# OCT292019_03D7101 · 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

案由 H-A-0 日期：2019年10月29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_____ __，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类临时雇用受益人担任“ 集团经理 ”。《移民与国籍法》（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）将符合条件的境外雇员临时调派至美国从事管理或行政职务。

加利福尼亚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在境外曾受雇于管理或行政职务。此外，审理主任认定申请人未能证明受益人将在美国担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人主张受益人在境外担任人事经理，监督专业下属。此外，申请人表示受益人还将在美国担任人事经理。

经重新审查，我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在其作为L-1A非移民入境美国前的三年内，在境外连续一年担任管理或行政职务。但是，我们认定申请人已证明受益人将在美国担任人事经理，监督专业下属；因此，审理主任否决的这一依据予以撤回。

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前的三年内，连续一年雇用受益人“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职务 ”。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时入境美国，以管理或行政职务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

案由 H-A-c::J

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预期服务。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)。

二、在境外雇主处的管理职务

我们将分析的唯一问题是，申请人是否证明受益人在其作为非移民入境美国前的三年内，在境外受雇于管理职务满一年。申请人并未主张受益人在境外受雇于行政职务。因此，我们将分析限于受益人是否在境外连续一年受雇于管理职务。

“ 管理职务 ”是指在组织内的一项指派，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；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理该组织内或该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对所管理的职能拥有人事行动或人事职能的权限；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。该法第101(a)(44)(A)条。

在审查特定受益人的境外管理职务时，我们将审查申请人对境外工作职责的描述。申请人对境外工作职责的描述必须清楚说明受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于管理职务。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们审查境外雇主的组织结构、受益人的境外下属的职责、是否有境外雇员使受益人免于履行操作性职责、境外业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在境外的实际职责和角色的因素。因此，我们将讨论有关受益人境外工作职责的证据，以及有关境外雇主业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据管理职务的定义，申请人必须首先证明受益人履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人主要从事管理或行政职责，而非与境外雇主的其他雇员一起从事普通操作性活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人表示其境外母公司“ 通过其位于印度……的最先进产品开发中心提供离岸服务 ”。申请人表示受益人于2011年6月开始受雇于境外雇主，担任高级管理培训生，并于2012年7月晋升为副经理职位。申请人还称，

案由 H-A□

受益人于2014年7月再次晋升为“ Manager-BPS ”，随后于2015年10月调派至美国时晋升为“ Manager-Pre-Sales ”。

然而，受益人是否在入境美国前连续一年在境外担任管理职务、监督专业下属，存在重大疑问。例如，申请人提交了涵盖受益人在境外受雇于境外雇主整个期间的境外工资单。这些工资单按月反映受益人的职位名称，并表明他直到2015年1月才晋升为“ 经理 ”职位；此时，其工资从2014年12月的190,720卢比增至2015年1月的724,634卢比。此外，境外工资单显示，在此之前，受益人自2012年9月至2014年12月担任副经理。此外，申请人提交了一封信函，表明受益人自2014年1月7日起晋升为“ E3 Band经理 ”，这比其主张晋升为人事经理职位的日期早约六个月。因此，所提交的证据不支持申请人关于受益人早在2014年7月即担任经理-BPS职位监督专业下属的主张。此外，该证据似乎表明受益人在境外担任此管理职位不足一年。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

关于受益人在晋升为经理-BPS职位之前所声称的职位，即其担任副经理的受雇经历，申请人未提供该职位的详细职责描述，以证明他在该职位中主要履行符合条件的管理职责。事实上，值得注意的是，受益人在美国的两名专业下属以及在境外的三名专业下属均担任副经理，这显然是他截至2015年1月的职位。美国的副经理职位被解释为“ 负责开展业务、架构和设计_____。同时，受益人的一名境外下属副经理（在其后来担任经理-BPS时）负责“ 为[境外雇主]专有工具和产品的客户定位架构技术和商业解决方案 ”，而另外两名下属副经理则负责“ 进一步改进[境外雇主]专有工具的产品供应 ”。换言之，受益人声称担任副经理职位的下属的职责表明，他们在这些职位中主要履行不符合条件的操作性职责。反过来，这表明受益人很可能在其2015年1月显然晋升为经理-BPS之前，也主要履行不符合条件的操作性职责。

受益人是否为管理职务雇员，取决于申请人是否履行其举证责任，证明其职责在境外连续一年“ 主要 ”为管理性质。见该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人未记录受益人在2015年1月之前担任副经理期间，其职责中有多大比例（如有）为管理性质，以及多大比例为不符合条件的性质。申请人列出的副经理职责包括所有行政或操作性任务。因此，我们无法确定

案由 H-A-0

受益人在担任副经理期间是否主要履行经理的职责。见IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

尽管受益人在外国雇主处担任高级职位，但他管理或指导该业务这一事实并不必然确立其符合该法第10l(a)(44)(A)条所指的管理性身份下的公司内部调任人员分类资格。根据成文法，该分类资格要求外国职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性。同上。受益人可能对外国雇主的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面具备所需程度的权限；然而，仅凭职位描述不足以证明其在国外的实际职责在性质上主要为管理性。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作判定个人是否以管理性身份行事的因素，则应结合组织的总体目的和发展阶段考虑该组织的合理需要。见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人称，受益人因监督专业下属而在国外符合人事经理的资格。“ 管理性身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见该法第10l(a)(44)(A)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与对“ 经理 ”一词的通常理解相反，成文法明确规定，“ 一线主管不因其监督职责本身而被视为以管理性身份行事，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(1)(l)(ii)(B)(3)。

再者，如我们所讨论的，申请人提供的工资单文件表明，受益人直到2015年1月才被提升至其声称的国外管理职位，且在此之前他一直担任副经理。申请人未提交针对受益人担任副经理期间的组织结构图，以证明其在此期间主要监督下属经理或专业人员。除此之外，申请人仅提供了几封适用于受益人显然担任副经理期间的电子邮件，我们认为该证据不足以证明其在2015年1月晋升之前主要受命监督下属专业人员。因此，证据并未表明受益人在2015年10月作为非移民进入美国之前曾以人事经理身份连续任职一年。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在国外曾以管理性身份连续受雇一年。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人负有确立所寻求移民福利资格的举证责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该举证责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of H-A □ ID# 6206692 (AAO Oct. 29, 2019)