APR252019_05D7101 · 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T-R-O-C-LLC案 日期：2019年4月25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

申请人称其经营一家餐厅和酒吧，寻求根据L-1A非移民身份（跨国公司调派人员）临时雇用受益人在其新办公室1担任首席执行官/经理。《移民与国籍法》（该法）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派至美国临时从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按规定证明：(1) 受益人曾在国外受雇担任管理或行政职务；(2) 受益人将在美国受雇担任管理或行政职务；以及(3) 受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟从事的服务。

在上诉中，申请人提交了补充证据，并主张记录中的证据证明受益人曾在国外受雇、且将在美国受雇担任行政职务，并且完全符合拟议的美国职位的资格。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人曾在国外受雇担任行政职务，也未能证明其将在申请获批后一年内在美国受雇担任行政职务。由于申请人未满足这些基本资格要件，我们将保留关于受益人是否符合拟议美国职位资格的其余问题不作处理。

一、法律框架

为在涉及新办公室的申请中确立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入境美国之前的三年内，连续一年雇用受益人担任管理或行政职务。

1“ 新办公室 ”一词指在美国经营业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)规定，“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起不超过一年内可支持行政或管理职位。

8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个管理或行政职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、在国外以行政身份受雇

本事项首先要处理的问题是，申请人是否证明受益人曾在国外受雇担任行政职务。申请人并未主张其曾在国外受雇担任管理职务。

“行政身份”一词定义为在组织内的一项职务，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

除申请人对受益人在国外职责的描述外，我们在审查受益人声称的管理或行政身份时，会审查全部证据，包括公司的组织结构、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操作性职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

因此，我们对这一问题的分析将侧重于受益人的职责，以及外国实体在其国外受雇期间的业务性质、人员配备水平和组织结构。

A. 职责

申请人必须证明受益人履行了符合行政身份法定定义的某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。此外，申请人必须证明受益人主要从事行政职责，而非与外国实体其他雇员一起从事普通操作性活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

关于T-R-O-C-LLC案

提交申请时，申请人提交了一封支持信，称受益人自2013年4月起受雇于其位于印度的母公司。申请人将其职位同时称为“ 建筑与销售经理 ”和“ 采购与销售经理 ”，并附有一份职位描述，在以下标题下列出受益人的职责：

1. 规划
2. 管理
3. 财务管理
4. 人力资源管理
5. 市场营销与公共关系

申请人为每个职责领域赋予了广泛的职责，但未提供关于受益人在外国实体业务中日常具体做什么的具体信息。此外，尽管申请人称受益人一直担任“ 建筑与销售经理 ”或“ 采购与销售经理 ”的角色，但所提交的描述并未反映其主要负责建筑、销售或采购活动。大多数职责非常笼统，侧重于其对公司整体的监督。

例如，申请人称受益人的“ 规划 ”职责包括与执行团队合作规划和制定公司政策和程序、评估管理层绩效、制定公司战略、制定年度运营计划、管理“ 战略关系 ”，以及界定和阐述组织的愿景。描述的这一部分仅转述了“ 行政身份 ”的法定定义，并未解释受益人在外国实体建筑业务背景下所执行的具体任务。关于受益人受雇身份的自以为是的断言是不够的。仅仅重复法规或规章的措辞并不能满足申请人的举证责任。Fedin Bros. Co., Ltd v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F. 2d 41 (2d. Cir. 1990)；Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.)。

职位描述还包括关于受益人声称的下属的信息，这些信息与提交申请时提交的外国实体雇员名单和组织结构图不一致。具体而言，申请人的信函称受益人监督“ 首席财务官及其员工 ”、一名人力资源经理和一名营销总监，但这些职位并未出现在所提交的组织结构图或雇员名单上。例如，外国实体的组织结构图显示有一名“ 财务总经理 ”、一名“ 经理 ”和一名与受益人职位平级的“ 销售与管理 ”雇员，但显示为其下属的雇员只有一名会计、一名总工程师和一名“ 主管#1 ”。

最后，申请人的支持信中存在异常之处，表明所提交的职位描述源自模板，并未反映受益人在申请组织内的实际职责。“ INSERT Group ”一词出现在为受益人拟议美国职位提交的描述中，该描述在内容上与其国外职位的描述非常相似。因此，信函中提供的信息，特别是关于受益人在美国和国外职责的信息，缺乏证明价值。

