MAY032019_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 R- CORP. 案 日期：2019年5月3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

申请人是一家从事治疗[已隐去]障碍的器械的开发、制造和营销的公司，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调职人员）延长受益人作为其“ 高级经理，内部销售 ”的临时雇佣。移民和国籍法（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）将合格的外国雇员临时调往美国从事管理或行政能力的工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明其将在延期申请下以管理或行政能力雇用受益人，或受益人是在调往美国之前在国外以管理或行政能力受雇的。

在上诉中，申请人提交了额外证据，主张审理主任对相关法律适用了过于严格的解释，并声称受益人曾在国外受雇，且将在美国以管理能力受雇。

经对记录进行重新审查，我们将支持上诉。

否决决定基于以下认定：记录中关于受益人在各实体各自组织结构中的职位安排，以及关于受益人所管理的职能、部门或活动的性质，存在证据缺陷。申请人通过在上诉时补充记录，更详细地解释了受益人在国外的最后职位以及在美国的拟议职位如何符合该法第 101(a)(44)(A) 条“ 管理能力 ”的法定定义，从而充分解决了这些缺陷。

记录现在以优势证据标准证明，受益人此前作为加拿大区域经理的职位要求他在内部销售和营销部门及团队的支持下，管理公司产品在该区域的营销和业务开发职能，并就此职能在公司层级中处于高级别地位。此外，申请人已证明受益人在美国的职位将要求他监督一个拥有 18 名员工的部门，包括四名下属主管，并

关于 R- Corp. 案

有权建议雇用和解雇决定及其他人事行动，并对其部门的日常运营拥有自由裁量权。申请人还证明，受益人过去和将来都不会大量参与其负责的销售、营销和业务开发职能的日常操作性任务，因此其主要职责过去和将来都主要是管理性质的。据此，我们认定申请人已证明受益人曾在国外以管理能力受雇，并将以管理能力在美国受雇。

命令：上诉获支持。

引用为 Matter of R-Corp.，ID# 2650302（AAO 2019年5月3日）