MAR132019_01D7101 · 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N-公司案 日期：2019年3月13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

申请人是一家软件开发和IT运营公司，寻求根据L-1A非移民身份类别（公司内部调动人员）将其新办公室1的受益人临时聘为“ 高级VoIP工程师 ”。移民和国籍法（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）将合格的外国雇员调往美国，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任拒绝了该申请，认定申请人未能按要求证明其满足以下资格标准：（1）申请人与受益人的外国雇主之间形成了合格关系；（2）受益人在国外以经理身份受雇；（3）新办公室将在申请获批后一年内支持受益人担任经理或高管职位。

在上诉中，申请人指出，当某一实体——在本案中为外国雇主——被主张为母子公司关系中的母公司时，只有子公司实体的所有权对于确立合格关系的存在具有相关性。申请人主张，审理主任错误地将重点放在外国母公司的所有权上，从而认定该外国实体与申请实体之间不存在合格关系。关于其余两个问题，申请人主张受益人在其国外职位中担任了职能经理的角色，并且其在美国实体任职期间将继续担任类似职位。

经重新审查，我们认定申请人未能证明受益人在国外以经理身份受雇。因此，我们将驳回上诉。2 但是，

1“ 新办公室 ”一词是指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)规定，“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起不超过一年的期限内可支持高管或经理职位。
2 由于缺乏充分证据证明受益人在国外以经理身份受雇一年这一不合格认定具有决定性效力，我们将保留与受益人在申请实体拟议雇佣有关的其余问题。

关于N-公司案

申请人已推翻审理主任关于合格关系问题的认定。因此，我们将撤回该问题作为驳回上诉的依据。

一、法律框架

为在涉及新办公室的申请中确立L-1A非移民签证类别的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以经理或高管身份连续雇佣受益人一年。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，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持经理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。参见一般性规定，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、以经理身份在国外受雇

申请人主张受益人在其国外受雇期间担任了职能经理的角色。

“ 经理身份 ” 是指在组织内的一种职务安排，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机构内的一项基本职能；在组织层级内或就所管理职能而言，在高级别对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。该法第101(a)(44)(A)条。

“ 职能经理 ” 一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内 “ 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 ’ ，即组织的核心；(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管理职能而言在高级别行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。 ” Matter of G- Inc., 已采纳决定2017-05（AAO 2017年11月8日）。

。

关于N-公司案

根据经理身份的法定定义，申请人必须首先证明受益人履行了某些高层职责。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）。申请人还必须证明受益人主要从事管理工作，而非与外国实体的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（第九巡回法院2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

工作职责的描述必须清楚描述受益人履行的职责，并表明该等职责是否属于经理身份。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除要求的工作职责描述外，我们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、业务性质以及任何其他有助于理解受益人在该业务中的实际职责和角色的因素。因此，我们将讨论有关受益人的工作职责的证据，以及有关外国业务性质及其人员配备水平的证据。

A. 人员配备

如果将人员配备水平用作确定个人是否以经理身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。

在支持性说明信中，申请人称受益人自2015年10月起在国外受雇为外国实体的“ 高级VoIP工程师 ”。申请人称，在管理与“ 互联网协议语音 ”（“ VoIP ”）相关的电信网络和软件开发项目的过程中，受益人领导了一个由三名电话工程师组成的团队。申请人解释称，该团队负责部署新设备和软件升级以及排除服务问题。

申请人还提供了一份商业计划书，其中包含外国实体的各种组织结构图。其中一张图表包含受益人，并描绘了其在外国实体组织层级中某一部门内的职位。尽管申请人声称受益人就其所管理职能而言在高级别运作，但提交的图表并不支持这一主张，反而显示受益人在该职能方面处于部门层级倒数第二的位置。具体而言，该图表显示层级顶端为总经理，其下为CEO，CEO显示为监督一名高级运营总监，其下为一名运营总监，该运营总监监督“ 团队主管 ”，即受益人的直接上级。受益人的位置处于倒数第二层，并被描绘为监督处于最底层的三名雇员，即两名“ 电话工程师 ”和一名“ 高级电话工程师 ”。申请人未解释“ 电话工程师 ”与“ 高级电话工程师 ”之间区别的原因，也未主张由受益人以外的人监督这三名个人的工作。

。

关于N-公司案

申请人未分别提供电话工程师和高级电话工程师职位的职位描述；相反，其提供了一份宽泛的职位描述，称电话工程师与开发团队协作，负责查找和纠正技术问题，并负责“ 使用各种技术为分布式IP电话系统开发的生产环境和生产前环境提供服务 ”。尽管申请人为这三名个人提供了简历，但均未描述其在各自职位上履行的职责，仅列出了每名员工在外方实体的职位名称和受雇日期。因此，尚不清楚受益人声称的下属如何（如有）帮助减轻受益人不得不主要履行非管理性职责的负担。

