MAY052022_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：19828632 日期：2022年5月5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

申请人是一家管理咨询公司，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调派人员）临时雇用受益人在美国担任管理顾问。移民与国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 身份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到美国，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，认定记录未能按要求证明受益人曾在国外以符合条件的能力受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。

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。见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

为确立 L-1A 非移民签证身份的资格，符合资格的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人从事“管理、高管或涉及专业知识的能力”的工作。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或高管能力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、分析

审理主任认定，申请人未能证明受益人曾在国外以符合条件的能力（管理、高管或涉及专业知识）受雇。申请人明确说明受益人在国外的职位是管理性的。因此，我们将分析限于受益人是否曾以管理能力受雇。

“管理能力”是指在组织内的一项职务，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，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支机构；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。

为表明受益人符合 L-1A 非移民签证身份作为经理的资格，申请人必须表明受益人将履行该法第 101(a)(44)(A) 条法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须随后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。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、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

受益人于2018年以 L-1B 非移民身份进入美国为申请人工作。在以 F-1 非移民学生身份攻读硕士学位后，受益人目前在美国以 H-1B 非移民身份为申请人工作。

申请人的外国关联公司于2016年9月至2017年12月在尼日利亚雇用受益人担任管理顾问（也称为业务分析师）。申请人主张该职位符合管理能力的要求。申请人陈述：

作为管理顾问，受益人工作……进行相关研究并对影响客户运营和行业的信息进行技术分析；解释和总结数据；并向咨询团队提出建议。她在进行基本的行业和公司绩效趋势分析时提供技术支持和研究……

……受益人的职责包括项目规划、项目管理和资源部署管理。……

……[T]受益人的管理性工作职责包括以下内容：

- 管理咨询项目的关键、独立部分，以及所有所需分析、研究、计算和问题解决综合的执行；
- 为工作流开发和实施分析方法和项目计划；

• 监督初级助理、业务分析师和研究分析师的工作，并开发外部/内部数据请求；
• 领导并确定用于更高级数据分析的创新数据源和数据收集方法；
• 管理所需客户和行业数据的收集，以及所需分析和调查结果综合的执行，以及可供客户使用的建议的开发；
• 监督初级助理、业务分析师和研究分析师完成的工作综合为一组调查结果或建议，并构建向客户提供的整体最终书面和口头陈述；
• 代表项目团队组织和领导客户访谈；
• 监督客户报告部分或章节及其他文件的撰写，这些撰写基于自身分析以及业务分析师和其他人进行的分析；以及
• 指导展示客户绩效趋势并支持拟议建议的数据图表的开发。

审理主任要求提供更多关于受益人在国外就业的详细信息，指出原始职位描述“含糊且笼统”。作为回应，申请人提交了上文所示的相同职责清单，并主张受益人通过监督下属、指导其任务、提供指导、确定目标和评估绩效，“行使了直接的人事管理权力”。申请人还描述了一些过去的项目，并称受益人对这些项目拥有管理权力。

审理主任否决了该申请，认定申请人未能表明受益人曾在国外以符合条件的能力受雇。审理主任认定，申请人依赖的是受益人职责的“概括性摘要”，而没有支持性证据。

在上诉中，申请人的律师添加了关于受益人在国外工作的进一步声称的细节，例如称她进行了“[一]对一辅导和监督直接下属”以及“[领]导和管理每日团队问题解决会议”。律师的主张不构成证据。Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534 n.2 (BIA 1988)（引用 Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)）。律师未引用任何佐证证据，也未声称对受益人在尼日利亚的活动有直接、亲身的了解。

申请人主张受益人既作为人事经理工作，通过监督和控制专业下属的工作，又作为职能经理工作。申请人未能表明受益人既是人事经理又是职能经理。

申请人未明确说明受益人将管理何种具体职能。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明：

(1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是“基本的”，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级内的高级层面行事

或就所管理的职能而言在高级层面行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。

Matter of G-Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。在本案中，申请人称受益人“ 在其职权范围内的基本客户项目工作流方面在高级层面运作 ”。虽然客户项目整体可能构成一项基本职能，但记录并未证明每个单独的客户项目本身即为一项基本职能。

关于人事管理，申请人主张受益人“ 监督并控制专业雇员的工作 ”，但记录中关于所监督职位的描述并不一致。申请人称“ 这些专业雇员包括初级管理顾问、研究分析师、视觉辅助/图形专家以及行政人员 ”。但同一封信函将下属职位列为“ 分析分析师 ”、“ 初级管理顾问 ”、“ 研究分析师 ”和“ 图形/信息/分析服务专家 ”。一份组织架构图将下属职位列为“ 分析分析师 ”、“ 业务分析师 ”、“ 研究分析师 ”和“ 可视化专家 ”。

在上诉中，申请人提供了另一份不同的、由受益人监督的职位名称清单，称“ 她监督……分析分析师、研究分析师、可视化专家（图形/信息/分析服务专家）、数据科学家、研究专家、研究员（管理顾问）和研究员实习生等人员的工作 ”。申请人未尝试以独立、客观的证据指出真相所在，来解决记录中的这一不一致。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

从现有证据来看，受益人与其说是一位对指定下属拥有正式权力的管理者，不如说是一位团队负责人，既引导团队工作，又积极参与其业务任务。支持这一结论的是，对示例项目的描述表明不同员工参与每个项目，这与临时团队而非正式层级结构相一致。这一结论也与受益人（可互换的）“ 管理顾问 ”和“ 业务分析师 ”头衔相一致，也与申请人最初的主张相一致，即受益人自身的工作包括“ 开展相关研究并对影响客户运营和行业的信息进行技术分析；解释和总结数据；向咨询团队提出建议 ”，以及“ 在执行基本的行业和公司绩效趋势分析中提供技术支持和研究 ”。

总体而言，基于上述不一致之处，所提供的证据未能一致地描述受益人的职责或权限级别，申请人也未指明受益人职位在公司整体组织层级中的位置。这些缺陷支持以下结论：申请人未能履行其举证责任，证明受益人在美国境外以管理身份受雇。

基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人在美国境外以管理身份受雇。因此，我们将驳回上诉。

命令：上诉被驳回。