JUL232019_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

关于 N-R-G-O-N-A-, INC. 案 日期：2019年7月23日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人负责管理其集团在北美地区的信息系统和技术职能，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，延长受益人作为其“ 首席业务解决方案——成本核算 ”的临时雇佣。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）将符合条件的外国雇员调派至美国，临时从事管理或行政工作。

加利福尼亚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其将在延期申请下雇佣受益人担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人对否决决定提出异议，主张审理主任错误地将为一名下属雇员提交的职位描述评估为受益人本人的职位描述，并错误解读了申请人关于其所管理团队构成的陈述。申请人提交了补充证据，并主张受益人将继续受雇担任管理职务。

经重新审查（de novo review），基于下文所述理由，我们将撤销审理主任的决定，并将此事项发回重审以作出新的决定。

一、法律框架

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，连续一年雇佣受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续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、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 N-R-G-O-N-A-, Inc. 案

二、发回重审的依据

经审查，我们发现审理主任的决定包含两处重大事实错误。首先，在评估受益人的工作职责时，审理主任引用了为“ 业务解决方案专员——F&C 成本核算 ”职位提交的职责清单，该职位由受益人的两名下属担任。审理主任似乎将下属的职责归于受益人，且未分析申请人在回应补件通知（RFE）时提供的扩展职位描述。因此，就否决决定中包含的对拟议工作职责的分析而言，其并未聚焦于记录中所述的受益人角色。

审理主任还认定，记录中关于受益人下属身份的内容存在不一致之处。具体而言，审理主任注意到，虽然申请人在其支持性陈述中表示受益人将监督一名财务总监、一名总监兼产品供应控制员以及一名成本核算经理，但提交的组织结构图将受益人的下属列为“ 业务解决方案专员 ”、“ 业务解决方案专家 ”和“ 外部顾问 ”。基于这些被认为存在的不一致之处，审理主任认定申请人未充分描述其组织层级或受益人将监督的雇员人数或类型，并进一步处理了受益人的监督职责问题。

然而，我们注意到申请人始终表示受益人将通过包括“ 两名业务解决方案专家和两名业务解决方案专员 ”的下属员工来管理业务解决方案的开发和实施。因此，我们不认为申请人就受益人直接下属所担任的职位提交了相互矛盾的陈述。申请人还始终表示受益人将为财务总监、总监兼产品供应控制员以及成本核算经理提供指导，并在上诉中进一步澄清受益人与此类雇员密切合作，以协调申请人集团内部的 IT 战略。

由于这些错误，我们认定审理主任的决定未充分解释证据中的缺陷。参见 8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)；另参见 Matter of M-P-, 20 I&N Dec. 786 (BIA 1994)（认定决定必须充分解释否决复议动议的理由，以使答复人获得有意义的機會在上诉中质疑该裁定）。因此，审理主任的决定将被撤销。

然而，尽管该决定将被撤销，记录中并不包含充分证据证明受益人将在延期申请下受雇担任管理职务。

“ 管理能力 ”的法定定义涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。参见本法第 101(a)(44)(A) 条。人事经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”同上。如果受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇这些

雇员，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

申请人还在上诉中主张受益人符合职能经理的资格。“ 职能经理 ” 一词通常适用于受益人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。参见本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。在此，申请人表示受益人将把 50% 的时间用于 “ 管理和委派下属专员的日常活动 ”，并作为其监督项目职责的一部分履行额外的监督职责。基于对职位的这一描述，受益人的职责主要是监督性的，该职位应作为人事经理而非职能经理进行分析。参见本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条；另参见 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)（指出 “ 申请人声称主要具有监督性质的职位应作为人事经理进行评估。 ”）

申请人主张受益人管理 “ 主管和具有学位的专业人员 ”，但未充分支持该主张。如前所述，受益人的下属担任 “ 业务解决方案专员 ” 和 “ 业务解决方案专家 ” 职位。申请人提交了两个版本的 “ 业务解决方案专员 ” 职位描述，且未提供 “ 业务解决方案专家 ” 职位的描述。所提交的 “ 专员 ” 职位描述未指明任何监督职责。

为确定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该职业领域的最低条件。比较 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作为进入该职业最低要求的职业 ”）。本法第 101(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、专科学校或神学院的教师。 ”

申请人主张受益人的下属为 “ 具有学位的专业人员 ”，但未提供其教育资历的证据。此外，基于 “ 专业 ” 的定义，我们必须关注职位所要求的教育水平，而非下属雇员所持有的学位。所提交的两份业务解决方案专员职位描述之一表明，该职位的基本最低要求包括 “ 高中文凭或 GED 同等学历 ”；学士学位为优先但非必需。在上诉中提交的另一版本职位描述未列出任何最低教育要求。基于目前记录中的证据，我们无法认定受益人的下属为专业人员或主管。

最后，我们注意到，申请人未提交关于受益人的足够详细的职位描述。管理能力的定义包含两部分。第一，申请人必须证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470 (9th Cir. July 30, 1991)。第二，申请人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雇员一起从事普通运营活动。参见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313,

Matter of N-R-G-O-N-A-, Inc.

1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d at 1533。目前构成的记录缺乏关于受益人日常任务的必要信息。

例如，申请人表示，作为其负责指导成本与财务项目的部署以及维护先前已实施项目的一部分，受益人预期要就公司在该区域的运营关切“ 制定战略应对措施 ”、“ 主导这些运营关切解决方案的申请 ”，并“ 管理事件解决 ”。申请人未描述与这些职责相关的实际任务。在上诉中，申请人提交了其官方的该职位内部描述，但其中包含同样宽泛的职责，其中一些并不明确属于管理性质，例如“ 与同僚协作，为新业务需求提供解决方案 ”，以及“ 与财务职能部门合作以了解业务需求，并协助技术团队设计功能/解决方案 ”。需要关于受益人具体日常任务的更多信息，才能确定其参与设计和开发分配给其团队的业务解决方案的实际性质和程度。

III. 结论

尽管申请人未提交足够证据证明受益人将以管理身份受雇，但我们认定审理主任的决定未充分分析本案事实。由于审理主任未满足此条件，我们将发回重审以作出新决定。审理主任应要求其认为有必要的任何补充证据，并允许申请人在合理期限内提交该等证据。

裁定：审理主任的决定被撤回。本案发回重审，以按照上述分析作出新决定。

引用为 Matter of N-R-G-0-N-A-, Inc., ID# 5058084 (AAO July 23, 2019)