MAR162023_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

案卷编号：24553289 日期：2023年3月16日

对德克萨斯服务中心决定的appeal

表格I-129，非移民工人申请书（L-1A经理或高管）

申请人是一家制药行业的咨询服务提供商，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任其总经理。见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A类别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往美国，以经理或高管身份临时工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人曾在国外、或将在美国以经理身份受雇。此事现因appeal而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题de novo审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经de novo审查，本办公室将撤回审理主任的决定，并将此事发回，以按照下述分析作出新决定。

一、法律

为确立L-1A非移民签证类别的资格，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从事“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的职位。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理或高管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)(iv)。

“ 经理身份 ”是指在组织内的一种任职，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；监督并控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或

管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支；在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。本法第101(a)(44)(A)条。

二、分析

在否决该申请时，审理主任认定申请人未能证明受益人：(1) 曾在国外以经理身份受雇，以及 (2) 将在美国以经理身份受雇。

在appeal中，申请人主张先前提交的证据足以确立资格，并称审理主任未审查和考虑为支持该申请而提供的全部证据。申请人进一步强调，美国公民及移民服务局（USCIS）此前曾基于类似证据批准受益人的L-1A类别，并主张审理主任未遵循要求尊重先前批准的政策指导。1

虽然本办公室不同意申请人关于现有记录已确立所寻求福利资格的主张，但本办公室认定，审理主任未就与appeal所涉问题具有实质关联的证据缺陷向申请人提供充分通知，特别是涉及美国实体和外国实体的人员配置与结构方面。因此，本办公室将撤回审理主任的决定，并将此事发回进一步审查，并按照下述讨论作出新决定。

A. 在国外以经理身份受雇

申请人在表格I-129（非移民工人申请书）中表明，受益人自2011年1月起一直受雇于其西班牙母公司，不包括其自2014年8月至2019年12月1日以L-1A身份临时派驻申请人美国运营部门的期间。申请人于2022年4月8日提交本申请，并提供证据证明受益人自2020年4月起一直在其母公司的工资单上。

记录显示，申请人提供了与受益人在国外两段独立受雇期间（2011年至2014年，以及2020年4月至今）相关的支持性证据。由于本申请是在受益人最近一次

1 一般参见，2 USCIS Policy Manual 4.B(1)，https://www.uscis.gov/policy-manual（讨论在涉及请求延长非移民申请有效期的案件中先前批准的重要性，并指出审理人员通常应尊重先前批准，除非存在重大错误、重大情况变化或影响申请人或受益人资格的新信息）。

尽管申请人此前曾代表受益人提交L-1A申请，但最近一次获批的申请已于2019年12月1日到期。USCIS于2020年3月否决了申请人延长该申请的请求[已隐去]，受益人此后不久离开美国。申请人于2022年4月提交本新申请，因此不能将其视为对先前获批申请的延期请求。

L-1A申请之后超过两年提交，审理主任对受益人在申请提交前三年内是否具备所需一年合格国外受雇经历的分析，应基于其目前在外国母公司的职位。

尽管审理主任在否决前发出了证据请求（RFE），但该RFE并未表明审理主任对受益人在外国实体的两段独立受雇期间作了任何区分。此外，记录显示，申请人对RFE的答复主要涉及受益人最初的国外职位。因此，审理主任的决定最终基于与受益人2011年至2014年所任职位相关的证据。

申请人表明，受益人在此期间担任“记录管理与退役事务首席经理”，提交了显示其监督八名雇员的组织架构图和人员表，并提供了关于这些雇员、其职责及其教育资质的补充信息和文件。审理主任认定，受益人不能符合“经理身份”定义下的人事经理资格，因为申请人未提交“证据……表明受益人监督的职位属于专业职位”。2 该决定未引用审理主任认定的其他依据。由于审理主任的决定并非基于相关的国外受雇期间，本办公室将撤回该决定，并将此事发回审理主任进一步考虑并作出新决定。

本办公室注意到，现有记录表明受益人目前的职位比其在2011年至2014年期间更为高级。然而，某些重要信息缺失，审理主任应在发回后予以处理。例如，申请人提供了一封支持信，列明受益人自2020年返回外国实体以来一直履行的职责，但未说明其当前职位名称，也未讨论其在母公司层级中的位置。由于此事将被发回，审理主任应要求申请人或外国实体提供一封信函，列明其在国外担任的所有职位、每个职位的受雇日期，并说明其当前职位如何符合“经理身份”定义的各项要素。

申请人的初始证据包括外国实体的组织架构图，但该图未注明日期或标签，本办公室无法确定其是否代表母公司截至2022年的人员配置和结构。该组织架构图显示受益人为“首席运营官”，并表明其有16名直接下属，包括一名PMO经理、仓库和物流支持部门的两名雇员，以及“记录管理关联/技术运营”部门的13名雇员，但未提供这些雇员的职位名称。3 记录中不包含有关所列下属雇员的额外信息或文件，若无此类证据，记录不支持申请人关于受益人监督专业、主管或经理人员的主张。此外，申请人在其支持性

2 与“经理”一词的通常理解相反，法定定义明确规定，“仅凭主管的监督职责，第一线主管不被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。”该法第101(a)(44)(A)条。
3 审理主任在决定中未提及该组织结构图，似乎审查了为回应补证通知而提交的、针对境外实体的另一份组织结构图，该图描绘了受益人在境外的先前职位。

信函称受益人目前仅监督七名雇员，这与境外实体组织结构图所提供的信息不一致。

记录中还包含看似境外实体人员的年终工资汇总表。虽然上述组织结构图上列名的大多数雇员也出现在这些工资汇总表上，但这些文件同样缺少日期，我们无法确定涵盖哪些年份。因此，需要额外证据来佐证境外实体的员工人数以及受益人所称下属的雇用情况。

