OCT212022_02D7101 · 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：22660957 日期：2022年10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[已隐去]公司，寻求继续临时雇用受益人担任其“ 高级解决方案分析师 ”，依据L-1A非移民分类，该分类适用于以经理或高管身份来美国受雇的跨国公司内部调任人员。移民与国籍法（本法）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，认定申请人未能按要求证明受益人曾在国外受雇并将以经理或高管身份在美国受雇。本事项现因上诉而由本办公室审理。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见本法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在国外的职位属于经理身份。2 由于所认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于受益人在美国拟任职位的上诉论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无须对作出裁决所不需要的问题作出认定 ”）；另见 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，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

I. 法律框架

为确立L-1A非移民签证分类的资格，合格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经理或高管身份，或担任需要专业知识（specialized knowledge）的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

1 尽管申请人此前未代表受益人提交表格I-129（非移民工作者申请），但其称受益人于2021年2月“ 加入 ”其组织，并在其持F-1非移民身份期间担任“ 高级解决方案分析师 ”职位。USCIS记录显示，受益人申请并获得了工作许可，有效期自2021年2月1日至2022年1月31日。
2 申请人主张受益人曾以经理身份受雇，并未主张该国外雇佣属于高管身份。

入境美国的申请。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

本法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 经理身份 ”一词定义为在组织内的一项职务，其中雇员主要：

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；
(ii) 监督并控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的一个部门或分支；
(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），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处于高级别；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。一线主管仅凭其监督职责不被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。

II. 国外经理身份的雇佣

需要处理的问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人在国外的职位属于经理身份。

为符合跨国公司经理的移民签证分类资格，申请人必须证明受益人履行了本法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高级别职责。如果记录未能证明受益人的拟任职位满足所有这四项要素，我们便不能认定其属于合格的经理职位。

如果申请人证明所涉职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人主要履行管理职责，而非与国外实体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)。在确定特定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们考虑该受益人的工作职责、雇主的组织结构、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企业中的实际职责和角色的因素。
在一封支持性说明信中，申请人声称在美国有[已隐去]名雇员，并自称是一家[已隐去]公司，为慈善组织以及企业和政府实体解决“ 重大业务问题 ”。

慈善组织以及企业和政府实体。申请人称，为每个客户组建一个“项目团队”，并解释说多个因素，如“所解决问题性质、复杂性和多样性”，决定每个团队的组织和规模。在讨论受益人在国外的雇佣时，申请人称受益人是[已隐去]“解决方案团队”的一名数据分析师，其职责是通过向客户的定价决策者提供必要数据，帮助客户“设定最优价格以从每笔交易中产生最大价值”。

申请人还提供了一份无标题的组织结构图，将受益人描绘在一个六人层级结构的顶端，显示受益人直接监督一名初级解决方案分析师、一名分析分析师和一名数据分析师，并间接监督一名初级分析分析师和一名初级数据分析师。尽管表明受益人的职位对这些职位具有监督性，但该组织结构图仅涉及国外组织中一个未指明的横截面，且未包含任何信息说明该横截面在组织更广泛范围中的位置。申请人未具体指明受益人的客户，也未披露该国外实体服务的客户数量，或主张受益人对所有[已隐去]客户拥有广泛权限和参与。由于申请人未提供受益人所处团队在更广泛组织层级中的背景，我们无法评估其在组织整体范围中的组织定位。

此外，尽管申请人主张受益人在[已隐去]团队内担任经理职位，但未提供该团队管理和报告结构的描述，也未主张受益人主要管理该组织的一个部门、分支、职能或组成部分（依据本法第101(a)(44)(A)(i)条），或主张其管理该组织内或该组织一个部门或分支内的一项基本职能（依据本法第101(a)(44)(A)(ii)条）。

在补件通知中，审理主任告知申请人，其未提供充分支持性证据证明受益人在国外以经理身份受雇。因此，申请人被要求解释其组织的报告结构，并提供证据证实受益人管理专业雇员且有权雇用和解雇或推荐对这些个人采取其他人事行动的主张。

