OCT262020_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

案号：12243698 日期：2020年10月26日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家信息技术咨询服务公司，寻求根据L-1A非移民分类临时雇用受益人担任其“ 高级经理 - 质量保证 ”，该分类适用于作为公司内部调动人员前来美国以管理或高管身份受雇的外国人。移民和国籍法（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往美国临时从事管理或高管工作。

加利福尼亚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：(1) 受益人在国外以管理或高管身份受雇；以及 (2) 受益人在美国的拟议职位将以管理或高管身份任职。此事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。见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 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进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 以管理、高管或涉及专业知识的能力 ”工作。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、培训和就业使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

该法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 管理能力 ”一词定义为组织内的某项职务，其中雇员主要：

(i) 管理组织，或组织的部门、分支机构、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支机构的一项基本职能；

(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（如晋升和准假），如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理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管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。

II. 美国的管理身份就业

需要处理的主要问题是申请人是否证明受益人将以管理身份受雇。1 申请人并未主张其将以高管身份雇用受益人。

要符合L-1A非移民签证分类中经理的资格，申请人必须证明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高级别职责。如果记录未能证明所提供的职位满足所有四项要素，我们无法认定其为符合条件的管理职位。如果申请人证明所提供的职位满足适用法定定义的所有四项要素，则必须证明受益人将主要从事管理或高管职责，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从事管理或高管工作时，我们考虑申请人对工作职责的描述、公司组织结构、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、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

因此，我们将首先确定申请人是否证明受益人的“ 高级经理 - 质量保证 ”职位满足该法第101(a)(44)(A)条“ 管理能力 ”法定定义的所有要素。

1 如下文所述，我们拒绝触及并在此保留申请人关于受益人在国外是否以管理或高管身份受雇的论点。

申请人成立于1997年，从事信息技术咨询业务，并寻求雇用受益人担任高级经理 - 质量保证职位。申请人声称其一直在向[已隐去]提供服务，包括开发和交付一个名为[已隐去]的项目，并表示受益人将管理分配给该客户的专业雇员团队。申请人提供了受益人投入时间的领域的一般分解，如下：

1. 质量保证管理（40%）
- 监督和审查首席顾问执行的需求收集和分析（5%）
- 指导顾问为测试[已隐去]项目/功能制定测试策略/计划（10%）
- 监督顾问执行的测试环境的部署和管理（5%）
- 审查顾问准备的风险分析和缓解/应急计划（5%）
- 审查顾问和工程师执行的缺陷跟踪和使用场景测试结果（5%）
- 指导顾问和工程师为支持及维护基于Web和移动应用（包括[已隐去]和服务器端架构）制定自动化集成测试策略（10%）

2. 交付管理（25%）
- 为分配项目中的顾问和工程师提供技术和思想领导（20%）
- 指导顾问和工程师为交付成果设定切合实际的期望和时间表（5%）

3. 资源管理和发展（35%）
- 通过每周会议监控[申请人]的[已隐去]状态和覆盖报告，最终确定每周审查报告并提交给高级管理层（5%）
- 在团队成员之间分配和协调日常任务，并为他们提供领导和指导（5%）
- 管理[已隐去]的资源，评估活动绩效（10%）
- 管理流程框架，以在连续报告期内增加交付价值（10%）
- 确保实施流程和成本优化（5%）

申请人还提交了一份组织结构图，表明受益人将监督共19名下属雇员，包括一名首席顾问、一名首席技术顾问、10名高级技术顾问、两名技术顾问、一名副交付经理、一名技术工程师和三名高级质量保证顾问。

在补充证据请求（RFE）中，审理主任要求提供有关受益人拟议职位以及其下属雇员将如何使其免于履行不符合条件职责的更多细节。在回应RFE时，申请人表示受益人

将“不从事技术职责，因为其专业下属将使其免于这些职责。”申请人进一步表示，他将通过“主要将时间用于评估下属绩效、将工作分配给适当的团队成员、审查其工作成果、作为联络点与客户沟通、提供指导和辅导以及授权人事和项目活动”来管理[已隐去]项目团队。此外，申请人表示受益人“将指派其下属设计和开发项目、计划和进行测试、收集需求、执行编码并实施变更供其审查。”因此，申请人声称这些下属将“使受益人免于履行技术工作职责，而这些职责是向客户交付项目所必需的。”

申请人进一步陈述，受益人将有权聘用和解雇其下属员工，以及批准其他人事行动，例如管理计划外休假和实施缓解计划以保持项目按计划进行。申请人陈述，受益人将每日进行状态站会、审查项目积压事项和进度，并更新项目计划。申请人陈述，他将每周与团队及客户举行周会、主持与顾问的讨论，并审查和批准员工工时表。申请人陈述，受益人将每月与客户经理进行业务审查、与高级经理开会审查客户反馈、准备账单报告并批准发票。申请人还概述了季度和年度职责，包括对团队成员的绩效审查、培训和评估以及预算审查。

