MAR082024_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：30238881 日期：2024年3月8日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工作者申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家国际管理咨询公司，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任助理（管理咨询）。《移民与国籍法》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）将符合条件的外国雇员调至美国临时从事管理或高管工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人在国外受雇于管理岗位。现本事项依据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室上诉审理。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案问题重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

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“管理、高管或涉及专业知识”的岗位。《移民与国籍法》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从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、国外就业

需要处理的唯一问题是申请人是否证明受益人在国外受雇于管理岗位。记录显示，申请人在荷兰的关联公司自2019年5月至2021年12月雇用受益人，且其在该期间担任研究员（管理咨询）职位超过一年。1

申请人始终主张其外国关联公司以管理身份雇用受益人，且其职位涉及对下属专业雇员的监督和控制以及对一项必要职能的管理。申请人未主张受益人在国外受雇于高管或专业知识身份。

“管理身份”是指在组织内的一种任职，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、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项必要职能，或组织的一个部门或分支机构；在组织层级内的高级层面或对所管理职能拥有人事行动或职能的权限；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。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)。

为证明受益人在国外受雇于管理身份，申请人必须证明受益人履行了《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明外国职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则还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运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定某一受益人的职责是否主要为管理性质时，本办公室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实际职责和在业务中角色的因素。

在提交申请时提交的一封信中，申请人提供了以下关于受益人先前职位的信息：

研究员（管理咨询）与[公司]及客户人员共同开展相关研究，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。他们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。他们接受

1 申请人表示受益人离开其外国关联公司前往美国攻读工商管理硕士学位。记录显示，他自2022年1月起以J-1非移民交流访问者身份就读于美国一所大学。

[公司]在问题解决、访谈、沟通、客户和[内部]团队互动等基础领域的特定培训，并预期获得财务、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。

对“ 研究员（管理咨询） ”角色的这一概述并未描述履行《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条管理身份定义中高层职责的职位。相反，申请人将其描述为一个专业职位，涉及为咨询团队的整体工作贡献研究、分析和支持，同时为该职位持有人提供接受培训和发展一系列“ 基本 ”技能的机会，以充分理解和履行管理咨询师的职责。

尽管包含了上述对研究员（管理咨询）职位的描述，申请人仍称受益人在担任该职位期间“ 以高级身份任职 ”、“ 获得极少指导 ”，并保持“ 对项目规划、项目管理、资源部署管理和其他专业雇员管理的独立自主权和自由裁量权 ”。申请人未试图调和这些陈述与其自身将该职位描述为侧重于研究、分析、技术支持、团队贡献和职能技能获取之间的明显差异。

申请人还提供了一份受益人在担任研究员期间所履行“ 管理岗位职责 ”的列表。本办公室注意到，该职责列表与为受益人拟议的美国“ 助理（管理咨询） ”职位提供的职责列表完全相同。然而，记录中有证据表明“ 研究员 ”和“ 助理 ”职位是组织内的不同角色，后者更为资深。2 根据提交的工资证据，受益人于2021年7月晋升为助理职位，但在2021年底离开外国实体之前并未担任该职位满一年。申请人对研究员角色的一般概述与受益人据称在该角色中履行的职责之间的不一致尚未得到澄清，因此令人质疑申请人是否混淆了受益人在其外国关联公司任职期间所担任的两个不同职位。

然而，即使记录证明研究员和助理管理咨询角色在职责和权限级别方面实质相似，也不足以支持认定受益人在国外受雇于管理身份。

申请人将受益人在外国实体的角色描述如下：

[受]益人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一致。受益人的职责包括项目规划、项目管理和资源部署管理。此外，他对支持每项研究的

2 外国实体的组织架构图显示，受益人在担任研究员（管理咨询）期间向一名助理（管理咨询）汇报。提交的工资单显示，受益人于2021年7月从研究员晋升为助理，并在当时获得了大幅加薪。

[公司]专业人员团队拥有监督权限，包括初级管理咨询师、研究分析师和咨询团队的其他成员……

……[T]he beneficiary's position with our affiliate ... entailed the management of an essential function within our business operations. Specifically, the beneficiary managed specialized and critical workstreams by leading and guiding various projects teams and supervising analysts to implement change programs through the identification of issues, conducting of analysis, and making of recommendations to a mix of client/team leadership. Additionally, the beneficiary managed these workstreams by leading his teams to validate data, create potential solutions based on that data, build portfolio models, and highlight subsequent implications of such models . . . . The beneficiary supervised and directed activities of the critical workstreams, which involved managing projects and supervising the deployment of the firm's resources throughout the client engagement ....

