OCT062022_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：22377020 日期：2022年10月6日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家拥有53名员工的IT公司。其寻求根据L-1A非移民分类继续临时雇用受益人担任其“ 业务发展副总裁 ”，该分类适用于以经理或高管身份来美国受雇的跨国公司内部调职人员。参见《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往美国临时从事经理或高管工作。

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受益人将在美国以经理身份受雇。[1] 审理主任质疑受益人是否拥有雇用和解雇人员的权限，并认定受益人仅花费“ 一小部分 ”时间管理人员。审理主任进一步认定受益人的工作职责与其下属的职责存在重叠，并质疑下属是否支持和提升受益人至经理层级，最终认定受益人不会主要从事经理工作职责。

在上诉中，申请人主张已提交充分证据证明受益人管理组织的业务发展“ 分支 ”，并有权监督及雇用和解雇该部门内的专业雇员。申请人解释称，其组织架构图并未包含整个组织，而是聚焦于与本申请受益人最相关的“ 直接层级 ”。此外，通过提交受益人与多名下属之间的大量电子邮件通信，包括[已隐去]以及其首席商务官（CCO）的宣誓声明，申请人已回应了审理主任关于受益人下属名单中人员层级不一致的关切。电子邮件和CCO的声明均表明，先前指出的不一致很可能是无意之误，受益人更有可能监督[已隐去]一名高级顾问，以及申请人组织架构图所描绘为受益人下属的其他六名人员，包括三名客户经理、一名高级客户经理和两名高级业务开发人员。

1 申请人主张受益人的美国雇佣一直并将继续以经理身份进行，并未主张受益人将以高管身份受雇。

此外，尽管受益人的工作职责与其下属的职责同样以客户为导向，但记录中包含充分证据表明，受益人的角色与其各下属的角色之间存在关键区别。例如，下属的角色涉及更直接的客户互动，且不具备受益人对人员及业务发展部门方向相关事项的酌处权限水平。另一方面，受益人的角色涉及关于行动计划和成就目标的管理层意见、对提案和客户管理的监督，以及对下属人员的酌处权，包括例如雇用和解雇人员、“ 重新界定团队结构 ”以及培养团队成员以提升绩效。

最后，申请人指出，其业务性质——数据与分析——以及“ 市场现实 ”，使其完全有条件让员工在远程环境中工作和接受管理。申请人提供了大量电子邮件通信，展示了员工互动的关键方面，尤其是受益人与各下属之间的互动，从而证明受益人远程监督其下属的能力。

经重新审查，我们认定申请人已充分回应审理主任的关切，并提供了充分证据澄清受益人在业务发展部门及执行该部门运营职责的下属方面的经理角色和职责。

总之，申请人提供了充分证据并以优势证据标准证明，受益人更有可能以经理身份受雇。因此，我们将支持上诉。

命令：上诉获支持。