DEC312020_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

案号：9504992 日期：2020年12月31日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家分析解决方案提供商，寻求根据L-1A非移民分类（适用于公司内部调任人员）临时雇用受益人担任其消费品（CPG）分析解决方案总监。《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）将符合条件的境外雇员调往美国临时从事管理或高管工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人将从事高管工作。在上诉中，申请人主张审理主任未考虑其针对补证通知（RFE）提交的关于受益人业务战略和规划职责的证据，以及关于受益人将领导的消费品（CPG）团队重要性的证据。

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 ”的工作。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预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以高管身份工作

上诉中唯一需要考虑的问题是，申请人是否已证明受益人在美国的拟议工作将属于高管性质。申请人未主张受益人将从事管理工作。

“ 高管身份 ”一词定义为在组织内担任的职务，其中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；制定该组织、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的自主权；并且仅接受该组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

在审查特定受益人的高管身份时，我们将考察申请人对工作职责的描述。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，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。

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、人员配备水平和组织结构的证据。

A. 工作职责

要符合L-1A非移民签证分类的高管资格，申请人必须证明受益人将履行该法第101(a)(44)(B)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供的职位满足所有四项要素，我们无法认定其为合格的高管职位。

如果申请人证明所提供的职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人还必须证明受益人将主要从事高管职责，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 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人的职责是否主要为高管性质时，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。

申请人提供了受益人作为消费品（CPG）分析解决方案总监的工作职责描述，其中表明其时间分配如下：1

1 申请人在其初始支持信中提供的另一版本对职责分配的表述不同，其中业务

- 业务战略、规划和定价（30%）
- 与现有客户会面以促进账户增长（25%）
- （管理）2与新客户的销售对话（10%）
- （牵头）与客户/潜在客户的研讨会和头脑风暴会议（25%）
- 团队目标设定、绩效评估、招聘和能力发展（10%）

在其决定中，审理主任认定，构成受益人拟议职责大部分的职责，包括与现有客户会面、与新客户的销售对话以及研讨会和头脑风暴会议，并非高管性质，而是涉及提供服务。审理主任特别指出，更广泛职责下的一些更详细的职责涉及直接客户接触。在上诉中，申请人侧重于“管理”和“牵头”这两个词，主张这表明受益人不会亲自履行这些职责，而是依靠下属。此外，申请人主张这些是正常的高管职能，并称“假设像受益人这样的高管只是坐在办公室里而不参与任何这些职能是荒谬的”。然而，如上所述，问题不在于受益人是否将专门履行高管任务，而在于他是否将主要从事高管职责。

此外，尽管在两个初始版本之一的工作描述中加入“管理”和“牵头”这两个词表明受益人将依靠他人进行销售对话以及与客户开展研讨会和头脑风暴会议，但不同的措辞和用于这些职责的时间百分比构成了未解决的不一致。更重要的是，申请人对受益人履行这些职责所需日常任务的描述并不支持他人将履行这些职责的主张。例如，在解释其与现有客户会面的职责时，申请人表示受益人将“与现有客户接触”、“了解实现既定目标的关键挑战”以及“最终确定需要改进的关键重点领域”。尽管申请人在最后一项任务下增加了子任务，表明受益人将指导他人提供分析解决方案，但对该职责的整体描述表明受益人将主要从事非高管任务。

同样，对“研讨会和头脑风暴会议”职责下列出的任务的审查也得出相同结论。在此，受益人的任务将包括与客户合作设立头脑风暴会议、主持这些会议，以及 presumably 根据会议结果制定“详细方法计划”。与上述职责一样，申请人增加了额外的子任务，表明受益人将在头脑风暴会议期间指导其团队、帮助他们进行客户访谈，并审查团队制定的执行计划

战略和规划占15%，与现有客户会面占50%，销售对话占10%，研讨会和头脑风暴占15%，团队目标设定和绩效评估占10%。在两种情况下，履行这些职责所涉及任务的描述完全相同，尽管该替代版本称受益人将“管理”销售对话并“牵头”研讨会和头脑风暴，而这两个词最初并未出现在下面的版本中。审理主任在其补证通知或决定中未提及该版本，申请人在回应补证通知或上诉时也未提及。
2 尽管这些括号中的术语出现在附注1所述的替代职位描述中，但它们最初并未出现在审理主任最终接受的工作描述中，而是在申请人回应补证通知时添加的。

