MAR092022_03D7101 · L-1A · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案卷编号：19646541 日期：2022年3月9日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家广告和营销公司，寻求依据 L-1A 非移民类别（适用于公司内部调任人员）继续受益人的临时雇佣，职位为高级创意文案/高级文案经理。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任至美国临时从事管理或高管工作。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明：(1) 受益人在 2018 年调任美国之前在国外受雇于管理或高管职位；以及 (2) 申请人在延期申请下将雇用其担任管理或高管职位。此事现因上诉而由本办公室审理。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。经重新审查（de novo review），我们认定申请人已满足该举证责任。1 因此，我们将支持上诉。

记录显示，受益人将继续在美国为申请人担任高级创意文案/高级文案经理职位，且其此前在申请人的巴西关联公司担任几乎相同的职位。申请人始终主张，受益人过去和将来均以该法第 101(a)(44)(A) 条所定义的管理身份受雇。

要符合 L-1A 非移民签证管理人类别的资格，申请人必须证明受益人将履行该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层级职责。如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的所有要素，则申请人必须证明受益人将

1 行政上诉办公室（AAO）对本案问题进行重新审查（de novo）。见 Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。

主要从管理职责，而非与申请人其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

申请人表示，受益人作为高级文案经理的主要职责包括：为价值数百万美元的创意活动制定策略；管理和监督包括专业人员和主管人员在内的创意和制作团队；管理客户和外部合作伙伴关系；对其客户账户拥有决策权；以及有权做出和推荐与招聘、晋升、纪律处分和解雇相关的人事决定。申请人提供了美国和外国实体授权代表的信函，详细列明受益人的职责；两个实体的组织架构图，显示其在创意团队管理层级中的位置并标明其下属雇员（包括姓名、职位、资质及职责简要说明）；以及专业简历、工资单文件和其他旨在佐证组织架构图所提供信息的证据副本。

在上诉中，申请人主张，审理主任的决定未充分说明否决理由，错误适用了管理身份的法定定义，并错误地忽视了具有证明力的证据——综合考量这些证据，已以优势证据证明受益人过去和将来均以该法所定义的管理身份受雇。具体而言，申请人坚持认为，审理主任错误地要求其证明受益人的每一位下属均拥有相关领域的学士学位，才能依据该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条证明其监督和控制专业人员的工作，并忽视了其在美国和国外的部分下属是主管人员的证据。申请人进一步主张，审理主任仅以“ 通用 ”为由草率否定所提交的职位描述，未对所陈述职责进行任何有意义的分析，只是得出其监督和指导下属员工的职责本质上属于“ 不符合条件 ”职责的错误结论。最后，申请人坚持认为，审理主任错误地反复引用 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)，对提交证据提出“ 毫无根据的不一致主张 ”，并因此排除了受益人持续符合所寻求资格的相关、具有证明力、可信的证据。

经对受益人此前国外职位和当前美国职位的相关证据进行重新审查，我们认定受益人的工作职责与该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条管理身份法定定义的各要素一致。尽管审理主任将所提交的职位描述定性为“ 通用 ”，我们不同意，并认定申请人已充分解释受益人在其业务背景下的实际职责，且此类职责更可能主要属于管理性质。我们进一步同意，记录中不存在事实或证据矛盾，也不存在其他依据使审理主任引用 Matter of Ho、质疑证据的有效性，或认定存在会“ 使整个申请受到质疑 ”的不一致之处。此外，我们同意申请人的主张，即其没有义务证明受益人的所有下属均为专业雇员才能确立 L-1A 类别资格，尤其是考虑到可信的组织架构图显示受益人在美国和国外的角色包括监督下属主管，而不仅限于一线监督。最后，我们注意到，审理主任未质疑受益人做出或推荐人事

决定的权力，或其在所辖活动领域日常运营中行使自由裁量权的职责。见该法第 101(a)(44)(A)(iii) 和 (iv) 条。

因此，我们认定申请人已满足举证责任，证明受益人更可能过去在国外受雇、并将继续在美国受雇于管理身份。

命令：上诉获支持。