MAR282017_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

Matter of P-1-, INC. 日期：2017年3月28日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家提供软件和互联网咨询服务的供应商，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任其技术经理。参见《移民与国籍法》（本法）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）将符合条件的国外雇员调派至美国，临时从事管理或行政性质的工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人曾在国外受雇，且将在美国受雇于管理或行政岗位。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人在国外雇主和美國雇主处的现任及拟任职位职责主要属于管理性质。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1 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 3 年内，以管理或行政能力，或以特殊知识能力，连续雇用受益人 1 年。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或特殊知识能力继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。本法第 101(a)(15)(L) 条。

个人 L-1A 申请必须附有以下证据：(1) 受益人在提交申请之前的 3 年内，已以管理或行政能力，或涉及特殊知识的职位，在国外受雇至少连续 1 年；(2) 受益人将前往美国为同一雇主或国外雇主的子公司或关联公司工作；以及 (3) 受益人在美国的雇佣将属于管理或行政能力。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、以管理或行政能力受雇

审理主任认定，申请人未能证明受益人曾在国外受雇，或将在美国受雇于管理岗位。在上诉中，申请人并未主张其将以行政能力雇用受益人。1 因此，我们将分析限于受益人是否曾受雇及将受雇于管理能力。

“ 管理能力 ” 一词指 “ 在组织内的一种指派，其中雇员主要： ”

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分部、职能或组成部分；

(ii) 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，或组织的部门或分部；

(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（如晋升和批准休假），或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的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。

本法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)。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，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 国外雇佣

首先，我们将讨论申请人是否提供了充分证据以证明受益人曾在国外以管理能力受雇。

1 虽然申请人对审理主任补充证据请求（RFE）的回复中提及受益人的 “ 行政级别职责 ”，但申请人的支持证据和上诉陈述表明，申请人寻求证明受益人曾受雇并将受雇于管理能力。

Matter of P-1-, Inc.

在否决申请时，审理主任认定，申请人在回复补充证据请求（RFE）时修改了受益人的职位描述，加入了受益人初始职位描述中未包含的监督任务。审理主任指出，申请人未说明受益人分配给新提交的监督职责清单多少时间。审理主任进一步指出，申请人未遵守提供支持证据的要求，以证明受益人就其声称的下属履行了管理任务。

在上诉中，申请人重述其原始主张，声称受益人在国外的雇佣一直且继续属于管理能力。申请人还重新提交并请求我们审查先前提交的证据，其主张这些证据支持受益人工作职责主要是人事经理职责的说法。

我们同意审理主任的认定，即记录未能证明受益人曾在国外以管理能力受雇。

1. 职责

在审查受益人的管理能力时，我们将首先查看工作职责的描述，因为实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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)。申请人对工作职责的描述必须清楚描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政能力。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

在此，申请人声称受益人曾受雇为人事经理。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。参见本法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。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。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，除非所监督的雇员是专业人员。 ”本法第 101(a)(44)(A)(iv) 条。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，或推荐此类行动，并采取其他人事行动。本法第 101(a)(44)(A)(iii) 条。

申请人必须证明受益人履行了法定定义中描述的某些高级别职责。Champion World Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未出版的目录决定）。此外，申请人必须证明受益人主要从事管理职责，而非与公司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)；Champion World, 940 F.2d 1533。

Matter of P-1-, Inc.

在支持申请的一封信中，申请人为受益人在国外实体担任技术经理的职位提供了多份职位描述。在其中一份职位描述中，申请人称该职位涉及定义和管理“ 组织产品战略 ”、“ 设计和开发全面的下一代持续开发 ”、开发和集成应用程序以及提供移动解决方案。申请人还表示，受益人“ 负责 ”与移动业务和技术相关的“ 倡议 ”，涉及以下内容：(1) 从事产品开发；(2) 确定和优先排序开发项目，并制定从评估到部署网络和移动技术服务的项目生命周期时间表；以及 (3) 参加“ 产品指导小组 ”，参与创建路线图和产品支持部门。

申请人提供了另外两组工作职责。第一组职责扩展了受益人在“ 指导网络/[移]动企业业务连续性计划的开发和执行 ”中的角色，涉及以下职责：

- 架构、设计和开发企业集成应用程序/富互联网应用程序[。]
- 设计全面的移动混合和原生应用程序、响应式和基于 SOA 的解决方案。
- 与客户经理联络，估算任何特定客户的功能和需求。
- 在项目启动时审查估算和验证[。]
- 与项目/交付经理和负责人联络，创建[技]术架构文档和[每]周任务计划[。]