关于T-R-O-C-LLC案

申请人的初始证据还包括受益人的简历，其中他将自己在外国实体的职位列为“ 采购与销售经理 ”，其当前工作职责如下：

- 创造销售额以达到公司目标。
- 与销售团队、营销团队和客户进行互动和协调。
- 规划和管理与特定客户的关系。
- 通过维护与客户客户经理的关系抓住新的销售机会。
- 通过各种测试进行材料分析和质量控制。
- 材料价格控制。
- 与施工团队协调，确保工程质量和按时交付。

这一描述与申请人信函中所述的职责几乎没有相似之处，也不支持申请人关于受益人职责主要属于行政性质的主张。支持性证据未能证明该外国实体设有销售或营销团队，而在缺乏此类证据的情况下，受益人本人更有可能从事的是不符合条件的销售和面向客户的活动，而非申请人信函中归于他的那些含糊的更高层级职责。此外，尽管受益人在其简历中表示他与公司内其他员工“ 协调 ”，但他所列出的职责并未描述一个对下属员工拥有明确管理权限的职位。

基于上述情况，提交申请时提供的证据并未包含对受益人在该外国实体所任职位性质的详细、一致且可信的说明。在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，初始描述缺乏足够细节，并要求提供一封来自该外国实体的信函，详细说明受益人的典型职责及其在具体任务上所花费时间的百分比。

作为回应，申请人提交了一封印有该外国实体信头的未签名信函，该信函被归于Mukesh Prajapati。该信函列出受益人的职责如下，未作进一步解释：

- 规划
- 采购
- 销售
- 财务
- 权限

该信函未能回应审理主任关于更具体描述受益人实际职责的要求，未能解决上述指出的缺陷和不一致之处，甚至比提交申请时提交的职位描述更为简略。我们同意审理主任的认定，即申请人未提交关于受益人实际角色和职责的充分信息，以证明其如所称主要为该外国实体履行行政职责。

最后，我们注意到，在上诉中，申请人提交了一份受益人的陈述，其中表示他作为该外国实体的“ 采购和销售经理 ”履行行政职责，职责范围如下：

A 建筑
B. 规划
C. 施工
D. 材料
E. 会计
F. 销售

受益人的陈述并未描述其日常岗位职责，而主要概述了该外国实体的人员配置情况，我们将在下文进一步讨论。然而，他明确说明其具有以下职责：

- 负责与公司签约建筑师安排建筑图纸和规划，该建筑师与总工程师合作讨论项目要求。
- 批准建筑和结构图纸，根据施工进度安排采购计划，并依靠会计和办公室经理采购原材料和用品以建造结构。
- 审查和批准工程师和总承包商编制的拟议施工计划。
- 监督一名签约特许会计师。
- 主管销售办公室；与客户进行销售谈判并指示律师准备销售协议。

申请人未试图将这一关于受益人职责的新描述与其先前的声称相协调，即受益人的职责包括监督一名首席财务官、一名营销总监，以及负责该外国实体的整体组织规划和政策制定。如前所述，申请人对受益人在国外职责的描述未提及建筑或施工活动。此外，受益人这份新的陈述与其简历中所述的职责不一致，简历表明其主要职责与销售相关，而非监督施工活动。申请人未以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

即使我们在不考虑这些不一致之处的情况下审视受益人的陈述，该陈述也不够详细，不足以证明他日常主要从事什么工作，也未表明他主要履行的是法规所定义的行政职责。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。在此，申请人未提供必要的细节，也未对受益人在日常工作中的活动作出充分解释。

Matter of T-R-O-C- LLC

尽管受益人似乎作为董事和少数股东对该外国实体的运营拥有一定权限，但这些事实并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)条所指的管理或行政能力跨国公司调派人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的实际职责在性质上“主要”为行政或管理。参见《移民与国籍法》第101(A)(44)(A)和(B)条。申请人未能履行其举证责任，证明受益人在国外的职责满足这一资格要求。

B. 人员配置和组织结构

申请人的外国母公司是一家由四名所有者组成的合伙企业，经营一家似乎专门从事住宅建筑的建筑公司。为该外国实体提供的唯一组织结构图将四名合伙人以横向职位标识为“建筑和销售经理”（受益人）、“财务总经理”、“经理”和“销售与管理”。该图显示一名总工程师、一名会计和一名“主管#1”向受益人报告，未包括任何其他下属员工。

