FEB242020_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：7512396 日期：2020年2月24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

申请人是一家提供IT咨询和“ 后台 ”服务的供应商，寻求根据L-1A非移民分类临时雇用受益人担任其“ SAP Business One经理 ”，该分类适用于以经理或高管身份来美国工作的跨国公司内部调动人员。移民和国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。为确立L-1A非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 担任经理、高管或涉及专业知识的职位 ”。同上。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。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人在国外受雇并将以经理或高管身份在美国受雇。

在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见，主张受益人“ 管理项目中的IT人员 ”，声称此类管理包括确定所分配项目的范围以及选择和监督人员。申请人还主张，其此前已提供员工的学术背景，并证明拥有微生物学学位的员工具备足够的工作经验来执行“ 实质上是QA工程师的工作 ”。经重新审查，我们将驳回上诉。1

一、分析

经审查全部记录，基于下述理由，我们认定申请人未能证明受益人在国外受雇并将以经理或高管身份在美国受雇。

1 我们遵循Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)中规定的优势证据标准。

在否决决定中，审理主任认定申请人未能证明外国组织实际雇用了受益人所声称的下属，也未能证明受益人在国外的雇佣涉及监督权限，例如任务委派以及雇用和解雇下属员工的权利。审理主任对受益人拟议的雇佣作出了类似认定，并还认定申请人未解释受益人如何管理以及将如何管理派驻在不同国家的下属。此外，尽管审理主任认可申请人对补证请求的回应，但认定申请人未进一步说明受益人在其当前和拟议职位中角色的性质和工作职责。

经考虑全部记录，我们采纳并确认审理主任的决定，并附以下评论。见Matter of P. Singh, Attorney, 26 I&N Dec. 623 (BIA 2015)（引用Matter of Burbano, 20 I&N Dec. 872, 874 (BIA 1994)）；另见Chen v. INS, 87 F.3d 5, 7-8 (1st Cir. 1996)（“ 如果复审法庭认定事实及由此得出的评价性判断已由初审法官或听证官充分面对并正确解决，则法庭可以简单地采纳这些认定 ”，前提是法庭的命令反映对案件的个别关注）。

关于审理主任对受益人在外国组织内角色的讨论，我们补充指出，申请人未提供充分证据证明受益人在国外的职位主要由管理性工作职责构成。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。在此，申请人此前提交了受益人简历的副本，其中列出了外国实体的18个客户，并就18个项目中的16个将受益人列为“ 职能支持顾问 ”或“ 职能负责人及支持 ”。尽管受益人在其中两个项目中被列为“ 职能负责人 ”，但归于该角色的要素包括协调团队、激励团队生产力、设定和维持“ [客]户需求的[流]程 ”，以及“ 分配[任]务并在规定时间内完成 ”。因此，受益人的角色并不主要涉及监督下属人员、评估其各自绩效，或对雇用、解雇或其他人事行动有发言权。尽管申请人还提供了受益人的绩效评估，但未提交证据证明受益人为其所声称的下属执行了此类评估。

我们进一步注意到，受益人在国外职位和拟议职位的工作职责分解表明，受益人已执行和将执行的唯一管理性工作职责包括分配和监督项目交付成果、通过提供“ 口头反馈 ”和处理“ 绩效问题 ”对团队进行“ [辅]导和咨询 ”，以及执行人事管理任务，例如时间和工资授权以及培训和休假的批准。然而，这些任务在受益人的国外和美国职位中累计占用其时间不超过30%。2 其余时间将分配给操作性任务，包括分析和开发业务流程文档、分析和记录用户需求、使用“ 系统

2 工作职责分解表明，辅导和咨询以及人事管理各将占用受益人“ 5-10% ”的时间，因此表明这两项职能不会占用其超过20%的时间，而分配和监督项目交付成果将占用其10%的时间。

分析技术和方法”以帮助明确功能需求、审查和评估交付成果，以及开发培训材料。工作职责分解表明，受益人已分配和将分配85-90%的时间用于这些非管理性工作职责。3“主要”执行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为“主要”以经理或高管身份受雇。见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求一人“主要”执行所列管理或高管职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。尽管受益人的国外职位和拟议职位中包含一些人事管理要素，但工作职责分解表明，这些要素在任一职位中未曾也不会构成受益人时间的主要部分。

此外，尽管提供了显示受益人相对于五名员工处于管理角色的组织架构图，但记录未证明受益人将其时间的主要部分分配给监督专业人员。在一份指示受益人讨论其“主要职责和责任”的“自我评估”中，受益人表示其负责运用其知识和技能“为客户增加价值”、为“最终用户提供及时支持”、“向客户提供适当的演示和展示”，以及为公司增长做出贡献。尽管受益人表示其“处理管理任务”是其成就之一，但其自我评估和简历均未表明管理人员是其主要职责或将如此。

在上诉中，申请人提供了一份简短陈述，声称受益人的任务是确定工作范围，并根据项目规格以及员工的背景和经验组建IT团队。它还主张，一名拥有十年经验、执行“实质上是”“QA工程师”任务的员工应被视为专业人员，4 尽管该员工的学位是微生物学而非IT相关领域。然而，申请人未提供关于该职位本身或职位要求的信息以支持其主张。见Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。此外，申请人未提供充分证据证明受益人已分配和将分配其时间主要用于人事管理职责。

二、结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人有责任确立所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人在此未满足该责任，申请将继续被否决。

命令：上诉被驳回。

3 申请人表示，受益人“5-10%”的时间将用于开发培训材料。
4 在评估受益人是否管理专业员工时，我们必须评估下属职位是否要求学士学位作为进入该专业领域的最低要求。参见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“专业”定义为“任何以美国学士学位或其外国同等学历为进入该职业最低要求的职业”）。《移民与国籍法》第 IO I (a)(32) 条规定，“专业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。”因此，我们必须关注该职位所要求的教育水平，而非下属员工所持有的学位。