# FEB132025_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：36671951 日期：2025年2月13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）

申请人是一家金融服务公司，寻求以L-1A非移民分类临时雇用受益人担任其“ 经理——数据科学 ”职位，该分类适用于以经理或高管身份来美国受雇的公司内部调动人员。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，认定记录未能证明受益人在国外受雇且将在美国以经理或高管身份受雇。此事现依据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室审理。

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)。本办公室对此事项中的问题重新审查。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的美国职位将属于经理身份。[1] 由于所认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，本办公室拒绝审理并在此保留申请人关于受益人在国外受雇的上诉论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对结果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)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

I. 法律

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雇用受益人担任经理或高管身份，或担任需要专业知识（specialized knowledge）的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。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向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

[1] 申请人的主张仅基于经理身份的定义。申请人并未主张受益人在国外受雇，或他将在美国以高管身份受雇。

该法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 经理身份 ”一词定义为组织内的某项职务，其中雇员主要：

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；
(ii) 监督和控制其他监督性、专业性（professional）或管理性雇员的工作，或管理组织内或组织某部门或分支的一项基本职能；
(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运作；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。一线主管仅凭其监督职责不被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业性的（professional）。

II. 在美国以经理身份受雇

需要处理的问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人在美国的拟议职位将属于经理身份。

为符合跨国公司经理的移民签证分类资格，申请人必须证明受益人履行了该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明受益人的拟议职位满足所有这四项要素，本办公室就不能认定其为合格的经理职位。

如果申请人证明所涉职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人主要履行管理职责，而非与外国实体内的其他雇员一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定某一受益人的职责是否主要为管理性时，本办公室考虑受益人的工作职责、雇主的组织结构、受益人的下属的职责、是否有其他雇员分担以使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

记录包括一份来自申请人数据科学副总裁的支持性陈述，其中列出了将分配给受益人在其拟议职位中的以下八项工作职责和责任：团队领导、项目管理、资源分配、绩效管理、利益相关者协作、战略制定、技术专长和指导。在题为“ 监督和控制 ”的单独标题下，先生补充说，受益人“ 将积极参与招聘过程，并将拥有就团队成员的雇用和解雇提出建议的权限。 ”此外，作为其

监督角色的一部分，受益人将承担诸如监督其下属所分配任务的执行、确保下属能够获得资源和个人指导、进行绩效评估以及设定目标等行动。

记录包含一份单独的十项职责和责任清单，载于一份在标题“ 印度和美国的的管理职责 ”中列明受益人姓名的文件。该文件表明其内容涉及受益人目前在外国实体的职位以及其在美国的拟议职位。在所列的十个项目中，有两个项目——风险管理和绩效指标——仅特定于该文件，而其余八个与先生信函中的内容基本相似。最后，本办公室注意到该信息位于外国公司的信笺上，从页面左上角的印度地址可以看出，然而，该文件未包含任何揭示信息来源的姓名或签名。

第三份职位描述载于一份看似公司生成的“ 经理——数据科学 ”职位招聘列表中。尽管该列表印在公司信笺上，但未包含地址，也未提及受益人。因此，该职位描述似乎在整个组织范围内——国外和美国——适用于所列职位。该列表指明“ 分析总监 ”为数据科学经理的直接上级，并列出了该职位的13项“ 主要职责 ”，其中包括人事管理以及若干IT职能，例如：“ 研究、设计、实施和验证定制数据模型和算法 ”；“ [建]立对业务成功驱动因素的深入知识……并提供增值解决方案 ”；“ 通过数据创建、分析、预测建模[解]决关键复杂业务问题 ”；“ [开]发公司A/B测试框架和测试模型质量 ”；“ [开]发流程和工具以监控和分析模型性能和数据准确性 ”；以及“ [微]调和迭代不同模型……通过提供最佳输出来满足所有利益相关者的需求。 ”就这份公司生成的职位描述包含特定IT职能而言，其与上述两份职位描述不一致。此类差异必须通过提交独立、客观的证据来解决。See Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

