JUN142019_04D7101 · 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

关于 T-M-, LLC 案 日期：2019年6月14日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家信息技术公司，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任应用开发经理。见《移民与国籍法》（本法）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）将符合条件的境外雇员临时调派至美国从事管理或行政工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明：(1) 受益人在境外受雇于管理或行政岗位；以及 (2) 申请人将在美国雇用受益人从事管理或行政工作。

在上诉中，申请人对审理主任的认定提出异议，主张受益人现任和拟任职位均为管理岗位。

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 非移民签证分类的资格，符合条件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、行政或涉及专业知识 ”的岗位。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政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拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 T-M-, LLC 案

二、以管理身份受雇

申请人主张受益人一直并将以管理身份受雇。因此，我们将在本决定中处理该主张，不考虑受益人是否将以行政身份受雇。

“管理身份”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性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理该组织或该组织某部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

根据管理身份的法定定义，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（第九巡回法院 1991 年）（未公布的目录决定）。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（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人主张的管理身份时，我们将考察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地说明受益人将履行的职责，并表明这些职责是否属于管理身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、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实际职责和在业务中角色的因素。

因此，我们将结合有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据，讨论有关受益人工作职责的证据。

A. 境外受雇

1. 职责

在支持申请提交的一封信中，境外关联公司的董事称，受益人自[已隐去]起在[已隐去]佐治亚州[已隐去]每周工作 40 小时，职位为

关于 T-M-, LLC 案

首席技术官，自 2016 年 1 月 10 日至今。该董事还称，受益人目前月薪为 1,576.82 美元 [1]，并提供了以下职位描述：

职责包括但不限于：管理研究与开发（R&D）；为公司利益识别竞争优势和技术趋势；管理和领导软件开发人员和测试人员团队，全面了解公司所有系统（如客户 CMS、支付网关系统、媒体处理、REST API）的服务和代码；分析客户需求和开发挑战；规划和设计软件开发及指南；与客户沟通、讨论和分析开发需求；每日站会；以及敏捷开发方法……

申请人的初始提交材料还包括受益人的简历。技术技能部分表明受益人熟悉各种编程和软件开发产品。受益人简历中关于在境外关联公司担任首席技术官的职责概述如下：

- 管理研究与开发（R&D）。
- 维护有关技术标准和合规法规的最新信息。
- 为公司利益识别竞争优势和技术趋势。
- 管理和领导软件开发人员和测试人员团队……
- 全面了解公司所有系统（如客户 CMS、支付网关系统、内部客户支持应用和工具）的服务和代码……
- 深入了解基于网络的安全。
- 分析客户需求和开发挑战。
- 分析并决定各种开发挑战的最佳实践。
- 规划和设计软件开发指南。
- 持续集成和交付，管理新版本部署。
- 为大型数据搜索和推荐系统开发引擎。
- 与客户沟通、讨论和分析各种开发需求。
- 每日站会，敏捷开发方法。
- 员工招聘和留任。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出申请人未充分描述受益人在境外的职责。审理主任要求申请人解释受益人的职位如何满足管理身份的要求。作为回应，境外关联公司的董事提供了一份声明，其中包括受益人在境外的职责概述以及每项职责所占时间百分比：

[1] 4,300 格鲁吉亚拉里（GEL）折算为 1,576.82 美元（USD）。见 https://www.xe.com/currencyconverter/（最后访问日期 2019 年 6 月 11 日）。

- 沟通（15%），
- 规划（30%），
- 分配资源和领导团队（20%），
- 监控和评估（20%），
- 暂存和生产（10%），以及
- 团队扩展（5%）。

审理主任否决了该申请，认定受益人在境外的职责主要不属于管理性质，且受益人未监督公司内的监督性、专业性或其他管理性雇员。审理主任还认定，受益人很可能有相当一部分时间从事服务和参与创建产品。[2] 审理主任还认定，受益人很可能在美国履行不符合条件的运营任务，且申请人未证明有雇员团队支持所主张的管理角色。我们同意审理主任的意见，即申请人未证明受益人在境外以管理身份受雇。

职位描述信和受益人的简历均称受益人从事各种基于生产的岗位职责，包括“ 分析客户需求和开发挑战 ”、“ 规划和设计软件开发及指南 ”以及“ 与客户沟通、讨论和分析各种开发需求 ”。然而，它们未解释受益人如何履行这些职责，也未讨论与境外关联公司应用开发业务范围内相关的编程和软件开发服务。申请人也未充分解释这些基于生产的职责如何属于更高层级的职责。尽管提到了“ 每日站会 ”，申请人未解释这些会议在境外关联公司业务范围内的意义，也未说明这些会议与受益人首席技术官职位的关系。

