NOV142022_01D7101 · 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

案号：22706592 日期：2022年11月14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

申请人是一家纱染面料和衬衫的批发分销商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别继续受益人的临时雇佣，担任其管理总监。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）将符合条件的境外雇员调派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基于两项独立理由拒绝了该申请，认定记录未能证明：(1) 受益人曾在境外受雇担任管理或高管职务；(2) 受益人将在美国受雇担任管理或高管职务。申请人随后提起上诉，我们依据 8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(v) 予以简易驳回。现记录显示，申请人及时提交了书面论证意见及支持上诉的额外证据，而该等材料在我们作出简易驳回决定之日尚未纳入诉讼记录。据此，我们依据 8 C.F.R. § 103.5(a)(5) 重新开案申请人的上诉。

在本程序中，申请人负有以优势证据标准证明符合所请求福利资格的责任。参见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361，Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。我们对本事项中的问题重新审查（de novo）。参见 Matter of Christo's Inc.，26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将本事项发回重审给审理主任进一步审议并作出新决定。

在申请人的上诉待决期间，美国公民及移民服务局（USCIS）更新了 USCIS 政策手册中关于尊重先前批准决定的指导意见。2 USCIS Policy Manual A.4(B)(1)，https://www.uscis.gov/policy-manual；另见 USCIS 政策警报，PA-2021-05，《在申请延长申请有效期时尊重先前的资格认定》（2021年4月27日），https://www.uscis.gov/sites/default/files/document/policy-manual-updates/20210427-Deference.pdf。如申请人所述，本申请属于同一非移民类别的延期请求，此前已获 USCIS 批准，且由同一申请人就同一职位提交。1 因此，其直接受该 USCIS 指导意见的影响。据此，我们认为

1 记录显示，初始 L-1A 申请被拒是基于认定申请人未能证明

将本事项发回重审给审理主任重新审议该延期请求并首先考虑尊重先前批准的指导意见是适当的。

关于审理主任对受益人在境外受雇的不利认定，我们注意到，鉴于先前的批准和当前的 USCIS 政策指导意见，只有新的重大信息才足以推翻 AAO 此前关于受益人在初始 L-1A 申请提交前三年内至少有一年受雇于境外符合条件职位的认定。如果审理主任打算就此问题作出新的不利认定，其必须在拒绝意向通知或补件请求中告知申请人任何新的重大信息，并给予其回应的机会。

关于拟在美国从事的雇佣，除适用 USCIS 政策备忘录中的尊重指导意见外，审理主任被指示应处理申请人关于受益人将负责管理或指导组织一项基本职能的主张，以及关于申请人葡萄牙母公司雇佣的人员执行支持美国公司的运营和行政活动的主张。这两项主张在审理主任的决定中均未得到确认，在补件请求中也未得到充分处理。然而，目前构成的记录中关于申请人在提交申请时的人员配置证据不足，而审理主任的决定仅限于对受益人美国工作职责的简短讨论，未就该缺陷向申请人发出通知。审理人员必须充分解释拒绝签证申请的理由，以使申请人有公平机会对该决定提出异议，并使我们有机会进行有意义的 appellate review（上诉审查）。参见 8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)；另见 Matter of M-P-，20 I&N Dec. 786 (BIA 1994)（认定决定必须充分解释拒绝动议的理由，以使被申请人有有意义的机会在上诉中质疑该认定）。

USCIS 在审查受益人所主张的管理或高管身份时，会审查全部证据，包括公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 基本的 ’，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级中处于高级别，或就该受管理的职能而言处于高级别；以及 (5) 受益人将对该职能的日常运营行使自由裁量权。 ” Matter of G- Inc.，Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在此，记录引发了关于受益人在美国或境外是否有足够的支持人员，以使其免于履行与其被主张管理或指导的职能相关的非管理和非高管任务的疑问。我们注意到，当申请人提交其

受益人曾在境外受雇，或将在美国受雇担任管理或高管职务。AAO 支持了申请人的上诉，先前的申请获得批准。参见 Matter of S-A- Inc. (AAO Oct. 19, 2018)

初始 L-1A 申请时，其表示公司将在受益人调派至美国后几乎立即雇佣六名美国本土员工（包括两名下属市场经理）。初始申请的批准部分基于该证据。根据为支持本延期请求而提交的陈述和证据，尚不清楚申请人是否曾维持六名员工的配置。此外，尽管申请人在提交时表示其有两名员工，但为支持上诉而提交的受益人陈述表明，公司在 2020 年提交本申请时工资单上没有员工。因此，似乎可能存在人员配置水平的重大变化，需要在就尊重先前批准作出认定之前予以处理。

申请人还主张依赖其境外母公司雇佣的员工，但记录缺乏关于该境外实体持续雇佣这些员工以及他们向美国子公司提供的具体服务的性质和范围的更新证据。虽然指导或管理一项基本职能的雇员不需要直接监督下属人员，但申请人仍必须证明除受益人之外还有其他人可以履行与该职能相关的运营和行政任务。如前所述，审理主任对受益人美国雇佣的分析几乎完全集中在其职位描述上。审理主任未充分处理申请人关于受益人将管理或指导一项基本职能的主张，也未就申请人关于美国本土和境外员工（据称这些员工为申请公司履行大部分行政和运营任务）的文件证据缺陷向申请人发出通知。

基于上述理由，审理主任被指示应审查全部记录，并在作出新决定之前，针对上述讨论的问题发出新的补件请求或拒绝意向通知。

命令：行政上诉办公室的决定予以撤回。本事项发回重审给德克萨斯服务中心审理主任，以按照上述分析作出新决定。