JUL282020_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：7930505 日期：2020年7月28日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请表

申请人是一家信息技术咨询服务公司，寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时将受益人雇佣到美国担任技术总监。移民和国籍法（该法）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临时调往美国，以经理或高管身份工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明：(1) 它将在美国以经理或高管身份雇佣受益人；以及 (2) 受益人曾在国外以经理或高管身份受雇。

在这些程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将该事项发回重审给审理主任进一步考虑并作出新决定。

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进入美国之前的三年内，连续一年以“经理、高管或涉及专业知识”的身份雇佣受益人。该法第 101(a)(15)(L) 条。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。申请人还必须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预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、以经理或高管身份就业

审理主任基于以下认定否决了申请：申请人未能证明受益人曾经并将以经理身份受雇。申请人并未主张受益人曾经或将以高管身份受雇。

“ 经理身份 ”是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

为符合作为经理的 L-1A 非移民签证分类资格，申请人必须证明受益人将履行该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供的职位满足所有这四个要素，我们无法认定其为符合条件的经理职位。

受益人的拟议职位必须满足该术语定义的所有四个要素。如果申请人证明所提供的职位满足法定定义中规定的所有要素，则申请人必须接着证明受益人将主要从事管理工作，而非与申请人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)。在确定受益人的职责是否主要为管理性时，我们考虑工作职责的描述、公司的组织结构、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，以及任何其他有助于理解受益人在业务中的实际职责和角色的因素。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理身份行事的因素，我们必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 撤回审理主任的决定

申请人最初提交了一份两页的说明，描述受益人过去在国外担任软件经理的职责，以及一份三页的说明，描述其在美国拟担任技术总监的职责。申请人在回应证据请求时进一步扩展了这些描述。在否决通知中，审理主任称：“ 受益人的大部分工作描述包括可适用于任何行业任何经理的职责。大部分职责似乎履行运营任务。”审理主任未对这些认定作出解释或详细阐述。

审理官员必须充分解释否决签证申请的理由，以便申请人有公平机会对该决定提出异议，并使我们有机会进行有意义的的上诉审查。

见 8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)；另见 Matter of M-P-, 20 I&N Dec. 786 (BIA 1994)（认定决定必须充分解释否决动议的理由，以便被申请人有有意义的机会在上诉中质疑该裁定）。审理主任的概括性结论未充分解释详细的职位描述如何存在缺陷。

申请人主张受益人曾经并将担任人事经理。人事经理须主要监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作。根据法规，“ 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人员。 ”该法第 101(a)(44)(A) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。如果申请人主张受益人直接监督其他雇员，则这些下属雇员必须是监督、专业或管理雇员，且受益人必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。该法第 101(a)(44)(A)(ii)-(iii) 条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

审理主任称，申请人未提交“ 关于受益人雇用/解雇权限以及所述绩效评级、晋升和建议加薪权限的充分证据；例如电子邮件往来、员工评估或考核，和/或雇用文件。 ”审理主任还认定“ 申请人未提供充分证据核实直接下属的雇佣情况。 ”

然而，申请人已提交了以下证据：

- 美国和印度下属的工资单文件副本；
- 受益人表示“ 我们应启动新员工招聘流程 ”以填补空缺的电子邮件往来；以及
- 由受益人进行的若干下属员工评估。

审理主任未处理这些材料或讨论任何具体缺陷。相反，审理主任暗示申请人根本没有提交这些文件。

基于这些原因，我们认定审理主任未充分分析为支持申请人关于其曾在国外受雇并将在美国作为人事经理受雇的主张而提交的证据。因此，我们撤回审理主任的决定。

B. 发回重审的依据

尽管我们撤回审理主任的决定，但记录中的证据不足以证明受益人曾经或将以经理身份受雇。因此，该事项将发回重审给审理主任进一步审查并作出新决定。

如上所述，申请人主张受益人曾经并将作为人事经理受雇。申请人主张受益人是人事经理，因为他监督专业雇员；申请人并未主张或证明受益人曾经或将要监督经理或监督雇员。

申请人表示，在国外，受益人直接监督 18 名高级助理和 3 名组长。在美国，他将监督以下下属：

- 4 名经理（1 名在美国，3 名在印度）
- 10 名高级助理（1 名在美国，9 名在印度）
- 1 名助理（在印度）
- 2 名组长（均在美国）
- 1 名技术专家（在美国）

部分拟议下属也曾是受益人在国外的下属。

为判定受益人过去是否以及将来是否会管理专业雇员，我们必须评估这些下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的入门最低要求。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作为进入该职业的最低要求的职业 ”）。《移民与国籍法》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、医师、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”

申请人提交了若干下属的文凭和证书副本，但并非全部下属的。所提交的若干证书似乎并不代表学士学位或更高学位；印度的一名高级助理在参加“ 三个月兼职课程 ”后获得了“ 信息技术文凭 ”。美国的一名高级助理持有放射技术副学士学位。记录不支持认定这些下属职位属于专业职位。

此外，申请人必须证明受益人将对其过去或将来拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A)(iv) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。

受益人在国外受雇担任 2013 年助理经理和 2014 年经理的组织架构图几乎完全相同，并显示以下层级：

- 高级总监 [2013] / 首席执行官 [2014]
- 总监
- 助理软件经理/软件经理（受益人）
- 21 名下属

受益人拟任职位的前瞻性组织架构图显示以下权限层级：

- 董事总经理
- 高级总监
- 技术总监（受益人）
- 18 名下属

这些架构图未显示这些组织分支如何融入美国和中国台湾公司的整体结构。例如，它未显示其他经理和助理经理是否向所列总监汇报，或其他总监是否向高级总监（在印度）或董事总经理（在美国）汇报。

在不知晓受益人过去和未来上级的全部职责范围的情况下，受益人的自由裁量权程度存疑。例如，如果受益人是总监唯一的直接下属，那么总监的主要（或唯一）职责似乎就是监督由受益人及其下属组成的组织单位。在这种情况下，实质上管理该单位的是总监，而非受益人。

考虑到申请实体的规模，这些问题意义重大。申请人声称在美国有 1200 名员工；所提交的美国组织架构图仅显示其中 21 人。受益人对这一小部分员工的监督本身并不显然具有管理性质。

申请人未能证明受益人对在其过去或将来拥有权限的活动或职能的日常运营所享有的自由裁量权程度。

由于审理主任未充分处理申请人的主张和支持证据，也未就本文所述证据缺陷发出通知，因此本事项将发回重审，以进一步审查并作出新决定。审理主任至少应要求提供扩展的组织架构图以及任何其他被认为必要的证据，以澄清受益人在组织层级中的位置，并要求提供证据以证明受益人过去和将来主要监督专业雇员。如果记录支持，审理主任还可通知申请人其他可能的拒绝理由。

命令：审理主任的决定被撤销。本事项发回重审，以按照上述分析作出新决定。