团队共同制定的计划，但总体而言，该职责下描述的任务表明他将履行操作性销售任务。

此外，在描述管理与新客户销售对话所涉及的任务时，申请人称受益人将为CPG业务部门界定“ 市场进入策略 ”，并指导其制定。但他还将与潜在客户接触，并阐明公司的分析解决方案如何为他们增加价值，其中包括演示公司产品。其他子任务表明，受益人将培训和指导销售团队并审阅他们的演示。此处描述的日常任务几乎完全是实操性销售活动，且申请人未能证明指导和审阅工作的职责符合该法所规定的某一项高层管理职责。我们进一步注意到，在其初始申请中，申请人称受益人将“ 与现有和潜在客户频繁互动，进行深入讨论…… ”，这表明管理销售对话和会见现有客户将占其工作时间的比例高于所提供百分比所显示的比例。

此外，在“ 团队目标设定、绩效评估、招聘和能力发展 ”职责下描述的日常任务，也未反映法定“ 管理能力 ”四要素所阐明的那种高层职责。尽管这些任务表明受益人将在一定程度上免于运营职责，但其中若干任务，例如“ 为所有团队负责人界定目标，根据组织需求和个人优势优化分配职责 ”以及“ 定期审查既定目标的进展，提供反馈和指导以帮助团队实现所需目标 ”，仅限于设定个人而非更广泛组成部分或组织的目标。这也体现在申请人回应审理主任补件通知的陈述中，即受益人“ 将负责就产品和……服务对团队进行培训…… ”3

在“ 业务战略、规划和定价 ”职责下确定的任务涉及为CPG解决方案组成部分设定目标，包括预算和销售指标，并设计其组织结构。然而，无论这些职责将占受益人工作时间的15%还是30%，拟议职位的总体拟议职责和日常任务均未表明受益人将主要指导申请人组织CPG解决方案组成部分的管理，因而未表明其将以管理能力任职。

3 我们注意到，在回应审理主任的补件通知时，申请人主张其雇用和解雇人员的权限表明受益人在自由裁量决策中拥有广泛空间，且仅接受一般监督或指导。然而，对人事行动的权限是该法第101(a)(44)(A)条所规定管理职位定义中的一项要素。主张受益人将作为“ 混合型 ”经理/管理人员的申请人，除非已证明受益人将主要从事管理能力或管理能力职责，否则不能满足其举证责任。见该法第101(a)(44)(A)-(B)条。尽管在某些情况下可能存在同时符合管理和管理性质资格的职责，但申请人有责任证明受益人的职责符合法定管理能力或管理能力定义中规定的每一项标准。如果记录证据未能证明受益人将主要受雇于管理能力或管理能力职位，则申请不得获批。

B. 组织结构

“ 管理能力 ” 一词的法定定义侧重于员工在组织结构中的高级职位。根据该法，此类员工必须有能力 “ 指导管理 ” 并 “ 确立 ” 组织或其重要组成部分或职能的 “ 目标和政策 ” 。该法第101(a)(44)(B)条。为表明受益人将 “ 指导管理 ” 组织或其重要组成部分或职能，申请人必须说明该组织、组成部分或职能如何被管理，并证明受益人主要关注其广泛目标和政策，而非其日常运营。

在此，申请人表示，在CPG分析解决方案总监一职中，受益人将有三名直接下属，并将 “ 从美国继续监督其当前的印度团队 ” 。与其现任职位一样，他将直接向公司首席技术官汇报。最初提交的组织结构图支持这些陈述，但未提供拟议职位在申请人整体组织中的视图。

除组织描述和图表外，申请人还提交了其三名直接下属的职位描述，其中一人目前位于美国。其中两个职位尽管拥有 “ 总监 ” 头衔，显然主要涉及运营职责，例如 “ 负责客户获取和解决方案组合销售的营收 ” 以及 “ 进行解决方案演示并参与解决方案探索研讨会 ” 。另一职位（经理）的职位描述既包括运营职责也包括监督职责，例如充当 “ 交付团队与客户团队之间的桥梁以确保服务顺利交付 ” 以及 “ 在指导、项目监督、支持、客户互动以及与项目经理有效衔接方面领导客户现场团队 ” 。尽管申请人称这些下属均为拥有向其汇报团队的经理，但这未反映在组织结构图中，且仅在其中一份职位描述中有所暗示。该证据连同对上述拟议职位描述的分析表明，尽管受益人将免于执行某些运营任务，但他不会主要关注CPG组成部分的广泛目标和政策，而是直接监督执行运营职责的人员。

申请人在上诉中主张，受益人的职责 “ 将显著高于且更具管理性，超过其下属 ” 且 “ 将侧重于发展和指导该部门的增长 ” 。然而，申请人已明确表示受益人将是管理人员而非经理，因此其管理级别职责比例高于下属并不表明其将以管理能力任职。

III. 结论

上诉被驳回，因为申请人未能证明受益人将在美国以管理能力受雇。

命令：上诉被驳回。