AUG312017_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 L-A- 公司案 日期：2017年8月31日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：I-129 表格，非移民工作者申请

申请人是一家数据分析服务提供商，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担任客户业务经理。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 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，以管理或行政身份临时工作。

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申请人将在美国以管理或行政身份雇用受益人。

该事项现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中提交了补充证据，并主张审理主任因忽视已达到申请人举证责任的证据而犯错。

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，已连续一年以管理或行政身份，或以专业知识身份雇用受益人。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向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。

管理身份是指在组织内的一项职务，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，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。如果管理者监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，则该管理者还必须有权执行或建议人事行动，例如雇用、解雇和晋升。管理者也可以改为管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支机构，

并在组织层级内或就所管理职能处于高级别运作。该法第 101(a)(44)(A) 条。

行政身份是指在组织内的一项职务，雇员主要指导该组织或该组织的主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；并且仅接受来自更高级别行政人员、董事会或该组织股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

如果使用人员配置水平作为确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑该组织的合理需求，并结合该组织的总体目的和发展阶段。见该法第 101(a)(44)(C) 条。

二、在美国以管理或行政身份就业

审理主任认定，申请人未能证明其将以管理或行政身份雇用受益人。在上诉中，申请人重复了先前的主张，并称“ 团队成员参与向申请人客户实际交付分析服务，而受益人在他们从事技术职责时对他们进行管理。 ”基于下文所述理由，我们认定申请人未达到其举证责任。

A. 职责

在审查受益人的管理或行政身份时，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说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

管理身份和行政身份的定义各有两个部分。第一，申请人必须证明受益人将履行某些高层职责。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）。第二，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人称，受益人将在场外工作，地点是一家大型社交媒体公司的主要办公室，而其下属将在位于印度的申请人母公司。申请人称，其“ 通常指派现场业务经理，这些经理对[申请人]的交付流程/系统具有高级知识，并在其他实施了[申请人]现场/离岸方法的项目中具有管理经验。 ”申请人称，受益人将是“ 管理者以及高级行政人员 ”。

关于 L-A- 公司案

在否决通知中，审理主任认定受益人将“ 主要协助业务的日常非监督性职责 ”，并“ 主要参与日常运营活动的履行 ”。

记录中包含对申请人向受益人提供职位的若干不同描述。申请人致受益人的信函通知其被选为业务经理职位，列出了四项主要职责：

- 在客户所在地作为[申请人]的代表，帮助界定由分析驱动的咨询解决方案以解决业务问题
- 将业务问题转化为分析解决方案需求，并与离岸……团队合作开发高质量解决方案
- 与客户/离岸团队有效沟通，以管理客户期望并确保见解的及时性和质量
- 发展对客户业务的专业知识，并帮助将其转化为对客户日益高附加值的咨询解决方案

申请人为该申请专门准备了更长的工作描述。在其中一份中，申请人列出了美国职位的职责以及用于每项职责的大致时间百分比：

- 作为[申请人]在我们客户处的现场代表……定期与[客户]经理互动，讨论日常事务和问题。（5%）
- 了解[客户]的业务问题，并将其传达给离岸团队以制定创新解决方案。（10%）
- 参与项目估算工作；并预测资源需求。（10%）
- 准备项目计划，并按照项目计划监控/跟踪任务进展，跟踪问题直至解决。（5%）
- 与客户人员联络，确保为[申请人]团队提供充足的硬件、软件、通信基础设施、技术支持和其他资源。
- 确保项目按时并在预算内完成。（10%）
- 协调与利益相关方的每周和每月客户电话会议。与客户协商以获取对交付成果的反馈，并将其传达给离岸团队。作为客户事务的单一升级点，并解决客户与团队之间的问题。（10%）
- 确保[申请人]雇员遵守既定程序和流程。（5%）
- 指导离岸团队在需要时和需要之处理解和认识流程的重要性。（5%）
- 为[申请人]团队成员优先排序、分配和监控任务。（5%）

