AUG052020_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：9095378 日期：2020年8月5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

申请人是一家消费品零售商，寻求以 L-1A 非移民分类临时雇用受益人担任“ 全球 IT 经理，TPM ”，该分类适用于以经理或高管身份来美国受雇的跨国公司调派人员。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

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受益人将以经理或高管身份在美国受雇。

在上诉中，申请人主张受益人将以经理身份受雇，并辩称审理主任未充分考虑受益人的职位描述或其对其直接下属的雇用和解雇权限。申请人进一步辩称，审理主任未将法律正确适用于所提交的事实和佐证证据。

经重新审查，我们将本案发回重审以进行进一步程序，因为审理主任对相关事实和法律标准进行了不完整的分析。

一、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，连续一年以经理或高管身份雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。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。同上。

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

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；

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

(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），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职能而言在高级层面行使职能；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。一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。

二、发回重审的依据

如前所述，我们认为审理主任的决定未充分解释证据中的缺陷。见 8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)；另见 Matter of M-P-, 20 I&N Dec. 786 (BIA 1994)（认定决定必须充分解释否决动议的理由，以使答辩人获得有意义的機會在上诉中质疑该裁定）。尽管审理主任在作出不利决定时考虑了受益人的职位描述和下属，但未提供全面分析以涵盖经理身份法定定义的全部四项要件。相反，审理主任主要侧重于该定义的第二项要件，认定受益人的职责更类似于“ 团队负责人而非经理 ”。然而，审理主任未提供支持该分析的法律依据，也未提供“ 团队负责人 ”的客观定义以证实团队负责人职位应被视为非管理性职位的认定。

尽管缺乏分析，目前记录不足以证明受益人将如所称以经理身份受雇。为符合 L-1A 非移民签证分类作为经理的资格，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层职责。如果记录不能证明所提供职位满足全部四项要件，我们无法认定其为合格的经理职位。

在本案中，申请人未证明受益人将管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分，符合该法第 101(a)(44)(A)(i) 条。尽管申请人声称受益人将管理其“ 基础设施变更管理[原文如此]（ICM）团队 ”，但其提供的组织架构图显示受益人职位之上有两级管理层。即，该图显示三级技术项目经理，将最高一级指定为“ IT 服务总监 I ”，第二级指定为“ IT 支持高级经理 ”，第三级指定为受益人担任“ 技术项目经理 ”职位。受益人之下仅显示一级下属，从而表明他仅相对于这些下属处于高级职位。而且，尽管所述下属具有专业性质，该图表明“ IT 服务总监 I ”

而非受益人，将管理该 IT 部门或分支机构。受益人的职位将在组织更大范围内处于何种位置尚不清楚，因为记录仅包含一份组织架构图，仅提供大型组织的有限横截面视图。

我们进一步注意到，记录中关于受益人的薪酬和职位名称存在差异。即，申请表格表明受益人的职位将为“全球 IT 经理”，其年薪为 147,630 美元，并将“标准公司雇佣福利”列为“其他报酬”的一部分。然而，在应证据请求首次提供的录用通知书中，受益人的职位名称列为“技术项目管理经理（职级：6）”，其拟议工资列为 152,000 美元，另有每月 3,730 美元的“补充奖金”。这些差异在对受益人拟议职位进行总体证据分析时具有相关性，因此必须通过提交独立、客观的证据予以解决。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

鉴于上述情况，目前构成的记录不能表明受益人满足该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义的全部四项要件。

三、结论

尽管申请人未提交充分证据以履行其证明受益人将以经理身份受雇的举证责任，但审理主任的决定未充分分析本案事实并适用法律。由于审理主任未满足此条件，我们将本案发回重审以作出新决定。审理主任应要求其认为有必要的任何额外证据，并允许申请人在合理期限内提交此类证据。

命令：审理主任的决定予以撤回。本案发回重审，以进行与上述意见一致的进一步程序并作出新决定。