SEP262023_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：19199815 日期：2023年9月26日

对加州服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家个人及家庭用品制造商，寻求根据L-1A非移民分类（跨国公司内部调动人员）延长受益人的临时工作，担任其副总裁。见《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）将符合条件的外国雇员临时调往美国，以经理或高管身份工作。

加州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以经理身份雇用受益人。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将撤回审理主任的决定，并将此事发回重审，以作出与以下分析一致的新决定。

一、法律

为确立L-1A非移民签证分类的资格，符合资格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担任“ 经理、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。

“ 经理能力 ”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；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理该组织内或该组织某部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能具有人事行动或职能方面的权限；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。

组织层级中处于高级别，或对所管理的职能具有人事行动或职能方面的权限；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。

二、分析

在否决申请时，审理主任认定申请人未能证明其将以经理身份雇用受益人。审理主任认定，申请人未提供足够详细的受益人工作职责描述，也未提交足够证据支持其关于受益人对人事行动拥有所需权限的主张。

在上诉中，申请人提交了旨在证明受益人对人事行动拥有权限的额外证据。此外，申请人主张，先前提交的证据已足以以优势证据标准证明所寻求福利的资格。申请人援引Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)，坚持认为审理主任在评估受益人是否将主要以经理身份履行职责时，未审查和考虑所有相关证据。1

虽然本办公室不同意申请人关于目前构成的记录已证明所寻求福利资格的主张，但本办公室认为，审理主任未就与上诉问题实质相关的证据缺陷向申请人提供充分通知，特别是涉及公司人员配置和结构方面的缺陷。此外，由于审理主任的分析主要限于讨论受益人的工作职责，本办公室同意该否决并非基于对所有相关证据的审查。因此，本办公室将撤回审理主任的决定，并将此事发回重审，以进行进一步审查并作出与以下讨论一致的新决定。

申请人是一家制造公司，在2020年6月提交申请时声称有33名员工。在一封支持信中，该公司表示，受益人作为副总裁，向公司总裁汇报，“直接管理研发部、生产部和质量控制部，以及这些部门的下属经理，这些经理又监督许多个别部门员工。”申请人提供了受益人职责的描述，表明他将时间分配给九个不同职责领域的百分比。该描述与申请人关于他将监督公司研发和生产部门的主张一致，本办公室不同意审理主任关于职位描述包含运营、行政和其他非管理职能的认定。然而，如下文所述，记录中关于公司人员配置和结构存在不一致和其他证据缺陷，使得无法认定该描述在提交申请之日代表了受益人在申请人业务背景下的实际职责。

1 在Matter of Z-A-中，我们强调，USCIS在审查特定受益人是否将以经理或高管身份受雇时，必须审查全部证据，包括职位描述、公司组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员减轻受益人履行运营职责、业务性质，以及有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的任何其他证据。

初始证据包括两份组织结构图，一份为整个公司，一份为受益人职位专门制作。公司范围图表将受益人列为向公司总裁汇报的两名副总裁之一，并显示每位副总裁监督三个部门。2 然而，该图表未标明下属员工的职位名称或每个部门的员工人数。该图表显示受益人监督：(1) 研发部（包括产品配方/工程和产品包装职能，如图形设计、瓶身设计、产品规划和文案撰写）；(2) 生产部（包括瓶身生产、准备、灌装和包装、香皂、转运和设备）；以及 (3) 质量控制（QC）部，该部进一步分为EQC、IQC、PQC和OQC科室以及一个QC实验室。受益人职位专门的图表表明，他将监督一名研发经理、一名生产经理和一名质量控制经理。尽管该图表列出了其直接下属的姓名，但也缺乏关于每个部门雇用的员工人数和类型的信息。

初始证据包括申请人2019年IRS表格W-2（工资和税务报表）副本，以及公司截至2020年6月中旬的2020年工资记录。工资证据确认，截至2020年6月，被确定为研发经理和质量控制经理的个人的雇用情况，但未显示公司在2019年或2020年雇用了所声称的生产经理。3 因此，申请人未能证明在提交申请时生产经理职位已有人填补。本办公室还注意到，根据申请人的工资记录，截至2020年6月，受益人、研发经理和质量控制部经理均被确定为研发部员工，且均赚取相似工资，这引发了对组织结构图所描绘层级的疑问。

