FEB092021_03D7101 · 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

案卷编号：15235667 日期：2021年2月9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

申请人是一家广播和现场活动制作解决方案提供商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，临时将受益人雇用至美国担任“ 大客户经理 ”。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岗位。在上诉中，申请人主张审理主任未对提交的证据给予适当权重。申请人在上诉时提交了额外证据，并主张该证据足以证明受益人在国外担任人事经理。

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（de novo review），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，合格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“ 担任管理、高管或涉及专业知识的岗位 ”。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、国外的管理岗位就业

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岗位。申请人并未主张受益人在国外受雇于高管岗位。因此，我们将分析限于受益人是否受雇于管理岗位。

“ 管理能力 ” 是指在组织内担任的职务，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；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内处于高级别，或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权限；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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人在国外的管理能力时，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说明受益人在国外履行的职责，并表明该等职责是否属于管理性质。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

要符合 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岗位上履行了该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明国外岗位满足全部四项要素，我们便不能认定其为合格的管理岗位。

如果申请人证明国外岗位满足法定定义中规定的全部要素，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企业中的实际职责和角色的因素。

申请人称其是一家国际公司的美国关联公司，该国际公司专门 “ 设计和制造用于广播、分发、现场活动和制作应用的各种创新和专有产品，并提供技术支持 ”。申请人表示，这些产品被世界各地的电视台使用，包括 “ 制作切换台、自动化制作控制系统、CG 与图形系统、机器人摄像系统、路由系统、视频服务器、终端设备、Nielsen 编码器以及社交媒体管理解决方案 ”。申请人解释称，受益人自 2010 年起在国外受雇担任 “ 亚洲技术解决方案经理 ”1，并列出该职位的以下职责：

1 该申请于 2020 年 1 月 21 日提交。

• 根据地点、技能组合、工作量、业务优先事项和时间表，向每位区域技术解决方案架构师分配日常活动。-20%
• 与区域销售经理定期举行会议或通话，了解他们当前“必须赢下”的销售机会对技术解决方案团队售前支持的需求。- 8%
• 与每位技术解决方案架构师定期沟通，了解并指导他们当前的工作状态、问题或投诉。- 7%
• 审查和批准团队的工作。- 6%
• 识别内部流程中的问题，主要是 SalesForce 和 Sharepoint 团队接口，并制定流程改进计划。- 4%
• 运行内部系统报告，以突出需要分配给技术解决方案架构师的工作。- 3%
• 为技术解决方案组组织团队研讨会和团队建设活动。-1%
• 为亚洲销售总监准备季度销售会议的状态报告 - 1%
• 确保解决方案架构师团队充分具备履行其当前和未来职责所需的适当培训、专业发展、工具知识。- 7%
• 确保有适当的团队覆盖，以支持亚洲各地理销售区域和市场垂直领域。- 5%
• 进行年度员工绩效评估 - 3%
• 负责招聘、晋升和解雇。- 3%
• 执行新员工入职培训。- 2%
• 界定技术解决方案以满足客户需求，评估客户需求，并推荐能为客户和[公司]优化价值的解决方案。- 10%
• 在客户场所面向最终用户和业务合作伙伴进行客户产品演示、产品展示、培训和工作流程指导。- 2.5%
• 通过提供技术销售演示和技术培训，向亚洲业务合作伙伴介绍[公司]解决方案。- 10%
• 与[公司]内部销售团队和业务合作伙伴密切协调，使设计的解决方案符合客户的业务需求。- 3%
• 管理大型复杂销售项目的售后项目实施。- 2%
• 就技术解决方案成员的项目实施向其提供反馈 - 1%
• 审查产品功能路线图并向产品团队提供反馈- 1%
• 与市场营销和区域销售经理合作策划活动，如展会、路演和演示 - 3%
• 管理营销活动的技术要求、人员分配和设备物流。- 3%
• 作为演示与展会设备（DTE）经理的区域联络人，共同确定并在约定的绩效范围内管理区域演示和展会库存。- 2%

• 协调展会技术设计、展位搭建和演示站。- 2%

申请人提交了受益人的国外职责描述及其他支持证据，但这些证据不足以证明其在国外受雇期间主要将时间用于合格的管理职责。事实上，受益人的职责及其他支持证据似乎反映其主要参与直接向客户提供产品和服务，或至少反映其与下属一起履行非合格的运营活动。例如，受益人的职责描述包括若干似乎与直接向客户提供商品和服务有关的非合格任务，包括其与销售经理协调以了解客户需求、运行内部系统报告、为高层管理层准备状态报告以及界定技术解决方案。同样，受益人的国外职责还表明其履行了若干其他非合格的运营任务，包括为客户进行产品演示和展示、向业务合作伙伴介绍公司解决方案、与内部销售人员协调解决方案设计、实施解决方案以及在展会上搭建演示。

