SEP232020_06D7101 · 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：10742943 日期：2020年9月23日

对加利福尼亚服务中心决定的申诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家提供管理咨询和数据分析服务的机构，寻求临时雇用受益人担任其助理副总裁（业务发展），并根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类延长其身份。1《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调派至美国，临时从事管理或高管工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明申请人将在美国以管理身份雇用受益人。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。参见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将此事发回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入境美国之前的三年内，连续一年雇用受益人从事“管理、高管或涉及专业知识”的职位。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管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。

“管理能力”是指在组织内担任的职务，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；

1 受益人此前曾获L-1A身份，授权其自2016年8月25日至2019年8月24日为其前印度雇主的美国分支机构[已隐去]工作，该雇主于2019年8月为其提交了延期申请，最终获批。申请人在本表格I-129（非移民工人申请）中表示，其寻求“更换雇主”并同时将受益人身份延长两年。

监督并控制其他主管、专业或管理人员的工作，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。该法第101(a)(44)(A)条。

为符合L-1A非移民签证分类中经理的资格，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级别职责。如果记录未能证明所提供职位满足全部四项要素，我们便不能认定其为符合条件的管理职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须进一步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。参见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质时，我们考虑职位职责的描述、公司组织结构、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。

二、审理主任决定的撤回

申请人称，受益人在其助理副总裁（业务发展）职位上“是我们全球高管和管理团队的关键成员”，是“北美负责人，负责美国的客户管理和业务发展活动”。申请人进一步表示，受益人负责管理价值2200万美元的客户组合，并负责公司北美地区的盈利增长。

最初，申请人提供了八页的受益人拟任职责描述，分为九个类别，并在每个责任领域的九个大类下列出了具体要素。在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人用了超过10页的篇幅描述受益人的职责，并提供了其“日常职责”的更多示例。

在否决通知中，审理主任认定，回应RFE时提供的描述与最初提供的描述相同，并得出结论称“受益人似乎将把大部分时间用于履行不符合条件的职责”。审理主任未解释其认为哪些职责“不符合条件”，也未进一步论述所提交的职位描述。

关于申请人声称受益人将监督和控制一个由三名专业雇员（高级顾问）组成的团队，审理主任称“未提交任何书面证据证明受益人将直接监督和控制所指出的下属”，且未进一步论述该主张。

接下来，审理主任的决定引入了程序记录之外的、其未在RFE中提及的潜在不利信息：
您在表格I-129申请中表示，受益人将在[已隐去]（分支机构办公室）工作。然而，当USCIS于2019年3月26日进行实地核查时，USCIS发现办公室内无人，物业经理称员工很少在那里。因此，您未能证明受益人将在该地点工作。

在作出决定之前，必须给予申请人审查审理主任所考虑的所有不利信息的机会。参见，例如，8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(i)；Matter of Cuello, 20 I&N Dec. 94, 96-98 (BIA 1989)。审理主任未在RFE中向申请人提供该信息的通知，构成错误。

审理主任分析的其余部分集中于申请人是否证明受益人符合职能经理的资格。然而，申请人始终主张，受益人将因其对下属人员的控制与监督而以管理身份受雇；申请人并未主张受益人将管理公司的一项基本职能。

审理主任认定申请人未能证明受益人受雇于“ 管理或高管身份 ”，但未论述为支持申请人管理能力主张而提交的任何额外证据。

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 appellate review。参见8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)；另参见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，以使答辩人有有意义的机会在上诉中质疑该裁定）。

在此，审理主任在否决通知中不当引入了不利信息，未充分解释所提交的职位描述为何存在缺陷，决定中的简要分析也未表明审理主任的决定是基于对所提交全部证据的审查。基于上述理由，审理主任的决定未能充分说明为何申请人的证据不足以满足其举证责任，该决定予以撤回。

三、发回重审的依据

尽管我们撤回了审理主任的决定，但在申请获批之前，申请人仍须解决若干问题。因此，此事将发回审理主任进一步审查并作出新决定。

我们的发回重审令部分基于以下结论：审理主任本应结合全部证据考虑受益人的职位描述，包括与公司结构、其在公司层级中的位置及其所称下属职责相关的证据。申请人表示，受益人负责客户管理和

通过监督三名高级顾问，负责整个北美的业务发展。然而，申请人也称其为“ 高级销售专业人员 ”，其三分之一的时间用于出差，与现有和潜在客户会面并进行演示。

受益人的冗长职位描述中未提及他将管理的“ 高级顾问 ”或其向这些员工分派任务。相反，该描述提及他对客户经理、交付经理、运营经理、项目经理、首席分析师及其他人员所开展活动的审查，并表明其与销售副总裁的互动。然而，这些职位均未出现在申请人提供的部分美国组织架构图中。应给予申请人机会提交更全面的组织架构图，以标明受益人职位描述中所提及的员工。

关于受益人声称的下属，我们认可申请人提交了他们的职位描述、工资记录及其教育资历证据。然而，高级顾问的职位描述并未明确确立他们将如何支持受益人的角色，或如何使其从与其职责领域（即北美所有业务拓展活动）相关的非管理性任务中解脱。例如，申请人表示三名高级顾问中的两名将“ 领导我们与几个客户的业务承接和交付 ”，并与客户经理、解决方案和交付团队密切合作。他们的描述未提及与受益人职位的任何互动，且他们似乎不负责任何涉及新客户的业务拓展任务。第三名高级顾问被描述为与单一客户II及该公司自己的客户合作。目前不清楚这些高级顾问（在纽约和加利福尼亚工作）是在客户现场还是在申请人的办公室工作。

基于上述原因，记录中关于受益人对下属员工的监督存在一定模糊性，且记录未充分解释：如果其自己的下属不履行与新业务拓展相关的非符合资格职责，将由谁使受益人从这些职责中解脱。

在申请被拒之前，审理主任要求提供受益人对任何下属员工进行的绩效评估或考核的副本，或任何其他证明其对下属拥有管理权限的证据。申请人答复称无法提供该证据，因为受益人目前在其母公司的德克萨斯分公司工作！I
II然而，所有其他证据表明，他一直以助理副总裁的身份为该公司的美国运营工作，职责与责任与本申请中所述相同。此外，申请人将三名高级顾问中的至少一名II称为受益人当前的下属之一。申请人未提供更换雇主的理由，但除工资支付雇主的身份外，其雇佣的任何方面是否会发生变化并不清楚。应给予申请人机会澄清受益人先前获批的L-1雇佣是否存在任何其他变化。若否，则可提交其作为II
II员工所履行的监督职责的证据。
与此问题相关，USCIS记录显示，受益人的初始L-1A雇主，II
在申请人提交II之前仅数周提交了延长其L-1A身份的申请。

即本申请。申请人未表明他将同时为两个实体工作。尽管如此，由于本事项将发回重审，申请人应澄清为何代表受益人提交了两份几乎同时的申请，并确认如果本申请（如同由I I提交的申请一样）也获批，其有意在美国雇用受益人。

由于审理主任未充分处理申请人的主张和支持证据、未提供不利信息的通知，或未提供本决定中所述证据缺陷的通知，本事项将发回重审以进一步审查并作出新决定。审理主任应给予申请人机会提交与上述问题相关的额外证据。审理主任还可通知申请人记录所支持的其他潜在拒绝理由，并应在作出新决定前考虑在上诉中首次提交的额外证据。

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。