MAR122018_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 F-0-I-, INC. 案 日期：2018年3月12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

申请人是一家餐饮集团，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，延长受益人作为其运营副总裁的临时雇佣。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 分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将合格的外国雇员调派至美国，以管理或行政身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能如所称那样证明申请人将在美国以行政身份雇佣受益人。

本事项现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中主张，审理主任应当遵从先前的批准，并依赖了对“行政身份”定义的不当限制性解释。作为替代主张，申请人还主张受益人符合经理资格。

经重新审查，我们同意审理主任关于受益人并非行政人员的认定，但将基于认定申请人将以管理身份雇佣受益人而支持上诉。

I. 法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格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，以管理或行政身份继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

II. 遵从

在我们处理案件实质问题之前，我们注意到申请人引用了“ 一份2004年服务局备忘录，其中指出，除非存在特殊情况，服务局应当对先前的批准给予‘ 遵从 ’ ”。该备忘录是 William R. Yates，USCIS 运营副局长，HQOPRD 72/11.3，《在先 CIS 批准非移民申请在后续关于延长申请有效期资格裁定背景下的意义》（2004年4月23日）。Yates 备忘录已被 USCIS 政策备忘录 PM-602-0151《撤销关于在延长非移民身份申请裁定中遵从先前资格认定的指导意见》（2017年10月23日），https://www.uscis.gov/laws/policy-memoranda 撤销。新的政策备忘录对所有 USCIS 组成部分（包括 AAO）具有约束力，其中指出：“ 裁定者的事实认定权……不应受任何先前申请批准的约束，而应基于每个案件的实质。 ” 同上，第3页。

III. 在美国以管理或行政身份雇佣

A. 行政身份

行政身份是指在组织内的一种职务，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛自主权；并且仅接受组织更高级别行政人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

审理主任认定受益人的最高级别下属雇员是主管而非经理，因此“ 受益人并非主要指导美国实体的管理 ”。在上诉中，申请人未坚持受益人下属是经理的主张。相反，申请人主张该认定无关紧要，并引用了两个联邦地区法院判决和《外交事务手册》（FAM）。经审查，我们认为所引案件对行政上诉办公室不具有约束力。此外，FAM 为国务院雇员履行其公务（例如裁定境外签证申请）提供指导，但与本次程序无关。

归根结底，问题在于行政人员必须指导组织或其部门、分支、职能或组成部分的管理。法定定义区分了管理组织（经理的角色）和指导组织的管理（行政人员的角色）。申请人有责任证明，在没有经理可供指导的情况下，行政人员如何能够“ 指导管理 ”而不亲自管理组织。申请人未解释受益人将如何在既不指导经理也不亲自管理公司的情况下指导管理。

关于 F-0-1-, Inc. 案

此外，行政身份的另一个关键要素是行政人员确立组织、组成部分或职能的目标和政策。参见第 101(a)(44)(B)(ii) 条。然而，受益人的职位描述要求他确保“ 总裁确立的广泛目标和政策得到有效实施和执行 ”（着重号为原文所加）。因此，该职位不符合行政身份的一项基本要求。

B. 管理身份

在上诉中，申请人请求我们作为替代方案，考虑受益人的职位属于管理性质。由于该请求不涉及记录事实的实质变更，我们将在对记录的重新审查中一并审查。

管理身份是指在组织内的一种职务，其中雇员主要管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分，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。人事经理监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。人事经理还必须有权执行或建议人事行动，例如雇用、解雇和晋升。该法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)。

申请人提交了受益人活动的具体实例的详细说明和文件，记录显示受益人对公司的餐厅拥有一般权限；监督和控制本身即为主管的下属的工作；对雇用、解雇和其他人事行动拥有权限；并对餐厅的日常运营行使自由裁量权。记录未表明受益人负有会实质性减少可用于管理职能时间的重大运营或行政职责。

IV. 结论

申请人已证明其将以管理身份雇佣受益人。

命令：上诉获支持。

引用为 Matter of F-0-1-, Inc.，ID# 933176（AAO 2018年3月12日）