关于 L-A- 公司案

• 指导团队成员完成复杂的技术要求；监控总体工作量并对团队规模作出任何必要调整。（5%）
• 管理创新；监督团队识别业务问题并制定创新解决方案。（5%）
• 确保[申请人]整个……团队的高昂士气和积极性；确保[公司]内部对不可预见情况提供充分支持。（5%）
• 向客户介绍[申请人]的能力，与离岸团队合作准备关于创新解决方案案例研究的 RFP 和演示文稿，这些案例研究涉及潜在客户的痛点。（10%）
• 与[客户]谈判业务条款，以实现双赢结果，为牢固的持续关系提供基础。作为续签合同、谈判价格和商定新项目工作范围的关键资源。

上述清单中似乎存在冗余或重叠的项目。“ 了解[客户]的业务问题并将其传达给离岸团队以制定创新解决方案 ” 似乎与 “ 监督团队识别业务问题并开发创新解决方案 ” 含义相似。此外，若干项目涉及监控和跟踪项目进展，但未解释这些项目之间有何不同。

除百分比细分外，申请人还提供了关于受益人职位五个方面的额外信息：“ 客户对接 ”、“ 项目管理 ”、“ 美国与印度办公室之间的联络 ”、“ 商务 ” 和 “ 人员管理 ”。在这些描述中，关于受益人直接参与各项活动的信息含糊不清。例如，申请人称受益人 “ 将参与项目估算和预测资源需求并编制项目计划 ”，以及 “ 管理我们项目的规划、设计和实施 ”。（申请人在 “ 客户对接 ” 和 “ 项目管理 ” 下两次列出了这些要素。）申请人未证明编制估算、预测和项目特定计划属于管理职责。

申请人还称受益人将 “ 定期与客户互动，讨论日常事务和问题 ”。受益人的所有下属都将在印度；受益人将是申请人在客户工作现场的唯一员工。一线客户服务不属于管理职责，受益人负责将业务需求转化为解决方案需求或培养客户业务专业知识也不属于管理职责。此外，受益人 “ 将负责生成和交付中标合同投标 ”。申请人未解释该活动将在多大程度上涉及非管理性任务，例如市场营销。

申请人还提出替代主张，称受益人将以高管身份受雇。“ 高管身份 ” 一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导组织的权力。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力 “ 指导管理层 ” 并 “ 确立

该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，组织必须设有下级管理层员工供受益人指导，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。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受 “ 来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

在本案中，受益人对三名下属的监督（其中无一人是管理人员）不构成对组织或其重要组成部分或职能的管理指导。1 此外，申请人称受益人将确保遵守公司程序，但申请人未证明受益人将确立组织或其组成部分的政策或目标。受益人同一名客户谈判的权力不构成申请人所主张的符合 “ 高管身份 ” 定义的广泛自由裁量决策权。最后，为证明受益人仅接受高管、董事或股东的总体监督，申请人称受益人有权聘用其自己的下属，但本地聘用权并不能证明更高级别官员对受益人的控制或监督程度。

最后，申请人的组织架构图不支持受益人系 “ 高级高管 ” 的主张。受益人在申请人组织架构图中处于较低层级之一，位于首席执行官、西海岸副总裁和一名总监之下。架构图上显示的多数职位与受益人职级相同或更高。

申请人还称受益人将管理公司的一个部门、分部、职能或组成部分，因为他 “ 将管理申请人的主要客户 ” 且 “ 不会做 ” 与项目相关的 “ 日常事务 ”。“ 管理身份 ” 的法定定义允许 “ 人员管理者 ” 和 “ 职能管理者 ” 两种情形。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。“ 职能管理者 ” 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。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。“ 基本职能 ” 一词未由法规或条例定义。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，申请人必须清楚描述管理该基本职能所要履行的职责，即具体指明该职能、阐明该职能的基本性质，并确定受益人日常职责中专门用于管理该基本职能的比例。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。