申请人称，基于受益人履行这些职责，受益人：

(a) 管理了我们业务的一项基本职能——具体而言，是为重要客户业务提供的关键工作流……；(b) 在所受管理职能方面处于高级别；(c) 监督和控制专业雇员的工作；以及 (d) 对其管理下的基本职能的日常运营行使自由裁量权。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。见该法第(101)(a)(44)(A)(i)和(ii)条。申请人主张，受益人的工作职责既包括管理一项基本职能，也包括监督和控制下属专业雇员。然而，申请人并未证明受益人主要受雇为人事经理或职能经理。

人事经理须主要监督和控制主管、专业或管理雇员的工作。受益人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。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

申请人主张，受益人在其被分配的客户工作流范围内，监督分析分析师、初级管理咨询师、研究分析师和“ 图形/信息/分析服务专家 ”。申请人还提交了与其在外国实体的三项任务相关的组织架构图。每张图均显示，受益人向一名Associate（管理咨询师）汇报，并根据具体任务监督数量不等的初级管理咨询师、可视化专家和内容编辑。然而，这些图未显示Associate级别以上的组织架构，也未将这些团队置于更大组织的背景中。

申请人也未表明，分配给客户项目或工作流的团队是组织内的固定结构。相反，申请人解释称，公司的“ 组织架构本质上具有流动性——较低级别的管理咨询师可以同时就不同客户业务向多名

管理级别的管理咨询师汇报，而管理级别的管理咨询师也可以同时在不同业务上有若干不同的管理咨询师向其汇报。”这种流动、非正式的结构表明，“管理级别的管理咨询师”仅在特定项目或项目组成部分的背景下对“较低级别的管理咨询师”拥有权力；申请人并未主张Fellow级别的管理咨询师对任何永久指定的下属拥有排他性权力。

此外，根据该法第101(a)(44)(A)(iii)条，管理雇员对专业、主管或其他管理雇员的直接监督必须包含“雇用和解雇或建议雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假）的权力”。在此，申请人称：“[申请公司]没有任何单一雇员对管理咨询岗位拥有直接雇用或解雇权。”相反，担任管理职位的人员对直接影响这些结果的决策提供战略性意见，并进一步直接参与这些绩效评估。申请人称，受益人作为Fellow（管理咨询师）的职责包括参与绩效评估，但未提供支持该主张的证据，也未表明其权力延伸至建议雇用、解雇和其他人事行动。不涉及具体人事行动建议的人事评估不满足该法第101(a)(44)(A)(iii)条的法定要求。

在上诉中，申请人重复其主张，即受益人在其先前担任Fellow（管理咨询师）的职位中监督专业雇员，并强调先前提交的证据足以证明该职位符合该法第101(a)(44)(A)(ii)条的资格。然而，申请人未说明该职位如何满足该法第101(a)(44)(A)(iii)条的要求。因此，基于上述理由，申请人未证明受益人主要履行与人事经理一致的职责。

我们还审议了申请人关于受益人在国外受雇为职能经理的主张。在上诉中，申请人主张“其工作职责包括……以项目规划、项目管理和资源部署管理形式存在的职能管理职责”，以及人员管理。

“职能经理”一词通常适用于受益人的管理能力并非源自监督和控制下属员工，而是源自主要管理组织内一项“基本职能”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果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内或就所受管理职能处于高级别；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了外国关联公司的一项基本职能。

受益人职位的职位描述除其他内容外包括以下要素：

- 管理咨询项目的关键、独立部分……；
- 为工作流制定并实施分析方法和项目计划；
- 领导并识别创新数据源和数据收集方法……；
- 管理所需客户和行业数据的收集，以及所需分析和调查结果综合及客户可用建议的制定；
- 代表业务团队组织和领导客户访谈；以及
- 指导数据图表的制作，以说明客户绩效趋势并支持拟议建议。

申请人主张，“工作流和客户业务是[其]业务运营的关键部分，因此受益人对它们的管理构成对业务一项基本职能的管理。”然而，申请人未表明受益人负责整个公司这些工作流的全面管理。相反，受益人所述职责涉及单个项目或由一个团队负责的项目工作流或组成部分的细枝末节，而非对客户业务的监督，后者由许多其他团队并行执行。

尽管成功完成客户咨询业务无疑是一家管理咨询公司所提供服务的核心，但仅声称每个单独的客户业务或项目，或此类项目中交付的每个独立工作流或研究（此类内容可能有很多）都是组织的一项基本职能，是不够的。基于提交的证据，组织咨询职业发展路径内的许多雇员，尽管拥有不同头衔和权力级别，都是“管理咨询师”，并承担某些指导或领导职责，且在其自身研究活动或特定项目或业务内的“工作流”方面拥有一定程度独立性。担任这些职位的人员不能都被视为就相同项目、业务或“职能”处于高级别的管理者。

在此，受益人作为fellow级管理咨询顾问，向一名职责未被描述的associate级管理咨询顾问汇报。记录中的其他证据反映，associate向engagement manager汇报，而engagement manager也是管理咨询顾问。申请人在一封支持信中解释称，“[公司]的每个项目团队均由一名经理级咨询顾问指导、领导和管理的，该咨询顾问负责指导项目团队，并最终负责确保[公司]理解客户的视角，且拟议解决方案与公司环境相关并适用。”虽然engagement manager似乎可能行使这一级别的权限，但记录并未显示在公司组织架构中低两个层级的fellow是“经理级咨询顾问”，或该职位在客户项目方面以高级别运作。申请人未提供证据证明受益人的职位在组织内部或在据称其管理的职能方面处于高级别。

申请人提供的信息和证据表明，受益人对从事单个项目（或单个项目内的工作流）的小型团队拥有一定权限。但这并未证明其在组织内某一基本职能方面以高级别运作。因此，记录未能确立申请人的境外关联机构将受益人聘为职能经理。

III. 结论

基于上述理由，申请人未能履行其举证责任，证明受益人曾在境外以管理身份受雇。

裁定：上诉被驳回。