提交申请时，申请人还提供了一份包含21名员工/承包商姓名和职位名称的名单，其中包括一名会计、两名经理、一名助理经理、一名总工程师、两名助理工程师、两名主管、一名助理主管、各类建筑承包商、一名木匠、水管工、电工和一名安保经理，但未提供员工的岗位职责、其雇佣证据，也未说明这些人如何对应所提交的组织结构图。如上所述，申请人在提交申请时以及回应补件通知时对受益人职责的描述，未表明其监督从事设计或建造该外国实体建筑项目的工人。

在补件通知中，审理主任告知申请人，所提交的组织结构图未包含足够细节以反映该外国实体的人员配置水平和结构，并要求提供更详细的图表，以及受益人所在部门所有员工的姓名、职位名称、职责摘要、教育水平和薪资清单。申请人对补件通知的回应未包含所要求的证据。

在上诉中，申请人提交了一份与提交申请时提供的名单相似的员工名单，受益人表示其直接或间接监督下的员工或承包商包括一名工程师和助理工程师、总承包商及其分包商、一名办公室经理和一名主管。其陈述还概括描述了公司建筑和施工领域的工作流程。然而，上诉中提供的信息并未解决记录中关于受益人职位名称、权限层级、职责范围和岗位职责的上述不一致之处。如前所述，在申请被拒之前提交的任何职位描述均未表明受益人对公司建筑项目负有责任，且受益人自己的简历列明其职位为“采购和销售经理”。尽管受益人在上诉中表示他“主管销售办公室”，但申请人未指明存在销售部门或分部，也未指明有任何销售人员在其监督下工作，关于其在外国实体实际角色的细节仍不明确。

“ 行政能力 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导组织的权限。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。根据法规，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 制定该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，受益人必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为法规意义上的行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

在此，申请人未能履行其举证责任，证明受益人主要关注外国实体的总体目标和政策。申请人未提供关于受益人实际日常职责的详细、一致的说明，也未提供关于其下属员工的连贯且完整的信息，以支持其关于受益人已免于实质性参与非行政事务的主张。因此，申请人未能证明受益人已在国外以行政身份受雇。

III. 在美国以行政身份受雇

审理主任还基于以下认定驳回了申请：申请人未能证明其将在美国以行政身份雇用受益人。

对于新设办事处申请，我们会审查受益人的拟议工作职责以及申请人的业务和招聘计划，以及该业务将充分增长以支持受益人担任预期管理或行政身份的证据。申请人负有举证责任，证明该业务将切实发展到在一年内需要受益人履行主要属于管理或行政性质的职责的程度。因此，在分析拟议的管理或行政职位是否合理时，必须考虑全部证据，并结合申请人在一年期间内的预期人员配置水平和发展阶段。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。2

A 职责

在驳回决定中，审理主任重点关注受益人的工作职责，强调申请人未就其作为拟设餐厅业务的首席执行官/经理的拟议职责提供足够详细的描述。审理主任还认定，申请人未就受益人的美国职位描述充分回应补件通知（RFE），并指出申请人在其回应中提供了一份实质上不同但仍含糊的拟议工作职责清单。

2 审理主任的决定未涉及申请人的业务和招聘计划或其拟议的人员配置和结构，尽管补件通知中要求提供与这些新设办事处要求相关的证据。我们将在下文中分析这些证据。

我们同意审理主任的认定，即申请人对受益人职责的描述不足以证明其在公司初始运营年度结束时日常将从事何种工作。申请人支持申请书的初始信函包含三份不同的受益人拟议职责描述。其中一份描述的内容与为其在外国实体的职位所提供的描述几乎相同，并表明其将负责“ 规划 ”、“ 管理 ”、“ 财务管理 ”、“ 人力资源管理 ”和“ 市场营销与公关 ”。该描述过于宽泛，未提及申请人所经营业务的类型，并表明受益人将监督未出现在申请人组织架构图上的职位。如上所述，申请人信函中的第二份描述似乎是根据模板准备的，因为它在五个不同位置包含“ INSERT Group ”字样。3 尽管如此，它与第一份描述相似，我们无法确定其中任何一份准确反映了受益人实际拟议的日常职责。

受益人拟议职位的第三份描述列出了以下职责：

- 指导、规划或实施组织或业务的政策、目标或活动……（25%）
- 指导人力资源活动，包括批准人力资源计划或活动、选拔高层员工（15%）
- 分析运营以评估公司或其员工在实现目标方面的绩效……（10%）
- 审查员工提交的报告以建议批准或提出修改建议。（15%）
- 与供应商、分销商、联邦或州机构或其他组织实体谈判或批准合同或协议。（15%）
- 与董事会成员、组织官员或员工开会讨论问题、协调活动或解决问题。（10%）
- 任命部门主管或经理并向其分配职责（10%）。