发回重审时，审理主任应审查与受益人当前境外雇用期间有关的证据，并发出新的补证通知，使申请人能够解决上述证据缺陷，并提供任何额外证据以支持其主张，即自2020年4月被调回境外实体以来，受益人一直以管理身份受雇。

B. 在美国以管理身份受雇

审理主任还认定，申请人未能履行举证责任，证明受益人将在美国以管理身份受雇。在得出这一结论时，审理主任指出了记录中的两项缺陷。首先，审理主任注意到，虽然申请人提供了受益人拟任总经理的职责清单，但未提供其将分配给每项所列任务的时间百分比。因此，审理主任得出结论，申请人未能证明受益人将主要把时间分配给管理职责而非“ 不符合条件 ”的职责。审理主任未进一步讨论职位描述，也未指明哪些职责被视为非管理性职责。

其次，审理主任得出结论，申请人提供了“ 关于受益人拟议辅助人员的不一致陈述 ”。审理主任承认，申请人既提交了标明受益人拟议美国下属的组织结构图，又提交了一份单独的下属人员名单。审理主任注意到，名单上有三人未出现在组织结构图上，基于这一明显不一致，对提交的用以证明申请人人员结构的证据的可信度提出质疑。

在上诉中，申请人坚持认为，其提供了与受益人拟议职责、公司人员配置和结构以及受益人美国下属的职责和资格有关的充分证据，足以证明拟议的总经理职位属于管理身份。申请人强调，审理主任未充分处理其工资证据、其使用合同员工的证据，以及为受益人的专业下属提供的职责描述和教育资历。

我们审查了受益人的拟议职责，并同意申请人的意见，即拟议总经理职位的大部分职责符合管理身份的法定定义。然而，在确定受益人的职责是否主要为管理性时，我们会结合职位描述以及公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他人员以减轻受益人履行运营职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素一并考虑。

仅凭职位描述不足以证明受益人将以管理身份受雇，尤其是当申请人声称受益人将主要监督下属人员、而这些人员从事与其所声称管理的活动相关的日常活动时。

在此，记录中关于申请人人员配置存在不一致之处，而审理主任的补证通知或否决通知均未处理。因此，我们将撤销审理主任的决定。由于本案将发回重审，审理主任应在发出新决定之前，在新的补证通知中处理这些问题。

申请人在I-129非移民工人申请表上表示，其在美国有33名雇员，受益人作为总经理，将监督和控制其特拉华州所在地13名雇员的工作，以及分配到美国其他地点和国际地点项目的其他员工。

申请人提交了其组织结构图，该图将受益人列为总经理/首席运营官，并表明其将监督特拉华州所在地12名员工以及其他地点的额外员工。除组织结构图外，申请人还提供了一份表格，列出受益人将在美国管理的14名雇员及其职位名称和最高学历。正如审理主任决定中所指出的，其中几名雇员未出现在组织结构图上。4 最后，申请人提交了其2022年1月工资汇总表和2021年年终工资汇总表的副本，显示向正式雇员和以1099表格支付报酬的承包商支付的款项。该证据显示，公司在2022年初仅有11名在册员工。此外，该表仅包括特拉华州12名员工中的4名，以及组织结构图上看似受受益人监督的两名额外员工（一名“ TMO负责人 ”和一名“ S3/Solix应用支持 ”员工）。

因此，初始证据在申请人雇员总数和向受益人汇报的员工人数两方面均存在若干不一致之处。如前所述，尽管审理主任的补证通知一般性地要求提供支付给雇员和承包商的工资证据，但补证通知和最终决定均未充分处理这些缺陷。

在上诉中，申请人主张，审理主任“ 对[申请人]在美国的雇员人数提出异议，尽管提交了清楚证明所有直接雇员的工资记录，以及就其余雇员与I I一家人员配置机构签订的合同文件。 ”我们注意到，审理主任并未对申请人的整体人员配置水平提出异议，但基于上述理由，我们认为证据不足以支持申请人的主张，即其在提交申请时有33名雇员，或其在提交的美国组织结构图上雇用了受益人下属中列明的所有个人。申请人提交了证据，证明其与 及其他承包商签订协议，为位于印度尼西亚、墨西哥和巴拿马的项目配备人员，

4 我们注意到，根据记录中的其他证据，该雇员名单似乎已过时，可能反映的是受益人在其先前美国雇用期间的下属人员。该名单包括一名仓库经理 I，根据申请人2020年工资汇总表，此人已于2020年3月被解雇。

但未提供证据证明任何美国本土员工由 或其他人员配置机构提供。

由于本案将发回重审，审理主任应审查记录中的证据，包括申请人在上诉中的主张，并可要求提供与受益人拟议美国派遣有关的额外证据，包括佐证申请人所称人员配置水平及其雇用将向受益人汇报的人员的证据。申请人提交的任何证据必须证明从提交申请之日起至申请裁定之日止的资格。见《联邦法规汇编》第8编第103.2(b)(1)条。

III. 结论

考虑到上述缺陷，我们认为宜将本案发回审理主任，以重新评估提交的证据，并确定受益人是否在境外以管理身份受雇，以及是否将在美国以管理身份受雇。审理主任应要求提供与受益人当前境外雇用和拟议美国雇用有关的额外证据以及任何其他被认为必要的相关证据，并在发出新决定之前给予申请人合理的答复机会。

命令：审理主任的决定予以撤销。本案发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。