履行的职责，并说明这些职责是否属于管理身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。如果将人员配置水平作为判断个人是否以管理身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 职责

根据管理身份的法定定义，申请人必须首先证明受益人履行了某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533（第九巡回法院 1991 年）（未公布的目录决定）。申请人还必须证明受益人主要从事管理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人主张，其及其外国子公司_____ __. 提供企业应用解决方案，范围涵盖实施、业务、咨询支持、维护和托管运营，并且他们已为众多 PeopleSoft 应用开发了解决方案。在支持初始申请的一封信中，申请人表示受益人曾由其全资子公司以管理身份雇用，! I
1 申请人表示，该I _自2014年1月30日起在印度。

1 记录中一份日期为2014年1月17日的录用通知表明，受益人将受雇于 I I r 于2014年2月20日起担任高级顾问，该公司将其名称更改为 c=JI l。目前不清楚是否
在录用通知发出后，或受益人是否比
~录用通知~中所述更早开始工作。受益人于2014年提交的一份非移民签证申请显示，他当时受雇于 I l。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92（BIA 1988）。

关于 S-E-S-, Inc. 案

受益人的当前职位是技术经理，他在该职位上分配时间如下：

- 审查客户的工作说明书、项目计划、项目交付物，设定交付优先级，并调整进度以满足及时交付目标——25%；
- 监督分布在多个时区/地点的交付团队的日常活动，并根据需要提供指导、引导和辅导——15%；
- 作为客户咨询、关切和升级的主要联系人——15%；
- 参加与客户的业务会议和解决方案演示——15%；
- 客户和管理层报告——15%；
- 评估团队成员的绩效并确定培训需求，以确保团队保持高水平的胜任力和卓越运营——10%；以及
- 开发流程改进以实现成本效益和节省时间——5%。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出，这些职责表明他主要参与履行提供服务或产品所必需的任务。审理主任指出，受益人的工资单显示，他于2016年5月至2017年3月受雇担任高级顾问，并于2017年4月至2017年5月受雇担任首席顾问。2 审理主任要求提供有关受益人在国外职责的额外证据。

在回复中，~----------~ 的主任提供了一封信，说明受益人的初始职称为高级顾问，后来晋升为首席顾问（技术经理）。3 他表示，“ [这]两个职位本质上都是管理性的，要求[受益人]参与其团队成员的招聘、激励、留任、目标设定、评估、职业路径规划和培训需求。 ”他重述了上述工作职责和百分比，4 并澄清了受益人的职责如下：

[受益人的]职位要求兼具管理技能和技术技能，并执行与公司系统相关的任务，包括排除技术问题。该职位监督所有系统的开发和实施

2 本申请于2018年12月7日提交。根据档案中其评级记录，他于2015年和2016年担任高级顾问，并于2017年和2018年担任首席顾问（技术经理）。其工资单显示，他自2017年4月起至提交本申请之日受雇为首席顾问。
3 看来申请人将这两个职称互换使用，指代同一职位。
4 这些职责似乎不包括其作为高级顾问的职责。在随申请提交的支持信中，申请人称高级顾问的职责包括为项目做出贡献；收集需求、设计、开发、部署和支持小型至中等复杂程度的工作；在申请人处或客户所在地独立工作；以及界定和管理进度、交付成果和客户期望。该描述未包含对受益人作为高级顾问的管理职责的具体描述，且档案中未包含反映受益人在公司中作为高级顾问职位的组织架构图。在补件通知（RFE）回复中，申请人称高级顾问职位是一个管理职位，担任申请人与客户之间的联系人。申请人在回复补件通知时强调了该职位的管理方面，而其最初的描述在性质上并非管理性的。申请人不得对申请作出实质性变更，以使有缺陷的申请符合USCIS的要求。参见 Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)。由于申请人对受益人工作职责的主要描述涉及其作为首席顾问（技术经理）的工作，我们将把讨论重点放在该工作的管理方面。

贯穿流程的所有步骤，并确保团队所有成员均经过充分培训且能够履行其工作。该职位是团队内出现技术问题时的联络人，并负责在综合考虑从成本到硬件或软件质量的一切因素后，就与公司相关的该等问题作出关键决策。此外，该职位在涉及设计、实施和更新软件时为团队所有成员提供指导，并持续评估公司平台和网络并寻找改进方法。该职位负责处理任何公司系统内的故障，并确保该等故障得到纠正。技术经理确保所有程序均有记录以供参考，并确保IT团队所有成员均经过培训以处理任何情况。该职位是客户与公司高层管理之间的沟通渠道，并为团队执行管理任务。这些职责包括进行员工考核、处理员工投诉以及在团队成员之间分配工作量。

