MAR092021_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：09477156 日期：2021年3月9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

申请人是一家技术解决方案和服务提供商，寻求根据 L-1A 非移民分类（适用于公司内部调任人员）继续受益人的临时雇佣，担任副总裁兼业务合作伙伴。移民和国籍法（该法）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，认定记录未能证明受益人在国外的上一年度雇佣是担任经理职位，以及他将在美国担任经理职位。

在这些程序中，申请人有责任证明其符合所请求福利的资格。该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在国外的雇佣是担任经理或高管身份。由于所认定的否决依据对上诉具有决定性，我们拒绝触及并在此保留申请人关于受益人在美国拟议雇佣的论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对结果所不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)（在申请人本来就不符合资格的情况下，拒绝在上诉中触及替代性问题）。

一、法律

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，连续一年以经理或高管身份雇佣受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。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向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

该法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 经理身份 ”定义为在组织内的任职，其中雇员主要：

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、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，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能而言在高级别运作；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。一线主管仅凭其监督职责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、国外以经理身份的雇佣

需要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。申请人不主张他在该职位上以高管身份受雇。因此，我们将分析限制在受益人是否以经理身份受雇。

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。如果记录未能证明该职位满足所有这四个要素，我们不能认定其为符合条件的经理职位。

如果申请人证明国外职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人主要从事管理职责，而非与外国实体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)。在确定特定受益人的职责是否主要为管理性时，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，我们面临的第一个问题是申请人是否证明受益人的国外职位满足该法第 101(a)(44)(A) 条“ 经理身份 ”法定定义的所有要素。

记录显示，受益人在以非移民身份进入美国之前，在 I[已隐去] 连续担任技术交付主管副总裁超过一年。申请人最初提交了关于受益人在[已隐去]职责的证据，包括简要职位描述和组织结构图，显示其直接下属和监督链。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提交了一封来自[已隐去]高管的信函，在之前的职位描述中增加了每项职责所占工作时间的百分比，并提供了有关这些职责的额外背景信息。这封信与申请人最初提交的信函一样，解释说受益人“ 管理全球交付中心技术实践内的所有交付团队 ”，负责发展战略以及“ 提案准备、产品和服务交付，以及对[已隐去]全球客户群的支持 ”，并还称他“ 在产品开发中发挥了关键作用…… ”。它还对这些职责提供了一些背景。然而，所提供的描述（申请人在上诉中引用）并未证明受益人的职责满足“ 经理 ”法定定义的所有四个要素。
申请人在上诉中首先指出，来自[已隐去]的信函重申受益人管理所有交付团队，并主张这足以表明他对组织全球交付中心组成部分的管理。它还对审理主任将受益人的日常职责描述为“ 不明确 ”提出异议，指出该信函长达五页，而最初提交的只有一段。然而，我们同意审理主任的意见，即这封信中增加的文本对于阐明受益人在该职位上执行的日常任务几乎没有帮助。例如，在详细说明与其团队提供情境协作所涉及的任务时（信函表明这占其工作时间的10%），信函称受益人确保交付团队“ 以集体方式竞争产品的成功交付 ”，并“ 确保这种集体努力融入交付团队的亚文化…… ”但这些是目标而非职责，描述并未解释他为确保实现这些目标而履行的职责。另外10%的工作时间用于管理价值和变革，信函称这涉及“ [D]引导团队关注组织各级更好的决策。 ”描述未说明受益人如何引导团队的关注，或他打算改进的决策过程是什么。

第三个例子是对确保生命周期可追溯性所涉及任务的描述，占其工作时间的8%，信函称受益人“ 确保团队内不同人员的努力适当对齐…… ”。我们注意到，这一目标似乎与上述确保团队集体工作的目标非常相似，以及占其职责5%的描述为“ 通过协作、沟通和项目信息的透明度引导效率和控 制 ”。此外，另外3%的职责据说涉及“ 各单元和团队之间的交叉协作 ”。这些目标的描述并未

提供关于受益人在对齐团队成员努力或与他人协作方面实际履行职责的洞察。

仅列举受益人模糊的工作职责或宽泛表述的商业目标并不充分；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。实际职责本身将揭示该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)。在此，申请人未提供必要的细节，也未对受益人在其日常常规过程中的活动作出充分说明。

