JAN052021_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：14275354 日期：2021年1月5日

对加州服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家金融服务提供商，寻求根据 L-1A 跨国公司经理和高管非移民签证类别继续雇用受益人担任应用系统工程师。参见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州服务中心审理主任驳回了该申请。审理主任认定申请人未证明受益人具备所提供职位的资格。审理主任还认定，公司未证明受益人在所称的特殊知识或管理能力下在境外受雇，或其在所称管理能力下拟在美国从事的工作。

申请人负有证明符合所请求福利资格的责任。参见该法第 291 条，8 C.F.R. § 1361。经重新审查，我们将撤销审理主任的决定，并将该事项发回重审，以作出符合以下分析的新决定。

一、L-1A 经理和高管

L-1A 申请人必须证明其将在美国雇用受益人担任管理或高管职务，且受益人具备拟从事工作的资格。该法第 101(a)(15)(L) 条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(3)(i)、(iv)。L-1A 申请人还必须证明，在受益人入境美国前三年期间至少连续一年，申请人、其分支机构、母公司、关联公司或子公司在美国境外全职雇用受益人，且该雇用属于管理、高管或涉及特殊知识的能力。该法第 101(a)(15)(L) 条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(3)(iii)、(iv)。

二、受益人的资格

L-1A 申请必须包括证据，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拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iv)。

在此，申请人称，作为应用系统工程师，受益人将监督和领导组织“ 机器人流程自动化（RPA） ”

技术的开发和交付，该技术使用逻辑驱动的机器人对数据执行预编程规则。一份文凭副本表明，一所印度大学授予受益人工商管理学士学位。申请人印度关联公司的一封信函称，受益人为其工作了近六年，其中包括超过一年监督 RPA 设计、开发和实施。申请人还称自 2018 年 1 月起以所提供职位雇用受益人。

在书面补充证据请求（RFE）中，审理主任质疑受益人在境外受雇所声称的特殊知识性质。申请人的 RFE 回复未回应有关特殊知识的关切，而是仅声称受益人在境外受雇于管理能力。审理主任认定公司未证明受益人具备所提供职位的资格。1

然而，受益人具备所提供职位的资格与受益人在境外受雇的性质是分别独立的认定。申请人必须既证明受益人在境外受雇的合格性质（高管、管理或特殊知识）“ 并且 ”证明受益人具备所提供职位的资格。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iv)（着重号为原文所加）。对受益人资格的法规定审查侧重于其教育、培训和经验水平是否适合“ 在美国履行拟提供的服务 ”。同上。

审理主任错误地将受益人具备所提供职位的资格与其在境外受雇的性质相混淆。受益人的学士学位及其多年相关经验使其具备所提供职位的资格。因此，我们将撤销审理主任的相反认定。

三、境外和美国受雇的性质

“ 管理能力 ”一词指“ 主要 ”涉及以下内容的受雇：1）管理一个组织或其部门、分支机构、职能或组成部分；2）监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织、部门或分支机构内的一项基本职能；3）有权雇用和解雇下属，或推荐该等及其他人事行动，或在未监督任何雇员的情况下，在组织层级内或就所管理职能处于高级别运作；以及4）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。该法第 101(a)(44)(A) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)。

“ 管理能力 ”一词的定义允许人事经理和职能经理两种。人事经理必须“ 主要 ”监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，并有权雇用和解雇下属或推荐该等及其他人事行动。该法第 101(a)(44)(A)(ii)、(iii) 条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)、(3)。相比之下，职能经理必须“ 主要 ”管理一项基本

1 在上诉中，申请人表示其不再声称受益人在境外受雇于特殊知识能力。因此，申请人实际上放弃了该主张，我们无需考虑。参见，例如，Matter of M-A-S-，24 I&N Dec. 762，767 n.2（BIA 2009）（拒绝处理上诉中省略的论点）。

职能，并在组织层级内或就所管理职能处于高级别工作。同上。

申请人的 RFE 回复似乎主张受益人在境外受雇及拟在美国从事的工作同时属于人事经理和职能经理。在上诉中，申请人声称受益人先前和拟从事的受雇仅属于人事经理。2 然而，审理主任的决定仅将受益人的受雇视为职能经理。

审理主任的决定未考虑受益人在境外受雇或拟在美国从事的工作属于所声称的人事经理能力。因此，我们将该事项发回重审。

在发回重审时，审理主任应考虑受益人先前和拟从事的受雇属于人事经理。审理主任还应要求申请人解释有关受益人拟在美国受雇的不一致之处。公司最初的信函称受益人拟监督两名雇员。但公司最初的 organizational chart 标明三名拟任下属，而公司后来的信函和组织结构图表明其拟监督六名雇员。受益人拟任下属人数的差异使人们对申请人证据的准确性产生怀疑。参见 Matter of Ho，19 I&N Dec. 582，591（BIA 1988）（要求申请人以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指向真相所在）。

如记录支持，审理主任可通知申请人任何其他可能的拒绝理由。审理主任应给予公司合理机会回应发回重审时提出的所有问题。在收到及时回复后，审理主任应审查整个记录并作出新决定。

四、结论

与审理主任的决定相反，记录证明受益人具备所提供职位的资格。然而，审理主任必须考虑受益人在境外受雇及拟在美国从事的工作属于所声称的人事经理的性质。

命令：撤销审理主任的决定。该事项发回重审，以作出符合上述分析的新决定。

2 因此，申请人实际上放弃了受益人作为职能经理在境外和美国受雇的主张。参见 Matter of M-A-S-，24 I&N Dec. 第 767 页 n.2。