OCT032019_02D7101 · 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 E-T-PVT. LTD. 案 日期：2019年10月3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

申请人是一家信息技术（IT）公司，寻求根据 L-1A 跨国公司内部调任人员非移民分类，临时雇用受益人担任其高级副总裁。《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）将符合条件的外国雇员调往美国，临时从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明：(1) 受益人曾在国外受雇担任管理或行政职务；以及 (2) 申请人将在美国雇用受益人担任管理或行政职务。

此事现因上诉而由本办公室审理。在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任就公司性质得出了不当结论。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

一、法律框架

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“ 担任管理、行政或涉及专业知识之职务 ”。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政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拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 E-T- Pvt. Ltd. 案

二、以管理或行政身份受雇

审理主任认定，申请人未能证明受益人曾经并将受雇担任管理或行政职务。申请人主张，受益人过去的和拟议未来的受雇均属行政性质。因此，我们将分析限于申请人是否将以行政身份雇用受益人。由于该认定具有决定性，我们将保留对受益人在国外先前受雇问题的判断。

“行政身份”是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛权限；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

基于行政身份的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事行政职责，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)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人主张的行政身份时，我们将考察申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚说明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性质。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会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。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质和人员配备水平的证据。

A. 职责

申请人提交了一份三页的说明，描述受益人在美国的拟议职责，并与行政身份定义中的要素相对应。以下为示例，其中部分为简洁和清晰起见作了概括：

1. 指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理
- 管理北美销售团队、美国及印度的内部销售团队，以及美国及印度的售前团队
- 制定年度销售配额

关于 E-T- Pvt. Ltd. 案

• 招聘、培训和评估雇员

2. 确立组织、组成部分或职能的目标和政策
• 担任 Java、开源、QA 和 BI 实践的业务负责人
• 管理实践层面的损益
• 建立并实施客户挖掘战略
• 管理全球跨文化团队

3. 在自由裁量决策中行使广泛权限
• 规划人员配备水平
• 拥有雇用和解雇的批准权

4. 仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导
• 总体上仅接受执行领导层非常有限或最低限度的监督
• 雇用和培养二级领导者

申请人补充称，受益人还将“ 协助规划[申请人]在美国的业务扩展，设立新的分支机构。 ”

部分单项职责与申请人将其归入的标题并不十分对应。例如，申请人在上述第 1 项下列出了“ [确]立销售目标 ”，在第 4 项下列出了“ 界定组织目标、路线图、流程和政策 ”，尽管这两项似乎都更与第 2 项相关，因为它们涉及确立目标和政策。

其他职责措辞含糊，例如“ 通过按需完成相关成果为团队努力作出贡献 ”。还有一项更像是简历中的自我描述，而非对未来工作职责的描述：“ 一位战略家和执行者，在推动业务成功实现公司计划和目标方面具有公认的熟练能力。 ”

还有一些似乎描述的是运营任务而非行政层级的职责。示例包括：

• 在指定区域和账户内负责并达成/超越年度销售目标
• [定]制客户的软件相关问题
• 提供一线技术支持
• 准备软件订单表格

受益人陈述的任务之一是“ 实施营销策略 ”，但申请人未指明有任何营销人员可使受益人免于亲自履行营销职责（区别于销售）。

审理主任告知申请人，受益人的职位描述存在缺陷。作为回应，申请人提交了扩展版本的描述，为许多原始要素增加了澄清说明。然而，申请人未对某些

关于 E-T- Pvt. Ltd. 案

特别令人关切的要素增加此类澄清，例如“ 按需完成相关成果 ”、“ [准]备软件订单表格 ”以及“ 在指定区域和账户内达成/超越年度销售目标 ”。因此，修订版并未解决或回答职位描述第一版提出的关键问题。

申请人扩展了“ 实施营销策略 ”一项，但所增加的信息并未表明除受益人之外还有谁将履行相关任务。相反，申请人只是复制了职位描述中其他地方已经出现的三个项目，例如“ 建立并实施客户挖掘战略 ”。

所增加的信息并不总是与添加该信息的行项目明确相关。例如，最初的职位描述包括“ 担任客户的单一联系点或合作伙伴接口 ”。其中一项新增内容写道：“ 与直接下属举行[原文如此]每周和每月审查及战略会议，以制定战略并实施决策。 ”

审理主任否决了该申请，指出受益人的许多拟议“ 职责似乎与……管理或行政职位不一致 ”。审理主任还对公司的 人员配备提出了关切，将在下文进一步讨论。

在上诉中，申请人称其“ 提供了受益人将履行职责的详细说明 ”。如上所述，所增加的细节留下了若干未解决的问题。申请人提交了一封来自 ll 大学副院长的信，该信重复或转述了职位描述的大部分内容，并得出结论称受益人“ 将在公司中担任行政职位 ”。

美国公民及移民服务局（USCIS）可自行裁量，将作为专家证词提交的来自大学、专业组织或其他来源的陈述用作咨询意见。Matter of Caron Int'l, 19 I&N Dec. 791, 795 (Comm'r. 1988)。但是，USCIS最终负责就外国国民的资格作出最终裁定。提交支持申请的专家信函并非资格的推定证据。Id. USCIS甚至可以对未经佐证或在任何方面存疑的意见给予较低权重。Id. 在本案中，信函作者声称其并不个人熟悉申请公司或受益人在其中的角色。

