SEP262023_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：26053931 日期：2023年9月26日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家信息技术（IT）咨询服务公司，寻求根据L-1A非移民分类（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任其移民与共享服务负责人。见《移民与国籍法》（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临时调往美国，以经理或高管身份工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人将在美国以经理或高管身份受雇。此事现由本院审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本院对此事项中的问题重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本院将支持上诉。

I. 法律

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从事“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的职位。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理或高管身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。1 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)。

1 本院对此事项的决定仅限于申请人和受益人是否满足所寻求分类的全部要求这一问题。该决定并非认定受益人可被准许进入美国。签证申请程序并非根据移民法裁定实质性入境资格问题的场所。Matter of O-, 8 I&N Dec. 295, 297-98 (BIA 1959)。

II. 分析

审理主任认定，申请人未能证明其将在美国以经理或高管身份雇用受益人。申请人明确该职位将是经理职位，而非高管职位，因此本院无需考虑高管身份的要求。

“ 经理身份 ”是指在组织内的一项职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作，或管理组织内或组织某部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级内或就所管理职能而言，在高级别上对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。该法第101(a)(44)(A)条。

为表明受益人符合L-1A非移民签证分类中经理的资格，申请人必须表明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)条法定定义中规定的全部四项高级别职责。如果申请人证明所提供职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须继而证明受益人将主要从事管理职责，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主要为管理性时，本院考虑职位职责的描述、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在业务中的实际职责和角色的因素。

如果将人员配置水平用作确定个人是否以经理身份行事的因素，本院必须考虑组织的合理需要，并结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

因此，本院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置水平的证据。

申请人寻求将受益人认定为职能经理。审理主任认定，申请人未能证明受益人的职责领域是一项基本职能，且申请人未记录美国境内有下属雇员支持受益人的工作。如下文所述，本院不同意这些结论。

“ 职能经理 ”一词一般适用于受益人的经理身份并非源自监督或控制由专业人员、经理或监督人员组成的下属员工，而是源自主要管理组织内一项 “ 基本职能 ”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，

则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。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而言在高级别上行事；以及 (5) 受益人将对该职能的日常运营行使自由裁量权。

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

在随申请提交的陈述中，申请人表示：

作为移民与共享服务负责人，[受益人]将管理我们组织在美国的移民与共享服务职能。这对我们的业务而言是一项基本职能，因为它将确保为我们在美国和世界各地工作的快速增长的持外国国籍雇员群体成功提供移民及相关服务。在这一高级管理职位上，[受益人]将指导整体运营并对该职能的日常运营行使唯一自由裁量权……此外……他将在我们美国组织层级内担任高级别职位，直接向公司首席执行官汇报。

申请人表示，受益人的美国职位将涉及他已在国外作为全球流动负责人履行的相同职责，以及将委托给“ 美国移民团队 ”的额外职责，该团队“ 最初将由四（4）名移民助理组成，他们将履行移民与共享服务职能的日常任务 ”。申请人一直表示其尚未雇用移民助理；相反，如果申请获批，受益人的首批行动之一将是雇用员工填补新职位。然而，在此，移民助理并非受益人唯一支持人员。相反，申请人已记录现有海外员工的持续雇用情况，这些员工在全球流动职能中工作，而受益人将继续监督该职能。见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。在受益人花时间在美国设立移民与共享服务职能的有限期间内，这项持续进行的工作将涉及职能管理。

申请人的外国母公司表示，受益人“ [m]管理一个由七（7）名移民和I-9专家组成的团队，负责执行全球流动职能的日常运营。 ”这些专家负责旅行安排、移民文书工作以及与人员国际流动相关的其他运营任务。即使在最初没有美国境内移民助理的情况下，现有的全球流动团队也将一如既往地继续支持受益人的工作。

在上诉中，申请人援引 Matter of Z-A-, Inc.，该案允许考虑美国境外雇员的工作，前提是其工作完全支持受益人的工作。本院同意申请人的观点，即Z-A-案背后的理由适用于本案。

我们还认定，申请人已充分描述了全球流动与移民及共享服务职能，从而以优势证据标准证明这些职能构成基本职能。申请人是某一更大规模组织的一部分，且申请人业务的性质要求将其中许多员工临时派遣至多个地点，往往跨越国际边界。对此类活动的协调似乎对业务运营极为重要。

审理主任认定，受益人将“ 主要协助履行IT咨询服务业务的日常非监督性职责 ”。审理主任未援引记录中的具体信息或证据支持该结论。审理主任还认定受益人的职位描述缺乏细节，但申请人在回应补证要求时详细阐述了受益人的拟任职责。申请人还提交了受益人过往工作成果的样本，涉及其在国外执行但将在美国继续执行的任务。

申请人的证据足以达到本案“ 优势证据 ”的证明门槛。

III. 结论

基于上述理由，我们认定，申请人已以优势证据标准证明其将雇用受益人在美国担任职能经理。

裁定：上诉获支持。