申请人还提供了一份标题为“ 数据科学（建模） ”的组织结构图，该图将受益人描绘为数据科学层级内的一名经理，并显示某先生是该层级内最资深的员工，其后是一名职能分析总监和一名数据科学总监作为其直接下属。后者被描绘为负责监督数据科学部分，该部分由五个单元组成，其中包括“ 承保（新客户）A 评分卡 ”，该单元将受益人列为其经理，负责监督一个由员工和实习生组成的团队。包含组织结构图的页面底部的图例显示，职位被归类为“ 印度 ”、“ 美国 ”和“ 待批准 ”。受益人的职位似乎属于“ 印度 ”类别，而其下属似乎被归类为“ 美国 ”。2 尽管该信函宽泛地提及受益人对“ 我们的数据科学团队 ”的监督，但并未讨论团队所在地，也未说明团队成员是为外国实体、美国实体还是两者提供服务。来源不明的雇佣信同样含糊不清，因为其主题标题

2 图例通过将“ 美国 ”类别中的人员姓名置于带深色轮廓的阴影矩形内来区分“ 印度 ”和“ 美国 ”类别，而“ 印度 ”类别的员工姓名则置于无轮廓的阴影矩形内。受益人的姓名出现在后者中，而其团队成员的姓名出现在带轮廓的矩形内。

提及“印度和美国的管理职责”，并未明确区分受益人的外国雇佣和拟议的美国雇佣。

在审查申请人的初始提交材料后，审理主任签发了一份补充证据请求（RFE）。尽管该 RFE 并未指出所提交证据中的异常或不一致之处，但它部分寻求澄清与受益人拟议在美国雇佣有关的事项。即，该 RFE 认可组织结构图将受益人描绘为监督一个下属团队，但它要求提供关于这些下属的进一步证据，指出缺乏充分证据使得无法判定受益人的职位是否将“高于非专业员工的监督者”。

作为回应，申请人提供了一份来自人力资源（HR）负责人的声明，3 该负责人常驻印度。该 HR 负责人解释说，受益人于 20224 年 5 月迁至印度，自那时起，他作为数据科学经理“继续监督[风]险职能”。该声明将人事管理作为受益人职位的一个要素进行了讨论，称受益人负责员工招聘，对雇用和解雇有投入，并负责团队管理，其中包括为其团队成员设定目标并确保这些目标得以实现；该声明还列出了七名团队成员及其各自的职位名称、教育背景和薪资。我们注意到，员工薪资以外国货币——“INR”或印度卢比——列出，因此表明受益人的下属很可能常驻印度；这使我们质疑为何组织结构图将这些员工归类为组织的“美国”组成部分。5 记录既未解释这一异常之处，也未进一步澄清受益人拟议职位所在的美国实体的人员配置和汇报结构。而且，尽管该 HR 负责人表示受益人“将继续指导和管理该团队”，但尚不清楚其拟议的美国职位是否将继续包括监督那些外国薪资表明其实际所在地和工作地点在印度的团队成员。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。

鉴于上述缺陷，审理主任指出缺乏充分证据证明受益人将管理何人，这是可以理解的，该缺陷合理地解释了审理主任对于受益人是否“将处于高于非专业员工监督者的职位”的关切，而该关切构成了拒绝的理由之一。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了受益人作为职能经理的角色，并指出此前提交的来自 HR 负责人的信函，该信函提到受益人对数据科学团队的风险和财务职能的管理。我们注意到，尽管 HR 信函中的主张含糊，但此前提交的声明中没有任何一份具体主张受益人将担任职能经理的角色。事实上，组织结构图将受益人描绘为一个员工团队的经理，且此前提交的两份声明将若干人事管理职责列为受益人工作描述的一部分。因此，上诉中当前提出的主张与此前提交的证据不一致。尽管来源不明的雇佣信确实提到风险管理是

3 签名行将该个人的姓名列为，未同时提供名和姓。
4 驻外 HR 负责人表示，在受益人迁至印度之前，其 2020 年 3 月至 2022 年 4 月的职位常驻美国。
5 参见脚注 2。

受益人的职责之一，但该信息与组织结构图以及 D 雇佣信中提供的信息均不一致，后者在受益人拟议职位的范围内既未提及风险管理也未提及财务。此外，尽管组织结构图将“ 模型风险管理 ”列为构成数据科学职能的五个部分之一，6 但受益人并未被列为该部分的经理。7 参见同上。