第二组工作职责补充了以下百分比明细：

15% 就网络/移动行业趋势和发展向高级管理层提供技术指导，以改善对客户的服务。

40% 设计并推荐适当的技术解决方案，以支持股东和管理层发布的政策和指令。

30% 负责界定组织内的产品路线图和战略。负责将推荐的技术与组织的战略业务目标相结合。

15% 就任何特定客户与各技术负责人联络，评估特性和需求。

虽然该清单涵盖了受益人100%的时间，但它并未包括此前所列的许多其他工作职责，这引发了关于其是否完整和准确的疑问。鉴于所列的若干工作职责

。

Matter of P-1-, Inc.

上述职位描述表明这些属于运营层面而非管理层面的任务，这一点尤为关键。在三份职位描述的第一份中，申请人表示受益人负责设计、开发和整合网络应用程序并提供移动解决方案，所有这些都表明其属于通常与IT专业人员所从事的非管理性任务。目前不清楚受益人将多少时间分配给这些运营性任务。

同样，第二组工作职责也表明受益人设计和开发网络及移动应用程序，并履行其他非管理性职责，包括就产品特性和需求与客户的客户经理沟通，以及就每周任务计划与IT经理和负责人协作。再者，鉴于各职位描述彼此并不完全一致，且未包含百分比明细中所列的相同工作职责，目前不清楚受益人有多少时间被分配给了与提供产品或服务相一致的运营性任务。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”受雇于管理或行政职位。参见例如该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）。

审理主任随后发出了补件通知（RFE），指出受益人的职位描述未包括监督性工作职责，因此与申请人所称受益人监督下属软件工程师工作的说法不一致，该说法如为境外实体提供的随附组织架构图所示。审理主任指示申请人提供额外证据，例如绩效评估、受益人所采取人事行动的记录，或其他支持受益人管理下属员工的证据。

作为回应，申请人提供了一封由境外实体交付副总裁签署的信函。该副总裁重述了上述百分比明细以及原始支持声明中的其他部分。此外，他声称受益人“ 已监督和监控他人 ”，并提供了以下额外职责：

- 为每位团队成员提供目标，并在全年监控进展或状态。
- 审阅团队成员的状态报告并酌情处理问题。
- 编制仪表板以衡量负责人和开发工程师的进展。
- 指导团队完成开发、测试和实施，并有效审查已完成的工作。
- 在需要时向团队提供技术培训，并担任团队成员的技术导师。
- 帮助团队成员理解和遵守[境外实体]的政策和程序。
- 与所有团队成员有效协作，并定期举行团队会议。

。

Matter of P-1-, Inc.

申请人未解释补件回应信中提供的新信息如何对应并支持原始百分比明细中所列的工作职责，该明细未列出或分配任何时间给任何人事管理任务。申请人未以独立、客观的证据解决这些不一致之处，以指明真相所在。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。此外，申请人未证明受益人据称用于监督IT专业人员的时间构成其在境外实体职位的主要部分。

此外，即使申请人能够将先前的职位描述与补件回应声明中的新描述相协调，新信息仍然含糊不清，缺乏关于受益人据称作为其境外工作指派一部分实际履行的人事管理任务的充分信息。例如，申请人未解释受益人如何指导其团队完成开发和测试任务、其与团队成员协作的性质，或他提供的技术培训类型。在没有额外解释的情况下，我们无法认定这些属于符合条件的人事管理职责。此外，该副总裁未说明受益人有权雇用或解雇员工，或推荐这些及其他人事决定。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)。

总之，申请人提供了多份相互矛盾主张的职位描述。最初的职位描述，包括原始支持声明中的百分比明细，表明受益人在境外的时间主要分配给了履行各种IT任务，包括设计技术解决方案、整合推荐技术，以及就技术趋势向高级管理层提供建议以改善客户服务。申请人未提供一份综合性的职位描述，将受益人境外雇佣的运营要素与所称的监督要素融合起来，从而澄清受益人有多少时间分配给了管理任务，以及受益人有多少时间投入到了为境外实体及其客户生产产品或提供服务所必需的运营性任务。

此外，尽管申请人被给予了提供额外书面证据以证明受益人作为人事经理角色的机会，但申请人并未这样做，而是继续依赖受益人多份职位描述中关于其监督职责的不一致信息。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

2. 人员配置

除所要求的工作职责描述外，我们在审查受益人所称的管理或行政能力时，会审查记录的整体情况，包括公司组织架构、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性职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。如上所述，人事经理须主要监督和控制

。

Matter of P-1-, Inc.

