MAR202023_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：25693970 日期：2023年3月20日

对德克萨斯服务中心决定的 appeal

表格 I-129，非移民工人申请书（L-1A 经理或高管）

申请人是一家软件开发公司，寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时雇用受益人担任其 CEO 和项目经理。参见《移民与国籍法》（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将在美国以管理身份受雇。此事现因 appeal 提交至本办公室。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题进行 de novo 审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经 de novo 审查，本办公室将驳回 appeal。

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，连续一年雇用受益人“ 以管理、高管或涉及专业知识的能力 ”工作。该法第 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向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、分析

本办公室将处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在美国以管理身份受雇。申请人并未主张受益人将以高管身份受雇。

受益人将以高管身份受雇。

“ 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；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的部门或分支机构；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权限；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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

A. 职责

要符合作为经理的 L-1A 非移民签证分类资格，申请人必须证明受益人将履行该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供职位满足全部四项要素，本办公室不能认定其为符合条件的管理职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的全部要素，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人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 (9th Cir. 2006)。在确定受益人的职责是否主要为管理性质时，本办公室考虑受益人工作职责的描述、申请人的组织结构、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、申请人业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在申请组织中的实际职责和角色的因素。

申请人是一家成立于2016年的软件开发公司，专门为其他企业开发基于网络的客户应用和手持应用。申请人称，公司的职能“ 是协助全球的公司、政府实体和慈善组织解决重大业务问题 ”。申请人进一步表示，其重点“ 是创建需要捕获和处理数据的应用 ”，并且其“ 提供的应用功能已针对所有用户场景进行了充分测试 ”。

申请人解释称，受益人自2016年起担任其首席技术官，1 并表示其将以管理身份任职，“ 因为他将对关键公司职能拥有唯一监督权和责任，并且因为他将管理专业工程师 ”。申请人进一步称，受益人“ 将（1）雇用员工（包括首席财务官、首席技术官和销售副总裁），（2）从事员工的日常管理，（3）管理软件开发流程，（4）监督新的美国客户关系的开发，以及（5）加强与美国现有客户的关系。[受益人]将继续担任国际子公司公司的 CTO，并远程管理[外国实体]位于白俄罗斯的雇员。 ”

1 申请人称，受益人自2016年起以远程方式在该职位上管理美国公司。

此外，申请人称，受益人在美国的主要目标将是为申请人扩展后的运营设定愿景、扩大公司增长并吸引和留住人才。申请人称其职责将包括以下内容：

员工雇用与管理

- 为扩展后的美国运营招聘、面试、雇用和监督3-5名员工（初期）。（5%）
- 继续直接管理白俄罗斯办公室的3-4名专业技术员工。（5%）
- 为美国和白俄罗斯办公室制定、改进和实施政策与培训计划。（5%）
- 评估员工，并确定员工薪资、工作分配和晋升。（5%）
- 为白俄罗斯办公室和美国办公室的员工设定优先事项，并安排项目资源。（10%）
- 管理开发团队，以确保履行客户合同义务、软件无缺陷且客户满意。（5%）
- 监督新的客户关系和联系。（10%）

业务发展

- 分析全球市场（重点为美洲）的竞争情况，并监测行业趋势和客户反馈，以确定产品和服务的方向。（10%）
- 监督公司在美国境内的扩张，包括物流和预算，并实施计划。（20%）
- 管理现有客户关系。（20%）
- 监督软件开发合同的谈判。（5%）

申请人还提交了一份组织结构图，显示美国实体没有在职员工，以及一份美国实体的商业计划书。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提供了有关受益人声称职责的更多细节，并主张受益人超过50%的职责将构成管理任务。申请人还提供了拟设首席财务官、首席技术官和销售副总裁职位的职位描述，以及白俄罗斯办公室艺术总监/前端开发人员的简历。申请人在回应 RFE 时还称，受益人将对组织的国际技术团队保持监督。

在否决申请时，审理主任认定，申请人未提交足够证据证明其将在美国主要从事管理职责。具体而言，审理主任指出缺乏佐证文件证据支持其主张。经审查，本办公室同意审理主任的认定。

上述讨论的职责表明，受益人直接参与了美国实体的业务开发和营销服务，并使人不确定他是否将主要履行符合资格的管理职责。同样，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1316。我们承认，申请人称受益人将继续管理和监督技术项目，并监督其声称将使他免于主要履行不符合资格的运营职责的海外下属专业人员。然而，申请人提供了很少的支持性文件来证实这一主张。尽管申请人在上诉时提交了额外证据，包括受益人的手写职责声明以及与各外国员工的电子邮件通信副本，但该证据并未证明其声称的对专业下属的人事权力、对他们的指导以及将不符合资格的职责委托给他们。申请人必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。没有足够的支持性证据，申请人未能充分证明受益人将主要从事符合资格的管理任务，而非与美国实体相关的业务开发和营销职责直接相关的不符合资格的职责。

此外，记录显示美国实体目前没有员工可以使受益人免于履行不符合资格的任务。对于非新办公室的实体，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受雇于管理或行政能力。参见，例如，法案第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条（要求一人主要履行列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

B. 人员配置

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，则应根据组织的总体目的和发展阶段考虑组织的合理需求。参见法案第 101(a)(44)(C) 条。