在驳回申请时，审理主任指出，尽管申请人提供了对所提供职位的详尽描述，但申请人未详细解释受益人将如何监督和控制其他监督、专业或管理员工的工作。在上诉中，申请人主张，其初始支持文件和RF回应中所载的陈述确立了所寻求福利的资格。

经全面审查记录，申请人未能确立受益人符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条所规定的“监督和控制其他监督、专业或管理员工的工作”。

“管理能力”的定义允许“人事经理”和“职能经理”两种情形。在此，申请人称受益人将基于其拟议的对下属人员的监督和控制而以管理能力受雇，且并未主张其将作为职能经理受雇。人事经理须主要监督和控制其他监督、专业或管理员工的工作。与“经理”一词的通常理解相反，法规明确规定，“一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的员工为专业人员。”2 同上。

2 为确定受益人是否管理专业员工，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该工作领域的最低要求。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“专业”定义为“任何以美国学士学位或其外国同等学历为进入该职业最低要求的职业”）。《移民与国籍法》第101(a)(32)条规定，“专业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医师、外科医生以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。”

申请人声称在提交申请时雇有475名员工，并指出其中19人将作为[已隐去]项目的一部分由受益人直接监督，该项目为申请人的客户[已隐去]。具体而言，图表显示项目团队由一名首席顾问、一名首席技术顾问、10名高级技术顾问、两名技术顾问、一名副交付经理、一名技术工程师和三名高级QA顾问组成。根据图表的构成，直接监督链条在某种程度上并不清晰，但至少看来，受益人将直接监督首席顾问、若干高级技术顾问以及各类其他技术和QA顾问。3 关于受益人团队的组织层级，申请人称高级和首席顾问职位为入门级管理职位，“ 其中员工负责管理下属专业人员和职能。 ”

申请人未能充分确立受益人基于其对下属经理或主管的监督而符合人事经理的资格。尽管申请人的RF回应更详细地描述了受益人下属的职责及其在[已隐去]项目中为申请人客户[已隐去]开展工作的方式，但申请人未提交受益人声称的受监督下属的足够详细的职责描述，以证实其实际履行所称角色，且组织架构图中层级的不一致使得难以确定哪些下属员工（如有）对其团队成员行使控制权。

或者，申请人未能证明受益人基于其对专业下属的监督而符合人事经理的资格。在评估受益人是否管理专业员工时，我们审查下属职位的证据以及这些职位是否要求学士学位作为进入该工作领域的最低要求。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何以美国学士学位或其外国同等学历为进入该职业最低要求的职业 ”）。《移民与国籍法》第101(a)(32)条规定，“ 专业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医师、外科医生以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。 ”

因此，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工以专业能力受雇的结论。申请人提交了受益人下属员工所持文凭的副本；然而，其未详细解释为何受益人下属员工的职责要求他们持有学士学位。如前所述，申请人为受益人声称的专业下属提供了通用职责描述，这些描述不足以佐证其角色，也未证明这些职位将要求学士学位。虽然我们注意到所有团队成员均参与各种形式的软件咨询，但没有迹象表明履行其职责需要学士学位。此外，申请人

3 受益人团队的组织层级在组织架构图中未清晰界定。图表显示受益人直接监督一些技术顾问，同时表明类似的技术顾问隶属于未直接列在受益人监督链条下的高级技术顾问。总体看来，受益人似乎整体监督整个团队，而没有管理层或监督员工的子层级。

未提供任何支持性文件以证明其对专业下属的人事权限或向专业下属委派职责。因此，申请人未能确立受益人将基于其对下属专业人员的管理而作为人事经理行事。

如前所述，“ 管理能力 ”的定义包含四个要素。申请人必须证明该职位满足四个要素中的每一个。仅看第二个要素，记录中的证据并未显示受益人“ 监督和控制其他监督、专业或管理员工的工作 ”，而这正是满足《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条“ 管理能力 ”定义要素第一部分所要求的。如上所述，申请人并未主张受益人“ 管理一项基本职能 ”，即《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条“ 管理能力 ”定义要素的第二部分。由于记录未能确立受益人满足《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条定义要素的任何一部分，申请人未能确立所提供职位满足《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条的全部四个要素。

受益人作为高级员工管理企业的一个部门或团队这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条意义上以管理能力作为公司内部调任人员分类的资格。尽管受益人可能对指派项目的日常运营行使自由裁量权，并在这些项目范围内就自由裁量决策拥有必要程度的权限，但申请人仍必须确立该职位满足管理能力法定定义的所有要素。由于申请人未满足该举证责任，上诉将被驳回。

III. 境外雇佣

由于所认定的驳回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其关于受益人是否以管理或行政能力在境外受雇的论点。参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对结果所不必需的问题作出认定 ”）；另参见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）。

裁定：上诉被驳回。