申请人针对审理主任的补件通知（RFE）提供了受益人在境外职责的长篇清单以及每项职责所占时间百分比。对申请人所提供细节的审查表明，受益人主要从事境外关联公司产品和服务的呈现工作，而非对下属员工行使管理或监督权限。例如，“ 与利益相关方沟通以收集新功能或项目的需求 ”、“ 分析项目或功能需求并确定技术目标 ”、“ 利用对遗留代码和业务逻辑的了解来规划新功能或项目的开发…… ”以及“ 为生产中的新老产品创建功能部署任务，列出所有上线的新功能并通知利益相关方审批 ”等职责，均属于需要受益人直接参与或介入的任务。基于这些职责，受益人似乎在境外关联公司客户的编程和软件开发服务项目的实施中发挥积极作用，且并未将其职责委托给他人。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”从事管理工作。见该法第101(a)(44)(A)条（要求“ 主要 ”履行所列举的管理职责）；另见Matter of Church Scientology Int'l., 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

2 我们将在下文进一步讨论人员配置问题。

Matter of T-M-, LLC

申请人的答复未能充分回应审理主任的询问。受益人是否为管理雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“主要”为管理性质。见该法第101(a)(44)(A)条。尽管审理主任要求提供补充信息，申请人并未记录受益人的职责中管理职能占多大比例、非管理职能占多大比例。申请人将受益人的职责列为既包括管理任务也包括运营任务，但未量化受益人在这些任务上花费的时间。

根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为管理性质。同上。虽然受益人可能对境外实体的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，但仅凭这些要素不足以证明其实际职责在性质上主要属于管理性质。实际职责本身将揭示雇佣关系的真实性质。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)。因此，详细的职位描述对于确定受益人是否以管理身份受雇至关重要。在此，记录中缺乏一份在境外实体运营背景下界定受益人具体任务的职位描述。

记录表明，受益人为境外关联公司的编程和软件开发服务客户管理项目，然而，在没有进一步细节的情况下，我们无法认定管理项目等同于管理者的职责。例如，“将项目或功能实施计划分解为具体任务并写入公司任务管理系统”、“分析开发中和生产中的软件测试结果和缺陷报告”等，仅举几例，均属于管理特定项目的职责。受益人简历的技术技能部分明确表示其熟悉各种“操作系统和服务器”、“数据库”以及“应用程序和工具”等，仅举几例；然而，受益人当前的岗位职责和技术技能部分与基于生产的任务同义。记录不支持认定受益人在境外主要履行管理者的职责。

2. 人员配置和组织结构

初始证据包括申请人与境外关联公司于2016年1月1日签署的服务合同副本。服务合同将申请人确定为“客户”，将境外关联公司确定为“提供方”，并载明以下内容：

[l].2. 提供方应向客户提供编程和软件开发服务；提供方还应通过提供以下服务解决客户客户的问题：通过客户的技术设备（包括IP电话、电子邮件）接收来自客户客户的信息（通知、索赔、问题等）；识别客户的问题及相关事项，并识别遇到该问题的个人/公司；研究所获得的信息（通知、索赔、问题等）并确保完整的数据处理；就解决问题的必要进一步行动为客户准备建议（提案），并通过经识别、完整的信息代表

Matter of T-M-, LLC

客户。提供方应在整个过程中使用客户的技术、软件和数据库。

1.3. 本合同项下服务提供的期限自2016年1月1日开始。合同期限为2016年1月1日至2019年12月3PC日……

在补件通知中，审理主任要求提供关于境外关联公司组织结构和受益人下属的更多信息。作为回应，申请人提供了境外关联公司的组织架构图以及受益人下属的职位和职责、教育水平和薪资附录摘要。境外关联公司的组织架构图列明了14名员工，构成以下结构：

・ 主任 [TK.]
o 首席技术官 [受益人]
■ 首席开发员/项目经理 [J.C.]
・ 网页设计师 [NT]
・ QA测试员 [S.S.]
■ 高级DevOps工程师 [D.I.]
・ 系统运营管理员 [/.K.]
・ 全栈Web开发员 [Z.T]
■ 高级Web开发员 [L.I.]
■ 前端开发员 [G.A.]
・ 高级PHP开发员 [UC.]
■ 全栈Web开发员 [Z.A.]
■ 全栈Web开发员 [NJ]
・ 数据库管理员 [TB.]