在另一份组织架构图中，申请人提供了外方实体的不同横截面，其中包括 部门的组织层级，并将其职位列为“ TelcoSysOPS Tech Lead ”。与前述架构图相矛盾的是，该图将 和 列为 的直接下属，尽管这两名个人在另一份架构图中被描述为受益人的下属。此外， 和 的职位名称在两份架构图上不同。该图将 列为“ Telco Engineer ”，将 列为“ DevOPS Engineer ”。申请人未解释为何这两名个人被列为两个不同部门的员工，且在其中拥有不同的职位名称并受不同领导人员管辖。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

最后，申请人提供了多种电子邮件通信，证明受益人在其声称管理的职能方面拥有自由裁量权。但我们注意到，受益人在2017年10月之前发送的电子邮件签名行将其职位名称列为“ VoIP Engineer ”，而非“ Senior VoIP Engineer ”，后者是其在2017年10月之后发送的电子邮件及初始支持信中使用的名称。我们进一步注意到，这些通信均非受益人与其所声称下属之间的通信。因此，这些电子邮件不支持受益人依靠三名电话工程师来减轻其不得不主要履行与其声称管理的必要职能相关的非管理性任务的负担这一主张。

审理主任签发了补件通知（RFE），指出记录未充分描述受益人下属的工作职责，也未解释他们如何减轻受益人履行非管理性工作职责的负担。申请人还被要求提供组织架构图或图表，显示外方实体的组织结构和人员配置水平，并列出受益人直属部门或团队中的员工。

在答复声明中，申请人声称受益人“ 监督负责开发VoIP技术的部门 ”，并主张该技术是向其客户提供的一项必要服务。申请人进一步称，受益人在该职能方面处于高级别，并指出其职位“ 仅比整个组织的运营总监低两（2）个直接层级 ”。

。

Matter ofN-, Inc.

申请人重新提交了组织架构图，描绘了受益人所在部门的管理和人员配置结构，其中受益人被列为“ Senior VoIP Engineer ”，其下一层级有三名电话工程师。

申请人还提供了来自 的第二份答复声明，其被列为 Team Lead，即受益人的直接上级。尽管 称组成“ Telco Network Team ”的工程师执行了受益人负责的项目，从而支持了受益人的职能管理角色，但该信息在提交的组织架构图中未得到印证。此外， 未澄清 作为电话工程师团队的“ Tech Lead ”如何支持受益人的职位，也未解释为何 团队的两名成员出现在两份不同的部门架构图中，或为何其各自的职位名称未从一份架构图一致延续到另一份。而且，如果如 所解释，电话团队的所有成员都负责执行支持受益人职能的项目，则不清楚为何该团队中只有两名成员被纳入受益人的部门架构图。

进一步声称受益人与“ 其他内部团队和第三方 ”协作，但未具体说明哪些“ 其他 ”团队或“ 第三方 ”参与了协作，也未说明这些“ 其他 ”团队和“ 第三方 ”履行了哪些职责以减轻受益人不得不主要履行非管理性工作职责的负担。同样，申请人未按补件通知的指示，为受益人声称的下属提供更详细的工作职责描述。未能提交所要求的、排除某一实质性调查线索的证据，应构成拒绝申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

答复中还包含申请人所称的“ 培训材料 ”，受益人用其培训“ 执行与其管理必要职能相关任务的下属专业员工 ”。然而，申请人未证实培训的目标受众由执行受益人必要职能职责的专业人员组成这一主张，也未证明培训下属是一项管理性而非操作性的工作职责。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。See Matter ofChawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

尽管申请人还提供了受益人以其“ Senior VoIP Engineer ”身份发送给Telco Network团队的额外电子邮件通信，但其中最早的电子邮件发送于2017年10月；该日期之前发送的电子邮件均未将“ Senior ”一词作为受益人职位名称的一部分。3 因此，提交的电子邮件不支持受益人自2015年10月起受雇于“ Senior VoIP Engineer ”职位这一主张。此外，这些电子邮件表明有理由质疑受益人是否在本申请提交前三年中至少一年内担任了

3 申请人未区分“ VoIP Engineer ”和“ Senior VoIP Engineer ”， 也未主张“ VoIP Engineer ”职位符合职能经理的标准。

Matter ofN-, Inc.

