AUG172022_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

案号：21564160 日期：2022年8月17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，一家_____事务所，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民类别，临时雇佣受益人担任助理（管理咨询）。《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A类别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派到美国从事管理或高管工作。

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：(1) 受益人曾在国外以管理身份受雇，以及 (2) 受益人将在美国以管理身份受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。

在本程序中，申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行重新审查（de novo）。参见 Matter of Christo's Inc.，26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将撤销审理主任的决定，并将此事发回重审，以作出新的决定。

一、法律

为证明符合L-1A非移民签证类别的资格，符合资格的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇佣受益人从事“ 管理、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，以管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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和雇佣经历使其有资格在美国履行拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

“ 管理身份 ”是指在组织内担任的职务，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；在组织层级内的高级层面或对所管理的职能拥有人事行动或职能的权限；并对该雇员拥有权限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。

二、分析

申请人寻求在美国雇佣受益人担任“ 助理（管理咨询） ”职位，并表示受益人最后受雇于其位于巴基斯坦的关联公司，自2015年4月至2019年7月担任“ 管理咨询 ”。1 申请人始终表示，先前职位与拟提供职位基本相同，并表示两个职位均属于该法第101(a)(44)(A)条管理身份的定义范围。

根据法定定义，“ 管理身份 ”包括担任“ 人事经理 ”的雇员和担任“ 职能经理 ”的雇员。人事经理必须主要监督和控制主管、专业或管理雇员的工作。如果受益人直接监督此类雇员，受益人还必须拥有雇用和解雇这些雇员的权限，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)和(iii)条。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人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 ”的情况。在此，申请人声称受益人的先前职位和拟议职位均涉及监督和控制下属专业雇员以及管理一项基本职能。

在否决申请时，审理主任认定申请人未能证明受益人：(1) 曾在国外以管理身份受雇，以及 (2) 将在美国以管理身份受雇。在上诉中，申请人主张审理主任的决定未反映其审查并考虑了为支持申请以及回应证据请求而提交的全部证据。本办公室同意申请人的主张，即审理主任的决定对为支持申请而提交的证据讨论不充分。

如前所述，申请人始终声称受益人符合L-1A类别资格，既作为“ 人事经理 ”又作为“ 职能经理 ”，并阐述了这些主张的依据。然而，审理主任的决定几乎完全集中于申请人关于受益人作为人事经理符合L-1A类别资格的主张。

在讨论受益人的国外雇佣时，审理主任解释了他认定该职位未满足“ 管理身份 ”法定定义作为人事经理的全部四项条件的理由，并部分指出记录缺乏足够的佐证证据，以证明受益人拥有雇用或解雇雇员或建议作出这些决定的权限。审理主任草率地得出结论：“ [你]未能证明，在

1 记录显示，受益人自2019年8月至2021年5月以J-1非移民交流访问者身份在美国一所大学就读。

另一种情况下，受益人作为职能经理受雇。”然而，该决定未对申请人关于受益人在国外受雇期间管理一项基本职能的主张提供进一步解释或讨论。

关于拟议的美国雇佣，否决通知主要由先前证据请求中的长篇引文组成，仅有几句话指明了否决理由。在处理申请人关于受益人将监督和控制下属专业人员工作的主张时，审理主任指出，他曾要求提供一份组织架构图，标明受益人在美国将监督的雇员。然而，审理主任认定，申请人的回复仅包括位于巴基斯坦的客户业务的组织架构图，没有证据表明架构图上标明的人员“受雇于美国实体并受聘履行该业务的非符合资格运营职责”。记录显示，申请人实际上确实提交了一份组织架构图，说明了美国境内客户业务的人员配置，而审理主任未予承认或考虑；显然，巴基斯坦境内的客户业务涉及受益人在国外的最后职位。

此外，尽管申请人还声称受益人将在美国管理一项基本职能，但审理主任在否决决定中除了一句结论性陈述——即申请人“未能证明，在另一种情况下，受益人将主要作为‘职能经理’受雇”——之外，未处理这一主张。

否决通知必须说明否决的具体理由。参见 8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)。基于上述理由，本办公室认定否决通知缺乏所要求的明确性，并非基于对整个记录的审查，且未充分处理申请人关于受益人曾在国外以及将在美国作为职能经理受雇的主张。因此，本办公室将撤销该决定，并将此事发回审理主任进一步考虑并作出新的决定。

本办公室还发现记录中关于受益人在国外的最后职位存在一处模糊之处。申请人表示受益人2015年至2019年的职位名称为“管理咨询”。美国拟提供的职位是“助理（管理咨询）”，申请人表示受益人在担任此职位后，将监督职称为“业务分析师（管理咨询）”的低级别专业雇员。因此，显然组织内并非每一位“管理咨询”都拥有相同级别的权限并履行相同的职责。2

尚未证明受益人在国外的职位是助理、业务分析师还是其他“管理咨询”角色。尽管申请人提交了外国实体的工资记录，以佐证其在巴基斯坦受雇满一年（2018年7月至2019年6月），但提交的“工资通知”文件未标明其职位名称。此外，工资文件显示受益人的工资在2018年8月之后大幅增加，这表明他可能获得了晋升，并未担任相同的职位

2 提交的“业务分析师（管理顾问）”职位描述不包含监督职责或其他表明管理级别权力的职责。申请人表示，该职位在更资深的管理顾问监督下执行数据收集、数据分析和数据库设计。

在请假赴美国攻读研究生之前，担任该职称/职位满一整年。3 由于本案将发回重审，审理主任可要求提供与受益人海外雇佣有关的额外人事记录，以核实其正式职称、在组织内的雇佣历史，以及与其在2021年5月提交申请之前紧接的三年期间内海外雇佣有关的其他细节。4

III. 结论

鉴于上述缺陷，我们认为宜将本案发回审理主任，以重新评估提交的证据，并裁定申请人是否在海外受雇、以及是否将在美国以管理身份受雇。如前所述，审理主任可要求提供与受益人海外雇佣有关的额外证据以及任何其他被认为有必要的相关证据，并在作出新决定之前给予申请人合理的回应机会。

裁定：审理主任的决定被撤销。本案发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

3 提交的“ 工资通知 ”文件显示，受益人的工资在2019年7月为152,803巴基斯坦卢比，2018年8月为131,955巴基斯坦卢比，此后远超过300,000巴基斯坦卢比。

4 申请人提交了据称由受益人在海外监督的人员的经隐去人事记录，其中包括雇佣日期、担任的所有职称、影响级别、职位角色类别、地点、部门、教育背景、技能历史及其他细节等数据。申请人未提供受益人的类似记录，但此类人事记录似乎应当 readily available。