MAR232023_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

案由：22648930 日期：2023年3月23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）

申请人是一家咨询公司，寻求临时雇用受益人担任管理顾问。该公司请求将其归类为 L-1A 非移民签证类别，即将在美国以经理或高管身份工作的公司内部调任人员。见《移民与国籍法》第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人未能证明（如所请求的类别所要求）受益人在国外受雇于管理、高管或涉及特殊知识的职位。在上诉中，申请人主张受益人在国外以管理身份受雇，称她既管理了一项基本职能，又监督和控制了其他专业人员的工作。

申请人负有以优势证据证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经行使重新审查的上诉审查权，见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定申请人既未证明受益人在国外受雇担任职能经理，也未证明其担任人事经理。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

寻求雇用 L-1A 经理或高管的申请人必须证明：在申请提交前的三年内，至少有连续一年，申请人或其母公司、分支机构、子公司或关联公司曾在国外雇用受益人担任管理、高管或涉及特殊知识的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i)、(iii)、(iv)。申请人还必须证明受益人的教育、培训和就业经历使其有资格担任拟议的美国管理或高管职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)、(iv)。

二、分析

申请人称，2017年8月至2019年8月，受益人在其西班牙关联公司担任管理顾问。记录显示她拥有西班牙航空航天工程理学学士学位。申请人称她离开其关联公司前往

美国学习，据称于2021年获得工商管理硕士学位。同年，申请人提交了本申请，寻求临时雇用她在美国担任管理顾问，并主张她此前在国外以管理身份受雇。

“ 管理身份 ”一词指“ 主要 ”涉及以下内容的工作：

- 管理一个组织或其部门、分部、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，或管理组织或其部门或分部内的一项基本职能；
- 如直接监督一名或多名其他雇员，则拥有雇用和解雇或推荐这些人及其他人事行动的权力，或在组织层级内或就所管理职能而言处于高级别；以及
- 对获授权活动的日常运营或职能行使自由裁量权。

《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A) 条。

如上所述，L-1A 经理既可以管理人员，也可以管理一项“ 基本职能 ”。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A)(ii) 条。“ 人事经理必须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，而职能经理必须主要管理组织内的一项基本职能。 ”Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02, *4 (AAO Apr. 14, 2016)。

在初始提交中，申请人主张受益人在国外管理一项基本职能。然而，正如审理主任的决定所指出的，申请人还主张受益人监督国外的专业雇员。在上诉中，申请人称受益人的国外工作“ 既涉及职能管理职责……也涉及对专业级别下属雇员的管理 ”。因此，我们将审议她在两种所称角色中的资格。

A. 职能经理

为证明受益人受雇担任“ 职能经理 ”，申请人必须证明：

- 该职能是一项明确界定的活动；
- 该职能是“ 基本的 ”，即对组织而言是核心的；
- 受益人主要管理而非执行该职能；
- 受益人在组织层级内或就所管理职能而言处于高级别；以及
- 受益人对该职能的日常运营行使自由裁量权。

Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05, *4 (AAO Nov. 8, 2017)。

申请人将受益人在西班牙管理的职能确定为“ 重要客户委托的关键工作流 ”。在回应审理主任的补充证据请求

（RFE）时，申请人描述了受益人的国外工作职责及其花费在这些职责上的时间百分比，如下：

- 20% - 管理咨询项目的关键、独立部分，确保执行所需的分析、研究、计算和问题解决综合；
- 10% - 领导制定工作流的分析方法和项目计划；
- 10% - 监督专业级别下属在制定数据请求方面的工作；
- 5% - 为高级数据分析确定创新数据源和数据收集方法；
- 15% - 管理客户和行业数据的收集以及分析、调查结果综合和建议制定；
- 10% - 监督将下属工作综合为调查结果或建议，并构建整体最终书面和口头客户演示；
- 10% - 为团队组织客户访谈并参与选定访谈；
- 15% - 监督或参与起草部分客户报告和其他文件，这些报告和文件基于自己或下属的分析；以及
- 5% - 指导制作显示客户绩效趋势并支持拟议建议的数据图表。

因此，记录表明受益人在国外管理个别且不断变化的咨询项目的部分内容。我们同意，对于一家咨询公司而言，管理其所有客户委托是一项基本职能。然而，记录并未证明受益人在西班牙组织内管理了整个该职能。见《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A)(ii) 条。

在考虑一项职能是否基本时，我们必须考虑雇主业务和受益人工作的范围。例如，在 G- 案中，我们认定指导财务规划和分析的职能对雇主而言是基本的，因为：

收入规划和预测流程影响全球组织内的每个业务部门和地理区域。此外，[雇主]的高管团队和董事会依赖这些[财务]报告和战略来推动其财务健康，并就合并和收购作出关键决定。鉴于[雇主]业务的类型和范围、规模和国际影响力，我们认定财务分析和规划是[雇主]业务的核心，因此，它对该业务而言是一项“ 基本 ”职能。

Matter of G-, Adopted Decision 2017-05 at *5。

相比之下，申请人并未证明受益人对个别、临时咨询项目部分内容的管理对其国外雇主产生了重大的、全公司范围的影响。一家在线商业信息公司估计，受益人的国外雇主拥有50至259名员工。申请人描述了她在国外从事的三项委托，其中没有一项涉及她监督超过10人。因此，记录表明受益人的国外雇主还有其他她未管理的客户委托。此外，申请人称受益人“ [管]理咨询项目的关键、独立部分 ”，这表明

