JAN042018_02D7101 · 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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 S-USA INC. 案 日期：2018年1月4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

申请人是一家制造和工程公司，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调派人员）临时雇佣受益人担任其总经理。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临时调派到美国，以管理或行政身份工作。

加利福尼亚服务中心审理主任拒绝了该申请，认定记录未能证明受益人在国外曾以管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张其已以优势证据证明受益人在国外曾以管理身份受雇。

经重新审查，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，连续一年以“管理、行政或涉及专业知识”的身份雇佣受益人。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政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)。

二、在国外以管理身份受雇

审理主任认定，申请人未能证明外国实体以该法第 101(a)(44)(A) 条所定义的管理身份雇佣了受益人。具体而言，

关于 S-USA Inc. 案

审理主任认定，申请人未提供足够详细的受益人日常工作描述，也未证明其行为超出一线主管的职能。经审查，我们不同意审理主任对受益人职位描述及其在外国雇主组织中所处位置的评估。申请人已提交充分证据，证明受益人由外国雇主以管理身份雇佣的可能性大于不可能性。

“管理身份”的法定定义涵盖“人事管理者”和“职能管理者”。参见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与“管理者”一词的通常理解相反，该法明确规定，“一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。”该法第 101(a)(44)(A)(iv) 条。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，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

申请人已提交关于受益人在其外国关联公司职位的详细且可信的描述，受益人在该关联公司担任供应链部门总经理。外国雇主总经理提交的信函详细说明了受益人的管理级别任务及其管理下属的职责。此外，申请人已提交书面证据以证实受益人作为人事管理者的角色。提交的证据表明，其在其部门内拥有实质性的人事行动权力，该部门包括三名管理下属和约 18 名员工。

证据可信地证明，受益人的下属使其免于履行不符合条件的运营和行政任务，以便其能够主要履行管理职责。此外，记录表明受益人管理外国实体的一个部门，有权雇用和解雇员工，并且对其部门的日常运营行使自由裁量权。参见该法第 101(a)(44)(A) 条。

三、结论

申请人已证明受益人在国外曾以管理身份受雇。

命令：上诉获支持。

引用为 Matter of S-USA Inc.，ID# 875776（AAO 2018年1月4日）