在裁决中，审理主任指出，受益人的许多工作职责与通常由处于管理或行政职位的人所履行的职责不一致，包括作为客户询问、关切和升级事项的主要联系人；参加与客户的业务会议和解决方案演示；客户和管理层报告；以及审查客户的工作说明书、项目计划和项目交付、设定交付优先事项并作出进度调整以实现及时交付目标。他指出，这些职责表明受益人主要参与履行提供服务或产品所必需的任务。

在上诉中，~----------~人力资源部门的一名成员提供了一封信函，进一步详述了受益人的职责：

- 审查客户的工作说明书、项目计划、项目交付，设定交付优先事项，并作出进度调整以实现及时交付目标（25%）。
  - o 准备模板以记录功能设计文档、技术文档和迁移文档。
  - o 为客户准备需求和部署提供必要支持。
  - o 从客户处收集关于Informatica、Oracle Warehouse Builder、Oracle、Oracle Analytical Cloud等的工 作说明书，并进行审查。
  - o 准备详细的项目计划，界定角色、职责、范围、成本和人员配置计划。与关键利益相关方讨论关键组成部分。
  - o 跟踪交付成果，监控、审查并设定交付优先事项、里程碑和计划安排。
  - o 建立严格的变更控制，详述交付成果，并调整计划和资源数量以实现及时交付目标。
  - o 在必要时向业务方提供深入且广泛的功能知识。
- 监督分布于多个时区/地点的交付团队的日常活动，并在需要时提供方向、指导和辅导（15%）。

o 安排定期会议以监督现场和离岸的日常活动，使双方以规律的节奏协同工作。
o 通过在分布式地点建立以业务知识为导向的团队，提升团队的敏捷能力。
o 定期辅导团队，帮助团队提升其技术和功能技能。
o 为离岸和现场团队制定培训策略，其中包括客户需求和未来升级。
o 准备最终用户问卷和测试策略。

• 作为客户询问、关切和升级事项的主要联系人（15%）。
o 成为客户所有查询、询问、关切和升级事项的主要或关键资源。
o 成为任何关切或升级事项的第一接收人。
o 在客户的时区随时待命以处理任何优先升级事项和关切。
o 指导团队并作出必要决策以解决客户关切/升级事项。
o 作为解决方案的第一步，就关切/升级事项提供功能专业知识。

• 参加与客户的业务会议和解决方案演示（15%）。
o 亲自与客户会面进行解决方案演示、软件新更新、新功能等。
o 参与所有业务会议，以弥合团队与客户之间的技术和功能差距。
o 每次按时向客户汇报工作进展或完成情况的更新。
o 在项目遇到任何问题时向客户展示解决方案。

• 客户和管理层报告（15%）。

• 评估团队成员的绩效并确定培训需求，以确保团队保持高水平的胜任能力和卓越运营（10%）。
o 持续辅导每位团队成员并帮助他们提升其胜任能力。
o 为每位团队成员设定目标以提升其技术技能和软技能。
o 参与与所有团队成员的季度和年度考核会议，并相应评估其评级。
o 确保每位团队成员保持高水平的胜任能力和卓越运营。
o 使团队了解市场需求中的新软件以及客户兴趣的变化。

• 制定流程改进以实现成本效益和节省时间（5%）。
o 为每位团队成员设定目标，至少提供1项可节省时间和成本的流程改进。
o 审查团队成员提供的流程改进建议（PIP），并与高层管理协调以实施。
o 提供流程改进以实现成本效益和节省时间。

Matter of S-E-S-, Inc.

在上诉中，申请人主张受益人在美国境外以管理身份工作；他对位于印度和美国的团队成员的日常活动行使控制权；并且他有权雇用、解雇和推荐其他人事行动。

与审理主任一样，我们认为受益人的工作职责与通常由处于管理职位的人所履行的职责不一致。职位描述主要侧重于受益人与客户的互动，但几乎没有说明这些互动如何构成管理性质。他45%的时间用于参加与客户的业务会议和解决方案演示；处理客户和管理层报告；以及作为客户询问、关切和升级事项的主要联系人。然而，参加与客户的业务会议和解决方案演示这一任务并未描述会议或受益人在其中的角色，也未说明这如何是一项管理职责。处理客户和管理层报告这一任务未描述报告内容，也未表明这如何是一项管理任务。具体细节显然是判断受益人的职责在性质上是否主要为行政或管理的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

