AUG212020_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：9434292 日期：2020年8月21日

对德克萨斯服务中心决定的 appeal

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家计算服务提供商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人在美国担任交付高级总监。移民和国籍法（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调派至美国，以经理或高管身份临时工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人曾在国外受雇，且将在美国以所主张的经理身份受雇。

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 de novo 审查，我们将把该事项发回重审，由审理主任进一步考虑并作出新决定。

为确立 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进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 以经理、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。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)。

审理主任认定，申请人未能证明受益人曾在国外受雇，且将在美国以经理身份受雇。

“ 经理能力 ”是指在组织内的任职，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的一个部门或分支，

在组织层级中处于高级别，对人事行动或职能拥有权限，或对所管理的职能拥有权限；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。

要符合 L-1A 非移民签证类别的经理资格，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全部四项要素，我们便不能认定其为符合条件的经理职位。

如果申请人证明所提供的职位满足法定定义中规定的全部四项要素，申请人还必须证明受益人将主要从事管理工作，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质时，我们考虑职位职责描述、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。

A. 撤回审理主任的决定

申请人称，受益人将在客户公司异地工作，“ 担任经理职务，即交付高级总监，负责一个大型西海岸客户账户 ”，在那里他“ 将管理一个支持团队和一个项目顾问团队 ”。申请人将受益人的预期职责分为三类，并在每一类中列出各个要素。申请人还将受益人在国外先前受雇的职责分为四类。在每一个这些宽泛类别中，申请人都列出了各个要素。

在否决通知中，审理主任仅处理了宽泛类别，称由于受益人将把 75% 的时间用于“ 交付管理 ”，10% 的时间用于“ 技术和职能协助 ”，“ [大]多数职责似乎履行运营任务 [原文如此]。 ”关于受益人早先在国外的受雇，审理主任得出相同结论，因为受益人将 40% 的时间用于“ 项目/项目交付管理 ”，20% 用于“ 售前和解决方案开发 ”。审理主任没有详细说明或处理三个宽泛责任领域内的各个要素。

审理人员必须充分解释否决签证申请的理由，以便申请人有公平机会对该决定提出异议，并使我们有机会进行有意义的 appellate review。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，以使答辩人有有意义的机会在上诉中质疑该裁定）。审理主任的概括性结论未充分解释所提交的职位描述为何存在缺陷。

另一个问题涉及以下要求：经理必须有权执行或建议人事行动，例如雇用和解雇。曾监督或将要监督受益人的公司官员

称受益人在其国外职位中拥有雇用和解雇权限，并将在美国继续拥有该权限。审理主任认定申请人未充分证明该权限，尽管审理主任未引用任何具体理由怀疑申请人在这方面的主张。

此外，审理主任指出缺乏文件证据证明申请组织实际雇用了被认定为受益人过去或未来下属的个人。在否决决定之前发出的证据请求并未要求此类证据。

基于上述理由，否决通知存在缺陷，必须撤回。审理主任应作出新决定，考虑上述因素。

B. 发回重审的依据

尽管我们撤回审理主任的决定，但在申请能够适当获批之前，仍有问题需要申请人解决。因此，该事项将发回审理主任进一步审查并作出新决定。

我们的发回重审令部分基于以下结论：审理主任本应更详细地考虑受益人的职位描述。对这些描述的审查揭示了申请人应借此机会解决的缺陷。

关于美国职位描述，主要的“ 交付管理 ”类别包括若干非常笼统的项目，描述的是目标，而非受益人实现这些目标将履行的具体任务。示例包括：

I Establish a strong foundation on strategic IT partnership with clientc::=::h, project governance, thought leadership, and client relationship management.

I Responsible for managing transition from incumbent support team and achiev[ing] steady state support successfully.

I Manage client expectations on all delivery related aspects working closely with client manager.

I Represent the account's delivery internally and externally.

I Plan and mitigate risks on the engagement and ensure smooth product delivery.

随附信函包含一些详细说明，但并不总能进一步阐明将要履行的具体任务。例如，关于上述列表中的最后一项，申请人称：

“ [受益人]将预见项目期间出现的风险并加以缓解。为此，[受益人]将分析复杂情况，并为风险缓解项目配备适当资源。他必须管理其团队以继续该过程，并确保交付成果及时且令人满意。 ”

对受益人早先国外受雇的描述同样存在缺陷，在许多情况下描述的是目标和责任，而非具体、可识别的任务。此类模糊主张不足以将受益人与履行不符合资格

任务的从属人员充分区分，例如与向申请人客户提供合同服务相关的编程和工程。受益人的职位描述应描述他做过什么和将做什么，而不是他做过并寻求取得的结果。

另一个问题涉及受益人曾工作及将要工作的公司的结构。申请人主张，受益人“将在[申请]公司内担任高级职位”，并将“直接向申请公司的执行管理层”汇报。一份组织架构图显示，受益人将直接向一名“垂直交付主管”汇报，该职位在其他地方被称为“应用服务交付高级总监”，并间接向一名“客户主管”汇报。该图显示受益人下有十名直接下属，但未显示该小组在公司整体结构和层级中的位置。该图并未证明受益人将对组织的一个部门、分部、职能或组成部分拥有管理权限，而非仅对派往约100家客户公司中的数十个项目团队之一拥有监督权限。申请人声称在北美有16,000名员工，全球有80,000名员工。申请人无需提交显示所有这些员工的组织架构图，但需要更广阔的视角以传达受益人在组织中过去和预期位置的感受。

一个显著的缺陷是，组织架构图未表明垂直交付主管除申请人之外是否还有其他直接下属，如果有，有多少。缺乏关于受益人在这一超大型组织中位置的信息，加之缺乏关于受益人具体任务的细节，使得难以确定受益人过去和将来是管理者，而非积极参与提供服务的较低级别团队负责人。

由于审理主任未充分处理申请人的主张和支持证据，也未就本文所述证据缺陷提供通知，因此该事项将发回重审，以进一步审查并作出新决定。审理主任至少应要求提供扩展的组织架构图以及任何其他被认为必要的证据，以澄清受益人在组织层级中的位置，并提供标明受益人任务而非职责范围的职位描述。审理主任还可通知申请人记录所支持的其他潜在拒绝理由。

命令：审理主任的决定被撤销。该事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。