其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，并须有权雇用和解雇这些雇员，或推荐这些行动，以及采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(iii)条。

申请人最初提供了境外实体的组织架构图，显示受益人拥有九名下属员工，包括七名软件工程师和两名实习软件工程师。申请人为所有职位提供了职位描述和薪资；然而，如上所述，其在最初对受益人职责的描述中未包括任何监督性职责。仅凭受益人在组织架构图上的位置不足以证明其一直在履行作为人事经理的符合条件职责。

在回应补证通知时，申请人提供了一份类似的图表，显示整个组织相同的组织层级结构，并再次将受益人描绘为拥有九名下属。然而，除四名下属——三名软件工程师和一名见习软件工程师——之外，其余五名下属与原始图表中所列人员不同。原始图表将受益人描绘为监督七名软件工程师和两名见习软件工程师，而新图表显示受益人仅监督三名软件工程师，其余六名下属担任见习职位。根据同样作为补证回应一部分的相应工资单上显示的雇用日期，所有五个新职位均为近期雇用人员，他们于2016年2月，即申请提交前几天，就任各自的见习职位。由于申请人未提供仅出现在原始组织图表中的五名员工的工资单，因此不清楚他们何时被雇用或在外国实体工作了多长时间。没有此信息，我们无法确定这五名显然不再为外国实体工作的下属是否在该处工作足够长的时间，从而在提交本申请之前的相关3年期间内由受益人监督至少连续1年。虽然申请人承认在提交申请之后发生了人员变动，但新提交的证据并未涉及原始组织图表中提出的信息，也未证明受益人在提交申请时的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

此外，我们注意到根据对回应补证通知时提供的教育资历和工资单的审查，存在若干异常和可能的不一致之处。首先我们观察到，申请人仅提供了三名软件工程师和一名见习人员的教育资历和工资单，因此仅涵盖了根据原始组织图表被指定为受益人的下属员工九人中的四人。我们进一步注意到，组织图表与外国实体一名员工的工资单不一致。即，虽然图表分别将 和 标识为软件工程师和见习软件工程师，但他们各自的工资单将他们标识为“ 行政——设施 ”和“ QA工程师 ”。

P-1-, Inc. 案

我们认为，上述异常以及整体缺乏支持证据证明受益人对所声称的下属拥有监督审查权和权限，削弱了受益人已在国外以管理身份受雇这一主张的有效性。

R 美国就业

接下来，我们将讨论受益人拟议的就业，并确定记录是否足以证明申请人将以管理身份雇用受益人。

审理主任得出结论，申请人未提供足够证据证明受益人将以管理或行政身份受雇。审理主任认定，申请人在回应补证通知时提及受益人的“ 行政级别职责 ”表明原始主张发生了变化，并认定申请人未证明受益人将以行政身份受雇。

虽然我们同意审理主任关于受益人拟议就业的结论，但我们认为审理主任关注申请人提及受益人的“ 行政级别职责 ”是不正确的，因为该提及被脱离了上下文解读。当结合申请人支持证据和陈述的整体来看，申请人在其中表示受益人将管理一个由专业下属组成的“ 团队 ”，并将承担“ 管理 ”和“ 非管理 ”工作职责，显然申请人试图证明受益人将以管理身份受雇。申请人提及“ 行政级别职责 ”总体上缺乏支持，且申请人似乎并不意图主张受益人将以行政身份受雇，尽管其在总结补证回应时未加解释地使用了“ 行政 ”一词。

在上诉中，申请人重述了“ 管理身份 ”一词的法规定义，并主张受益人70%的时间将用于履行管理性质的工作职责。申请人对审理主任的结论提出异议，称先前提交的职位描述和与申请人人员配置有关的证据支持其主张。

1. 工作职责

如前所述，在审查受益人是否将以管理身份受雇时，我们将首先查看申请人对工作职责的描述。在其初始支持信中，申请人将自己描述为一家“ 领先的IT服务公司 ”，为美国及国外的400多家客户提供服务。尽管申请人声称受益人作为技术经理的工作职责将与其目前在印度履行的职责“ 几乎相同或相似 ”，但申请人随后提供了多个不同且有些不一致的职位描述，其中列出的工作职责和责任与上述多个国外职位描述中所包含的不相同。

