JAN302023_02D7101 · 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：25691170 日期：2023年1月30日

对加利福尼亚服务中心决定的复议

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家提供订阅制多媒体内容服务的服务提供商，寻求以 L-1A 非移民身份临时雇用受益人担任技术 IT 主管，该身份适用于前来美国以经理或高管身份受雇的跨国公司内部调职人员。移民与国籍法（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

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：(1) 受益人在申请提交前相关三年期间内，已在符合条件的实体连续全职工作至少一年；(2) 受益人在国外以经理身份受雇；以及 (3) 受益人将在美国以经理身份受雇。本事项现因复议提交至本办公室。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行重新审查。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回复议。

一、法律

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国前三年内，已连续一年雇用受益人担任经理或高管，或担任需要专业知识（specialized knowledge）的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。未来的美国雇主也必须是符合条件的组织，并寻求以经理或高管身份雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i)。

二、在美国以经理身份受雇

申请人主张，受益人自2019年11月起一直在乌克兰为其组织连续担任技术主管职位，并且他将在美国继续担任同一职位。在否决申请时，审理主任认定

申请人未能证明受益人将在美国以经理身份受雇。申请人未在替代方案中主张其将以本法第 101(a)(44)(B) 条所定义的高管身份雇用受益人。

“ 经理身份 ” 一词指 “ 主要 ” 涉及以下内容的工作：

• 管理一个组织或其部门、分支机构、职能或组成部分；

• 监督和控制其他监督性、专业性（professional）或管理性雇员的工作，或管理组织或其部门或分支机构内的一项基本职能（essential function）；

• 有权雇用和解雇，或推荐上述及其他人事行动，前提是直接监督一名或多名其他雇员，或在组织层级内或就所管理职能在高级层面运作；以及

• 对授权活动或职能的日常运营行使自由裁量权。

本法第 101(a)(44)(A) 条。

如法定定义所示，L-1A 经理可以管理人员，也可以管理组织内的一项 “ 基本职能 ”。本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。尽管申请人主张受益人的职位将涉及监督下属雇员，但也主张他将负责管理申请人的软件平台和技术基础设施。因此，本办公室将从人员管理和职能管理两方面评估其拟任职位是否具有管理性质。

A. 职责

为符合 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将履行本法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供职位满足全部四项要素，本办公室不能认定其为符合条件的经理职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的全部要素，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。参见 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管理性时，本办公室考虑申请人对工作职责的描述、公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、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。

申请人最初对受益人拟任美国职位描述如下：

作为在美国工作的技术 IT 主管，[受益人]将继续负责管理[申请人]后端和前端软件开发职能中的 IT 专业人员团队。这包括继续就每项任务的时限和复杂性问题向内部雇员提供指导并对其进行监督，以及提供每个项目将使用和/或开发的技术 IT 路线图。他将继续进一步制定策略，为[申请人]的软件开发职能提供高效、可扩展且可维护的长期解决方案，并将继续在与内部人员和外部利益相关者的通话及其他沟通渠道中担任主要联系人，提供有关可能的软件开发构想和实施的信息，并在与高级管理人员的通话中讨论其团队的每周开发计划。

申请人进一步表示，受益人将继续监督一个由五名 IT 专业人员组成的团队以及申请人的新雇员，并指出受益人将负责为各种技术 IT 职位面试、雇用、指导和培训这些即将入职的人员。

申请人还提供了受益人在拟任职位中将用于各项职责的时间百分比的大致细分如下：

► 直接与[申请人]的 CEO 和其他高管合作，做出影响公司及其软件和基于 IT 的应用程序的整体盈利能力和功能以及用户验收批准的关键战略决策（10%）；

► 制定业务和 IT 策略，以提供高效、可扩展且可维护的长期软件开发解决方案（5%）；

► 确保开发计划和团队的组织一致性，包括与[母公司] IT 基础设施、平台和软件应用程序的所有集成和过渡（60%）；

► 确保快节奏的产品发布周期，以缩短并改善反馈循环（25%）。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出，提交的文件不足以证明受益人将以经理身份受雇。审理主任观察到，受益人的职责似乎与经理的职责不一致，并认为受益人将在日常基础上履行不符合条件的职责。审理主任还指出，如组织架构图所示，申请人的人员配置不足以证明申请人的员工将如何支持其运营常规并在经理职位上支持受益人。因此，审理主任指示申请人提供证据，支持其关于将以主要管理性身份雇用受益人的主张。

