AUG292024_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：33360573 日期：2024年8月29日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家快餐餐厅，寻求以L-1A非移民分类临时雇用受益人担任其新办公室1的总经理，该分类适用于以经理或高管身份前来美国受雇的跨国公司内部调职人员。移民与国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明其将在申请获批后一年内以经理或高管身份支持受益人。此事现依据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室上诉审理。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

I. 法律

为确立L-1A非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以经理或高管身份，或以需要专业知识职位雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

此外，关于新办公室申请，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经理或高管职位。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

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的时间内支持高管或经理职位。

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。参见一般性规定，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

II. 美国以经理或高管身份就业

需要处理的主要问题是，申请人是否提供了充分证据证明其运营将在申请获批后一年内以经理或高管身份支持受益人。2

在新办公室申请的情况下，本办公室审查申请人的商业和招聘计划，以及有关该业务将充分增长以支持受益人在预期经理或高管身份下工作的证据。申请人负有举证责任，证明其将在申请获批后一年内切实发展到需要受益人履行主要属于经理或高管性质职责的程度。因此，本办公室考虑全部证据，以确定拟议职位基于申请人在一年期间内预期的人员配置水平和发展阶段是否合理可信。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

本案记录显示，申请人于2023年购买了一家餐厅，并在提交申请时以此身份运营；其声称有两名员工，总收入为400,000美元。支持性证据包括一封说明信，申请人在信中表示计划将业务扩展至多个地点并创建特许经营。申请人还提供了一份商业计划，列出了其五年期间的收入和人员预测。然而，该计划未提供与拟议扩张相关的时间表或预期财务成本清单，而是侧重于申请人现有的餐厅，该餐厅预计在运营的前两年有五名员工——一名总经理、一名助理经理、一名厨房经理/厨师和两名“一般员工”——到第三年增加一名销售和营销经理和第三名“一般员工”，到第五年增加第四名“一般员工”，共计八名员工。商业计划还列出了员工的工作职责；所列销售和营销经理的工作职责包括制定营销策略和建立网站、维护社交媒体存在，以及准备“特别促销”以吸引更多客户并推广申请人的品牌。

其他支持性证据包括申请人与第三方于2023年10月签署的一份咨询协议，该第三方受合约协助申请人制定“行动计划”，其中包括满足申请人的营销需求，合同期限“限于自签署之日起[两]个月期间”。合同期限的延长虽被允许，但须经合同双方同意。然而，尽管如此，没有证据表明双方同意延长。因此，可以合理推定，在聘用指定的

2 申请人最初称受益人的拟议职位为高管身份，但在上诉中主张经理身份。尽管存在不一致，经理与高管身份之间的区别对本文分析并不关键，因此本办公室无需进一步讨论。但一般而言，申请人负有举证责任证明受益人的职责将满足其中一种身份的要求。参见该法第101(a)(44)(A)和(B)条（分别为经理和高管身份的定义）。因此，如果申请人选择继续推进本申请或提交新申请寻求以L-1A跨国公司内部调职人员身份临时雇用受益人，申请人将需要解决上述模糊之处，并明确说明其意图以经理身份还是高管身份雇用受益人。

销售和营销员工之前，组织的营销需求将由受益人作为负责申请人初创和持续运营的个人承担。

在补件通知（RFE）中，审理主任确认申请人提交了包含人员预测的商业计划，但质疑拟议的下属员工将如何使受益人提升至主要经理或高管职位。申请人被要求提供额外证据，证明其组织将在申请获批后一年内支持一个主要经理或高管职位。

尽管申请人提供了其自身的银行文件以及与外国关联公司相关的商业文件，以证明对美国运营有充分的财务支持，但补件通知回复未回应审理主任对申请人预计人员配置的关切，也未解释拟议的人员配置结构将如何在申请获批后一年内以经理或高管职位支持受益人。

