JAN252019_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。

非先例。
行政上诉办公室决定

W-USA案 日期：2019年1月25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。

申请人是一家软件公司，寻求根据L-1A非移民分类（公司内部调任人员）临时雇用受益人担任其首席技术官。移民和国籍法（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）将合格的外国雇员临时调往美国从事管理或行政工作。

加利福尼亚服务中心主任拒绝了该申请，认定记录未能按要求证明申请人（1）与受益人的外国雇主存在合格关系，以及（2）将在美国以管理或行政能力雇用受益人。

此事现由我们审理上诉。在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张主任未充分考虑跨国组织的整体结构以及申请人对承包商的依赖，存在错误。

经重新审查，我们将驳回上诉。我们撤回主任关于申请人未证明与受益人的外国雇主存在合格关系的认定，但维持关于申请人未证明其将以管理或行政能力雇用受益人的认定。

要确立L-1A非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，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，以继续以管理或行政能力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的先前教育、培训和就业经历使其有资格在美国从事预期的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

申请人并未主张其寻求以行政能力雇用受益人。因此，我们将分析限制在申请人是否已证明其将以管理能力雇用受益人。

W-USA案

“ 管理能力 ”是指在组织内的任职，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；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或对所管理的职能拥有人事行动或职能的权限；并对雇员拥有权限的活动或职能的日常运作行使自由裁量权。该法第101(a)(44)(A)条。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。申请人主张受益人将成为职能经理，其管理角色源于对基本职能的管理而非下属人员。

基于管理能力的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未出版的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人的管理或行政能力时，我们将参考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描述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能力。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除了要求的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员减轻受益人履行运营职责、业务性质以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。

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及其人员配备水平的证据。

A 职责

申请人陈述：

)
[受益人]将负责管理由[申请组织]分布式团队为我们最大客户之一实施的多个客户项目的交付。此外，他将监督多个……团队为关键客户的工作，并将定期参加与现有和潜在客户的会议。他还将领导售前活动，并监督和管理

销售和营销活动。他将负责为项目组建团队，包括招聘美国本土和远程员工。

申请人列出了受益人将在美国处理的各种项目，以及他在[每个]项目上的“ 具体职责 ”。其中一个项目的职责如下：

- 售前和销售活动，包括展示公司的专业知识、理解客户的问题、构建解决方案愿景、构建概念验证、执行合同；
- 组建项目团队并管理原型创建；
- 从事产品套件路线图工作；
- 管理资源分配；
- 与客户日常沟通；
- 管理客户期望和交付流程[；以及]
- 理解和使用关键技术……

受益人在另一个项目中的“ 具体职责 ”包括以下内容：

- 协调营销活动以建立产品知名度
- 进行销售演示并在关键活动中进行测验……
- 与销售、营销、开发、设计和QA团队密切沟通

更广泛地说，申请人提供了受益人职责的以下细分以及每个职责的大致时间投入：

管理多个项目 20%
监督为公司关键客户工作的项目团队 15%
监督[申请人]在美国的营销活动 15%
管理售前并监督销售活动 30%
项目团队的人员配备 10%
与候选人进行面试并参与整体招聘流程 10%

在上述类别中，申请人提供了超过三页的额外细节。例如，在“ 管理多个项目 ”下，申请人具体说明了以下职责：

- 监督公司一些最大客户的集团项目交付
- 参加scrum会议，听取项目经理关于客户项目的更新；监控项目交付流程
- 根据项目经理的报告做出资源分配决策；根据需要调整分配

- 监督项目经理与客户的沟通；确保下属及时有效地向客户交付业务需求澄清和实施细节
- 通过使用[各种软件应用程序]跟踪技术团队的工作，管理关键项目的进展

关于售前和销售活动的管理，申请人列出了以下职责：

- 监督销售部门的销售周期；审查销售经理提交的活动和结果报告
- 管理潜在客户的后续活动；审查满足客户业务需求的计划并向销售经理提供反馈
- 监督销售流程符合公司惯例
- 监督和批准下属准备的商业提案，并向关键客户展示

在拒绝通知中，主任认定受益人将主要执行非合格任务，如营销和销售。

在上诉中，1 申请人主张，审理主任“ 忽略了‘ 管理 ’和‘ 监督 ’等关键词 ”，这些词表明受益人将监督而非执行公司的运营活动。我们将在下文讨论该组织的员工配置问题，在此指出，申请人在提交时仅声称有一名员工，这留下了由谁为公司执行基本行政和文书任务的问题。

B. 员工配置
仅仅因为某一受益人将所有业务职能委托给承包商或其他第三方，该受益人并不自动成为职能经理。申请人负有举证责任，还必须证明外包活动需要管理监督，且受益人提供了该监督。在此背景下，员工配置问题以及支持证据的质量和数量是关键事项。

除其总裁外，申请人没有其他员工，但申请人声称，受益人作为首席技术官，将直接管理俄罗斯关联公司的四名员工；七名驻俄罗斯承包商；以及五名驻美国承包商。在这些直接下属中，有九名项目经理，申请人称他们监督148名开发人员和质量保证工程师。据申请人称，其中一些项目经理是承包商，他们又聘请分包商提供服务，进一步削弱了从受益人到一线开发人员和质量保证工程师的管理链条。

Matter of W- USA

审理主任承认受益人监督了承包商和外国关联公司员工的工作，但认定这些人不是申请人的员工，也不是“其组织结构的一部分”。

在上诉中，申请人援引 Matter of Z-A-. Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)，该决定要求我们“评估记录中关于组织整体合理需求的相关证据”。Id. at 6。申请人主张，“Matter of Z-A, Inc. 中存在的事实[与]本案[的]相似”，因为该案的申请人与本案申请人一样，“依赖海外关联公司的下属来支持受益人的管理角色”。

在 Z-A- 案中，我们认可了“申请人关于海外员工所提供支持的实质性证据”，包括“母公司日本总部办公室内的员工[也]专门支持受益人的工作”。在本案中，此类“实质性证据”缺失。重要的是，申请人仅记录了其与五名美国承包商的合同，而这仅占据称由受益人监督的全部劳动力的一小部分。

一份提及100多名未具名支持人员的组织架构图，不足以证明存在据称支持受益人工作的海外劳动力。申请人外国关联公司的工资记录仅列出30名员工，且未说明哪些人属于受益人的管辖范围。

此外，申请人未证明这些声称的外国工人专门支持受益人的工作，而 Z-A- 案的情况正是如此。在本案中，外国雇主表示，在其拟派美国任职期间，受益人“将继续领导我们在俄罗斯的公司……并将监督俄罗斯员工”。俄罗斯公司显然提供与美国公司相同的服务，且申请人未证明俄罗斯公司是代表申请人而非为其自身提供这些服务。受益人在海外继续担任角色，监督一家海外公司的海外员工，本质上并非在美国的管理能力，即使受益人在美国期间监督这些外国员工也是如此。

基于上述缺陷，申请人未能履行其举证责任，证明其打算以管理身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of W-USA, ID# 2051067 (AAO Jan. 25, 2019)