NOV242017_03D7101 · 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 W- 公司案 日期：2017年11月24日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：I-129表格，非移民工作者申请

申请人是一家[已隐去]的制造商和营销商，寻求将受益人的临时工作从L-1B非移民身份（公司内部调动人员）下的高级会计师职位，变更为并延长为L-1A非移民身份（公司内部调动人员）下的仓储财务经理职位。参见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A身份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。1

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于经理或高管身份，或受雇于需要专业知识技能的职位。

本案现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中提交了一份书面论证意见，论述受益人在国外的职位，并具体说明该职位体现管理性质的特征。

经重新审查，本办公室认定申请人已提供充分证据推翻否决理由。因此，本办公室将支持上诉。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证身份的资格，符合条件的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人从事“ 经理、高管或涉及专业知识技能 ”的职位。本法第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的先前教育、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)。

1 L-1B身份允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将具有“ 专业知识技能 ”的符合条件的外国雇员调往美国临时工作。

关于 W- 公司案

本法将“ 经理身份 ”定义为：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；有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动，或在组织层级中或在所管理职能方面处于高级别行使职能；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。本法第101(a)(44)(A)条。

二、国外以经理身份受雇

如上所述，审理主任认定证据未能证明受益人根据本法第101(a)(44)(A)条（8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)）的定义在国外以经理身份受雇。受益人在国外受雇的职位为“ FP&J经理，北亚地区 ”。

在否决决定中，审理主任错误地依据与受益人拟议职位相关的事实，来认定申请人就受益人在外国实体的先前就业提供了不一致的证据。审理主任也未说明是什么导致她认定受益人的下属的任务不要求学士学位。

在上诉中，申请人澄清了与受益人在国外就业相关的有关事实，指出受益人管理一个由经理和专业雇员组成的五人团队。申请人还区分了受益人在国外的职位与其在美国的拟议职位，这两者在审理主任的决定中似乎被混淆了。申请人接着具体说明了每位下属的教育资历，并证明其各自职位的职责与要求以学士学位作为进入该领域最低条件的职位相一致。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何以美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业最低要求的职业 ”）。申请人指出下属的工作职责，并解释这些下属使受益人无需主要在其部门内履行非管理职责。

总之，申请人在上诉中的解释进一步澄清了受益人在其所管理部门内的自由裁量权水平，并澄清了她相对于组成该部门并执行其运营任务的专业下属的管理角色。

因此，本办公室认定申请人已履行其举证责任，证明受益人在国外以经理身份受雇。

关于 W- 公司案

三、结论

由于申请人已推翻所述否决理由，上诉将获支持。

命令：上诉获支持。

引用为 Matter of W- Corp., ID# 774167 (AAO Nov. 24, 2017)