FEB082018_01D7101 · 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

关于 L-A- 公司案 日期：2018年2月8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

申请人是一家数据分析服务提供商，寻求根据 L-1A 非移民类别（针对公司内部调任人员）临时雇用受益人担任其“ 业务经理 ”。参见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别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往美国，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人在国外受雇并将在美国以经理或高管身份受雇。

本事项现因上诉而由本办公室审理。在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见，论述受益人在国外的职位及其在美国的预期职位。申请人主张，受益人一直并将以经理身份受雇，重点在于受益人对专业雇员的领导职位。

经重新审查，我们认定申请人已提供充分证据证明受益人一直并将以经理身份受雇。因此，我们将支持上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，以继续以经理或高管身份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、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 L-A- 公司案

该法将“ 经理能力 ”一词定义为一种职务安排，其中雇员主要管理组织，或组织的部门、细分部门、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，或管理组织内的一项基本职能；有权雇用和解雇或建议雇用和解雇上述人员以及其他人员行动，或在组织层级内或就所管理职能在高级别行使职能；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、以经理身份受雇

如上所述，审理主任认定证据未能证明受益人曾在国外受雇并将在美国以该法第 101(a)(44)(A) 条；8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A) 所定义的经理身份受雇。受益人目前在国外担任助理经理，并获申请人提供“ 业务经理 ”职位的雇用。

在否决决定中，审理主任认定申请人未提供充分证据证明受益人在外国雇主的当前职位及其在申请人的拟议职位涉及并将涉及监督专业雇员。记录显示，曾发出补充证据请求，指示申请人提供组织架构图，按“ 姓名、职位名称、职责摘要、教育水平和薪资 ”列明受益人的下属。申请人遵守了该请求，并提供了受益人当前和拟议工作职责的描述，这些描述证明了受益人与外国实体和申请人组织架构图中所列下属之间的监督关系。尽管如此，审理主任否决了申请，认定申请人未提交证据证明学士学位是受益人在国外和美国的下属职位要求之一。我们认定，审理主任错误地指责申请人未提交受益人职位下属职位的教育要求，因为这一具体证据从未被要求提供，且错误地将缺乏此类证据作为认定申请人不符合所寻求福利资格的促成因素。

在上诉中，申请人重述了受益人工作职责的细分及其各自的时间分配，指出受益人外国雇佣与其美国拟议职位共有的各种人事管理要素。申请人还提供了受益人当前和拟议下属的教育背景，并解释了受益人的外国职位和拟议职位如何满足经理能力法定定义的四个要件中的每一个。经审查记录中的证据，我们认定受益人更有可能曾在国外以经理身份受雇，且更有可能其在美国组织的拟议职位中将同样受雇。

关于 L-A- 公司案

三、结论

由于申请人已克服所述的否决理由，上诉将获支持。

命令：上诉获支持。

引用为 Matter of L-A- Corp., ID# 875305 (AAO Feb. 8, 2018)