JUL292019_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 D-P, INC. 案 日期：2019年7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

申请人是一家国际特许经营餐饮企业，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员类别，临时雇用受益人担任其“ 项目负责人，电子商务激活 ”。移民和国籍法（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派至美国临时从事管理或行政工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人曾在国外、或将在美国以管理或行政身份受雇。

在上诉中，申请人对该否决提出异议，主张审理主任错误地按照适用于人事经理的标准评估受益人的当前职位和拟议职位，且未考虑申请人关于受益人管理并将继续管理公司一项必要职能的主张。

经重新审查（de novo review），我们将撤销审理主任的决定，并将该事项发回重审以作出新决定。

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“ 担任管理、行政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，以管理或行政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。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拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 D-P-, Inc. 案

二、撤销审理主任的决定

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”（监督管理人员、主管人员或专业人员）和“ 职能经理 ”（管理组织内的一项必要职能）两种情形。见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。

申请人始终主张受益人一直在管理并将继续管理一项必要职能。具体而言，申请人主张受益人管理由该集团在美洲地区（涵盖12个国家的运营）的国际总特许经营商开展的电子商务激活及相关数字营销活动。申请人并未主张受益人已经管理或将要管理下属雇员，也未主张其符合管理身份法定定义下的人事经理资格。相反，申请人解释称，受益人在内部营销、数字媒体和信息系统部门的支持以及特许经营商管理团队和员工的支持下，免于履行非管理职责。

审理主任的决定承认受益人在美国将没有下属雇员，但同时表示“ 你未提供文件证据证明受益人将主要监督和控制所称下属的工作 ”，也未提供证据证明“ 下属将主要履行管理或专业职责 ”。审理主任对国外职位的分析类似，重点在于申请人“ 未提供任何关于受益人在外国实体下属的支持证据 ”。因此，申请人关于受益人符合职能经理资格的关键主张未得到适当考虑。

在考虑申请人的主张和支持证据后，我们认定其已以优势证据证明受益人曾在国外、并将在美国以职能经理身份受雇。申请人已证明其电子商务激活项目是公司内的一项必要职能，受益人对12个国家的这些活动行使实质性裁量权，且其担任美洲地区该职能的高级雇员。因此，审理主任的决定被撤销。

三、发回重审的依据

尽管申请人已克服否决理由，但其尚未证明满足所请求类别的所有资格要求。申请人必须证明受益人在2018年10月2日提交本申请之前的三年内，已在符合资格的组织连续全职工作至少一年。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)。

在表格 I-129（非移民工作者申请）上，申请人称受益人自2017年9月1日至2018年10月1日为其巴西子公司工作。受益人的简历显示其自“ 2016年9月至今 ”在美国为申请人工作。此外，在回应审理主任的证据请求时，申请人称：“ 自2016年9月起，[受益人]一直在……我们的子公司……在[已隐去]巴西工作 ”，但

其未解释此前关于他于2017年9月开始受雇于巴西实体的陈述。

申请人提交了巴西子公司的工资记录，显示受益人获得了2017年9月至2018年8月期间提供服务的报酬。申请人还提供了受益人2017日历年度年度绩效评估的副本，其中提及2017年为其“ 第一完整年度 ”，从而暗示其于2016年加入申请人集团。因此，记录中未包含关于受益人在申请人公司集团就业历史的明确陈述。

美国公民及移民服务局（USCIS）记录显示，受益人在2016年9月至2017年9月期间的大部分时间以 F-1 非移民学生身份留在美国。1 其还持有2016年9月5日至2017年9月4日有效的就业授权文件。如果他确实如部分提交文件所示于2016年9月加入申请人集团，则显然其在此期间并未在国外受雇。受益人在以 F-1 身份居住和在美国工作期间不可能累积符合资格的国外就业经历。

我们还考虑了申请人关于受益人于2017年9月开始受雇于外国实体的最初主张。如前所述，申请人最初称其自2017年9月1日至2018年10月1日为其巴西子公司工作，共计395天。然而，在确定其是否具备一整年符合资格的国外就业经历时，我们必须减去其在这13个月期间在美国停留的任何时间。8 C.F.R. § 214.2(l)(ii)(1)(A) 规定“ 为商务或休闲目的短暂赴美不应中断一年的连续国外就业，但该等期间不得计入该要求的满足 ”。

我们审查了相关入境和离境记录，认定受益人在与外国实体就业的这13个月期间在美国共停留54天。该总数包括以 F-1 身份停留的10天（2017年9月1日至9月10日），以及以 B-1 和 B-2 非移民身份停留的44天（因2017年10月至2018年7月期间五次短暂赴美）。假设其与外国实体的正式开始日期为2017年9月1日，则受益人在提交申请时仅有341天的国外就业经历。

我们将考虑上述问题，将该事项发回审理主任以作出新决定。审理主任可发出新的补证请求（RFE）或否决意向通知，以寻求澄清受益人的国外就业日期。

命令：审理主任的决定被撤销。该事项发回重审，以按照上述分析作出新决定。

引用为 Matter of D-P-, Inc., ID# 5122351 (AAO July 29, 2019)

1 受益人在2016年9月1日至2017年9月1日期间在美国境外停留约30天。