被声称属于管理性的职位。4

审理主任拒绝了申请，认定申请人未提供所要求的信息，以澄清受益人的下属员工如何减轻其不得不履行非管理性工作职责的负担。

在上诉中，申请人提供了此前已提交的培训材料、电子邮件通信和组织架构图，主张审理主任在拒绝申请前未考虑这些文件。我们不同意申请人的主张，并认定重新提交的证据不足以支持受益人的外方雇佣符合职能经理标准这一主张。

尽管申请人充分指出了必要职能，并提供了证据表明受益人的职位可能与该职能相关，但其提供的组织架构图不一致，且未充分证明受益人声称的下属减轻了其不得不履行其所声称管理的职能的基本职责的负担。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的员工，不被视为“ 主要 ”从事管理性或行政性工作。See, e.g., sections 10l(a)(44)(A) and (B) of the Act（要求某人“ 主要 ”履行所列管理性或行政性职责）；Matter of Church Scientology Int 'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

最后，记录未充分支持——事实上似乎与——申请人关于受益人实际何时担任“ Senior VoIP Engineer ”职位的主张相矛盾。尽管申请人声称受益人于2015年10月担任该职位，但此前提交的多封电子邮件表明，受益人一直担任“ VoIP Engineer ”职位，直到2017年某时其职位名称才变更为包含“ Senior ”一词。申请人既未承认也未处理这一异常情况，而该异常情况削弱了其关于受益人担任外方实体“ Senior VoIP Engineer ”现职多久的主张。

鉴于上述缺陷，我们认定申请人未证明受益人所在部门及同一组织内其他部门的管理和人员配置层级足以减轻受益人不得不将其时间主要分配于履行与VoIP开发职能相关的非管理性任务的负担。

4 申请人未提及受益人作为“ VoIP Engineer ”的职位，该职位似乎先于其现任“ Senior VoIP Engineer ”职位。

Matter ofN-, Inc.

B. 职责

我们还审查了受益人的职位描述，认定申请人提供的证据不足以证明受益人在其与外国实体的职位中主要履行管理性工作职责。

在初始支持信中，申请人称受益人指导“ 各种复杂电信网络和软件项目的技术实施 ”，并管理“ 旨在重新设计和改进现有语音通信及多媒体网络系统的项目运营工作 ”。申请人还提供了一份工作职责细分，称受益人将把45%的时间用于管理运营工作，通过监督和监控项目路线图、参加与工程团队的会议、指导专业下属执行项目和实施新的生产流程来支持生产稳定性。申请人称，受益人另外40%的时间将用于领导复杂技术项目，通过监控变更请求和批准网络变更、审查网络设计和配置实施、提出技术建议；剩余15%的时间将用于管理专业工程师，指示他们诊断和排查服务问题，并安排随叫随到支持轮班。

在回应补件通知（RFE）时，申请人提供了以下受益人与外国实体的工作职责清单：

- 审查其分配给其他员工的任务；
- 与其团队成员审查和讨论“ 升级事项 ”；
- 审查、规划和安排变更请求；
- 提供反馈并回答问题；
- 每周审查“ 路线图与绩效审查门户 ”；
- 向其项目工作人员提供书面指示；以及
- 及时了解当前的VoIP变更和趋势。

尽管申请人的商业计划包含类似的百分比细分，描述受益人在外国实体的职位，但其中列出的工作职责未包含在先前职位描述中，且不易被认定为在管理一项关键职能过程中履行的职责。具体而言，申请人称受益人参与实施网络变更、设计“ HA运营商配置 ”、参与“ 下一代设计与架构 ”、执行“ 预测和故障转移建模分析、诊断和排查以解决问题，并参与随叫随到支持轮班 ”。尽管申请人为三个主要类别分别分配了时间百分比，但未对各个工作职责分配具体时间。因此，受益人花费多少时间执行这些非管理性职能并不清楚。

。

Matter ofN-, Inc.

在外国实体的补件通知回应声明中，[已隐去]称受益人管理由“ 电信网络团队 ”执行的项目，并与“ 其他内部团队和第三方 ”协作。申请人未提供关于受益人当前职位的新信息；而是重述了先前的一份职位描述，该描述侧重于受益人的自由裁量权，但未证明商业计划中外国职位描述所列某些工作职责的管理性质。

在上诉中，申请人对抗驳回决定，重述了先前提交的一份工作职责细分，并主张职位描述足够详细，足以支持受益人与其外国雇佣期间主要履行管理性工作职责的说法。申请人还主张，履行某些运营或行政职责不会妨碍受益人确立资格，只要这些非管理性任务不占其大部分时间。然而，在此，受益人具体花费多少时间在与VoIP开发相关的非管理性工作职责上并不清楚。如前所述，商业计划中的职位描述列出了多项非管理性任务，仅对三个主要工作类别分配了时间百分比，而未对构成每个类别的各个工作职责分配时间。因此，我们无法准确确定受益人花费多少时间履行管理性任务。换言之，申请人未能证明受益人在其与外国实体的职位中履行的非管理性工作职责对外国职位而言仅是附带性的，而非关键性的。因此，我们无法认定受益人将其时间主要分配于与关键职能的管理相关的工作职责，而非履行该关键职能的基础职责。

III 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人负有确立所寻求移民福利资格的举证责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该举证责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter ofN-, Inc., ID# 2288671 (AAO Mar. 13, 2019)