JUL072020_02D7101 · 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：7906355 日期：WL Y 7, 2020

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

申请人寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，继续受益人的临时雇佣，担任其运营经理。移民与国籍法（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的境外雇员调派至美国，临时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) 受益人在境外受雇于管理岗位；(2) 根据延期申请，受益人将在美国受雇于管理岗位；以及 (3) 其与受益人的境外雇主具有符合条件的关联关系。

在上诉中，申请人主张其已提交充分证据，证明受益人曾在境外受雇，并将继续在美国受雇于管理岗位。其还主张与受益人的境外雇主具有符合条件的关联关系。

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。见本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律

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，连续一年以管理或高管身份雇佣受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。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向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

本法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 管理能力 ”一词定义为组织内的职务，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、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则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处于高级别；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管理能力行事，除非所监督的雇员是专业人员。

二、境外管理岗位的雇佣

首先要处理的问题是，申请人是否证明受益人在其申请入境美国之前的三年内，连续一年在境外以管理能力受雇。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。在申请中，申请人声称受益人自 2013 年 5 月至 2016 年 7 月由境外关联公司J I
以国际报告经理的管理身份在境外受雇。申请人并未主张其以高管身份受雇。

要作为经理符合 L-1A 非移民签证分类的资格，申请人必须证明受益人履行了本法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高级别职责。如果记录不能证明境外职位满足所有四项要素，我们无法认定其为符合条件的管理职位。

如果申请人证明境外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从事管理职责，而非与境外实体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)。在确定特定受益人的职责是否主要为管理性时，我们考虑境外实体对工作职责的描述、公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。

因此，我们面临的第一个问题是，申请人是否证明受益人的国际报告经理职位满足本法第 101(a)(44)(A) 条“管理能力”法定定义的所有要素。我们认定其未能证明。具体而言，尽管申请人主张受益人直接监督其他雇员，但申请人未能

证明受益人拥有本法第 101(a)(44)(A)(iii) 条规定的“ 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）的权限 ”。

随申请提交时，申请人未提交任何关于受益人在境外实体受雇的证据。在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提供了一封其 CEO 的信函，详细说明了受益人在境外的职责及其监督的员工。1 具体而言，该信函列明其在境外的职责及投入这些职责的时间百分比如下：

- 财务报告系统开发，以增强来自西班牙的财务可见性而不拖慢当地经理——20%
- 商业报告系统开发，用于监控商业行动和结果——10%
- 控制、监控和报告欧洲不同站点的月度财务结果——20%
- 报告 BPC SAP 报告。~----------~ 和....._ _____ ~- 10%
- 就与不同 KPI 或预算项目拟议解决方案相关的管理和监督人员配置需求作出决定——5%
- 审查财务报表和其他绩效数据，以衡量生产力和目标达成情况，并确定需要降低成本及/或其他改进措施的领域——15%
- 制定和实施部门政策、目标、目的和程序的解决方案，必要时与董事会成员、组织官员和监督成员协商，以适应每个国家或办公室——20%

该职责清单，连同 CEO 就每项职责提供的额外细节，并未表明受益人对任何下属的人事行动拥有权限。

该信函还说明受益人监督以下员工：

- ....._____ _____,,-----~ 商业团队，包括九名具名直接下属。其还主张非管理职责被分配给另外两名下属；
- 美国财务团队，包括一名直接下属，该下属又监督两名雇员；
- 德国财务部门，包括一名直接下属，该下属又监督一名雇员；
- 挪威财务部门，包括一名直接下属，该下属又监督一名雇员；
- 中国财务部门，包括两名直接下属，该下属又监督三名雇员；以及
- 阿拉伯财务部门，包括两名直接下属，该下属又监督五名雇员。

1 我们注意到，RFE 要求提供境外实体授权代表的信函，~I------~
I [申请人的 CEO 似乎并非境外实体的授权代表。

该信函未表明受益人拥有雇用和解雇这些雇员的权限，或拥有对这些个人采取任何其他人事行动的权限。

在回应补证通知（RFE）时，申请人还提供了一份'---------~于2016年1月的组织架构图，显示受益人监督商业团队中的两名支持人员。该架构图还列出了美国、德国、挪威、中国和阿拉伯财务部门，但未指明受益人在这些部门中监督的任何个人，也未确认他们直接向受益人汇报。2 尽管另一份单独的组织架构图表明受益人监督了该~----------~商业团队以及美国、德国、挪威、中国和阿拉伯财务部门，但该架构图的风格和格式与3不同，且未列出关于该组织或该架构图的任何识别信息，也未列明该架构图所代表的期间。4 因此，该架构图似乎与I I组织架构图不相关。申请人必须以独立、客观的证据指明真相所在，从而解决记录中的这一模糊之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，在回应补证通知时，申请人提交了受益人的部分工资单，显示其与外国实体的雇佣关系始于2014年7月16日，其职衔为国际报告经理。这些工资单与申请人所称受益人于2013年5月以国际报告经理身份开始在申请人处工作的主张相矛盾。See id。申请人还提交了受益人据称监督的数名个人的简历和未翻译的工资单5，以及其中部分个人的学历证书。这些文件未表明受益人对与这些个人相关的人事行动拥有权限。此外，申请人提交了I I 2015年和2016年的月度工资表。工资表未提及受益人，也未表明I 处有任何个人直接向受益人汇报。

在裁决中，审理主任指出，记录未能证明受益人拥有聘用和解雇或推荐此类行动的权限，以及批准或拒绝请假申请和晋升、准假等其他人事行动的权限。在上诉中，申请人提交了一封来自I I '-----=------~的首席执行官和国际总监的无日期信函，其中包含对受益人更详细的职位描述。6

