JUL282022_01D7101 · 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

案号：20152800 日期：2022年7月28日

对德克萨斯服务中心决定的申诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家中国_____公司的美国代表处，此前曾以L-1B非移民身份（具有特殊知识的公司内部调任人员）雇用受益人担任电气工程师和项目经理。申请人将受益人晋升为业务总监，并提交了本申请，寻求将受益人的非移民身份变更为L-1A。移民和国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A身份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往美国，以经理或高管身份临时工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明：(1) 受益人将在美国以经理或高管身份受雇；以及 (2) 受益人曾在国外以经理、高管或涉及特殊知识的身份受雇。此事现由我们审理上诉。

在这些程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律

为确立L-1A非移民签证身份的资格，符合资格的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“ 以经理、高管或涉及特殊知识的身份 ”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，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

II. 分析

审理主任认定申请人未能证明其将以经理身份雇用受益人。申请人并未主张寻求以高管身份雇用受益人。

“ 经理身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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机构；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能在人事行动或职能方面拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

为表明受益人符合作为经理的L-1A非移民签证身份资格，申请人必须表明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)条法定定义中规定的全部四项高级别职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须继而证明受益人将主要从事管理工作，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)。在确定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们考虑工作职责的描述、公司的组织结构、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、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在业务中的实际职责和角色的因素。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理身份行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

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置水平的证据。

申请人于2019年2月4日提交了表格I-129。申请人称受益人 “ 负责两项基本职能……他一直领导[已隐去]项目开发合作以及成熟[已隐去]资产合并/收购。 ”申请人称受益人的 “ 工作职责继续包括以下内容： ”

1. 管理与美国公司技术细节相关的工程方面，涉及[已隐去]，重点关注[已隐去]技术和设备。
2. 领导对来自潜在美国目标公司的复杂[已隐去]进行数据分析，以确定未来风险。
3. 管理与技术相关的评估，例如[已隐去]效率和技术改进。
4. 领导[已隐去]动态建模和分析。
5. 领导对来自美国目标公司的[已隐去]建模的数据分析。
6. 领导对潜在接管或收购中技术人员需求的评估。

7. 领导对来自美国目标公司的[已隐去]系统管理文件的评估。
8. 管理与[已隐去]方面相关的尽职调查报告。
9. 审查工程部专业人员的工作。
10. 与主要合作伙伴保持联系并参与重大谈判。

审理主任否决了该申请，称申请人未能证明受益人“ 将主要管理一项基本职能 ”。在上诉中，申请人主张审理主任忽视了申请人在回应证据请求时提交的扩展版工作描述中所添加的澄清性语言。

添加到工作描述中的信息并未充分阐明职责和责任，在某些情况下引发的问题多于其解答的问题。例如，添加到上述清单第1项中的段落包含以下内容：“ 该职位将具备卓越的组织地位、领导力，激励、鼓舞并建立团队的信心和参与度，并创造一种员工高度投入并发挥最佳表现的环境。 ”申请人未解释该段落如何有助于解释或提供更多关于先前所称受益人将“ [管]理美国公司技术细节的工程方面 ”的细节。

其他要素的相关性存疑，似乎源自通用职位描述。例如，对第3项的补充表明受益人将“ [审]查和筛选产品开发请求的可行性和完整性。 ”同一扩展描述提到了“ 原型 ”和“ 客户 ”。但申请人未表明其拥有任何客户或从事产品开发。因此，这些未加解释的引用使人们对工作描述的可靠性产生怀疑。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

关于第10项，扩展段落称受益人“ 与并购团队直接合作，制定针对特定客户需求的健全工程开发路线图。 ”该段落的含义并不显而易见，且申请人未证明其与“ 参与重大谈判 ”的相关性。

扩展的工作描述在证明受益人在美国的实际职责性质方面似乎价值极小。

申请人声称其寻求以职能经理身份雇用受益人，但申请人未阐明受益人将管理的具体职能。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人的经理身份并非源自监督或控制下属员工，而是源自主要管理组织内一项“ 基本职能 ”的情况。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。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中处于高级别

或对所管理的职能处于高级别；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)。在本案中，申请人未描述或提供证据证明受益人管理一项基本职能。

尽管申请人主张受益人是职能经理，其管理职责源于对某一职能的管理，而非源于对监督性、管理性或专业性雇员的监督，但申请人同时也主张受益人对美国和中国两地的专业性雇员均拥有管理权限。

申请人在美国有六名雇员。在提交申请时，申请人主张如下层级结构：

- 总裁
- 执行主任
- 业务主任（受益人）
- 3名项目经理

申请人主张每名项目经理负责不同的职责领域。一名项目经理处理人力资源和会计事务；第二名处理业务拓展、合并与收购；第三名专注于公共关系和咨询。

申请人雇员的职位描述似乎与美国实体的规模和结构不一致。据称总裁负责“ 指导副总裁 ”，但美国公司的职称清单中并不包含任何副总裁。同样，申请人主张执行主任管理申请人的制造与技术部门及其合并与收购部门，但没有证据表明该申请实体被划分为若干部门，且记录也未显示境外实体已将其在中国上述部门的职责委托给其美国代表处。申请人自身不具备制造能力，也没有任何迹象表明申请人在美国的官员负责其境外关联公司所进行的制造。

申请人提交了文件以证明受益人参与了公司的业务活动。1 申请人指出，受益人在2016年和2017年代表申请人签署了多份文件，并援引了“ 证明其业务主任身份的电子邮件往来 ”。然而，记录显示受益人直到2018年8月才成为申请人的业务主任。从2016年8月到2018年8月，受益人是“ 高级电气工程师兼高级项目经理 ”，其职责和