我们进一步注意到，在提交本申请之前，申请人并未明确提出受益人在其拟议职位中的角色将是职能经理的主张。提出职能经理主张的申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 必要的 ’，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非执行该职能；(4) 受益人将在组织层级内或就所管理的职能而言处于高级别；(5) 受益人将对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)。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。然而，在此，申请人并未提供此类证据。根据此前提交的组织结构图中描绘的人员层级，数据科学总监——被描绘为受益人直接上级的职位——管理数据科学部分。虽然该图表明受益人管理数据科学部分五个职能之一，即“ 承保（新客户）A 评分卡 ”，但申请人并未解释这如何是一项必要职能，记录也未显示受益人将在其所称管理的数据科学职能方面处于高级别。参见 Matter of G-Inc., Adopted Decision 2017-05。鉴于本文所列的不一致之处，我们无法判断该职位的真实性质并确定其是否属于管理性质。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。

记录也未证明受益人的拟议职位满足构成管理能力定义的全部四项要素。参见该法第 101(a)(44)(A) 条。即，记录显示申请人未充分回应审理主任关于法定定义第二项条件的关切，该条件要求证明受益人将监督和控制监督性、专业性或其他管理性员工的工作。该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如上所述，所提交的证据不清楚受益人在其拟议职位中将监督何人；尽管 HR 负责人的信函表明受益人目前监督专业员工，但记录并未证明受益人将在其拟议的美国职位中监督监督性、专业性或其他管理性员工的工作。由于受益人目前的下属似乎在印度而非美国，需要额外证据来准确判定受益人将如何从其拟议的美国地点远程管理一个常驻印度的员工团队。

此外，虽然审理主任的决定中未具体讨论，组织结构图中描绘的汇报结构并未证明受益人的职位满足管理能力的第一项条件，该条件要求申请人证明受益人“ 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分 ”。该法第

6 构成数据科学职能的其他四个部分是：“ 市场/销售 ”；“ 承保（新客户）A 评分卡 ”；“ 管理（现有客户）B 评分卡 ”；以及“ 催收/法务 C 评分卡 ”。
7 “ 模型风险管理 ”部分的经理职位列为“ 经理（空缺） ”，因此表明该职位在提交申请时为空缺。参见 8 C.F.R. § 103.2(b)(8) 和 (12)。

《移民与国籍法》第10l(a)(44)(A)(i)条。需要明确的是，先前提交的组织结构图所描绘的管理层级显示，处于层级顶端、担任“ 数据科学副总裁 ”职位的是我[已隐去]，而非受益人。同一图表显示，两名总监——一名“ 功能分析总监 ”和一名“ 数据科学总监 ”——是[已隐去]先生的直接下属，占据“ 数据科学（建模） ”组成部分管理层级的下一层。数据科学总监被显示为监督数据科学职能，该职能细分为五个部门，其中包括据称由受益人管理的“ 承保（新客户）A记分卡 ”。换言之，受益人被描绘为数据科学职能五个部分之一的经理；因此，他不能被视为管理该组织的人。而且，尽管受益人被描绘为管理数据科学职能内的一个部门，但记录缺乏证据表明该部门符合基本职能的条件。参见 Matter of G- Inc.，Adopted Decision 2017-05。因此，申请人未能证明受益人“ 管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分。 ”

此外，我们先前讨论的公司生成的职位描述指出，“ 经理——数据科学 ”直接向“ 总监——数据分析 ”汇报，而该职位未列于组织结构图中。在两版职位描述中——一版来自[已隐去]先生，另一版来自印度的一个未知来源——均未表明受益人目前或将会向“ 总监——数据分析 ”汇报。尽管组织结构图将一名功能分析总监列为[已隐去]先生的两名下属总监之一，但该职位是否与“ 总监——数据分析 ”同义尚不明确，且记录中不包含解决这一额外异常之处的证据。参见 Matter of Ho，19 I&N Dec. 第591-92页。同样，记录未能解决受益人职位描述的多个版本问题，这些版本分别载于D信中、来自未知来源的信中以及公司生成的职位描述中，后者列出了若干表明运营任务的IT职能。如前所述，即使申请人能够证明所提供职位满足管理能力法定定义中规定的所有要素，申请人仍必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS，469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；另参见《移民与国籍法》第10l(a)(44)(A)条。在此，鉴于公司生成的职位描述中列出的前述IT职能，受益人的拟议职位似乎不会主要由管理性工作职责组成。

基于上述理由，记录不支持申请人关于受益人将以管理能力受雇的主张。

裁定：上诉被驳回。