作为回应，申请人重申了其初始封面信中提供的许多信息，包括该团队向外国实体客户提供的服务的价值，以及受益人担任该团队内管理职位的声称。尽管申请人提供了一份补充组织结构图，但该图表没有标题，也不包含任何表明其代表整个团队层级结构的信息。此外，补充组织结构图将受益人描绘为从属于一名高级数据分析师，从而表明该高级分析师而非受益人可能是图表中所描绘组成部分的管理者。再者，补充图表显示受益人监督“2-3”名解决方案分析师、“1-2”名初级数据分析师和“2-3”名分析分析师，而最初提交的组织结构图显示受益人直接监督一名初级解决方案分析师、一名分析分析师和一名数据分析师，并间接监督一名初级分析分析师和一名初级数据分析师。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一不一致，指明真相所在。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。此外，由于两份

图表均未提供有关外国实体组织层级更广泛范围的信息，我们无法衡量受益人和其团队相对于组织中其他人的位置。这种缺乏清晰度妨碍了我们适当评估受益人在外国实体组织层级背景下的职位的能力，而这是确定受益人是否以管理身份受雇的关键要素。此外，在没有关于受益人汇报结构的进一步信息的情况下，我们无法排除他不仅从属于一名高级数据分析师，还从属于组织层级中可能更高级别的其他管理层的可能性，从而对受益人在国外的职位是否真正符合管理身份的法律定义提出疑问。见该法第101(a)(44)(A)条。

此外，尽管申请人宽泛地声称受益人“是该事务所关键工作流的领导者，并对项目团队的日常活动拥有唯一酌情权”，但并未解释“关键工作流”是什么，也未澄清其与该团队的关系或其在该团队及外国实体更广泛组织层级中的位置。申请人还声称受益人“[评]估了下属专业员工的绩效……并根据其绩效[为]其正式评估流程[做出]贡献”，但未提供任何证据支持这一声称，或表明受益人有权限就所列为其下属的职位采取或建议人事行动。此外，申请人仅以职位名称提及受益人的下属，并声称该团队“因项目的规模和复杂性而异”，从而表明受益人对特定团队的监督并未超出项目完成之后，且很可能不包括雇用和解雇员工的权限，或就受益人领导的客户项目上工作的分析师建议人事行动的权限。申请人必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

尽管受益人可能对[已隐去]团队内某些项目的日常运营行使了酌情权，但申请人仍必须证明该职位在履行主要为管理职责的过程中符合管理身份法律定义的所有要素。基于上述理由，申请人未能证明上述无标题组织结构图代表外国组织的部门、分支、职能或组成部分，且受益人管理了该组织的部门、分支、职能或组成部分，如该法第101(a)(44)(A)(i)条所要求。

申请人也未能证明受益人依据该法第101(a)(44)(A)(ii)条管理了一项基本职能。“职能管理者”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“基本职能”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述管理该基本职能时将履行的职责。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内或就所管理职能处于高级别；以及(5) 受益人将对

该职能的日常运营行使酌情权。 ” Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在本案中，申请人声称受益人在国外的职位涉及 “ 职能管理职责 ”，据称包括项目规划、项目管理和资源部署管理。申请人还声称，受益人与组织内所有数据分析师一样，其重点是 “ 协助客户，管理项目的离散部分并在每个工作流内进行分析 ”。然而，申请人未指明具体职能，也未表明受益人管理了一项基本职能。相反，申请人将受益人的角色描述为就 “ 任何特定业务 ” 而言的高级团队领导者，从而表明受益人管理的是客户项目。然而，申请人为回应补件通知而提交的组织结构图显示，受益人职位之上有一名高级分析师，从而表明承担项目经理角色的是更高级别的职位而非受益人。或者，申请人未能证明据称由受益人管理的项目代表了一项明确界定的活动，或这些项目单独或整体对组织具有 “ 基本 ” 性质，如职能管理者分析前两个分支所要求。尽管申请人表示该外国组织服务许多客户，但未表明这些客户之间存在层级关系，也未证明据称由受益人管理的项目对组织特别关键，以致在组织或组织部门或分支内被视为 “ 基本 ”。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在国外的职位属于管辖该分类的法律所定义的管理身份。

裁定：上诉被驳回。