作为回应，申请人主张受益人将继续履行与其在国外职位所履行的类似职责，并指出将其调往美国“ 将使[其]软件开发（包括[其]前端、

后端和质量保证软件运营）保持连续性和一致性，其意图是该职能和部门未来将在美国境内继续过渡和增长。”申请人进一步指出，受益人的工作职责将因更接近在申请人佛罗里达办公室工作的经理和高管而更高效地履行，并强调其迁往美国将使其能够协助开发和培训其新雇用的 IT 专业人员。

申请人还修订了原始工作职责细分如下：

► 直接与[申请人]的 CEO 和其他高管/经理合作，做出影响公司及其软件和基于 IT 的应用程序的整体盈利能力和功能以及用户验收批准的关键战略决策（10%）；

► 直接与申请人的 CEO 和其他高级经理合作，做出与员工绩效、员工实施和员工雇用、晋升、评估、解雇等相关的提供和机制有关的关键战略决策（10%）；

► 制定业务和 IT 策略，以提供高效、可扩展且可维护的长期产品开发和软件开发解决方案（5%）；

► 编制和优化预算，以确保及时执行和高质量产品（5%）；

► 确保开发计划与团队的组织一致性，以执行业务和IT战略（10%）；

► 通过运用其权力指导下属团队成员的日常岗位职责和责任，监督和管理与[母公司]IT基础设施、平台和软件应用的所有集成和过渡，使[受益人]能够履行其管理层职责，同时其支持人员使其免于履行运营和行政职责（20%）；

► 利用定期员工会议和绩效评估，建立和提高部门的效率和效力（15%）；

► 通过运用其权力指导其管理下的团队的日常岗位职责和责任，确保快节奏的产品发布周期以缩短和改进反馈循环（25%）。

经审查，我们同意审理主任的裁定，即职位描述未提供对受益人日常职责性质的充分洞察。例如，申请人声称受益人将监督和管理母公司IT架构内的所有集成和过渡，确保开发计划和团队的组织一致性以执行公司战略，并做出关键战略决策。这些已确定的职责似乎相互重叠，且描述未指明将占用

受益人时间的具体任务。此外，虽然申请人声称受益人将运用其权力指导下属团队成员的日常岗位职责和责任，并声称这将使受益人能够履行其管理层职责，但未提供关于实际将履行的日常职责及其授权方式的进一步细节。复述受益人模糊的工作职责或宽泛表述的业务目标是不够的；法规要求对受益人的日常岗位职责进行详细描述。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。申请人未提供受益人在其日常 routine 中活动的充分细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。See id.

B. 人事经理

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。See section 101(a)(44)(A)(i) and (ii) of the Act。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或多管理性员工的工作。Section 101(a)(44)(A)(ii) of the Act。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，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)。

申请人称受益人将担任人事经理，声称“ 他将继续管理其在[申请人组织]内的IT产品开发团队，他将监督和控制其团队的工作，他将继续有权建议人事行动，并且他仍将对其团队的运营以及团队的活动行使日常控制。 ”然而，在本案中，申请人未证明受益人主要是人事经理。

申请人表示，受益人将监督一个由五名下属员工组成的团队，并在其调任美国职位后监督新IT员工的招聘和培训。申请人最初未提供受益人将用于人事管理的时间百分比明细，其对RFE的回复仅含糊地说明，其20%的时间将用于指导下属团队成员的日常岗位职责和责任，以使其能够履行管理职责，同时其下属“ 使其免于履行运营和行政职责 ”。尽管申请人表示受益人还将与其员工进行远程电话和视频会议通话并进行绩效评估，但未提供关于与员工互动和监督水平的进一步细节。因此，在缺乏其监督职责的明确明细及其将用于每项职责的时间百分比的情况下，我们无法确定他是否将作为人事经理主要监督他人。

