MAR282019_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。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室非先例决定

关于S-公司案 日期：2019年3月28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

申请人销售由其外国母公司开发的软件应用程序及相关硬件，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人为其首席业务发展官。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调派至美国临时从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明申请人将在美国以管理或行政职务雇用受益人。申请人提交了重新开案和复议该决定的动议。审理主任批准了该动议并维持了申请否决。

本事项现因上诉而由本办公室审理。在上诉中，申请人主张审理主任作出与具有约束力的先例不一致的决定，存在错误。

经审查，我们将撤回审理主任的决定，并将本事项发回重审以作出新决定。

如上所述，审理主任在本案中作出了两项决定，一项涉及初始申请，另一项涉及申请人合并提出的重新开案和复议动议。审理主任第二次否决决定的大部分内容重复了第一次决定，对申请人在动议中提出的具体要点仅作了极少讨论。

在两项决定中，审理主任指出申请人就受益人拟在美国履行的职责提供了不一致的信息。“ 管理职务 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”（监督管理人员、主管人员或专业人员）和“ 职能管理者 ”（管理组织内的一项基本职能）两种类型。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。

申请人表示受益人将担任职能管理者。但审理主任还指出“ 此前的陈述称受益人将管理组织的发展部门、控制其他主管人员和专业人员的工作、拥有

关于S-公司案

建议人事行动的权力，并对发展团队的日常运营行使自由裁量权。”这两种替代定性对于所寻求的福利均不具有取消资格的效果。总体而言，职能管理者的定性似乎更为恰当，因为申请人主张受益人不会监督美国申请公司的雇员。相反，外国母公司的雇员将提供各种服务以支持受益人。

申请人的动议主要依据Matter of Z-A-, Inc.，Adopted Decision 2016-02（AAO 2016年4月14日）。在该决定中，我们认定受益人“将继续依赖日本八名工作人员和美国两名雇员的支助来完成非管理职责。”同上，第7页。我们进一步指出：“鉴于组织的总体目的和组织的发展阶段，申请人已证明有合理需要一名高级别雇员来管理发展其品牌和美国业务存在这一基本职能，尽管申请人在美国仅直接雇用了另外两名雇员。”同上。申请人主张其自身案件的事实模式与Z-A-案的模式相似，而审理主任未处理这一论点，而是将重点放在美国申请公司缺乏雇员上。因此，申请人的关键主张和证据似乎未得到适当考虑。

除审理主任两项决定中的问题外，另一个问题需要进一步关注。申请人必须证明受益人在申请提交前的三年内，已在符合条件的组织中、以符合条件的职务连续全职工作至少一年。8 C.F.R. § 103.2(b)(3)(iii)和(iv)。目前尚不明显申请人已满足这一要求。

在关于受益人在国外就业的讨论中，外国母公司表示：

[受益人]在过去三年中已由[外国公司]以管理职务雇用超过一年……

……[受益人]最近从首席产品发展官晋升为业务发展经理。自2018年1月至今，[受益人]由[外国公司]以业务发展经理身份全职担任管理职务。

审理主任未对受益人在国外担任业务发展经理一职的管理性质提出异议。然而，受益人在2018年5月申请提交前担任该职位不足五个月。申请人未提供充分证据或信息证明受益人之前的职位——首席产品发展官——主要是管理性质的。因此，申请人未能证明受益人在申请提交前的三年内具有至少一年连续主要从事管理职务的经验。

受益人在国外就业的问题需要解决。由于审理主任在补件通知或两项否决决定中均未提出该问题，申请人尚无机会处理记录中的这一关键缺陷。

关于S-公司案

我们将本事项发回审理主任重审，以在考虑上述问题的基础上作出新决定。

命令：审理主任的决定予以撤回。本事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

引用为Matter of S-, Inc.，ID# 2916983（AAO 2018年3月28日）