MAR042022_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

案卷编号：19993236 日期：2022年3月4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

申请人是一家国际管理咨询公司，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人担任助理（管理咨询师）。《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A类别允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）调派符合条件的外国雇员，以经理或高管身份在美国临时工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明：(1) 受益人在国外以经理身份受雇；以及 (2) 其将在美国以经理身份雇用受益人。此事现上诉至本办公室。

在本程序中，申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。行政上诉办公室（AAO）对本案问题进行重新审查（de novo）。参见 Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

为确立L-1A非移民签证类别的资格，符合资格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“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的职位。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理或高管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)。

二、国外就业

我们将处理的主要问题是，申请人是否证明受益人在国外以经理身份受雇。申请人始终主张，受益人在其外国子公司的职位具有管理性质，既涉及对下属专业雇员的监督和控制，也涉及对一项基本职能的管理。申请人并未主张受益人在国外以高管或专业知识身份受雇。

“ 经理身份 ”的法定定义涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他监督人员、专业人员或管理人员的工作。该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人并非主要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。如果申请人主张受益人管理了一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中所履行的职责。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) 受益人主要是管理而非履行该职能；(4) 受益人在组织层级中或在所管理职能方面处于高级别；以及 (5) 受益人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)。

为支持受益人曾在国外以经理身份受雇的主张，申请人必须证明受益人履行了该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高级别职责。如果申请人证明国外职位符合法定定义中规定的所有要素，则必须证明受益人主要从事管理职责，而非与公司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质时，我们考虑申请人对工作职责的描述、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企业中的实际职责和角色的因素。

A. 职位名称与职责

作为初步事项，我们注意到记录中关于受益人在国外受雇期间的职位名称和相关职责存在未解决的不一致之处。

申请人在表格I-129S（基于空白L申请的非移民申请）上声明，受益人自2016年3月至2019年6月在其俄罗斯子公司担任“ 业务分析师（管理咨询师）/管理咨询师 ”。

在初次提交时附带的支持信中，申请人未使用“ 业务分析师 ”职位名称，而是称受益人在其整个国外雇佣期间的职位名称仅为“ 管理咨询师 ”。然而，我们注意到受益人的正式职位名称可能对于理解其职位的权限级别及在国外受雇期间分配给其的职责类型至关重要。在这方面，我们注意到在美国提供的职位是“ 助理（管理咨询师） ”。申请人表示该职位监督职位名称为“ 业务分析师（管理咨询师） ”的雇员，而根据表格I-129S，该职位正是受益人在申请人集团俄罗斯公司受雇期间所担任的同一角色。因此，申请人的陈述反映出该组织认为存在多个职位名称、职责和资历级别各异的“ 管理咨询师 ”角色，并且显然并非所有此类角色都涉及该法第101(a)(44)(A)条意义上的管理职责。

我们承认申请人在其初次支持信中包含了关于受益人在外国实体职位的长篇叙述性描述。然而，该描述包含内部差异，这引发了关于其在国外受雇期间职位名称和相关职责的进一步疑问。该信函包含以下关于受益人先前职位的摘要：

作为管理咨询师，受益人与[公司]和客户人员共同合作[原文如此]，开展相关研究并对影响客户运营和行业的信息进行技术分析；解释和总结数据；并向咨询团队提出建议。他利用电子和印刷数据来源，在开展基本的行业和公司绩效趋势分析中提供技术支持和研究。他还接受了[公司]特定的培训，并在问题解决、访谈、沟通以及客户和……团队互动等基础领域获得了经验。此外，他还获得了财务、运营、组织效能和战略等职能技能以及一般咨询流程的基本工作知识。

该描述并未证明受益人履行的职责符合“ 经理身份 ”的法定定义，无论是作为人事经理还是职能经理。相反，它反映出他担任的是一个专业职位，涉及为团队的整体工作贡献研究、分析和支持，同时发展其作为咨询师的技能。如前所述，申请人在申请中表示受益人在俄罗斯的角色是“ 业务分析师 ”。申请人的支持信一致表明，该公司的“ 业务分析师 ”是在助理或项目经理监督下工作的专业人员，“ 为特定项目提供关键的数据收集和分析 ”，并向咨询团队更高级别的成员展示其发现并提出建议。该描述与上述引用的职责一致。

