AUG162018_02D7101 · 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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 E-C-E-, LLC 案 日期：2018年8月16日

关于行政上诉办公室决定的动议

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家原木出口商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的总经理兼总裁。见《移民与国籍法》（本法）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临时调派至美国，从事行政或管理性工作。

佛蒙特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曾在国外受雇于管理性职位，且其将在新办公室申请获批后一年内在美国受雇于管理或行政性职位。我们驳回了申请人随后的上诉，并维持了否决的两项理由。

本事项现因复议动议提交至本办公室。为支持其动议，申请人称受益人一直并将受雇为职能经理，并主张我们未适用两项相关采纳决定中的裁决要旨，该两项决定聚焦于 L-1A 职能经理的角色。

经审查，我们将驳回复议动议。

I. 复议动议的要求

复议动议基于法律理由，必须 (1) 说明复议的理由；(2) 由任何相关先例决定支持，以证明该决定基于对法律或政策的错误适用；且 (3) 基于初次决定时的记录证据证明该决定是错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。我们可批准满足这些要求并证明符合所请求移民福利资格的动议。

1 “ 新办公室 ” 一词指在美国开展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) 的规定允许 “ 新办公室 ” 运营在申请获批之日起不超过一年内支持行政或管理性职位。

关于 E-C-E-, LLC 案

II. 分析

本事项的争议在于，申请人是否已证明我们驳回其上诉的决定基于对法律或美国公民及移民服务局（USCIS）政策在本案事实上的错误适用。

基于下述理由，我们将驳回复议动议。尽管当前动议包含新提交的主张，称我们对所呈事实错误适用了法律和 USCIS 政策，但申请人未表明复议的正当理由，也未证明符合所寻求福利的资格。

为支持复议动议，申请人主张我们的决定在受益人的国外职位及其拟议的美国职位两方面均有错误。

A. 国外雇佣

在讨论受益人在国外职位的雇佣时，申请人引用了两项第九巡回法院判决——Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公开发表的表列决定）和 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)——我们此前在驳回上诉时曾引用。申请人主张，这些判决不支持我们以受益人的“ 日常 ”工作职责作为特定职位管理性或行政性性质的指标。

我们认为申请人对所引判例法的依赖有缺陷，因为两项判决主要关注公司规模作为该公司能否支持主要为管理性或行政性职位的指标的相关性。两项判决均未具体论述详细职位描述的重要性，也未阻止我们借助受益人的日常工作职责来澄清过于宽泛的职位描述中的模糊之处，尤其是当这些模糊之处使我们对特定职位是否主要具有管理性或行政性性质产生疑问时。事实上，实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。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)。如果申请人无法阐明受益人的具体工作职责，这实际上使我们无法判定受益人职位是否具有管理性性质。

在本案中，我们讨论了受益人的国外职位描述，并准确解释了我们为何认定该职位描述不充分。此外，我们指出，在上诉中申请人重新安排了此前提交的职责清单的时间分配，却未解释为何作出这一变更；我们进一步指出，总体分配时间合计不足 100%。申请人在动议中未处理或解决这一模糊之处。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

我们也不同意关于我们未考虑外国实体合理需求的主张。事实上，我们认定申请人未证明外国实体依赖合同服务

以支持受益人担任管理性职位，也未解释外国实体的财务报表及其“ 正式法律和会计结构 ”如何有助于证明受益人的国外职位主要由管理性职责组成。这些认定表明我们考虑了外国实体业务的性质，连同其成立日期、规模和人员构成，从而表明我们考虑了外国实体的合理需求。

此外，我们认为申请人未表明其事实和情况与 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016) 中的情况类似，在该案中我们认定申请人提供了详细的职位描述，并记录了其依赖海外员工支持受益人在美国担任职能经理的角色。在此，我们认定申请人提供的职位描述有缺陷，且未充分证明外国实体的组织结构足以使受益人无需将其时间主要分配于公司的运营任务。同样，申请人未证明其满足 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017) 中概述的五项标准，在该案中我们认定，要被认定为“ 职能经理 ”，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“ 必要的 ”，即组织的核心；(3) 受益人将主要管理而非执行该职能；(4) 受益人将在组织层级内或就所管理职能处于高级别；且 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。事实上，申请人指出“ 公司必要的营销、财务和行政职能 ”，但未证明这些职能是明确界定的活动，也未证明受益人管理了这些职能，而非执行实施这些职能所必需的底层运营任务。鉴于这些缺陷，我们认为申请人对两项采纳决定的依赖不当。

最后，申请人声称我们将受益人的国外下属错误描述为担任“ 非专业职位 ”，尽管其各自的职责和大学教育水平。然而，我们指出，此问题已在我们先前的决定中充分处理，我们明确表示申请人未描述需要学士学位的具体职责。2 申请人未引用相关先例决定以证明我们的认定基于对法律或政策的错误适用。

基于上述理由，申请人未表明受益人曾在国外受雇于管理性职位，也未表明我们未依照适用法律和政策考虑申请人的主张。

2 参见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何以美国学士学位或其外国同等学历为进入该职业最低要求的职业 ”）。

B. 美国雇佣

我们同样认定，申请人未证明我们在关于受益人拟议美国实体职位的决定中有错误。

我们的裁定是基于对受益人拟议职位描述以及申请人的人员配置和商业计划的综合分析。更具体地说，我们认定申请人提供的职位描述存在缺陷，该描述在受益人宽泛表述的拟议工作职责与申请人的木材出口业务之间缺乏直接关联。我们指出，申请人未提供充分信息说明受益人日常参与采购木材、谈判合同、审核订单、识别市场机会和分配资源的情况，而我们认为所有这些均属于操作性而非管理性工作职责。换言之，申请人未提供充分证据证明其有能力在自本申请获批之日起一年内使受益人无需直接参与实际履行这些非管理性职责。我们还认定申请人的预计招聘计划不充分，且未提供充分证据支持其将依赖承包商和外国员工承担组织内某些关键操作性任务的主张。尽管申请人对这些认定提出异议并指出申请人预计在运营第一年销售额约为100万美元，但其未援引相关先例裁决以证明该裁定系基于对法律或政策的错误适用，亦未证明该裁定基于我们作出先前裁定时所掌握的证据系错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。总之，申请人未提交符合复议动议要求的证据。因此，复议动议必须被驳回。

III. 结论

基于上述理由，申请人未表明复议的正当理由。

裁定：复议动议被驳回。

引用为 Matter of E-C-E-, LLC, ID# 1574607 (AAO Aug. 16, 2018)