在补件通知中，审理主任告知申请人，其未提供关于受益人将履行的实际职责的足够细节，并要求更具体地说明其拟议任务以及每项任务所需时间。作为回应，申请人提交了一份不同的、措辞宽泛的职责清单，包括“ 领导组织总体战略的制定和实施 ”、指导“ 其他高管领导，包括总裁、副总裁和董事，具体取决于组织的汇报结构 ”的工作、“ 评估组织的成功 ”、“ 制定和实施战略计划 ”以及“ 展示使组织使命取得成功所需的领导力 ”。该描述未回应审理主任关于更详细描述受益人拟议职责的要求。它未提供关于受益人在申请人餐厅业务背景下日常将从事何种工作的见解，而该业务不会雇用职责清单中所提及的下属总裁和副总裁。再次，关于

3 例如，该描述部分内容为：“ 在美国工作期间，另一位高管将负责INSERT Group的日常运营，尽管[受益人]将以多种身份负责INSERT Group。 ”

。

Matter of T-R-O-C- LLC

受益人受雇身份的空泛断言不足以证明。仅仅重复法规或条例的语言并不能满足申请人的举证责任 Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F. 2d 41 (2d. Cir. 1990); Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.)。

在上诉中，申请人仅重复了其初始信函中已被认定存在缺陷的其中一份职位描述，还提及受益人对一名“ 首席运营官 ”的监督，而该职位未出现在拟议的组织架构图上，以及管理“ 客户开发 ”和“ 用品分销 ”，这些职责似乎与申请人经营餐厅的业务不一致。

申请人未提供关于受益人在美国拟议职责的详细、有证明力的描述。申请人含糊且不一致的职责清单不足以证明受益人的职责将属于行政性质。此外，由于这是新设办事处申请，很大程度上取决于公司的业务和招聘计划以及该业务将充分增长以支持受益人担任拟议职位的证据等因素。申请人负有举证责任，证明该业务将切实发展到在一年内需要受益人履行主要属于管理或行政性质的职责的程度。因此，在分析拟议职责是否合理时，必须考虑全部证据，并结合申请人在一年期间内的预期人员配置水平和发展阶段。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。

B. 商业计划和拟议组织结构

申请人称其根据与 签订的特许经营协议经营一家提供全方位服务的餐厅和酒吧，并在I-129表格上声明提交时拥有34名员工，年总收入为100万美元。4 申请人成立于 2017年，并称其餐厅于 2018年开业，即提交申请前两个月。

申请人的初始证据包括一份组织架构图和一份员工名单。组织架构图显示受益人为首席执行官/经理，监督三名值班经理和一名主厨。该图表列出了受益人下属共13名具名员工，包括值班经理、主厨以及向“ 值班经理（早餐）”汇报的九名厨房和酒吧员工。该图表似乎还列出了另外十个将向主厨和其他值班经理汇报的职位，但未标明任何额外的职位名称或员工姓名。

同时提交的员工名单包括21个职位，但未包括图表上被确定为受益人直接下属的三名值班经理。值得注意的是，员工名单和组织架构图上确定的所有职位均为厨房职位（副主厨、早餐厨师、披萨厨师、甜点厨师和各种厨房助理）；申请人未确定

4 申请人称其拥有特许经营协议，并提交了一份虚构名称声明，表明其以 名义经营。然而，所提交的唯一特许经营协议是 与一家名为 的佛罗里达有限责任公司之间的“ 主特许经营协议 ”，该公司似乎由申请人的少数股东 拥有。尽管审理主任要求，申请人未提供其与主特许经营商或特许人的协议副本。

。

Matter of T-R-O-C- LLC

任何服务员、洗碗工、迎宾员或后台工作人员。此外，我们注意到，并非组织架构图上列名的所有员工都出现在同时提交的员工名单上。

申请人还提交了一份申请人与 之间的“ 提供员工协议 ”，该协议表明 将为申请人招募餐厅员工。申请人未提供向 支付款项或直接向其声称的员工支付工资的证据，也未提供商业计划说明该公司打算在第一个运营年度如何扩展和发展。

在补证通知（RFE）中，审理主任要求：更详细的组织架构图；申请人商业计划的副本，描述公司的招聘计划、预计结构和财务目标；以及已聘用员工工资支付的证据。

作为回应，申请人提交了一份修订后的组织架构图，其中将受益人描绘为CEO/经理，直接监督一个新增加的“ 经理 ”职位、主厨和午餐班次经理。该图显示，经理监督晚餐班次经理，晚餐班次经理监督早餐班次经理，早餐班次经理又监督八名下级员工（一名早餐厨师、披萨厨师、甜点厨师、咖啡师、调酒师和三名助理）。该图按姓名列出了14名员工，包括受益人。