在此，数据分析是申请公司的职能，但受益人并不负责申请人的数据分析运营。相反，申请人称其监督一个团队，该团队

1 申请人未证明该客户账户是申请组织的重要组成部分或职能。

为一个客户履行该职能。我们将在下文进一步讨论这些所称的下属。此外，申请人主张受益人不会履行项目的日常任务，但他将是申请人在客户现场的唯一员工。申请人未解释如果受益人不会直接向该客户提供任何服务，为何将被派驻在客户处。若干职责的描述含糊不清，但似乎涉及非管理性任务，例如日常客户服务、识别需要关注的技术问题以及了解客户的业务需求。

总体而言，申请人对受益人职责的描述未能证明其将主要履行高管职责或主要管理公司的一项基本职能。

B. 人员配置

除所需的职位职责描述外，USCIS在审查受益人所主张的管理或高管身份时，会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、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操作性职责、业务性质以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。

申请人主张受益人将以管理身份受雇，部分理由是其将监督下属人员并有权聘用和解雇其下属。人员管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”《移民与国籍法》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员工，这些下属员工必须是主管、专业或管理人员，且受益人必须有权聘用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

申请人表示受益人将继续监督同样的三名下属，三人均受雇于申请人的外国母公司，受益人在其目前印度的职位中已在监督他们。在上诉中，申请人称审理主任不能仅以受益人将监督的下属人数为由适当驳回上诉。然而，审理主任并非基于下属员工规模驳回申请。

申请人提交了受益人三名海外下属的以下职位描述：

Matter of L-A- Corp.

高级分析师
为业务问题定义分析驱动的咨询解决方案。应用数学、统计学、计量经济学、计算机科学和运筹学原理解决客户的业务问题。为客户开发仪表板和其他业务应用程序以支持决策。开发专有算法、统计建模和研究工具。参与分析建模过程、解决方案设计、数据抽样、变量设计、细分分析以及统计模型的开发。

分析师
从各种来源（数据库、大数据平台等）提取、处理、整理和准备数据，并使用SAS、MS Office、Tableau和R等商业智能报告工具处理大量非结构化数据。应用统计建模技术/机器学习技术来理解和推导洞察，以解决业务问题。

在另一份声明中，申请人表示其中一名分析师"从事数据提取、数据处理、数据转换、建模和生成业务洞察"，而另一名分析师"负责更新模型并监控模型质量。他还从事[原文如此]"（所提交的描述在句子中间截断）。申请人表示，高级分析师"管理客户互动，确定项目优先级，将任务和交付成果分配给其团队，并打包PPT和洞察以向客户展示。"这些所述职责似乎与受益人的职责重叠，受益人将被派驻客户现场，以便与客户互动并就项目和任务作出决定。

在否决通知中，审理主任还认定申请人未能证明受益人的下属是职位要求学士学位的专业人士。在上诉中，申请人提交了表明这些职位属于专业职位的背景信息。然而，申请人未能证明受益人的主要职责将包括控制海外下属的工作，而非直接为客户执行工作。

申请人确实表示受益人将对其下属拥有聘用权，这将满足管理能力的一个要素。审理主任认定申请人未能证明"受益人按所述对下属工作的控制权。"在上诉中，申请人重复了先前关于受益人将远程监督印度三名下属的主张，但未就此问题提供新信息。记录显示三名海外员工将参与受益人的项目，但现有证据几乎未提供关于业务经理与海外分析师之间日常互动性质的具体信息。直接向受益人签发的工作录用通知仅说明受益人将"与离岸……团队合作"并"与"这些员工"有效沟通"。

Matter of L-A- Corp.

记录不支持申请人关于受益人将成为申请公司高管的说法，且申请人未提供足够的信息和证据表明受益人作为客户"业务经理"将担任人事经理或职能经理。

III. 结论

申请人未能证明其将以管理或高管身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of L-A- Corp., ID# 557890 (AAO Aug. 31, 2017)