P-1-, Inc. 案

在第一份职位描述中，申请人表示受益人的角色将包括“ 作为高层管理层运营技术问题和决策的主要解释者 ”，以及“ 管理和制定企业范围的信息安全计划和全企业灾难恢复计划 ”，在此过程中受益人将负责与“ 产品经理 ”合作创建和监督“ 迭代和发布计划 ”；与客户公司的技术负责人合作估算和审查项目功能和需求的估算；“ [创]建指标 ”以预测项目成功和交付；并持续审查与“ 整个组织 ”项目相关的“ 问题、风险[和]依赖关系 ”。

在同一封信中继续讨论受益人的工作职责时，申请人表示受益人将作为“ 核心顾问 ”，为项目交付团队提供技术指导，协助销售团队了解产品功能和路线图，设计和开发全面的网络通信以及交互式和移动解决方案，对“ 技术格局 ”进行研究和分析，推荐支持客户政策和指令的解决方案，并将技术与客户业务目标相结合。申请人未说明受益人的工作中有多大比例涉及网络设计和开发以创建IT解决方案，或对技术格局进行研究和分析，根据所提供的描述，这些似乎是非管理性任务。

申请人接着讨论了受益人作为团队领导和协调者的角色，这将包括制定计划以实现目标并整合技术活动，制定和推荐政策和程序，培训员工，与产品经理合作领导倡议，与行业利益相关者沟通以识别客户需求，确定使用何种技术，以及制定符合联邦要求和行业标准的标准和协议。申请人继续表示，受益人将开发和评估技术支持和应用，“ 制定[]IT战略、架构、应用设计/支持、[基]础设施、流程和组织变革 ”以符合战略和业务目标，向“ 高级管理层 ”提供建议，在整个组织“ 在适当层级 ”向“ 技术社区 ”提供“ 向上代表 ”，并指导产品开发。申请人未关注或说明上述工作职责中是否有任何一项表明受益人声称的人员管理者角色。

在另一份职位描述中，申请人提供了一份其归类为受益人“ 管理技能 ”的清单，其中部分包括以下内容：

- 准备满足多个客户需求的路线图和技术解决方案策略[。]
- 对照项目计划审查项目状态并评估状态……
- 验证下属报告的状态[。]
- 在项目执行中进行技术风险评估[。]
- 审查项目对组织最佳实践和行业最佳实践的合规遵守情况。

- 为每位团队成员分配具体任务并监督其绩效[。]
- 通过确保有足够任务覆盖来安排工作与休息时间[。]
- 安排技术会议和培训，以确保团队的技术认证保持最新[。]
- 与团队整体以及通过一对一讨论定期召开会议[。]
- 为每位团队成员提供目标或目的，并在全年持续监控进展~或状态[。]
- 对团队成员进行绩效评估并给予反馈，并在适用时提出晋升建议或加薪[。]
- . . . 受益人预计将积极参与[员工]招聘。[他]了解组织的政策和流程……以便在招聘资源时做出正确决定。
- 定期与高级管理层会面，并向其提交月度和年度报告，其中包括团队绩效、预算和项目状态[。]
- 管理客户提出的升级事项[。]
- 作为对账户团队任何求助请求的响应。

申请人还提供了一份其归类为受益人“ 技术技能 ”的清单，表明受益人将运用其技术知识分析行业标准，并向组织的团队提供技术指导，提出建议并“ 准备技术最佳实践 ”，审查项目交付成果，“ [重]新设计新应用 ”并“ 为组织创造新机会 ”，“ 实施硬件标准化 ”，监督数据中心设备，评估不同的技术平台和策略，“ [执]行各级任务，例如故障排除和解决技术问题 ”，确保技术程序和标准政策得到实施并定期审查，提供必要的培训，实施“ 产品线功能 ”以提高产品吸引力和适用性，制定和执行开发计划并按需修改，以及在整个项目开发周期中管理技术风险。

申请人又提交了一份受益人拟任职位的职位描述，将受益人70%的时间分配给归类为“ 管理性 ”的10项工作职责，将30%的时间分配给归类为“ 非管理性 ”的两项工作职责。这一时间分配及其中所列活动与上述若干职位描述部分对应，但并非完全对应。例如，分配给“ 非管理性 ”工作职责的30%时间表明，受益人将直接参与向潜在客户销售申请人的服务，并“ 与客户互动 ”处理出现的问题。我们注意到，这两项工作职责均未包含在上述职位描述中。

在补件通知（RFE）中，审理主任指示申请人明确将受益人指定为管理人员或高管，并提供详细的职位描述，具体说明受益人的日常工作职责及其分配给每项职责的时间百分比。

.