此外，该职位似乎并非管理性质，因为受益人主要执行为其客户提供服务所必需的任务。申请人向其客户提供企业应用解决方案。主要执行为生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”以管理或行政身份受雇。参见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。例如，受益人将其25%的时间用于审查客户的工作说明书、项目计划和项目交付；设定交付优先顺序；以及作出进度调整以满足及时交付目标。这些职责并非管理性质，而是反映了申请人业务的运营职能。例如，编制技术模板；就技术要求和部署提供客户支持；收集并审查客户就技术问题提出的工作说明书；跟踪交付物；以及监控、审查和设定交付优先顺序，均属于与申请人提供技术服务相关的运营职责，而非管理职责。

此外，在回应补证通知（RFE）时，申请人称受益人执行与公司系统相关的任务，包括排除技术问题故障；他是团队内出现技术问题时的联络人；他评估公司平台和网络并寻找改进方法；以及他处理公司系统内的故障并确保这些故障得到纠正。这些职责表明受益人提供的是技术支持，而非担任管理职位。

此外，职位描述称受益人制定流程改进以实现成本效益和节省时间，包括设定目标并与高层管理人员实施PIP。然而，该描述并未提供目标、PIP或流程改进的实例，也未解释高层管理人员如何参与该过程。在补证通知中，审理主任要求提供组织结构图

以显示外国实体的组织结构和人员配置水平，但申请人并未提供。5 由于记录中不包含标明公司“ 高层管理人员 ”的组织结构图，受益人PIP流程中的角色无法确定。虽然申请人在美国显然有若干客户，但受益人在印度和美国的整体组织中的角色并不清楚。

此外，尽管受益人的职位描述表明受益人对“ 交付团队 ”的日常运营行使一定自由裁量权，但记录并未证明下级人员使受益人免于履行不符合条件的日常运营职责。在提交申请时，申请人称受益人管理七名专业人员，他们分别驻印度和美国。其中包括一名驻美国的高级顾问、一名驻美国的顾问、两名驻印度的顾问，以及三名驻印度的见习开发人员。在回应补证通知时，申请人称其“ 在提交申请时 ”“ 有意 ”将该人数从七人减至四人，但未说明印度或美国是否有人接管了离职员工的职责。6 如上所述，受益人的职位包含许多技术职责，且受益人的七名下属也主要承担技术职责。即使有七名下属处理技术问题，受益人似乎仍主要提供大量技术支持。因此，记录并未证明受益人的职责在性质上“ 主要 ”为管理性质。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。

基于上述，记录并未证明受益人在国外主要从事管理职责。

B. 人员配置和组织结构

“ 管理能力 ”的法定定义涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。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监督、专业或管理雇员的工作。该法明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。如果申请人主张受益人直接监督其他雇员，则这些下属雇员必须是监督、专业或管理性质的，且受益人必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

“ 职能经理 ”一词一般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

5 未能提交所要求的证据，从而妨碍对实质性调查线索的审查，应构成拒绝申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

6 为回应补证通知而提交的新图表显示，受益人管理两名驻美国雇员，即一名高级顾问和一名顾问。该图表显示，驻美国的高级顾问监督一名驻印度的顾问，驻美国的顾问监督一名驻印度的见习开发人员。上诉时提交了同一图表。在其职责描述中，这四名雇员仅承担技术职责，似乎没有任何管理职责。

Matter of S-E-S-, Inc.

在组织内。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人管理某项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中履行的职责。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“ 基本的 ”，即组织的核心；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或就所管理职能处于高级别；以及(5) 受益人将对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)。

如前所述，随申请提交的初始组织结构图显示，受益人有七名下属雇员，一名总监监督受益人。在补证通知中，审理主任称申请人未提供充分证据确认下属雇员的雇用情况、其职位是否要求学士学位作为最低入职条件，或证明他们将使受益人免于履行不符合条件的任务的证据。

在回应补证通知时，申请人称受益人的全球团队在提交申请时已从七人有意识地缩减至四人，且其抵达美国后将组建新的全球团队。申请人在回应补证通知时表示，受益人目前管理的四名“ 资源 ”包括一名高级顾问、两名顾问和一名见习开发人员。申请人提供了其中一名顾问和见习开发人员由申请人雇用的证据，以及另一名顾问和高级顾问由受益人的外国雇主雇用的证据。申请人还提供了他们的学位证据并列举了其职责。为证明下属职位是要求学士学位的专业职位，申请人称每个受雇于类似职位的雇员至少拥有学士学位或同等学历。

在拒绝决定中，审理主任认定，除支持信外，申请人未提供佐证文件证据表明受益人监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作。在上诉中，申请人主张受益人管理七名“ 专业资源 ”，每人拥有学士学位，且受益人担任职能经理。

在此，申请人未证明受益人将作为人事经理或职能经理受雇。尽管不要求受益人监督人员，但如果申请人主张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、专业或管理性质的。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。