受益人下属的附录包括其各自的岗位职责，并列明以下内容：

・ 自2016年1月至今，境外关联公司以税后3,300 GEL的薪资聘用J.C.，其拥有I J大学信息学学士学位，职位为首席Web开发员/项目经理；
・ 自2016年1月至今，境外关联公司以税后3,000 GEL的薪资聘用D.I.，其拥有I !大学信息学学士学位，职位为高级DevOps工程师；
・ 自2016年1月至今，境外关联公司以税后3,300 GEL的薪资聘用UC.，其拥有I O 大学计算机工程学士学位；
・ 自2016年1月至今，境外关联公司以税后3,250 GEL的薪资聘用Z.T，其拥有I I大学电信与工程学士学位；

Matter of T-M-, LLC

• 自2016年1月至今，境外关联公司以税后2,400 GEL的薪资聘用L.I，其拥有! I大学信息学学士学位，职位为高级Web开发员；
• 自2016年2月至今，境外关联公司以税后1,800 GEL的薪资聘用Z.A.，其拥有I I大学信息学学士学位，职位为全栈Web开发员；
• 自2017年9月至今，境外关联公司以税后2,000 GEL的薪资聘用NJ，其拥有I I大学计算机科学学士学位，职位为全栈Web开发员；
• 自2016年7月至今，境外关联公司以税后2,100 GEL的薪资聘用G.A.，其完成了各类编程课程，职位为前端开发员；
• 自2017年2月至今，境外关联公司以税后1,800 GEL的薪资聘用S.S.，其拥有I _大学电子工程学士学位，职位为QA测试员；以及
• 自2017年10月至今，境外关联公司以税后1,200 GEL的薪资聘用NT，其完成了私人网页设计课程，职位为网页设计师。

受益人的工作职责和简历，以及关于受益人所称下属在I I Georgia的职位和职责摘要附录，表明首席技术官（受益人）、首席开发员/项目经理、网页设计师、QA测试员、高级开发运维工程师、系统运营管理员、全栈网页开发员、高级网页开发员、前端开发员和高级PHP开发员等职位均从事各种基于生产的工作职责，包括参加会议以及分析、开发、实施或维护与编程和软件开发项目相关的境外关联公司客户的满意度。例如，境外关联公司的服务合同表明其独家且主要负责向申请人提供编程和软件开发服务。记录未表明境外关联公司除申请人外还有其他客户。

尽管申请人提供了受益人下属的职位描述，但尚不清楚这些员工是否足以使受益人免于必须将其时间主要分配给境外关联公司客户的项目任务。鉴于前述受益人工作职责方面的缺陷，以及缺乏详细说明澄清境外关联公司在编程和软件开发过程中的确切角色的陈述，我们无法确定受益人的下属是否执行受益人据称管理的非管理性任务。

受益人的简历表明其“ 管理研究与开发（R&D）”并监督“ 员工招聘和留任”；然而，境外关联公司的组织架构图未标明研发和人力资源部门或人员。此外，受益人下属的附录未表明境外关联公司任何人员的职责与“ R&D ”和“ 员工招聘和留任 ”任务同义。尚不清楚受益人在没有下属人员执行日常任务的情况下如何管理境外关联公司的研发和人力资源运营。

Matter of T-M-, LLC

审理主任的RFE特别要求“ 受益人对此类下属员工进行的绩效评估或审查的副本，或任何证明受益人对下属员工拥有足够管理权限并参与下属的聘用和解雇或建议这些及其他人事行动的证 据。 ”未提交此类证据。记录中不包含佐证受益人所称下属教育资历的证据。此外，记录中不包含证据表明受益人的下属是境外实体组织架构图中所描绘的管理人员或主管：/. C. 作为首席开发员/项目[经理]处于NT作为网页设计师和S.S.作为QA测试员之上的职位，以及D.I.作为高级开发运维处于I.K.作为系统运营管理员之上的职位。

鉴于上述证据缺陷，申请人未能证明受益人在境外主要以管理身份履行职责。

B. 在美国的雇佣

由于上述基于与受益人在境外以管理身份雇佣相关因素的不合格认定具有决定性效力，我们仅对与受益人在美国拟议雇佣相关的剩余问题作简要讨论。

审理主任认定申请人未能证明受益人将在美国以管理或行政身份受雇。基于我们对申请人支持性证据的审查，包括受益人的职位描述以及申请人在信息技术企业范围内的组织和管理结构，3 我们认定申请人未能充分证明受益人将担任其大部分时间将主要用于履行主要涉及管理任务的职责或监督和控制其他监督、专业或管理人员工作的职位。记录未表明受益人将在美国以管理身份受雇。

因此，我们同意审理主任的认定，不再进一步处理此问题。

III. 结论

基于上述理由，上诉被驳回。在签证申请程序中，申请人有责任证明其符合所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter ofT-M-, LLC, ID# 3727838 (AAO June 14, 2019)

3 I-129表格第5部分第12项表明申请人的业务类型为“ 信息技术 ”，而申请人2017年S型公司美国所得税申报表I 120S表格B部分第2(a)行和第(2)(b)行表明其业务活动和产品或服务为媒体制作。