此外，如审理主任所指出的，受益人的下属员工根据咨询协议提供服务，该协议的副本已提交以支持申请。根据这些协议，受益人的每名下属员工均作为独立承包商远程为申请人提供服务，且每个人独自负责确定其服务的时间和方式。基于这些文件，受益人对这些个人的权力范围（如有）不明确。

尽管如此，即使申请人证明受益人的职责主要具有监督性质（但其并未证明），其也未证明他将指导下属的监督性、专业性或多管理性员工。申请人的组织架构图显示产品开发部门内的两层结构，不支持认定受益人的任何下属监督下属员工或管理申请人明确界定的部门或职能，从而可被归类为经理或主管。申请人也未主张受益人的任何下属担任管理或监督职位。

申请人表示受益人的下属担任专业职位。在评估受益人是否管理专业员工时，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该工作领域的最低要求。Cf 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何要求美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业最低要求的职业 ”）。Section 101(a)(32) of the Act规定，“ 专业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医生、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，而非下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工以专业身份受雇的结论。记录显示，受益人监督一名后端开发员、一名前端开发员、一名后端工程师和两名质量保证专家。申请人声称后端开发员拥有经济学硕士学位，前端开发员拥有计算机科学领域未指明的学位，其余三名员工拥有专家学位或某种形式的高等教育。除了未以书面证据佐证这些个人的教育背景外，申请人也未证明这些职位中的任何一个要求特定相关研究领域的学士学位。基于所提交的信息，我们无法确定产品开发部门的任何下属职位是否要求学士学位以履行“ 运营和行政职责 ”。

C. 职能经理

“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人主要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。See section 101(a)(44)(A)(ii) of the Act。如果申请人声称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处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对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)。

申请人声称受益人将通过其在产品开发部门的领导职位监督其技术平台。关于受益人作为职能经理的角色，申请人表示他将继续负责管理申请人的后端和前端软件开发职能，包括以下内容：

• 就每项任务的时序和复杂性向员工提供并监督关切，以及提供每个项目将使用和/或开发的技术的IT路线图；

• 制定策略，为本地软件开发职能提供高效、可扩展和可维护的长期解决方案，以及

• 作为内部人员和外部利益相关者的主要联系点，在电话及其他沟通渠道上就可能的软件开发构想及实施提供信息，并积极参与与高级管理人员的电话会议，讨论其团队的每周开发计划。

申请人还主张，受益人将继续负责管理其平台和软件向母公司的持续过渡和整合。具体而言，申请人称：

[受益人]将继续监督的职能对[申请人]仍将至关重要，因为这些职能提供了[申请人]技术平台的基本要素，而该平台是[申请人]业务范围的核心，业务范围包括研究、产品供应以及管理工具、报告和计费等运营工具。[受益人]将继续负责交付由产品管理团队定义的生产软件。因此，在其自行裁量权范围内，他仍将（通过其下属团队成员每日）被赋予完成这些交付物的任务，并且他将继续对交付代码的质量及按约定时间表交付承担唯一责任。

然而，申请人未能证明受益人的职位在组织内或就职能而言将达到高级别。申请人也未能证明受益人将主要管理而非执行该职能。参见同上。

关于受益人在申请人管理层级中的位置，申请人提供了一份组织架构图，描绘了产品开发部门的人员配置结构。根据该图，产品开发部门直接向申请人总裁汇报，下设四个分部，每个分部各由一名产品经理、一名技术负责人（受益人的职位）、一名解决方案架构师和一名移动团队负责人监督。尽管申请人主张受益人主要负责监督申请人的技术平台，但申请人未就产品开发部门中其他三名似乎与受益人处于同一级别、担任监督或管理角色的个人的职责作出任何解释。同样，记录中也没有关于其他分部员工（包括三名