申请人最初对受益人境外职责的描述延续下来，随后在未作解释的情况下，对同一职位赋予了显著不同的职责组合。具体而言，申请人表示其“管理客户业务的关键工作流，以确保团队的交付成果与客户目标保持一致”，并承担包括“项目规划、项目管理和资源部署管理”在内的职责，以及对“支持每项研究的[公司]专业人员团队，包括初级管理咨询顾问、研究分析师及咨询团队其他成员”的“监督权”。

申请人列出了受益人的“管理性工作职责”，但这些职责也与同一封信中上文引用的工作职责不一致。这些职责包括管理“咨询项目的关键独立部分”；制定和实施“工作流的分析方法与项目计划”；监督“初级助理、初级管理咨询顾问和研究分析师”；管理客户和行业数据的收集；监督下级员工所完成工作的综合整理；代表项目团队主持客户访谈；监督客户报告的撰写；以及“指导数据图表的制作”。这些职责与受益人所拟议的美国“Associate”职位所提供的职责相同，尽管记录中的证据表明“Business Analyst”和“Associate”职位是组织内不同的角色。申请人未试图以独立、客观的证据指出真相所在，来解决记录中的这一差异。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

申请人最初的支持信还简要描述了受益人在境外任职期间作为各客户项目团队成员所领导的七项研究或工作流，但这些简要概述并未进一步说明其具体任务或这些任务的管理性质。这些描述表明，视项目而定，其领导一至三人的团队，包括实习生、数据分析师和初级咨询顾问。在回应补证通知（RFE）时，申请人提供了一封信，对其中一些相同的客户项目作了更长的描述，但修改了有关团队规模和构成的细节。例如，两封信均表明受益人被分配至俄罗斯一家大型移动运营商的一个“产品生命周期管理”项目。在对该项目的初始描述中，申请人称受益人就此任务管理两名“实习生管理咨询顾问”，但在回应RFE时，申请人称受益人领导的团队包括两名业务分析师、两名数据分析师、三名可视化专家和两名研究分析师。申请人未对过去这些项目的描述或其所称受益人团队人员构成所作的更改提供任何解释。此外，尽管申请人提交了四个不同项目的组织架构图，但这些图表仅描绘了受益人和据称其在特定项目范围内所领导的团队成员；它们未标明受益人的主管或其职称及在公司管理层级中的职位。

总体而言，基于上述不一致之处，所提供的证据未能清晰或一致地描述受益人在境外实体中的职称、其职责或权限层级，也未标明其职位在公司整体组织层级中的位置。仅这些缺陷即足以支持如下结论：申请人未能履行其举证责任，以证明受益人是以管理身份受雇。

尽管如此，我们将处理申请人在上诉中提出的主张，即受益人在境外受雇的身份涉及既管理组织的一项职能，又管理专业人员。具体而言，申请人在其书面论证意见中主张，其承担了“ 职能管理职责，即项目规划、项目管理和资源部署管理，以及对专业级别下属员工的管理，即管理和领导[公司]咨询团队以实现提供高端管理咨询服务的目标 ”。

A. 职能管理者

如前所述，如果申请人主张受益人管理了一项基本职能，则必须清晰描述在管理该基本职能中所履行的职责。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) 受益人主要是管理而非履行该职能；(4) 受益人在组织层级内或就所管理职能而言处于高级别；以及 (5) 受益人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)。

基于上文已讨论的理由，申请人在其初始提交材料中未能一致地描述受益人的工作职责，因此未能清晰解释其在管理一项基本职能中所履行的职责。

此外，尽管申请人使用“ 项目规划、项目管理和资源部署管理 ”这一表述来描述受益人所管理的基本职能，但该表述未能以足够的特定性描述该职能。虽然这些活动可能传达出受益人广泛工作职责的一般概念，但它们并不代表一家管理咨询组织中“ 明确界定的活动 ”，因为在该组织中，想必许多公司咨询顾问都为公司客户规划和管理项目。Id. 此外，如上所述，我们不能忽视申请人在申请书中称受益人在境外的职位为“ Business Analyst ”，以及记录中表明该公司业务分析师通常不被分配负责“ 项目规划、项目管理和资源部署管理 ”的证据。