Matter of P-1-, Inc.

申请人的回复包括一份声明，表明受益人的“ 主要职责 ”将是管理和指导产品交付团队，这将涉及在“ 设计和构建下一代应用 ”的同时定义和管理产品策略，并根据客户政策和要求推荐路线图和技术解决方案。申请人声称，受益人的工作将涉及与高级管理层沟通，并通过提供状态报告、衡量进展、指导IT开发和实施以及审查团队成员的工作来监督专业团队成员，在需要时提供技术培训并指导下属，确保下属遵守组织的政策和程序，并定期与团队成员举行会议。申请人重申，受益人将在招聘更多员工方面发挥参与性作用。

申请人接着提供了另外两份职位描述，其中一份包含受益人拟履行工作职责的以下百分比细分：

- 每周与团队进行状态审查，为团队的成功执行提供高层指导，并协助技术风险管理和缓解[。] 15%
- 向高管层提供技术指导并推荐适当的技术解决方案……以改善对客户的服务[。] 15%
- 项目启动活动，如向项目分配资源、审查和验证项目计划的技术正确性[。] 10%
- 管理一个团队，该团队为组织内执行的工程和技术工作制定并实施政策、标准和程序。 10%
- 与客户和产品经理联络，创建、监督和跟踪[迭]代和[发]布计划。10%
- 审查资源绩效并向高管层发送仪表板状态报告[。] 10%
- 评估招聘预测……并在与其他高管层成员事先讨论后进行招聘[。] 10%
- 参与销售活动，说服客户相信组织和组织产品的技术能力。10%
- 在问题被报告时与客户互动以缓和问题[。] 10%

虽然上述职位描述与申请人初始支持声明中提供的百分比细分相似，但某些要素不一致。即，最初的职位描述表明，受益人30%的时间将分配给协助销售公司产品和服务以及直接与客户接触解决问题。这一时间分配与补件通知回复中提供的较新百分比细分不一致，申请人在该回复中表示受益人仅将其20%的时间分配给这些非管理性工作职责。此外，最初的职位描述未给每项职责分配时间百分比，该描述表明受益人的管理性工作职责将包括

II

设计和推荐技术解决方案。我们注意到，申请人在回应补件通知时提供的百分比细分未包含这一工作职责。此外，我们认为设计技术解决方案是操作性任务的特征，与人事经理的角色不符。

申请人接着列出了以下额外工作职责：

- 确保团队成员[原文如此]被充分分配任务和估算[。]
- 建立明确的行动事项，跟踪事项并跟进。
- 召开内部会议并记录会议纪要。
- 分析变更的影响，并按需调整项目交付成果和进度安排。
- 进行同行评审并提供反馈。
- 审查开发人员报告并在需要时解决其障碍。
- 在设计、开发和系统集成方面提供指导和技术专长。
- 审查负责人或开发工程师准备的技术或设计文档。
- 进行项目风险识别和缓解行动规划。
- 审查代码并提供反馈。

由于申请人未将这些额外工作职责纳入包含百分比细分的职位描述，因此不清楚它们与先前提供的职位描述如何对应，也不清楚受益人将向上列活动分配多少时间，其中若干活动不易归类为管理性任务。

总体而言，我们认为申请人未提供关于受益人拟履行工作职责的全面且一致的说明。相反，申请人提供的各种职位描述——其中一些附有时间分配而另一些没有——导致对受益人实际将执行的任务以及他将用于管理性与非管理性任务的时间量产生脱节和不完整的理解。虽然我们审查了包含时间分配的两份工作职责清单，但如前所述，原始百分比细分中分配的工作职责和时间限制最终与回应补件通知时提供的工作职责和时间限制不一致。记录中不包含独立的、客观的证据来解决这些不一致并指明真相所在。See Ho, 19 I&N Dec. at 591-92. 此外，归属于该职位的若干工作职责——其中一些是非管理性的——被遗漏在包含百分比的两份细分之外。因此，我们不能认为这两份细分中的任何一份能够充分且准确地传达受益人将分配给与提供公司产品和服务相关的合格管理性任务与不合格操作性任务的预期时间百分比。

