MAR032021_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

案号：15840658 日期：2021年3月3日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请表

申请人是一家提供 IT 咨询和软件服务的公司，寻求根据 L-1A 非移民分类临时雇用受益人担任“ 副业务经理 ”（Associate Engagement Manager），该分类适用于以经理或高管身份来美国受雇的跨国公司内部调任人员。移民与国籍法（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人曾在国外受雇并将以经理或高管身份在美国受雇。本事项现因上诉而由本办公室审理。

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。见本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在国外的职位属于经理身份。1 由于已认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于受益人拟在美国受雇的上诉论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无须对作出裁决所不需要的问题作出认定 ”）；另见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

一、法律框架

在提交申请前的三年内，曾在美国境外以经理或高管身份受雇至少一年，并寻求进入美国以继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供经理或高管服务的受益人，可获得移民签证。本法第 203(b)(1)(C) 条。

表格 I-140，外籍劳工移民申请，必须包括申请美国雇主授权官员的声明，证明受益人曾

1 申请人主张受益人曾以经理身份受雇，并未主张该国外雇佣属于高管身份。

在提交申请前的三年内，曾在美国境外以经理或高管身份受雇至少一年，受益人将来美国为同一雇主或该外国雇主的子公司或关联公司工作，且预期的美国雇主已营业至少一年。见 8 C.F.R. § 204.5(j)(3)。

本法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 经理身份 ”一词定义为组织内的某项职务，其中雇员主要从事：

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；
(ii) 监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理该组织内的某项基本职能，或该组织的部门或分支机构；
(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则拥有雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和批准休假）的权力，如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言处于高级别；以及
(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。仅凭主管的监督职责，一线主管不被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。

二、国外以经理身份受雇

需要解决的问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人在国外的职位属于经理身份。

要符合跨国经理的移民签证分类资格，申请人必须证明受益人履行了本法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明受益人的拟任职位符合全部四项要素，我们无法认定其为符合条件的经理职位。

如果申请人证明所涉职位符合法定定义中规定的全部要素，申请人必须证明受益人主要从事管理职责，而非与美国实体内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)。在确定特定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们考虑该受益人的工作职责、雇主的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员分担以使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在企业中角色的其他因素。

申请人称其组织向“ 超过 1,279 家大型公司 ”提供服务。1f 其列举了其中两家公司——I 和，__ _____ _，——作为受益人

国外雇佣的焦点。申请人声称受益人在其所管理项目方面以“ 高层 ”工作并“ 行使自主权 ”作出决定，称受益人设定项目目标、确定人员配置需求，并向支持受益人项目的 54 人“ 全球分布团队 ”的主管和专业雇员提供“ 管理指导和技术指导 ”。

申请人还提供了一份组织结构图，将受益人描述为“ 高级项目经理 I ”，直接监督一名“ 技术架构师 ”和六名项目经理，并间接监督项目经理各自的下属。尽管表明受益人的职位对多名 IT 人员具有监督性质，但该图仅涉及外国组织中一个未指明的横截面，且未包含任何信息说明该横截面在组织更广泛范围中的位置。因此，我们无法评估受益人在组织中的位置，也无法评估其所管理的两个客户在整个组织范围内的位置。

此外，组织结构图显示，受益人职位之上有六个管理层级，最顶层为“ CEO ”，其后为“ COO ”、“ 总裁-副总裁 ~ ”、“ SVP-SOH RCL ”、“ 副总裁-交付主管 I ”以及被描述为受益人直接上级的“ 高级交付经理 L___j ”。申请人未主张，组织结构图也未证明，受益人根据本法第 101(a)(44)(A)(i) 条主要管理组织的部门、分支机构、职能或组成部分，或根据本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条管理组织内的某项基本职能，或组织的部门或分支机构。

在回应补件通知（RFE）时，申请人称受益人“ 指导并监督下属经理和专业人员的工作 ”。申请人在一份工作职责明细中更详细地传达了这一信息，该明细强调了受益人对与其所分配项目有关事务的自由裁量权，包括项目后勤、财务、客户沟通以及执行与这些项目相关的基础任务的人员。然而，申请人既未表明也未提供证据证明 I 和 I 单独或共同构成外国组织内的部门、分支机构、职能或组成部分。此外，尽管外国组织结构图表明受益人的职位涉及监督一个由项目经理和 IT 人员组成的团队，但同一组织结构图显示受益人从属于六个管理层级，从而表明他在与 I 和 I 相关的人员层级中地位不够高。

尽管受益人可能对涉及外国实体两个客户的项目日常运营行使自由裁量权，但申请人仍必须证明该职位在履行主要管理职责的过程中符合经理身份法定定义的全部要素。基于上述理由，申请人未能证明 I 和 I 构成组织的部门、分支机构、职能或组成部分，也未能证明受益人管理了组织的部门、分支机构、职能或组成部分，而这是本法第 101(a)(44)(A)(i) 条所要求的。

申请人亦未证明受益人依据该法第101(a)(44)(A)(ii)条管理一项基本职能。“ 职能管理者 ” 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一项 “ 基本职能 ” 的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。若申请人主张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 ’，即对组织而言是核心的；(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或就该受管理的职能处于高级别行事；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)。

在本案中，申请人主张受益人在国外的职位侧重于两个特定客户。然而，申请人未证明该外国实体的客户构成一项明确界定的活动，或该等客户对组织具有 “ 基本 ” 性质，而这正是职能管理者分析前两项要件的要求。尽管申请人声称其组织为超过1400名客户提供服务，但并未表明这些客户之间存在层级关系，亦未证明[已隐去]对组织特别关键，以致其会被视为组织或组织某一部门或分支机构内的 “ 基本 ” 部分。此外，由于申请人提供的组织架构图仅呈现了该外国组织的有限横截面，我们无法有意义地理解该横截面如何融入该外国组织更广泛的层级结构。这种清晰度的缺乏进一步妨碍了我们妥善评估受益人的职位并判断其是否具备以管理身份受雇之人的特征的能力。

基于上述理由，申请人未证明受益人的国外职位属于管辖该分类的法规所定义的 “ 管理身份 ”。

裁定：上诉被驳回。