此外，尽管完成客户咨询项目无疑处于申请人管理咨询公司的核心，但仅指出每一项单独的客户项目或业务，或此类项目中的每一项独立工作流或研究——此类事项可能有很多——都是组织的一项基本职能，是不够的。基于所提交的证据，组织内的许多员工——除实习生和职称中含“ 初级 ”者外——都被视为“ 管理咨询顾问 ”，并负有一定的指导或领导职责，且在其自身研究活动或特定项目或业务中的“ 工作流 ”方面享有一定程度的独立性。他们不可能都在高级别上管理同一项目、业务或“ 职能 ”。由于申请人未充分界定据称受益人所管理的职能，我们无需处理该标准的其他要素，即要求申请人证明所管理职能是基本的或对组织而言是核心的。

最后，尽管申请人声称受益人在组织内处于高级别，但申请人未提供描绘受益人在境外实体管理层级中位置的组织架构图。所提交的图表仅显示其职位以及据称其在特定项目范围内所领导或监督的员工。事实上，申请人甚至未标明其直接主管的职称或职位。由于申请人未提供更广泛的整体组织架构图，我们无法确定受益人在整个组织内或就任何特定客户项目而言的资历级别。申请人未提供证据证明受益人的职位在组织内或就其据称所管理的职能而言处于高级别。基于这些理由，我们无法认定受益人在境外是以职能管理者身份受雇。

C. 人事管理者

申请人还主张，受益人基于其“ 对专业级别下属员工的管理 ”而在境外以管理身份受雇。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。如前所述，申请人的初始信函对受益人在境外实体中角色性质的描述不一致，且并非所有对受益人职责的描述都反映其职位涉及领导或监督下属员工的职责。如果其事实上如所提交申请书所述受雇于“ Business Analyst ”职位，则其更有可能不具有属于“ 管理身份 ”法定定义范围内的监督职责。

此外，尽管我们认可申请人初始支持信及其对审理主任补件通知（RFE）的回复中的部分内容表明，受益人在不同客户业务范围内监督专业人员，但其提供的关于他所领导或管理的人员数量和类型的信息不一致。初始信表明，受益人领导或辅导由一至三名实习生、初级员工和分析师组成的小型团队，而申请人对RFE的回复则表明，他监督的是规模大得多、经验更丰富的员工团队。如前所述，对于申请人对其过往工作描述的这些变化，未提供任何解释，且申请人未提交文件以解决该不一致之处，并佐证其在美国境外受雇期间所监督员工的数量和类型。

主张直接监督其他员工的受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(B)(3)。尽管申请人称受益人监督一个专业员工团队的工作，并对其工作分配拥有自由裁量权，但审理主任强调，申请人未提供充分证据证明其对人事行动的权限。申请人最初称，他“ 负责评估……项目团队成员，这直接为有关雇用、解雇、年终绩效和奖金/薪酬的决策提供依据。 ”在回复RFE时，申请人解释称，受益人“ 为团队成员举行了反馈会议……以提供绩效评估和辅导 ”，并且他“ 为他们的正式评估流程作出了贡献 ”。我们同意审理主任的认定，即仅凭这些笼统陈述不足以确立受益人拥有8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(B)(3)所要求的人事行动权限，尤其是考虑到

案卷中关于其在外事实体受雇期间的角色性质和监督职责存在不一致之处。

为支持其关于受益人在境外以管理身份受雇的主张，申请人必须证明其履行了《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果案卷不能确立境外职位满足全部四项要件，我们就不能认定其为合格的管理职位。由于案卷中存在不一致之处，申请人未能确立受益人按《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条的要求监督和控制监督性、专业性或其他管理性员工的工作。此外，申请人未能确立受益人拥有《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条所要求的雇用、解雇或建议采取此类行动以及其他人事行动的权限。因此，案卷不支持基于受益人对专业人员的监督而认定其以管理身份受雇。由于申请人未能推翻审理主任关于受益人在境外以管理身份受雇的不利认定，我们将驳回上诉。

III. 保留问题

尽管审理主任还认定申请人未能确立受益人将在美国以管理身份受雇，但我们将保留该问题，不处理申请人就受益人拟议的美国雇佣提出的上诉论点。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对作出裁决并非为达致其结果所必需的问题作出认定 ”）；另见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不具备资格的情况下，拒绝在上诉中处理替代性问题）。

IV. 结论

基于上述理由，申请人未能确立受益人在境外以管理身份受雇。因此，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。