此外，申请人未澄清受益人的美国工作职责与其为境外实体所履行的职责如何“ 几乎相同或相似 ”。鉴于境外职位描述包含若干非管理性任务，这些任务类似于IT专业人员而非管理人员通常履行的任务，申请人必须澄清这两个职位有哪些共同要素，并解释受益人履行非管理性任务如何使其符合所申请的类别。

最后，在审查为回应补件通知而提供的百分比细分时，我们发现若干项目未提供足够细节以表明受益人的职责将主要为管理性质。申请人表示受益人将每周对其团队成员进行状态审查，并且他将管理一个为工程和技术工作制定和实施政策与程序的团队。然而，申请人未澄清进行每周状态审查与管理下属团队或进行“ 资源绩效 ”审查有何区别，而后者均被列为单独的岗位职责。申请人亦未澄清受益人进行每周状态审查的团队是否与制定和实施政策与程序的团队相分离，以及“ 资源 ”是否指受益人的下属。同样，申请人未区分“ 向项目分配资源 ”与作出“ 招聘预测 ”，因为这两个表述似乎都涉及受益人根据项目规格确定所需软件工程师人数的权限。我们认为职位描述重复且含糊，因而缺乏足够有实质内容的信息，无法全面理解受益人将履行的具体任务。具体细节显然是表明受益人职责主要属行政或管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。Fedin Bros. Co., Ltd, 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

2. 人员配置

如前所述，我们在审查受益人是否将以管理身份受雇时，会审查记录的整体情况。

除提供若干职位描述以说明受益人的管理活动外，申请人还提供了受益人所需技术技能的清单，声称受益人将利用这些技能评估项目进展并确保项目成功完成，而不会“ 深入 ”参与申请人的日常运营。申请人列出了受益人拟任的五名下属，并提供了其职位名称、教育背景和各自薪资。其中一名下属为技术负责人，其薪资高于受益人的拟议薪资。

在审查支持性证据时，尽管受益人的职位描述暗示这些员工在同一项目上工作，但受益人拟任下属是否为同一客户工作或属于同一团队尚不清楚。由于受益人的

。

Matter of P-1-. Inc.

下属并非实际驻扎在受益人的工作地点，因此需要额外信息来确定他将如何履行管理职责，例如与下属举行每周会议、监督其工作以及提供与工作相关的培训。此外，根据所提交的证据，尚不清楚所称下属是否在同一客户地点工作，或是否属于同一项目或团队。根据其工资单上所列地址，受益人拟任下属分别居住在Massachusetts、New Jersey、California和Michigan。我们进一步注意到，其中一名所称美国境内下属的工资单——[已隐去]——表明该个人与申请人的雇佣关系直至2016年4月才开始。因此，尽管该员工被列入申请人最初的下属名单，但记录未能证明申请人在提交申请时实际雇用了该个人，故在确定申请人在2016年2月提交申请时的资格时，不能考虑其雇佣情况。

在上诉中，申请人提供先前已提交的证据，以支持受益人将监督专业员工、因而符合以管理身份受雇者标准的主张。尽管记录包含受益人在其拟任职位中据称将管理的员工的工资单，但此类证据不足以弥补上述已提交职位描述中的缺陷。这些缺陷使我们无法肯定地认定受益人将用于管理专业下属员工的时间比例与其将用于申请人运营任务的时间比例。我们无法认定受益人将主要监督专业下属员工。

虽然受益人不须将其100%的时间分配给管理层级任务，但申请人必须证明其将履行的非管理性任务仅附属于拟任职位。主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”以管理或行政身份受雇。参见法案第101(a)(44)(A)和(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列管理或行政职责）；另见Matter of Church Scientology International, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm. 1988)。在此，记录未包含足够证据以证明受益人的任务将主要属管理性质。

III. 结论

基于我们对受益人的境外职责和拟任职责以及受益人的境外雇主和美国雇主人员配置的分析，我们认为申请人未提供足够证据以证明受益人在境外受雇，且其将在美国以管理身份受雇。

2 根据2017年1月26日对申请人位于[已隐去] NY办公室进行实地考察后所作宣誓陈述中提供的信息，受益人将有五名下属在客户地点现场工作。

Matter of P-1-. Inc.

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of P-1-. Inc., ID# 72876 (AAO Mar. 28, 2017)