2 该I 架构图以彩色打印，并使用红色实线表示架构图中所有个人之间的关系，但使用红色虚线表示受益人与各团队之间的关系，表明关系存在差异。

3 我们注意到，彩色架构图包含所列大多数个人的照片，而另一份黑白架构图则不包含。

4 看来，除__ _____ __商业团队中的人员外，所列所有个人均受雇于不同的公司。

5 任何外文文件必须附有完整的英文翻译。8 C.F.R. § 103.2(b)(3)。翻译人员必须证明英文翻译完整准确，且翻译人员具备将该外文翻译成英文的能力。Id。由于申请人未提交经适当认证的工资单英文翻译，我们无法有意义地确定翻译材料是否准确，从而是否支持申请人的主张。

6 如前所述，审理主任在其补证通知中要求提供来自外国实体的信函，但申请人提交的是来自申请人首席执行官的替代信函。当申请人已被通知证据存在缺陷并获得回应该缺陷的机会时，我们通常不会接受在上诉时首次提供的证据。See Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764 (BIA 1988); see also Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533 (BIA 1988)。

该信函重申受益人监督了__ _____ __商业团队以及美国、德国、挪威、中国和阿拉伯财务部门。然而，该信函未表明受益人拥有聘用和解雇这些员工或推荐此类行动的权限，也未表明其拥有对这些个人采取其他人事行动的权限。

在上诉中，申请人还提交了财务报告和电子邮件摘录，并主张这些材料证明受益人在外国实体中的管理角色。其中数份报告部分以外国语言、部分以英文撰写，但未表明其与哪个实体相关。其他报告仅以英文提供。没有任何报告证明受益人对与任何下属相关的人事行动拥有权限。同样，电子邮件也未确认其对人事行动的权限。例如，申请人主张受益人的职衔为国际报告经理，但其电子邮件签名表明其职衔为“财务控制与报告支持”。此外，电子邮件表明受益人参与了财务报告的编制和工程管理模板的分发，但未表明其对与任何下属相关的人事行动拥有权限。

《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条规定，如果没有其他员工受到直接监督，申请人必须证明受益人在组织层级内或在所管理的职能方面处于高级别。尽管申请人主张受益人在国外直接监督了众多员工，但我们注意到申请人未证明受益人在组织层级内或在所管理的职能方面处于高级别。__ _____ ____.的2016年组织架构图显示受益人处于复杂组织结构的最底层，层级中其上方有众多经理，且看来其直接向一名财务经理汇报，而该财务经理的职责尚未得到证明。

我们还注意到，审理主任认定受益人并非国外的职能经理。在上诉中，申请人未主张受益人在国外担任职能经理。“职能经理”一词通常适用于受益人并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”的情形。See section 101(a)(44)(A)(ii) of the Act。如前所述，要符合L-1A非移民签证类别中经理的资格，申请人必须证明受益人的国外职位满足《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的全部四项要素。如果记录未能证明国外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。在此，我们已认定该国外职位不满足《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条的要求。

申请人必须以优势证据标准证明其满足所寻求福利的每一项资格要求。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。申请人主张受益人在其国外经理职位中直接监督了众多员工，但未证明受益人拥有聘用和解雇或推荐此类行动以及其他人事行动（如晋升和准假）的权限，而这是《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(iii)条所要求的。因此，申请人未证明该国外职位属于管辖该分类的法规所定义的“管理能力”。由于申请人未证明该国外职位属于管理能力，

我们将不对与受益人国外职位相关的其余证据进行全面分析。因此，上诉被驳回。

我们承认美国公民及移民服务局（USCIS）此前批准了一份为受益人提交的非移民申请。然而，USCIS因错误或疏忽在某一次批准了签证申请这一事实本身，并不自动赋予后续延期申请获得批准的权利。See, e.g., Royal Siam Corp. v. Chertoff, 484 F.3d 139, 148 (1st Cir 2007); Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 597 (Comm'r 1988)。每一次非移民申请提交都是独立的程序，具有独立的记录和独立的举证责任。在裁定法定资格时，USCIS仅限于该单独程序记录中所包含的信息。8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(ii)。

在本案中，审理主任审查了程序记录，并认定申请人因未能证明资格而不符合非移民签证申请有效期的延期条件。在补证通知和最终拒绝中，审理主任均明确阐述了客观的法定和监管要求，并将其适用于本案。如果此前的申请是基于相同的受益人资格证据而获批，则该批准将构成审理主任的错误。

最后，我们注意到受益人出生于1991年10月，因此他在2013年5月据称开始担任该外国实体管理职务时年满21岁。根据受益人于2016年6月提交的非移民签证申请，他自2009年9月14日至2014年6月30日就读于I I I I。目前不清楚他如何在上学的同时，自2013年5月至2014年6月30日期间全职担任该外国实体的国际报告经理。申请人必须通过独立、客观的证据解决记录中的这一模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。受益人还在其非移民签证申请中表示，在开始担任该外国实体职位之前，他没有先前的工作经历。目前不清楚该受益人尚未大学毕业且没有先前工作经验，是如何有资格直接进入国际报告经理的管理职位的。Id. 在未来的任何提交文件中，申请人必须解决这些模糊之处。

III. 保留的问题

如前所述，审理主任还认定，申请人未能证明：(a) 根据延期申请，受益人将在美国受雇于管理职位；以及 (b) 其与受益人的外国雇主具有符合条件的关联关系。然而，由于受益人在国外缺乏符合条件的管理雇佣在本案中具有决定性，我们无需触及这些问题，因此予以保留。See 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，拒绝在上诉中触及替代性问题）。

裁定：上诉被驳回。