申请人将其少数股东 认定为“ 经理 ”，并为其提供了职位描述（以及同一文件中一个单独且完全不同的“ 经理 ”职位描述）。具体归属于 的职责含糊不清（如“ 向董事会传达公司战略 ”和“ 主持运营 ”），且未在申请人餐厅业务的背景下描述其职责。申请人还提供了“ 助理经理 ”和“ 收银员 ”职位的单独描述，这些职位未出现在申请人组织架构图的任一版本上。申请人表示，“ 收银员 ”将“ 售票 ”、“ 上架 ”和“ 处理商品退货 ”，这些职责与业务性质不符。

尽管申请人提交了商业计划，但该计划未包含人员或招聘计划，未确定初始运营年度拟聘用的工人总数，也未将工资和薪酬列为业务的预计运营费用。因此，记录不足以确立公司的预期结构或人员配置水平。

此外，由于申请人声称在提交时已配备多达34名员工，审理主任要求提供已聘用任何员工工资支付的证据是合理的。申请人未回应此要求。在上诉中，申请人称其“ 有超过20名员工 ”、“ 超过30名员工 ”和“ 超过36名员工 ”，但仍未提交工资单或可比文件以支持任何这些声称的数字。

申请人还在上诉中引入了对其组织结构的第三种描述。受益人在其陈述中表示，他将监督两名班次经理和一名主厨。他表示，五名服务员和两名调酒师向班次经理报告，而主厨监督两名副厨师/流水线厨师、三名糕点厨师和两名披萨厨师，共计17名员工。基于

对餐厅人员配置的这一描述，受益人似乎将负责以餐厅经理的身份行事，而非申请人所声称的高管身份。事实上，在回应补证通知时，申请人描述了一个“经理”职位，该职位将负责向供应商下单、安排食品和饮料的交付、解决顾客关于食品质量和服务的投诉、监督员工行为、维护员工和记录、准备工资单、支付账单、监控簿记记录、跟踪员工排班、执行记录保存任务、检查交付质量、安排设施的维护和修理、汇总和核对收据与销售，以及餐厅运营所需的其他行政和运营职责。基于提交的证据，我们无法确定申请人打算在第一个年度内聘用任何人来减轻受益人履行这些职责。

申请人正确指出，我们必须考虑组织的合理需求，且公司规模本身可能不是确定受益人是否将以管理或高管身份受聘的唯一因素。见该法第101(a)(44)(C)条。然而，结合其他相关因素考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏将执行公司非管理或非高管运营的员工。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当USCIS注意到记录中的差异时，公司规模可能尤其相关。见Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

在此，申请人声称雇用了13至36名员工，但既未记录其当前人员配置水平，也未提供其第一个运营年度结束时预期人员配置水平和结构的一致或详细描述。基于记录中的遗漏和不一致，申请人未能履行其举证责任，证明其将支持受益人担任高管职位，或证明其在一年内将有合理需求让受益人主要履行高管职责。

最后，我们注意到申请人声称审理主任对此申请的拒绝“违反”了一项非先例AAO决定，该决定的副本随上诉提交。由于所引用的决定未作为先例公布，它不约束USCIS官员在未来的裁决。见8 C.F.R. § 103.3(c)。非先例决定将现有法律和政策适用于个别案件的具体事实，并可能基于诉讼记录中的证据、所考虑的问题以及适用的法律和政策而有所区别。申请人称，本案事实与非先例决定中的事实相似，因为“受益人将与印度母公司的董事会和首席执行官合作”，并“继续依赖母公司有充分记录的国际团队的支持”。虽然申请人正确指出考虑受益人在更广泛合格组织中的角色是合理的，但申请人此前并未声称从事建筑公司运营的外国实体员工将“支持”申请人酒吧和餐厅的日常运营。申请人的新主张未得到记录中其他证据的充分支持，且未确立外国实体的员工将如何减轻受益人在美国履行非高管任务。

Matter of T-R-O-C- LLC

IV. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回，每项理由均被视为本决定的独立和替代依据。在签证申请程序中，申请人有责任确立所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

命令：上诉被驳回

引用为 Matter of T-R-O-C-LLC, ID# 3094687 (AAO Apr. 25, 2019)