申请人提交的职位描述存在缺陷，并非因为其缺乏细节，而是因为尽管篇幅较长，该职位描述未能就受益人在美国将实际履行的职责提供一致或连贯的图景，且其中包含若干更适合一线销售人员而非高管的职责。

B. 人员配置

申请人将其业务描述为“ 软件应用开发、咨询和人员增补 ”，但申请人的组织架构图表明其美国员工主要

从事销售和人力资源工作。该架构图未表明申请人在美国雇用了任何信息技术工作人员，例如软件开发人员。1

申请人称受益人将“ 直接监督七（7）个离岸团队、销售团队、售前团队和交付部门 ”。同一信函其他部分的陈述表明，“ 离岸团队 ”是“ 由超过278名员工组成的业务组 ”，其中大多数为IT工作人员。一份拟议的组织架构图显示了以下层级（加粗术语标识部门而非个别员工职位）：

总裁
L高级副总裁[受益人]
人力资源与支持
离岸团队（所有负责人）
销售
高级总监
L2销售主管[1名在职，1名空缺]
3名总监 t 交付
L客户经理
15名内部销售
项目经理
顾问
美国招聘 E L3招聘

审理主任要求申请人提交有关受益人拟任美国下属的信息和证据，包括受益人权限下“ 所有员工 ”的“ 职责摘要 ”。作为回应，申请人提交了三份雇佣协议以及两个职位（销售总监和客户经理）的职位描述。

提交的信息表明，受益人将成为销售员工的一线主管。销售总监职位的职位描述约一页长，但所列职责实质上相当于销售和客户服务职责，例如识别潜在客户、 cold calling潜在客户以及完成销售。两名销售总监的雇佣协议显示，每名销售总监均为销售代理，按佣金计酬。雇佣协议中“ 职责 ”项下直接描述的唯一活动是：“ 员工应招揽[申请人]信息技术服务的销售。 ”每名销售总监还承担每季度两个永久安置和两个新增人员安置的配额。三名销售总监没有确定的下属，因此他们个人负责完成销售和安置配额。组织架构图表明高级总监监督一名销售主管，但

1 我们注意到，在本申请提交前后，申请人提交了其他申请，为“ 计算机程序员分析师 ”寻求H-1B身份。See, e.g., I land I. 那些申请的受益人未出现在本案申请人拟议的美国组织架构图中。

Matter of E-T- Pvt. Ltd.

申请人未记录销售主管的职责，也未提交高级总监的雇佣协议。

组织架构图表明客户经理将拥有超过20名下属，其中大多数为境外的“ 内部销售 ”和“ 招聘 ”工作人员。被确定为客户经理的员工的雇佣协议显示其职位为“ 高级交付经理 ”。该雇佣协议未提及任何下属，也未将监督下属列入该职位的职责。相反，这些职责包括“ 积极向新客户推广软件服务 ”和“ 负责完整的软件设计、开发、安装和培训，以满足客户的具体要求 ”。

在拒绝通知中，审理主任认定申请人未证明美国实体拥有足够员工以支持一个主要为高管性质的职位。在上诉中，申请人提交了所有美国职位的职位描述。由于申请人在审理主任要求提供“ 所有员工 ”的“ 职责摘要 ”时未提交这些材料，审理主任无法将其纳入考虑。

新提交的职位描述在某种程度上与受益人先前主张的职责重叠，引发了对职责实际归属何处的疑问。例如，人力资源合作伙伴的职责包括“ 监督[]并委派所有人力资源相关任务 ”、“ 监督招聘项目 ”、“ 就所有公司政策和程序向全公司提供培训 ”，以及与“ 招聘经理 ”协商。然而，申请人先前表示受益人本人“ 通过招聘、选拔、入职培训和培训员工来维持全国销售团队 ”。

新提交的项目经理职位描述包含“ 擅长公开演讲 ”和“ 有效应用方法论并执行一致的项目标准 ”等要素，但未提及在两大洲监督超过20名下属，也未提及申请人业务性质的任何具体细节。与受益人本人职位描述的部分内容一样，项目经理的职位描述更像是通用模板，而非对一名员工具体职责和责任的细分。

在考虑应给予记录中不一致的职位描述多少权重时，还应注意申请人的许多美国员工，处于所主张层级的不同级别，居住地远离申请人在俄亥俄州 的办公室。被确定为客户经理的个人在德克萨斯州；其一名直接下属1在纽约州。其他员工的工资单文件显示地址在华盛顿州和马萨诸塞州。申请人称不要求所有员工到岗，但在这种情况下，异地员工必须能够证明其可远程履行其职责，并履行所述职责（而非例如作为客户的合同工或其他第三方工作）。对于一家自称提供“ 人员增补 ”的公司而言，这是一个重大关切。

鉴于对申请人美国办公室职位的重大疑问，具有重要意义的是，申请人就其印度人员配置提供的文件更少，而受益人所主张下属的多数在印度工作。申请人提交了少数几名所主张直接下属的工资单文件，但

Matter of E-T- Pvt. Ltd.

申请人未能充分证明对这数百名员工的权限将从印度既有的本地控制转移至申请人在俄亥俄州的办公室（或美国某个未指明的替代地点）。

申请人还提供了有关2017年末重组后新设职位的信息。如上所述，如果申请在提交时尚未可获批，提交后的变更不能确立资格。因此，我们无需在此讨论新设职位。

基于上述缺陷和不一致之处，申请人未证明其将以高管身份在美国雇用受益人。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of E-T-Pvt. Ltd., ID# 1196288 (AAO Oct. 3, 2019)