JAN092020_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：5866633 日期：2020年1月9日

对加利福尼亚服务中心决定的 appeal

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人寻求以 L-1A 跨国公司调派人员非移民身份临时雇用受益人，担任技术及支持服务-价值咨询总监。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）将符合条件的外国雇员调派至美国，临时从事管理或高管工作。

审理主任驳回了申请，认定记录未能证明受益人将在美国受雇于管理或高管职位，或受益人曾在海外受雇于管理或高管职位。

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 de novo 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向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

二、美国的管理职位工作

审理主任认定，申请人未能证明受益人将在美国受雇于管理职位。在上诉中，申请人主张受益人将作为职能经理受雇。1 因此，上诉中需处理的问题是，申请人是否证明受益人将在美国作为职能经理受雇。

1 申请人并未主张其将受雇于高管职位。

“ 管理职位 ” 一词指在组织内的任职，其中雇员主要管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；在组织层级内或就所管理职能而言，在高级别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。

“ 管理职位 ” 的法定定义允许 “ 人事经理 ” 和 “ 职能经理 ” 两种。见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。“ 职能经理 ” 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。见该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能时将履行的职责。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内或就所管理职能而言在高级别行事；以及 (5) 受益人将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)。

A. 程序历史

为支持申请，申请人提交了一封信函，称受益人将担任 “ 技术及支持服务总监-价值咨询-数字服务运营（DSO）2-美国 ”。信中称，价值咨询部门的三个 “ 关键产品线（支柱） ” 是数字服务管理（DSM）、DSO 和工作负载自动化（Automation）。受益人在海外领导 DSO 部门，申请人在其支持信中称，在美国，他将履行 “ 与母公司相同的职责和责任 ”。申请人进一步称，价值咨询是一项基本职能，因为它是申请人商业模式的关键组成部分，与销售部门并列。申请人称，其 “ 提名现有核心领导团队的两名成员领导这些基本职能 ”；其 CEO 在美国领导销售部门；受益人将领导价值咨询部门。

为支持申请，申请人提交了一封信函，称受益人将至少 80% 的时间用于为 DSO 制定、完善和监督战略与运营；将 5% 的时间用于就关键 DSO 事项向全球价值咨询提供指导 and 指示；将约 10% 的时间用于评估潜在客户、培训美国销售团队、审查和批准申请人产品组合的技术内容，以及使价值咨询团队与销售组织部门保持一致；将约 3% 的时间用于

2 外国母公司的组织架构图将该支柱称为 “ 数字服务优化 ”。据推测，两者指的是同一产品线。我们将两者均称为 DSO。

进行季度业务审查，并参与全球领导团队的战略与愿景及内部领导力培训；将约 2% 的时间用于批准员工薪资及其他薪酬，以及与人力资源和行政部门相关的事务。

在此，受益人的职责将与其海外职责相同，且组织的全球人员与其美国运营相互交织。因此，我们必须审查全球和美国组织架构图，以了解受益人在美国的拟议角色。随初始申请提交的外国组织架构图显示，母公司由一名 CEO 领导，该 CEO 监督首席技术官（CTO）、首席运营官（COO）以及财务与行政总监。CTO 监督以下部门：价值咨询、开发、研发、软件合规、战略、合同、商务、基础设施、大数据和支持。价值咨询部门分为三个单元——DSM、DSO 和 Automation——每个单元都有自己的总监和下属员工。受益人在海外领导 DSO。

随申请提交的申请人初始组织架构图表明，领导母公司的同一 CEO 也领导申请人在美国的业务。该 CEO 监督受益人、企业客户经理和战略总监。3 他还监督三名财务和行政承包商，包括两家律师事务所和一家会计师事务所。该架构图表明，受益人将负责“ 价值咨询保证与自动化全球 ”团队和“ 价值咨询保证与自动化美国 ”团队。全球团队类似于受益人在海外领导的 DSO 团队，美国团队由一名价值咨询经理、两名具名价值咨询顾问和三名尚未聘用的价值咨询顾问组成。外国 CTO 在美国的角色不明确，因为他列在外国组织架构图上但未列在美国架构图上。由于全球 DSO 团队作为全球价值咨询部门的一部分在海外运营，似乎他们仍将最终由全球 CTO 和 CEO 监督。

针对审理主任要求澄清受益人日常职责的补件通知（RFE），申请人提交了另一封申请人的信函。该信函提及随申请提交的关于受益人拟议职责的原始信函，并称受益人将在美国管理价值咨询部门。申请人还提供了其美国运营的修订组织架构图。该图在受益人、企业客户经理和战略总监之外，增加了由 CEO 监督的全球财务与行政总监和全球营销部门。该图还确认了此前一名未聘用的价值咨询顾问将由受益人在美国管理，并在架构图中增加了组织的全球财务、人力资源、合同、商务、行政、营销和法律服务团队。4

3 战略总监与在海外担任COO的是同一人。企业客户经理将监督美国一名尚未聘用的销售代表，而战略总监不监督任何人员。他们在申请人处的职责不明确。

4 如本文进一步所述，所提供的组织架构图之间的差异使人们对申请提交之日申请人的实际组织结构存有疑问。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的不一致和差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