1 我们注意到记录中包含若干中文文件。虽然每份中文文件均附有英文译文，但几乎没有任何译文符合8 C.F.R. § 103.2(b)(3)的监管要求，即译者必须证明每份译文完整、准确，且其具备将该外语翻译成英文的能力。随申请提交的英文译文中只有两份包含个人证明，且其中只有一份符合监管要求。译者对“ 本处提交的所有译文 ”作出的一揽子证明，不符合每份单独译文均须经证明的实质性监管要求。

职责；2018年的职位变动不仅仅是更换了职称。2016年的电子邮件显示受益人参与了基础设施公司投资谈判，但受益人本人电子邮件的签名栏将其职称标明为“ 高级项目工程师 ”。因此，2016年和2017年的材料并不能说明其作为业务主任所承担的任务。

审理主任要求提供关于受益人主张的管理角色及其与公司雇员关系的进一步信息。作为回应，申请人提交了一份组织结构图，该图与申请人最初对公司层级的描述不同。此前确定的三名项目经理之一已被提升为合并与收购经理，不再向受益人汇报。申请人还提交了备忘录和其他材料，以证明受益人在此次组织变动之后的部分活动。

新的组织结构图显示，受益人和执行主任对两名高级项目经理共同拥有管理权限，这两名高级项目经理又负责监督在中国的“ 经济分析团队 ”、“ 政策支持团队 ”和“ 技术支持团队 ”。受益人、执行主任和合并与收购经理还对中国的“ 项目开发团队 ”共同拥有管理权限。我们将在下文进一步讨论所主张的中国员工。

申请人必须在提交申请时满足所有资格要求。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。提交申请后对申请人组织结构的修改不能确立提交申请时的资格。提交申请时确立资格的必要性还与一份日期为2020年2月的绩效评估有关，该评估讨论了受益人2019年1月至2020年1月的工作。这一期间几乎全部晚于2019年2月初提交申请的时间。受益人在2019年1月的工作描述如下：“ 牵头开发项目参与。牵头会议讨论[已隐去]必要性、参与的可行性、准备工作。审阅并批准会议纪要。 ”为该月活动确定的“ 支持团队 ”包括一家关联公司开发部主任；另一家关联公司的一名副总裁；以及一名“ 美国办公室高级项目经理 ”，该人负责会议记录。这一信息表明受益人负责某一次特定会议，但并不能确立其以主要管理身份持续受雇。

记录中关于受益人自2018年8月被任命为业务主任至2019年2月提交申请之日期间活动性质、以及项目经理如何支持受益人工作的证据极少。

申请人最初主张：“ [受益人]在中国的团队所有成员继续在[已隐去]办公室支持[受益人]……此外，[受益人]还得到[已隐去]办公室一个十名专业人士团队的支持。 ”申请人最初的提交材料未包含关于中国支持人员的进一步信息。

审理主任要求提供详细证据，以说明中国的人员如何支持申请人在美国的工作。作为回应，申请人提交了一份中国各关联公司11名雇员的名单，称这些雇员为受益人的“ 支持团队 ”。他们的职称包括三名副总裁、四名高级项目经理、三名主任和一名内部法律顾问。申请人提交了受益人致其中一些个人的信件副本，请求提供文件和相關材料，以便与多家

美国公司进行谈判和会议。这些索取文件的要求不足以确立副总裁、高级项目经理等人是向受益人汇报的支持人员。

我们注意到申请人在上诉时提交了与受益人与中国公司官员通信有关的进一步证据。这些材料与先前提交的文件基本相似，涉及受益人请求提供会议和陈述所需的材料。因此，新提交的材料对上诉结果不具有实质性影响。

申请人在上诉时主张，受益人对境外支持人员的依赖“几乎完全相同”于Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)中的事实模式。我们不同意。Matter of Z-A-涉及的受益人，其管理职责涵盖“母公司日本总部办公室内八名专门支持受益人工作的员工”（着重号为原文所加）。Id. at 2。申请人未能证明中国的副总裁、主任等人以这种方式作为受益人的下属运作。相反，现有证据表明的情况几乎相反：申请实体存在的目的是支持中国更大的组织。申请人的主要业务职能似乎是为其母组织获取和谈判投资机会。美国实体雇用了具有工程背景的个人，显然是为了在与美国[已隐去]和其他公司打交道时利用其专业领域专长，但没有证据表明在申请美国公司内部进行任何工程或相关活动。

申请人有责任确立其寻求的移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Otiende, 26 I&N Dec. 127, 128 (BIA 2013)；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)；Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 588-89；Matter of Brantigan, 11 I&N Dec. 493, 495 (BIA 1966)；Matter of D-Y-S-C-, Adopted Decision 2019-02 (AAO Oct. 11, 2019)。基于上述缺陷，申请人未能履行其责任，证明受益人将在美国以管理身份受雇。2

我们关于受益人美国雇佣的结论本身即足以决定上诉结果。对剩余问题（涉及受益人此前在境外的工作）的讨论不能改变该结果。因此，我们保留该问题。3

基于上述理由，上诉将被驳回。

裁定：上诉被驳回。

2 我们注意到随后两份同样寻求将受益人归类为L-1A非移民的申请获得批准。支持该等获批准申请的证据不在我们面前，因此我们无法判定该等申请是否系错误批准，抑或是否依赖于未包含在我们面前记录中的证据。该等后续申请的批准并不意味着我们面前就较早申请提起的上诉本也应获批准。

3 参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25-26 (1976)（指出，与法院一样，联邦机构通常无须作出对其所达结果并非必要的认定和决定）；另参见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本即不符合资格的情况下，拒绝就上诉中的替代性问题作出裁断）。