NOV272020_04D7101 · 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：12008801 日期：2020年11月27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

申请人是一家为石油和天然气行业生产管道的制造商，寻求根据L-1A非移民签证类别（适用于公司内部经理和高管）雇用受益人担任技术经理。参见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任驳回了该申请。审理主任认定，申请人未能证明受益人在国外的雇佣——或其拟议的美国工作——属于所主张的管理性质。

申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。参见本法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、公司内部经理和高管

L-1A申请人必须证明其将在美国以管理或高管身份雇用受益人，且受益人具备拟议工作的资格。本法第101(a)(15)(L)条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(3)(i)、(iv)。L-1A申请人还必须证明，在受益人入境美国前三年期间至少连续一年，申请人、其分支机构、母公司、关联公司或子公司以管理、高管或涉及专业知识身份全职雇用了受益人。本法第101(a)(15)(L)条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(3)(iii)、(iv)。

二、拟议的美国雇佣

“ 管理能力 ”一词指主要涉及以下内容的雇佣：1）管理一个组织或其部门、分支机构、职能或组成部分；2）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、部门或分支机构内的一项基本职能；3）有权雇用和解雇下属，或建议采取该等及其他人事行动，或在未监督任何雇员的情况下，在组织层级中或在所管理职能方面处于高级别运作；

以及4）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。本法第101(a)(44)(A)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)。

主张受益人拟议雇佣属于管理能力的申请人必须证明其工作将满足该定义的全部四项要素。申请人还必须证明受益人将“ 主要 ”履行管理级别的职责，而非操作性任务。参见Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593 (Comm'r 1988)（指出“ 主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员不被视为以管理或高管能力受雇 ”）。

“ 管理能力 ”一词的定义允许人员管理者和基本职能管理者两种情形。在其支持申请的函件中，申请人曾一度将受益人称为“ 职能经理 ”。然而，在上诉中，申请人既未主张其将作为职能经理工作，也未指责审理主任未以其担任该角色进行考量。因此，我们仅将受益人作为人员管理者进行考量。人员管理者必须“ 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。参见本法第101(a)(44)(A)(ii)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。“ 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。 ”本法第101(a)(44)(A)(iv)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。

在考量拟议雇佣的管理性质时，美国公民及移民服务局（USCIS）审查所提供职位的岗位职责。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求“ 对所提供服务的详细描述 ”）。我们还考量：美国业务的性质和结构；是否存在可使受益人免于履行操作性任务的下属；下属的职责；以及可能影响受益人在美国拟议角色性质的其他因素。

在此，记录显示申请人制造并销售用于石油和天然气行业的埋弧焊管。2016年12月，受益人从申请人在印度的母公司以L-1B非移民签证身份调往美国，担任内涂层专家和协调员。1 申请人称其后来将受益人提升至所提供的技术经理职位，并寻求以L-1A身份延长其美国停留期限。

正如审理主任所认定，申请人未能证明受益人拟议的美国雇佣将满足“ 管理能力 ”定义的全部四项要素。具体而言，记录未能证明受益人预期拥有雇用和解雇下属或建议采取该等及其他人事行动的权限。参见本法第101(a)(44)(A)(iii)条，8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

审理主任的书面补件通知（RFE）告知申请人该证据缺陷。申请人的补件回复包括雇员评估副本和培训文件

1 L-1B身份允许合格的外国国民在美国临时从事涉及“ 专业知识 ”的职位。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)（定义“ 专业知识 ”一词）。

受益人据称在拟议职位上开展的培训课程的记录。然而，这些材料并未证明受益人拥有雇用和解雇或建议人事行动的权限。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了受益人的简历。简历称，在目前提供的技术经理职位上，受益人“ 建议小时工的雇用和解雇 ”。

然而，在表格I-129的L分类补充表和申请人支持申请的函件中，公司均未说明受益人拥有雇用和解雇或建议人事行动的权限。此外，在列明受益人拟议岗位职责时，L分类补充表引用的是申请人的函件，而非受益人的简历。因此，受益人简历与L分类补充表及申请人函件之间未经解释的差异，令人对其拟议的建议人事行动权限产生怀疑。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 591（要求申请人解决记录中的不一致之处）。

申请人还主张审理主任要求的证据超出了必要范围。申请人称其函件本身已证明受益人拟议雇佣的管理性质。

在L-1延期申请中，“ 除非审理主任要求，否则不需要支持性文件。 ”8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(i)（着重号为原文所加）。在此，依据Ho案，审理主任要求了支持性文件。此外，如前所述，申请人的函件并未说明受益人拥有雇用和解雇或建议人事行动的权限。因此，即使仅需一封函件，申请人的函件也无法证明受益人拟议雇佣属于管理能力。

申请人进一步主张其提交了一封说明受益人负责“ 建议雇用、解雇和纪律处分 ”雇员的函件。然而，该函件来自申请人的母公司，描述的是受益人在国外最后一个职位的职责。因此，母公司的函件不能证明受益人将在美国雇用和解雇或建议人事行动。

此外，尽管审理主任未予涉及，记录未能证明受益人将如人员管理者所要求的那样“ 主要 ”监督和控制他人的工作。参见本法第101(a)(44)(A)(ii)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。申请人称受益人将花费20%的时间从事似乎具有监督性质的培训相关活动。但记录未能证明受益人的其他职责——例如：确保涂层质量平稳一致；确保工艺参数的适当文件记录；以及监控资本项目预算——将涉及对他人的工作的监督和控制。因此，与人员管理者的要求相反，记录未能证明受益人将“ 主要 ”监督和控制他人的工作。因此，在任何未来的申请中，申请人必须提交额外证据，证明受益人将主要作为人员管理者任职。

申请人主张审理主任“ 未能充分处理和考量所提供的每一项证据 ”。申请人援引了一个美国联邦地区法院案件，其中USCIS“ 未能考量

申请人补件回复中包含的关键证据”。Earehart.com v. Kaumans, 2020 WL 820878 *3 (D.D.C. Feb. 19, 2020)。

联邦地区法院判决在其他事项中对我们不具有约束力。参见，例如，Matter of H-G-G-, Adopted Decision 2019-01 6 n.9 (AAO July 31, 2019)（引注省略）。此外，与Earehart.com案不同，本案申请人未能证明审理主任忽视了相关证据。

基于上述理由，记录未能证明受益人在美国以所主张的管理身份从事拟议工作。因此，我们将维持审理主任的决定。

III. 境外工作

该申请不可获批。因此，我们无需裁定并特此对受益人在境外工作所主张的管理性质保留判断。参见 INS v. Eagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（裁定“行政机关无需就其裁决结果所不必处理的问题作出认定”）。

IV. 结论

申请人未能证明受益人在美国以所主张的管理身份从事拟议工作。因此，我们将维持对该申请的否决。

命令：上诉被驳回。