“ 管理能力 ” 的法定定义允许 “ 人事经理 ” 和 “ 职能经理 ” 。参见法案第 101(a)(44)(A) 条。人事经理必须主要监督和控制其他监督、专业或管理员工的工作。与 “ 经理 ” 一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ” 同上。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

申请人提供了与美国办公室及其外国关联公司组成相关的一般组织结构图。如上所述，美国组织结构图表明，尽管其于 2016 年注册成立，但在提交申请时没有员工。据申请人称，受益人将雇用一名首席财务官、首席技术官和销售副总裁，

并最终监督这些职位。申请人进一步声称，受益人将“ 继续直接管理白俄罗斯办公室的 3-4 名专业技术员工 ”，并“ 将继续监督负责执行[申请人]组织技术开发工作的[组织]国际技术团队。 ”

首先，受益人不能基于对海外下属主管或经理的监督而符合人事经理资格，因为所提供的外国组织结构图含糊不清，并未反映他将继续监督这些员工。在上诉中，申请人强调受益人将继续监督专业下属，并对其拥有人事权力，并提交了额外证据以支持所声称的外国人员配置水平，例如几名声称下属的工资单、简历和职位描述。尽管我们承认申请人在上诉时提交了这些新证据，但申请人在 RFE 中首次要求时忽略了提供该证据。在像本案这样，申请人已被通知证据存在缺陷并有机会对该缺陷作出回应的情况下，我们不会接受首次在上诉时提供的证据。参见 Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764 (BIA 1988)；另参见 Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533 (BIA 1988)。如果申请人希望所提交的证据被考虑，它本应在回应审理主任的证据要求时提交这些文件。同上。在此情况下，我们无需也不考虑新提交证据的充分性。

为确定受益人是否管理专业员工，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该工作领域的最低要求。比较 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何要求美国学士学位或同等外国学位作为进入该职业最低要求的职业 ”）。法案第 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、医生、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，我们必须关注职位所需的教育水平，而非下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动导致该员工受雇于专业能力的结论。

然而，申请人未提交支持性文件以证实他监督了海外专业团队，这些团队使他免于履行与向客户提供服务直接相关的不符合资格的运营职责，也未提供支持性证据以证明他对下属专业人员拥有人事权力。此外，尽管申请人提供了受益人声称监督的各种专业职位的一般职责描述，但也未提交其他证实性证据，例如证明这些员工持有学士学位的文件。申请人提交的证据不足以反映受益人有权将不符合资格的运营职责委托给他声称的海外下属。因此，申请人未能充分证明受益人将因监督外国下属员工而以人事经理身份行事。

关于美国办公室的人员配置，申请人确认目前没有员工，受益人将负责招聘和雇用人员。然而，申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。签证申请不得

基于对未来资格的推测或在申请人或受益人根据新的事实组合变得符合资格后获得批准。参见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248 (Reg'l Comm'r 1978)；Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm'r 1971)。在此，尽管申请人声称受益人最终将雇用众多员工以使他免于履行不符合资格的任务，但提交申请时的记录并未证明受益人将主要管理组织，或主要管理其业务开发和营销职能。相反，记录表明受益人将主要从事不符合资格的营销及相关任务的履行，直到雇用经理或专业人员的下属员工来减轻其负担。

在上诉中，申请人声称受益人对海外支持人员的依赖类似于 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016) 中的事实模式。我们不同意。Matter of Z-A- 涉及的受益人，其管理职责包括“ 日本母公司总部办公室的八名员工专门支持受益人的工作 ”（强调添加）。同上第 2 页。除了未证明所声称的外国下属是专业人员外，申请人也未表明他们以与 Matter of Z-A- 中下属员工相同的方式作为他的下属运作。如果申请人声称其有合理需要外国员工执行与其美国业务相关的某些运营任务，则其有责任记录这些外国员工及其为美国实体履行的职责。同上。如上所述，所提供的外国组织结构图含糊不清，并未反映受益人将继续监督这些员工。尽管申请人在上诉时以关于其外国办公室人员配置的新证据补充记录，

申请人亦未证明受益人依据该法第10l(a)(44)(A)(ii)条履行管理一项基本职能。"职能经理"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10l(a)(44)(A)(ii)条。如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要履行的职责。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中或就所管理的职能处于高级别；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., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

申请人主张，受益人将管理软件开发流程/部门以及专注于向美国客户销售申请人软件开发服务的销售组织。据申请人称，这两项职能都是基本的，"因为公司开发软件服务，而要赚钱就需要将服务销售给客户。"申请人主张，受益人将管理这些职能，并监督"派驻在[其]境外关联办公室以及美国办公室（一经聘用）负责执行该职能的人员。"

申请人未充分证明受益人将担任职能经理。正如我们已指出的，申请人提供的证据表明受益人履行的是与公司营销和业务

开发直接相关的、不符合条件的操作性职责。同样，申请人未提交支持性文件以证实受益人主要从事的是管理一项职能而非履行该职能。申请人主张，受益人管理境外专业团队，这些团队使其免于履行不符合条件的操作性任务，但申请人几乎未提供证据以证实受益人对这些员工的指导或其向这些员工分派任务。因此，申请人未充分证明受益人的职能界定明确，且其对该职能享有高级别自由裁量权。

III. 结论

基于上述理由，申请人未证明受益人将以管理身份受雇。

裁定：上诉被驳回。