西班牙的其他雇员管理了咨询项目的其他部分。（着重号为原文所加）。申请人未能证明受益人对个别临时客户项目部分内容的管理对外国雇主的运营影响足够重大，以致构成该组织的一项永久性基本职能。因此，申请人未能证明受益人在其国外雇主处担任职能经理的角色。

此外，申请人未证明受益人“ 在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言处于高级别 ”。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条。受益人的外国雇主及她在境外管理的三个项目的组织架构图仅显示两层员工。在每份架构图中，受益人独自居于顶层，直接监督其下属。记录未表明受益人向谁汇报，也未确立其上级的职责。记录亦未表明是她还是其上级选择其项目和团队成员。若她未选择其项目和团队成员，记录便无法确立其权限达到“ 高级别 ”。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条。受益人的裁量权和权限似乎也仅限于单个项目的离散部分，而非其外国雇主的一项基本职能。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iv)条。

申请人未确立受益人在境外主要管理一项基本职能。我们接下来将审议她是否在西班牙主要担任人事经理。

B. 人事经理

记录表明，受益人约65%的时间用于监督人员，包括：研究分析师；初级管理咨询顾问；分析分析师；可视化专家；以及数据科学家。申请人还提交了她在境外三个客户项目的组织架构图及员工人事记录，表明她监督的雇员其职位要求至少学士学位。因此，申请人已确立她主要监督其他专业雇员的工作。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。记录亦表明她对专业团队的日常运营行使裁量权。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iv)条。

然而，如审理主任所认定，申请人未证明受益人拥有聘用和解雇其外国下属的权限，或推荐上述及其他人事行动（如晋升和休假）的权限。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条。在上诉中，申请人称受益人“ 有权根据[其下属]的绩效参与[其]正式评估流程，该流程影响聘用、解雇和薪酬。 ”但是，与《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条相反，记录未确立她拥有聘用或解雇其下属的权限，或“ 推荐 ”其聘用、解雇或其他人事行动的权限。因此，申请人未证明受益人在境外作为人事经理的雇佣。

记录未确立受益人以所主张的管理身份在境外受雇。因此，我们将维持请愿被拒。

III. 拟议的美国雇佣

尽管审理主任未予处理，记录亦未确立受益人以相同所主张的管理身份拟议的美国雇佣。记录显示她将在美国履行与她在西班牙提供的相同职责。尽管她将用于某些职责的拟议时间百分比与她在境外的工作不同，这些变化并不实质影响我们的分析。1 因此，基于适用于受益人在境外工作的许多相同理由，记录未确立她拟议的美国雇佣具有管理性质。

与受益人在境外的工作一样，申请人称，在美国，她将管理“ 重要客户项目的关键工作流 ”这一基本职能。但公司亦提议她监督专业雇员。因此，我们也将审议她拟议的美国工作既作为职能经理又作为人事经理。

A. 职能经理

与受益人在境外的工作一样，申请人未证明她拟议在美国管理部分客户项目将构成公司监督客户项目的整个和永久职能。在I-140表格（外籍工人移民申请）上，申请人称其雇佣超过9,000人。然而，公司提供了受益人将在美国管理的三类客户项目的示例，其中无一涉及监督超过11名雇员。因此，记录表明申请人将拥有其他雇员管理的额外客户项目。申请人未确立管理单个不断变化的客户项目或工作流的部分——而非管理其所有客户项目——构成一项基本职能。因此，申请人未确立受益人拟议管理公司所主张的职能。

此外，申请人未证明受益人将“ 在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言处于高级别 ”。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条。申请人称“ 在[其]部门的层级中，受益人将是该职能的领导者。 ”但公司未指明或描述受益人拟议的部门，也未描述或提供其结构的组织架构图。申请人和三类拟议美国项目的组织架构图仅显示两层员工。每份架构图将受益人独自置于顶层，居于下属之上。记录既未表明她将向谁汇报，也未表明其拟议上级的职责。记录亦未表明是她还是其上级将选择其项目和团队成员。若她不会选择其项目和团队成员，记录便无法确立其权限将达到“ 高级别 ”。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条。受益人的裁量权和权限也将

1 申请人称，受益人将用30%的时间管理咨询项目的关键、离散部分，并确保执行所需的分析、研究、计算和问题解决综合。与她在西班牙用于相同职责的时间相比，这增加了10个百分点。申请人还称，与她在境外相比，她将用于监督专业级别下属开发数据请求的时间，以及用于管理客户和行业数据收集、执行调查结果分析和综合并制定建议的时间，均将减少5个百分点。

似乎仅限于单个、不断变化的项目，而非申请人的一项基本职能。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iv)条。

B. 人事经理

申请人称“ [受益人]将负责评估项目中的[公司]团队成员，这将直接为有关聘用、解雇、年终绩效和奖金/薪酬的决策提供依据。 ”但申请人未证明受益人拟议拥有聘用和解雇其美国下属的权限，或“ 推荐 ”上述及其他人事行动的权限。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条。因此，申请人未证明受益人拟议在美国作为人事经理的雇佣。

审理主任的补证通知（RFE）未就所提供美国雇佣拟议管理性质的所有证据缺陷具体通知申请人。因此，在本事项的任何未来提交中，公司必须提交额外证据以确立拟议美国雇佣的管理性质。

IV. 结论

申请人未证明受益人以所主张的管理身份在境外受雇。因此，我们将维持请愿被拒。

裁定：上诉被驳回。