申请人主张下属职位是专业职位，因为申请人通常要求这些职位具备学位或同等学历。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职业领域的最低条件。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何要求美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业最低条件的职业 ”）。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。 ”

作为进入该职业的最低条件 ”）。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，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而不是下属员工所持有的学位。尽管记录中包含下属学位的副本，但下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工以专业身份受雇的结论。在此，申请人未提供可信证据证明学士学位实际上是履行高级顾问、顾问或见习开发人员职位职责所必需的。例如，受益人曾担任高级顾问，但其文凭未被证明等同于学士学位。申请人也未证明受益人的下属可被归类为经理或主管。因此，申请人未证明受益人的下属员工属于法案第10l(a)(44)(A)(ii)条所要求的监督性、专业性人员或管理人员。

此外，证据未证明受益人对人事行动拥有权限。尽管职位描述称其评估团队成员的绩效，但监督受益人的总监的职责并未列出。因此，总监对受益人及其下属（包括人事行动）的权限并不明确。此外，记录中没有任何证据显示受益人进行过评估或其他人事行动。申请人未经支持的陈述证明力极为有限，通常不足以承担其举证责任。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

此外，受益人似乎是该组织中20多名技术经理之一。受益人的绩效评级显示了“ 按职级划分的员工分布 ”。其2018年评级表明他受雇为技术经理（TS职级），且另有23名员工受雇于同一职级。其2017年评级显示他受雇为首席顾问（TS职级），且另有21名员工受雇于同一职级。记录中未包含详细说明受益人团队之外员工组织结构的图表。相反，它包含一份80名员工的姓名、所获教育及其职衔的列表，其中包括24名首席顾问、26名高级顾问、28名顾问和1名开发人员。在如此多的人担任所谓首席顾问和高级顾问的管理角色，且没有整体组织结构图的情况下，不清楚他们与人事行动相关的职责在整个组织中是如何划分的。记录中还包含美国员工2016年至2018年的雇佣税务记录，但这些文件未显示公司的组织结构，也未证明受益人对人事行动拥有权限。

最后，初始组织结构图显示受益人监督两名美国员工——一名高级顾问和一名顾问。该图表显示，美国高级顾问监督印度的两名顾问和一名见习开发人员；美国顾问监督印度的一名见习开发人员；该见习开发人员又监督印度的另一名见习开发人员。然而，高级顾问和顾问的岗位职责未提及任何人事监督。见习开发人员的职位描述称他们“ 在主管提供的密切指导下工作 ”，

但未指明主管是谁。申请人未提供可信证据表明受益人如何监督和控制申请人在美国雇用的下属的工作，或其下属如何监督印度见习开发人员的工作。鉴于上述缺陷，申请人未证明受益人将受雇为人事经理。

在上诉中，申请人还主张受益人在海外担任职能经理。在此，申请人未充分描述该职能以表明其是“ 一项明确界定的活动 ”。Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05。相反，它宽泛地称受益人“ 专注于客户参与 ”，而未充分描述受益人所管理的具体职能或组织组成部分。在缺少所要求的公司组织结构图的情况下，不清楚受益人和其团队在公司整体中的位置。此外，受益人是否为“ 活动 ”或“ 职能 ”经理，部分取决于申请人是否已承担举证责任，证明该受益人的职责“ 主要 ”是管理性的。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。如上所述，申请人提供的职位描述存在缺陷，既未界定基本职能，也未传达对受益人如何管理该职能的理解。有缺陷的职位描述，加上对受益人团队如何融入公司整体层级缺乏了解，也使我们无法认定受益人担任职能经理。

总之，申请人未证明受益人在海外以管理身份受雇。

III. 在美国以管理身份受雇

在初始提交中，申请人主张受益人作为“ 全球战略重组计划 ”的一部分被调往美国，该计划要求受益人在美国管理其项目和团队。审理主任认定申请人未证明受益人将在美国以管理或行政身份受雇。在上诉中，申请人主张受益人在美国的职位与其海外职位相同，且由于其海外职位是管理性的，其在美国的职位也将是管理性的。如上所述，申请人未证明受益人在海外以管理身份受雇。由于受益人的岗位职责以及申请人业务的性质、人员配置水平和组织结构将保持不变，我们同意审理主任的意见，即受益人不会在美国以管理身份受雇。

IV. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回，每项理由均被视为本决定的独立且替代性依据。申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。法案第291条，8 U.S.C. § 1361。此处的申请人未履行该责任。

Matter of S-E-S-, Inc.

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of S-E-S-, Inc., ID# 5462842 (AAO Aug. 20, 2019)