此外，上诉时提供的证据给记录引入了更多差异。为佐证受益人对直接下属的人事行动权限，申请人提交了他表面上于2020年1月15日为生产部经理、研发部经理和QC部经理完成的年度评估，以及他于2019年为他们批准的请假申请。然而，记录中的其他证据显示，所有三名部门经理均是在2020年1月之后雇用的。4 申请人还提交了生产经理表面上在2020年上半年为其自身下属批准的请假申请，但这些文件引发类似的可信度问题，因为其中大多数早于生产经理在公司的起始日期，而且根据工资证据，部分员工并未如申请表所示在生产部工作。这些差异若未解决，可能导致认定该证据是在提交申请之后制作的，并不反映受益人和其下属所声称的过去人事行动。

2 另一名副总裁被描述为负责监督国内和国际销售与营销部门，以及一个处理会计行政、人事、采购和物流职能的会计部门。
3 针对审理主任的证据要求，申请人表示其有一名新的生产经理，身份为F-R-Z。申请人的工资记录显示，F-R-Z于2020年5月从公司收到其首次薪资付款。申请人未说明该个人何时担任生产经理职位。
4 根据提交的该年上半年工资记录，申请人为其提供绩效评估的三名经理首次由公司支付薪资的时间在2020年3月至2020年5月之间。他们中没有人收到2019年的IRS Form W-2。

此外，尽管审理主任的决定中未涉及，我们注意到申请人就受益人声称的直接下属提交了不一致的职位描述。在提交申请时，申请人提供的部门经理描述与受益人自身的职责存在显著重叠，表明这些员工制定部门目标和目的、指导和监督部门活动、制定部门政策并履行其他更高层级任务。在回应RFE时提供的职位描述所描述的监督职位，其自由裁量权明显更小。申请人未对职位描述的重大变化提供任何解释。

申请人必须以独立、客观的证据解决上述不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。未解决的重大不一致可能使我们重新评估为支持所请求移民利益而提交的其他证据的可靠性和充分性。Id.; see also Matter of O-M-0-, 28 I&N Dec. 191, 197 (BIA 2021)（“通过提交伪造证据，上诉人损害了其整个主张的完整性”）（已清理）。

最后，记录中缺乏充分证据记录申请人六个部门的人员配置水平以及较低层级员工所填补的职位。如前所述，申请人表示受益人监督三个部门，而另一名副总裁监督公司其余三个部门。鉴于申请人表示其在提交申请时有33名员工，各部门的人员构成对于评估申请人的主张具有相关性，即每个部门有足够的较低层级员工以支持所声称的管理层级，并使较高层级员工免于大量参与非管理职能。例如，组织架构图暗示研发部门支持多名从事包装和平面设计、产品规划、文案撰写、产品工程和产品配方的员工。如前所述，公司2020年6月的工资记录表明该部门的人员包括受益人、所声称的研发经理、所声称的质量控制经理以及仅一名其他员工。研发部门未出现在2021年2月的工资汇总表上，这表明可能存在申请人在回应审理主任的证据要求时未披露的结构变化。

由于本事项将被发回重审，审理主任应审查记录中的证据，包括申请人的上诉，并可请求与受益人的拟议美国派遣相关的额外证据，包括用以佐证申请人所声称的人员配置水平及其对将直接和间接向受益人报告的人员的雇佣的证据。还应向申请人提供机会以处理上述不一致之处。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。See 8 C.F.R. § 103.2(b)(l)。

III. 结论

考虑到上述缺陷，其中许多未在审理主任的决定中涉及，我们认为适宜将本事项发回审理主任，以重新评估提交的证据并确定受益人是否将以管理身份在美国受雇。审理主任应请求与受益人的

美国雇佣相关的额外证据以及任何其他被认为有必要的相关证据，并在作出新决定之前给予申请人合理的回应机会。

命令：审理主任的决定被撤回。本事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。