此外，本职位描述中出现的部分宽泛职责和目标似乎与受益人团队中的其他人或组织内其他部门的人员共同承担。例如，职位描述表明受益人10%的职责涉及风险评估，包括因技术和监管问题给项目带来的风险。然而，显示为向受益人汇报的三个职位的职位描述也表明，这些人员“ 预测项目风险 ”。受益人先前职位的职位描述未解释其在这方面的职责与下属的职责有何不同，从而占据其10%的工作时间。
考虑到对受益人职责描述的模糊和重复性质，[已隐去]未能证明他主要管理该组织的一个部门、分支机构、职能或组成部分。

关于受益人是否依据该法第101(a)(44)(A)条监督和控制其他监督性、管理性或专业性雇员的工作，记录中包含一份[已隐去]的部分组织架构图，显示其领导下的五个职位：(1) 总经理 CM/PR；(2) 副总裁 GRC；(3) 助理副总裁 - Trace Ready；(4) PMO-Lead；以及 (5) 首席架构师。该图显示，前三个职位拥有下属雇员或“ 资源 ”。针对审理主任的补证通知（RFE），申请人提交了这三个职位各自相同的职位描述。然而，未提供[已隐去]组织架构图上显示直接向受益人汇报的另外两个职位的描述，尽管我们注意到申请人组织架构图上出现的首席架构师职位包含了描述。该组织架构图未显示这两个职位的雇员具有管理或监督职责。虽然不要求受益人监督人员，但如果申请人主张受益人的职责涉及监督雇员，则申请人必须证明下属雇员是监督性、专业性或有管理性的。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。

为确定受益人是否管理专业性雇员，我们评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该工作领域的最低要求。参见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何以美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业最低要求的职业 ”）。该法第101(a)(32)条规定，“ ‘ 专业 ’一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医师、外科医生以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”

因此，我们关注该职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。下属雇员拥有学士学位并不自动得出该雇员以专业身份受雇的结论。尽管申请人在其补证通知回复中表示，首席架构师职位的个人持有MBA学位，但未证明实际上需要学士或更高学位才能履行该职位或[已隐去]图表显示为受益人直接下属的任何其他职位的职责。

此外，组织架构图显示，向受益人汇报的另外三个职位——总经理 CM/PR、副总裁 GRP 和助理副总裁 TraceReady——各自拥有数十名“ 资源 ”或团队成员。来自同一[已隐去]官员（其描述了受益人的职责）的另一封信函包含了这些职位各自的简要职位描述，除产品/服务责任领域外完全相同。每个职位均被描述为负责特定领域的盈亏，与销售部门就客户线索密切合作，确保遵守流程和当地法规，确保项目交付成果符合客户期望，以及预测项目风险并加以缓解。这些描述均未表明这些职位的个人履行任何管理或监督任务。此外，我们注意到，尽管来自[已隐去]的信函称受益人“ 有多层级的管理者和副管理者直接和间接地向他汇报 ”，但提交的组织架构图并未反映这一点。

因此，证据未能证明，在[已隐去]的交付主管技术副总裁职位上，受益人管理了该组织的一个部门、分支机构、职能或组成部分，或依据该法第101(a)(44)(A)(i)-(ii)条的要求监督和控制了其他监督性、专业性或有管理性雇员的工作。据此，我们认定受益人并非以主要管理身份受雇于[已隐去]。

III. 以管理身份在美国的雇佣

审理主任还认定，受益人在美国与申请人共事的职位——序列化服务副总裁兼业务合伙人——不属于管理性质，原因与其在[已隐去]的职位不符合该性质的原因基本相同。由于我们关于受益人在美国境外雇佣的认定足以支持驳回申请和驳回上诉，我们无需触及这一附加问题，因此予以保留。[1] 我们对这一问题的保留并非规定申请人已克服该问题，也不应被如此解释。相反，在此处理该问题没有建设性目的，因为它不能改变上诉的结果。

裁定：上诉被驳回。

[1] 参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25-26 (1976)（指出，与法院一样，联邦机构通常无需作出对其所达结果不必要的认定和决定）。