在上诉中，申请人主张其先前提交的商业计划足以证明其“发展业务以支持经理职位的计划”。本办公室不同意。尽管申请人强调了销售和营销职能的重要性，并将该职能称为受益人将承担“最终权力”的“非常高优先级”事项之一，但申请人未解释在缺乏指定销售和营销员工的情况下，如果不是受益人，谁将继续满足其营销需求。虽然法规承认负责设立运营的指定经理或高管将从事通常不由高管或经理级别员工履行的各种活动，但申请人仍负有举证责任，证明其在新办公室运营第一年后确实需要一名主要履行合格职责的经理或高管的可能性。“主要”履行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为“主要”以经理或高管身份受雇。参见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求某人“主要”履行所列经理或高管职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

如前所述，申请人的招聘计划显示，在申请人运营的第三年之前不会聘用销售和营销员工。尽管此前提及的咨询协议显示，申请人聘请了第三方协助其制定“行动计划”，其中包括满足申请人的营销需求，但该协议适用的时间段早于本申请2024年1月的提交日期。而且，尽管双方有可能延长合同期限，但记录并未显示在提交申请时延期已经生效。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)（规定受影响一方负有举证责任，须在提交福利请求时确立所请求福利的资格，并持续至最终裁决）。我们进一步注意到，申请人拟议的组织结构图未列出顾问，记录也未表明申请人计划在初始合同期限之后继续聘请该顾问提供营销服务。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)（规定申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张）。因此，鉴于申请人计划在运营第三年之前不设销售和营销员工，尚不清楚若非受益人，将由谁在预计招聘之前履行销售和营销职责。在没有证据表明在申请人新办公室运营阶段之外有充足

人员配备的情况下，我们无法认定申请人将有能力支持受益人担任管理或行政职位。参见同上。

此外，我们注意到申请人在上诉中提到其“ 计划在运营的前五年内将员工人数增至六名 ”。然而，如前所述，纳入申请人商业计划的人事预测在该五年期内列出的员工总数为八名。因此，申请人现在在上诉中提到的员工人数与商业计划不一致，表明员工规模小于最初预测。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)（规定记录中的不一致之处必须以独立、客观的证据予以解决）。

此外，申请人未充分描述受益人的工作职责，也未披露受益人在公司运营第一年计划采取的具体行动，以说明其计划如何确保新办公室超越发展的初始阶段。虽然申请人提供了组织结构图，显示受益人处于其组织层级的最顶端，并列举了表明受益人拥有与其最高层职位相符的自主决定权的工作职责，但受益人的所列工作职责含糊不清，未就其在一家五人快餐店背景下的预计活动提供任何有意义的说明。例如，工作职责细分说明受益人将负责：制定和实施“ 公司的愿景、使命和总体方向 ”、“ 公司的总体战略 ”以及“ 有效的增长战略和流程 ”；更新计划和目标；“ 保持对内外竞争格局的了解 ”；以及确保公司的增长。然而，尚不清楚受益人将执行哪些实际任务以确保申请人进入下一发展阶段。

我们还质疑受益人在制定和实施营销和广告活动方面的角色是否真如工作职责细分所示仅限于监督。如前所述，聘用营销员工预计仅在申请人运营的第三年才会发生。因此，受益人很可能将继续执行而非监督销售和营销职能的基本职责，因为组织中除受益人外没有其他人可履行这些职责。这种模糊性使我们进一步质疑申请人是否能够在本申请获批后一年内支持受益人担任管理或行政职位，因为申请人尚未证明其将有能力使受益人免于主要履行操作性工作职责。受益人将管理或指导该业务这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理或行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“ 主要 ”为行政或管理。该法第101(A)(44)(A)和(B)条。

在上诉中，申请人以同样笼统的措辞重申了此前提交的职位描述，因此未就受益人在申请人新办公室运营阶段将履行的实际工作职责传达更多信息。而且，尽管申请人强调受益人作为“ 最高权威 ”的职位负责“ 所有公司任务 ”，但并未解释一家拥有四名下属员工的快餐店的总经理如何能够在本申请获批后一年内受雇于主要为主管或行政的职位。

获批后一年内。罗列受益人含糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。如前所述，申请人负有举证责任，须证明其将在本申请获批后一年内支持一个管理或行政职位。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。在此，记录未显示申请人已履行该举证责任。

III. 结论

基于上述理由，申请人未提供充分证据证明其将在本申请获批后一年内以管理或行政身份雇用受益人。因此，本申请不能获批。

裁定：上诉被驳回。