此外，申请人在上诉时提供了一份与受益人职位相关的招聘启事，其中包含其他明显不符合资格要求的运营性任务，例如界定技术解决方案、从事“ 高度技术性项目 ”、为商机制作图纸，以及准备客户提案补充材料、回应提案请求和“ 渠道合作伙伴产品认知演示 ”。同样，申请人提供了受益人在海外项目的示例，这些示例也列出了明显不符合资格要求的运营性职责，包括其协调软件开发团队之间的测试。再次，该证据表明受益人广泛参与直接向客户提供商品和服务，而非其将这些职责主要下放给下属。尽管有证据表明受益人承担了明显的运营性任务，申请人仍主张其在海外将所有时间都投入管理职责。此外，正如审理主任所指出的，申请人提供的支持性文件很少，不足以证实受益人主要将不符合资格要求的职责下放给其下属。

在上诉中，申请人提交了2019年受益人分别为一名下属技术专家和解决方案架构师完成的绩效评估。这些绩效评估进一步表明，受益人很可能与这些员工一同履行不符合资格要求的运营性职责，而非主要将这些任务下放。例如，受益人为一名下属技术专家和一名解决方案架构师完成的绩效评估均指出，来年这些员工应“ 从头到尾管理一个……项目实施 ”，这表明在这些员工能够独立胜任之前，受益人已经并将继续履行这些与服务相关的任务。此外，每份评估均指出，受益人的下属应“ 为业务合作伙伴制作关于[公司]解决方案的1小时演示 ”。这再次表明受益人主要履行这些面向客户的销售任务，而非其下属，而这一职责也列在其海外职责描述中。

受益人在海外是否为管理性雇员，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。参见该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人未充分记录受益人的海外职责中管理性职能占多大比例、不符合资格要求的职能占多大比例。申请人

列出的受益人海外职责既包括管理性任务，也包括行政或运营性任务，但未量化其在这些不同职责上花费的时间。这种缺乏明确性很重要，因为受益人的若干日常任务并不直接属于该法所定义的管理性职责。因此，我们无法确定受益人在海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海外业务的一部分，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。根据该法，该分类的资格要求海外职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。同上。受益人可能对海外雇主的部分日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限；然而，仅凭海外职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要具有管理性。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人在海外是否以管理身份行事的因素，我们应根据组织的整体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需求。参见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人提交了一份海外组织架构图，显示受益人监督一名技术专家和四名解决方案架构师。在上诉中，申请人主张受益人基于其对下属专业人员的监督而以管理身份行事。“ 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监督性、专业性或多管理性雇员的工作。与“ 管理者 ”一词的通常理解相反，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，受益人还必须拥有雇用和解雇这些雇员的权限，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)(1)(ii)(B)(3)。由于申请人未在上诉中主张受益人在海外符合职能管理者的资格，我们将仅分析其是否已确立受益人基于对下属专业人员的用人权限而符合资格。

为确定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的最高最低要求。比较8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何以美国学士学位或其外国同等学历为进入该职业最低要求的职业 ”）。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。 ”因此，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员拥有学士学位并不自动得出该

雇员以专业身份受雇的结论。

首先，我们确认申请人在上诉时提交的绩效评估似乎表明受益人在海外对其下属拥有用人权限。此外，上诉时提供的证据似乎表明这些下属拥有学士学位。然而，如前所述，下属雇员拥有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。

在上诉中，申请人提供了受益人下属的解决方案架构师和技术专家职位的招聘启事，但两份招聘启事均未在“职位要求”部分表明学士学位是进入这些职位的最低要求。例如，两份招聘启事均指出这些职位要求“至少5年销售、销售工程、售前经验、系统应用或产品专家经验的组合”以及“面向客户环境中的技术解决方案专业知识”。该证据在受益人海外监督的技术专家和解决方案架构师职位是否要求学士学位方面留下了重大不确定性。此外，申请人也未清楚解释为何受益人下属的职位要求学士学位。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 of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，上诉时提交的绩效评估仅进一步表明受益人下属的职位不要求学士学位，且这些职位不符合法规所定义的专业人员定义。例如，为受益人在韩国的一名技术专家完成的绩效评估指出其参加了若干培训，包括“Ultrix培训、Tessera SE培训、Piero操作、Xpression基础设计、Salesforce、Apttus、Carbonite、Dashboard、Lightning和Ross Way to Sell”。同样，为亚太地区一名解决方案架构师完成的评估建议她参加关于“IP和UHD/HR工作流程”的“培训课程”，而另一份评估提到一名解决方案架构师“今年参加了几门课程”。类似地，为中国一名解决方案架构师完成的绩效评估指出其当年完成了约九项培训，并指出其“使用[公司]大学或网络研讨会完成了关于Xpression、Dashboard、Streamline、Mira和Caprica的在线培训”。尽管我们承认许多工作都需要培训，但这些绩效评估表明受益人下属的职位很可能不要求特定教育水平，例如建筑师、工程师或律师，而是完全通过技术和销售培训或通过以往的销售或技术经验在工作中学习。

因此，申请人未能充分证明受益人的下属符合法规所定义的“专业人员”；进而也未能证明其监督这些下属的职责可被视为法规所定义的“管理性”职责。与“经理”一词的通常理解相反，该法条明确规定，“仅凭监督职责，一线主管不被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员为专业人员。”见该法第101(a)(44)(A)条。此外，如前所述，受益人的境外职责描述及其他支持性证据反映，其很可能主要从事与向客户提供服务相关的非

符合资格的运营性职责，或与其同事共同履行这些职责。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在境外受雇于管理性职位。

裁定：上诉被驳回。