监督员工以及Flutter开发人员和一名设计师）的角色和贡献的讨论。虽然组织架构图显示受益人的直接下级组织层级有五名下属员工，但申请人未提供证据支持其主张，即受益人将占据相对于产品开发部门所有员工而言属于高级别的职位。

此外，尽管申请人提供了受益人的工作职责细分，强调其在监督申请人技术平台某些方面（包括软件开发和产品开发）的裁量权，但该职位描述主要由含糊的陈述构成，未披露受益人在产品开发部门日常或每周活动常规过程中的实际任务。例如，申请人声称受益人将花费25%的时间"利用其权力指导其管理下团队的日常岗位职责和责任，以确保快节奏的产品发布周期，缩短并改善反馈循环。"然而，受益人在每日或每周基础上将执行何种实际任务，或者他是否将主要执行表明其在监督申请人技术平台的任务，并不清楚。此外，如上所述，受益人的角色及其下属的角色仅构成产品开发部门的一个分部，记录中缺乏充分证据证明该部门其他分部的员工如何（如果有的话）分担非合格职责的履行，以使受益人免于执行此类任务。我们依赖关于受益人实际日常任务的具体信息，作为其职责是否主要具有管理性质的重要指标；否则满足定义就只是重复法规条文的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1103, aff'd, 905 F.2d 41。在此，鉴于对受益人作为职能经理的工作职责的概括性描述，尚不清楚受益人究竟将如何在远程下属员工以及产品开发部门内其他现场员工（其具体角色未充分界定）的协助下监督申请人的技术平台。

申请人还称，受益人将花费10%的时间与其CEO和其他经理合作，"就员工绩效、员工实施和员工招聘、晋升、评估[和]解雇的提供和机制作出关键战略决策。"然而，申请人未能证明招聘、雇用和培训IT人员与监督申请人的技术平台相一致。申请人还称，受益人将制定业务和IT战略，"以提供高效、可扩展和可维护的长期产品开发和软件开发解决方案"，并将继续负责交付由产品开发团队定义的生产软件、完成交付物，并"将继续对交付代码的质量承担唯一责任。"尚不清楚按照交付物交付软件以及确保和验证所开发产品的质量是否与监督申请人的技术平台相一致，而非执行该职能的职责。此外，申请人关于受益人将"按照产品开发团队的定义"交付软件的主张意味着受益人将从产品开发部门内的其他人处接受指示，从而引发关于其在多大程度上监督而非执行管理和维护申请人技术平台所需的基本职责的问题。虽然执行生产产品或提供服务所必需的非合格任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不占受益人职责的大部分，但申请人仍有责任证明受益人"主要"执行管理职责。法案第101(a)(44)条。一名员工

“ 主要 ”执行生产产品或提供服务所必需任务的人，不被视为“ 主要 ”受雇于管理或行政职位。参见，例如，该法第10l(a)(44)(A)条（要求一人“ 主要 ”履行所列举的管理职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593,604 (Comm'r 1988)。

在上诉中，申请人主张审理主任未能适用优势证据标准，并声称受益人显然将管理"[申请人]一项必不可少且极其盈利的职能，即其技术IT平台和基础设施，通过监督[申请人]的产品开发团队……"然而，申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。如上所述，申请人未能证明受益人的角色相对于其声称管理的职能而言将达到高级别。此外，尽管申请人在上诉中提出相反主张，但申请人提供的职位描述存在缺陷和笼统之处，妨碍对受益人在申请人日常运营过程中的实际任务进行有意义的评估。

鉴于上述缺陷，我们无法认定受益人将主要将其时间分配于执行管理岗位职责。

III. 保留问题

如前所述，审理主任基于多项理由拒绝了申请，并进一步认定记录未能证明受益人在申请提交前相关三年期间内在海外合格实体处有连续一年的雇佣，且其声称的海外雇佣属于管理或行政性质。由于所认定的拒绝理由对上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于其余拒绝理由的上诉论点。参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（"法院和机构无需对结果所不需要的问题作出认定"）。

IV. 结论

申请人未能履行其责任，证明受益人将在美国受雇于主要管理性质的职位。因此，上诉将被驳回。

命令：上诉驳回。