MAR212023_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：24216333 日期：2023年3月21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

申请人是一家管理咨询公司，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类临时雇用受益人担任助理（管理咨询顾问）。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派至美国临时从事管理或高管职务。

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、且将在美国受雇于符合资格的职务。此事现由本院审理。8 C.F.R. § 103.3。

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)。本院对此事项中的问题进行重新审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本院将驳回上诉。

一、法律

为确立L-1A非移民签证分类的资格，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 ”的职务。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或高管职务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预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、分析

申请人主张受益人一直并将继续受雇于管理职务，而非高管职务。

“ 管理职务 ”是指在组织内的一项任职，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、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，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言，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。

为表明受益人符合L-1A非移民签证分类中经理的资格，申请人必须表明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)条法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须继而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。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定受益人的职责是否将主要为管理性质时，本院考虑职位职责的描述、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、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在业务中的实际职责和角色的因素。

“ 管理职务 ”的法定定义既包括对主管、专业或管理雇员拥有权限的“ 人事经理 ”，也包括对组织内一项基本职能拥有权限的“ 职能经理 ”。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。在本程序的各个阶段，申请人均主张受益人将同时担任职能经理和人事经理。

在否决通知中，审理主任指出申请人未能证明其将雇用受益人担任人事经理或职能经理。本院同意审理主任的意见，即申请人未能证明受益人在美国的预期职位将满足任一类型管理职务的各项要求。

A. 人事经理

人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。人事经理必须拥有雇用和解雇这些雇员的权限，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

申请人陈述：

[受益人]将管理客户委托的工作流，利用其在国外[申请人的关联公司]的经验，确保团队的交付成果与客户的目标保持一致。受益人的职责将包括项目规划、项目管理和资源部署管理。此外，他

将对支持每项研究的……专业人员团队拥有监督权限，包括业务分析师（管理咨询顾问）、研究分析师以及咨询团队的其他成员。

申请人主张受益人将“监督和控制”由“1-2名分析分析师、1-3名业务分析师、1-3名研究分析师以及可视化专家/专员”组成的团队。申请人未证明这些团队如何融入公司的整体组织结构，也未说明受益人之上各层级的权限。

申请人未表明这些团队是组织内的固定结构。相反，“[公司]为每项客户任务组建一个项目团队。团队的组织和规模取决于多种因素，包括所解决问题性质、复杂性和多样性。”因此，受益人不会对任何下属拥有排他性权限。

根据该法第101(a)(44)(A)(iii)条，对其他雇员的直接监督必须包含“雇用和解雇的权限，或建议采取这些行动以及其他人事行动（如晋升和准假）的权限”。起初，申请人未直接说明受益人将拥有此类权限。相反，申请人称“受益人将负责评估……团队成员……，这将直接为有关雇用、解雇、年终绩效和奖金/薪酬的决策提供依据。”不涉及具体人事行动建议的评估不满足管理职务的法定和监管标准。

审理主任要求提供更多信息，以显示将作为受益人下属的专业人员的雇用情况，并证明受益人在雇用和解雇及其他人事行动方面的权限。

作为回应，申请人称：“受益人通常将领导一个由分析分析师、业务分析师、研究分析师和可视化专家/专员组成的团队”，但“其下属团队将根据项目的规模和复杂性而变化”。申请人称受益人“将监督和控制团队成员的工作，具体方式是组织其工作量、监督其产出质量、指导团队成员完成各自的部分/分析，以及培训和培养团队中咨询顾问的知识。”申请人补充道：“[申请公司]没有任何单一雇员对管理咨询职位拥有直接雇用或解雇权限。相反，处于管理职位的个人就直接影响这些结果的决策提供战略性意见，并进一步直接参与下属雇员的绩效评估。”

在否决通知中，审理主任认定申请人未充分证明受益人将对特定专业雇员拥有管理权限。审理主任还指出，申请人“未提供证据证明[受益人]在个人被雇用或解雇过程中的意见或影响”。

在上诉中，申请人主张受益人对专业雇员的“监督职责”将包括“根据其绩效参与其正式评估过程的权限，这影响雇用、解雇和薪酬”。申请人未证明这些参与的程度或权重。在这方面，尤其重要的是

受益人不会对任何特定雇员拥有固定权限。现有信息反而表明，申请人将领导临时团队，每个团队均为特定项目期间临时组建。

申请人未表明受益人将拥有人事经理的全部必要职责。

B. 职能经理

为证明受益人将管理一项基本职能，申请人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管理职能而言处于高级别；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)。

申请人陈述：

[T]受益人在美国的职位将涉及管理我们业务运营中的一项基本职能。具体而言，受益人将通过领导和指导各项目团队并监督分析师来管理专业且关键的工作流……[并]将通过带领其团队验证数据、基于该数据创建潜在解决方案、构建投资组合模型，并突出此类模型的后续影响来管理这些工作流。受益人将被引入以领导这些特定的客户业务。

申请人未证明每个单独的项目或工作流——而非对所有此类项目的更广泛编排或协调——是组织的一项基本职能。

申请人主张受益人“ 将就其管辖下的基本客户业务工作流在高级别运作 ”。但申请人未充分记录与这些工作流相关的组织结构。记录中的部分组织架构图仅显示两层员工，受益人独自居于顶层，所有所述下属均在其下。记录未显示受益人将向谁汇报，也未确立受益人的上级就各项目的职责。记录亦未明确受益人是将选择项目团队成员，还是由更高级别官员指派。若一名或多名受益人的上级有权选择项目和参与者并将其指派给受益人，则受益人的权限是否如所主张达到“ 高级别 ”并不明显。

如所述，受益人的自由裁量权和权限似乎限于个别项目，而非申请实体的任何基本职能。

我们认定，申请人未证明其将在美国以职能经理身份雇用受益人。

由于上述讨论足以确定上诉结果，我们无需讨论受益人此前在海外就业的问题，因此保留对该问题的上诉论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25-26 (1976)（指出，与法院一样，联邦机构一般无需作出对其所达结果不必要的认定和决定）；see also Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下拒绝在上诉中处理替代性问题）。

III. 结论

申请人未证明其将在美国以管理身份雇用受益人。因此，我们将驳回上诉。

命令：上诉被驳回。