APR042023_01D7101 · 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

案卷编号：22648576 日期：2023年4月4日

对德克萨斯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）

申请人是一家管理咨询公司，寻求根据L-1A非移民分类将受益人临时雇用为其“ 助理（管理咨询） ”，该分类适用于来美国受雇担任管理或高管职务的公司内部调任人员。移民和国籍法（该法）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，认定申请人未能证明受益人在国外受雇并将于美国受雇担任管理或高管职务。关于受益人在国外的受雇，审理主任的理由是，由于受益人在本申请提交前的相关三年期间内担任过两个职位——先是“ 管理咨询 ”，随后是“ 助理（管理咨询） ”——因此申请人必须证明这两个职位均属管理或高管性质。1 然而，审理主任指出，申请人并未逐一说明每个职位，并认定记录缺乏充分证据证明受益人管理了一项基本职能并在某一基本职能方面担任高级职位（此为职能经理的要求），或证明其有权雇用、解雇或建议此类行动（此为人事经理的要求）。2 见该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。本事项现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行重新审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在国外的受雇属管理性质。由于所认定的否决依据对

1 申请的提交日期——本案为2021年7月30日——是确定国外受雇必须发生的三年期间的适当参照点。本案中该三年期间为2018年7月30日至2021年7月30日。尽管受益人的国外受雇始于2016年10月3日，但只有落在相关三年期间内的受雇才与确定受益人是否满足国外受雇要求相关。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)。在本案中，由于受益人的国外受雇于2019年8月2日终止，申请人必须证明受益人自2018年7月30日至2019年7月30日的受雇属管理或高管性质。
2 申请人主张受益人受雇担任管理职务，并未主张国外受雇属高管性质。

申请人的上诉具有决定性，本办公室拒绝审理并特此保留申请人关于受益人在美国拟议受雇的上诉论点。见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对作出其裁决所不必需的问题作出认定 ”）；另见Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不具备资格的情况下拒绝审理上诉中的替代性问题）。

本办公室采纳并维持审理主任的决定。见Matter of Burbano, 20 I&N Dec. 872, 874 (BIA 1994)；另见Giday v. INS, 113 F.3d 230, 234 (D.C. Cir. 1997)（指出采纳并维持下级决定的做法 “ 已被每一个直接面对该问题的其他巡回法院普遍接受 ”）；Chen v. INS, 87 F.3d 5, 8 (1st Cir. 1996)（加入八个巡回法院的立场，裁定上诉裁判者可以采纳并维持下级决定，只要他们对案件给予 “ 个别化考量 ”）。

在上诉中，申请人主张受益人在国外的职位涉及要求其同时管理一项职能和一支专业员工队伍的职责。见Matter of G- Inc., 采纳决定2017-05 (AAO 2017年11月8日)（列出基本职能的五项标准）。然而，申请人以 “ 管理咨询 ” 这一通用职位名称指称受益人的国外受雇，尽管在回应证据请求时提交的三份组织架构图中有两份将受益人描述为 “ 助理（管理咨询） ”，且该职位显示从属于 “ 项目经理（管理咨询） ”。由于申请人未区分受益人在相关三年期间所担任的两个职位，其未能证明这两个职位均属管理性质。

申请人还强调受益人对每个分配项目拥有 “ 独立自主权和裁量权 ”，指出受益人作为 “ 高级团队负责人 ” 负责监督四至九名下属职位（如初级管理咨询、可视化专家、设计师以及研究与分析分析师）的专业人员。然而，申请人未能证明受益人被主张拥有自主权和裁量权的各个客户项目——无论单独还是合计——等同于一项基本职能；申请人也未提供对受益人的各个客户项目在更广泛组织范围内所处组织位置的说明。此前提交的组织架构图描绘了受益人此前参与的各个项目的人员层级，但此类架构图仅提供了构成某一特定客户项目的团队的有限视角，且未提供关于更广泛组织层级的背景信息，以显示受益人的具体项目在该层级中的各自位置。

尽管记录表明该国外组织雇用了数千名员工并服务众多客户，但申请人未指出这些客户之间存在层级关系，也未证明受益人的项目（配备四至九名下属）对该组织特别关键，并会在该组织或该组织的部门或分支机构内被视为 “ 基本 ”。因此，申请人未能证明受益人在国外受雇担任管理职务。

命令：上诉被驳回。