在驳回决定中，审理主任指出，工资记录显示价值咨询经理的薪资低于其中一名价值顾问。她表示，对下属职责的描述未包含下属专门用于这些任务的时间百分比。她认定，记录未显示受益人将主要监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作。

在上诉中，申请人主张受益人将管理一项核心职能，且法规不要求其提供受益人下属将专注于特定工作职责的时间百分比。

B. 分析

审理主任的决定主要集中于受益人是否将在美国担任人事经理。在上诉中，申请人主张法规不要求其提供受益人下属将专注于特定工作职责的时间百分比。我们同意。然而，在上诉中，申请人还澄清受益人将在美国担任职能经理。申请人未以优势证据证明受益人将主要管理一项核心职能。参见 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05。

申请人称价值咨询和销售是其组织的两项核心职能。尽管声称受益人将在美国领导价值咨询，但申请人未提供将受益人描述为组织价值咨询部门负责人的职位描述或组织架构图。相反，受益人似乎将领导DSO，而DSO仅占组织价值咨询部门的三分之一，且其本身并非一项核心职能。如上所述，申请人最近提交的组织架构图与先前提交的架构图不同。它增加了母公司现有的大部分全球运营以协助美国组织。当美国组织架构图与母公司的全球组织架构图一并查看时，似乎是全球CTO而非受益人实际占据组织价值咨询职能的高级职位。受益人在全球范围内监督DSO，且其似乎将继续在美国监督DSO。然而，申请人未澄清受益人拟议的美国职责如何与其作为CTO下属的全球组织定位相一致，也未澄清受益人声称的对价值咨询职能的管理如何与CTO相分离且独立，而CTO被描述为在全球层面就该职能占据最高职位。申请人未提供足够信息以对受益人在美国的拟议职责与全球CTO的职责进行有意义的比较。存在一位级别高于受益人且监督价值咨询部门的全球CTO，似乎排除了认定受益人将主要在组织中管理价值咨询的可能性。

此外，另外两个价值咨询单元——DSM和Automation——的全球总监似乎将继续在全球运营，因此，受益人在美国的角色似乎将继续限于DSO。存在两位管理价值咨询部门另外两个部分的全球总监，似乎排除了认定受益人将主要管理组织价值咨询部门的可能性。

此外，在美国，受益人将由CEO监督，该CEO同时也是海外母公司的CEO。CEO的职责在记录中未具体详述，但申请人在其初始支持信中表示，CEO“目前持有L-1A，并指导和管理美国销售团队”。然而，根据申请人的美国组织架构图，申请人的工资单上没有销售人员，且其预计聘用一名销售代表由企业客户经理监督。5 企业客户经理的职责在记录中也未详述。因此，尚不清楚CEO在美国是否有任何销售人员可供管理，也不清楚CEO的职责是否与受益人在美国的拟议职责重叠。申请人未提供足够信息以对受益人的职责与其在美国的直接上级CEO的职责进行有意义的比较。我们还注意到，申请人表示受益人将花费约10%的时间评估潜在客户、培训美国销售团队、审查和批准申请人产品组合的技术内容。然而，如上所述，申请人的工资单上没有销售人员，因此不清楚其将如何培训一个并不存在的销售团队。基于上述缺陷，并在审查记录中全部因素后，申请人未证明受益人将主要管理一项核心职能。

在上诉中，申请人也未解决审理主任对下属薪资的关切。申请人提交的工资文件显示，在2018年12月提交申请时其有三名美国雇员。为回应补件通知而提交的工资记录显示，价值咨询经理的每小时薪资低于新聘用的价值顾问。在上诉中，申请人主张薪资与下属是否符合专业人员资格“无关”，且完成职责所需的工作职责和学位决定下属的专业身份。然而，其下属人员薪资的不协调进一步使关于受益人声称在组织中管理一项核心职能的记录变得混乱。

最后，我们注意到申请人在美国的实际运营情况不明确。尽管记录中包含工资和雇佣税记录，显示其在2018年向一至四名雇员支付了工资和薪金，但从记录中申请人的银行对账单来看，用于支付这些工资的资金来自母公司对企业的股权注入，而非申请人赚取的任何收入。申请人在随申请提交的支持信中表示，DSO的收入约占价值咨询总收入的65%。然而，尚不清楚所述DSO收入中是否有任何部分来自其美国运营。6 在任何未来的提交中，申请人必须证明其作为雇主在美国开展业务。7

总之，申请人未证明受益人将主要负责管理组织内的一项核心职能。因此，申请人未履行其

5 预计人员的后续雇佣与本次申请无关，因为在提交申请时他们并未受雇于申请人。参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。
6 随申请提交的母公司支持信称，美国运营有“健康的销售管道”，但“无法完成交易”。
7 “开展业务”定义为定期、系统且持续地提供商品或服务。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(H)。

举证责任，以证明其将以主要管理身份在美国雇用受益人。

III. 以高管身份在海外受雇

审理主任还认定，申请人未证明受益人以高管身份在海外受雇。8 然而，由于受益人在美国缺乏符合资格的管理雇佣在本案中具有决定性，我们无需触及受益人以高管身份在海外受雇的问题，因此予以保留。

命令：上诉被驳回。

8 申请人未主张受益人以管理身份在海外受雇。