DEC022024_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：35228048 日期：2024年12月2日

关于行政上诉办公室决定的动议

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家拥有并经营散养养鸡场的公司，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调动人员）延长受益人作为其首席执行官（CEO）的临时雇佣。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）将符合条件的外国雇员调往美国，以经理或高管身份临时工作。

加州服务中心主任驳回了该申请，认定记录未能证明受益人在国外受雇于经理或高管职位，也未能证明其将在美国以相同职位受雇。申请人随后提起上诉，我们予以驳回。1 现本事项基于重新开案和复议的合并动议提交至我们面前。申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经审查，我们将驳回该动议。

重新开案动议必须陈述新的事实并有文件证据支持。8 C.F.R. § 103.5(a)(2)。我们对动议的审查仅限于审查我们最新的决定。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(ii)。我们可以批准满足这些要求并证明符合所请求福利资格的动议。参见 Matter of Coelho, 20 I&N Dec. 464, 473 (BIA 1992)（要求新证据具有改变结果的可能性）。

在我们的上诉决定中，我们认定申请人未能充分证明受益人将在延期申请下以经理身份在美国受雇。我们认定，受益人的职责描述及所提供的支持文件表明，他很可能主要与养鸡场的运营员工一起从事不符合条件的运营职责。

1 在驳回上诉时，我们认定申请人未能证明受益人将在延期申请下以经理或高管身份受雇，且由于该问题具有决定性，我们保留了其他驳回理由。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对结果所不需要的问题作出认定 ”）；另参见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中处理替代性问题）。

我们还指出，申请人提供的证据很少，不足以证实他主要将不符合条件的运营任务委托给其所声称的下属。我们还指出，申请人提交的支持文件很少，不足以佐证他主要履行符合条件的经理级任务，包括证明其定期聘用所声称的独立专家和承包商或其他员工，以使受益人免于履行经营养鸡场的不符合条件任务的支持证据。最后，我们的理由是，申请人未提交反映其收入、工资或财务状况的信息或证据，例如税务文件、经审计的财务报表或任何其他类似支持文件，以证实截至2023年10月27日提交申请之日，其运营足以支持受益人担任符合条件的经理职位。

为支持重新开案动议，申请人提交了额外证据，其声称这些证据反映受益人与一家营销公司合作、他与一位“专家”就申请人牲畜福利进行的沟通，以及他为养鸡场经理制定政策和程序。申请人还提供了受益人与养鸡场经理之间关于动物福利技术的短信，以及显示他为未来养鸡业务进口材料和机器的文件。

申请人新提供的证据不足以证明在提交申请时受益人将主要免于履行不符合条件的运营任务。正如我们在先前的决定中所指出的，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的规定仅允许预期的美国运营在申请获批之日起一年内支持经理或高管职位。法规中没有允许延长这一年的规定。如果企业在一年后没有必要的员工配置来充分免除受益人履行运营和行政任务，则申请人不符合延期资格。该证据应证明一种现实预期，即企业将随着其从发展阶段走向全面运营而成功并迅速扩张，届时将实际需要一名主要履行符合条件职责的经理或高管。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

在动议中，申请人提供了其履行符合条件的经理或高管级职责的少数例子，提交了一封来自营销专家的信函以及受益人与所声称的养鸡场经理之间的短信。然而，该证据不足以推翻我们在先前决定中讨论的、反映受益人参与企业几乎所有运营方面的文件。首先，营销承包商致受益人的信函日期为2024年6月，比2023年10月提交申请晚了八个多月。此外，上诉时提供的短信未注明日期，似乎反映受益人继续参与企业的所有不符合条件方面，而非其主要履行符合条件的经理或高管级职责。申请人还提交了随其IRS表格1040（美国个人所得税申报表）附上的附表C“业务损益”，显示该业务截至当年年底仅赚取约70,000美元。这留下了重大问题，即其是否足以运营以支持受益人此时担任符合条件的经理或高管职位。

事实上，申请人提供的2024年内部工资单文件显示，直到2024年6月，即在2023年10月提交申请很久之后，其仅雇用了受益人和所声称的养鸡场经理。该证据与申请人先前关于在提交申请时其雇用了养鸡场经理和下属养鸡场工人的主张相矛盾。因此，上诉时提供的新证据仅进一步支持了以下结论：在2023年10月提交申请时，申请人的运营不足以支持受益人担任符合条件的经理或高管职位，而非推翻我们先前决定中所述的先前结论。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的差异和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。在此，申请人未提供新的事实以证明我们在驳回先前上诉时存在错误。由于申请人未确立可 warrant 重新开案程序的新事实，我们没有依据重新开案我们的先前决定。我们不会重新裁定该申请，因此，原申请仍被驳回。

复议动议必须确立我们的先前决定是基于对法律或政策的错误适用，且根据决定时程序记录中的证据，该决定是错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。我们对动议的审查仅限于审查我们最新的决定。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(ii)。我们可以批准满足这些要求并证明符合所请求福利资格的动议。

在动议中，申请人主张我们认定受益人的职责主要具有运营性质是错误的，声称他将把50%的时间用于“管理公司”，处理与政策制定相关的事务以及由其运营员工执行的“关键组成部分”。申请人强调，受益人的主要任务将是制定牲畜管理计划、适当的记录保存程序、审查财务报告、聘请营销公司进行营销和社交媒体，以及制定人力资源政策和实践。申请人主张，我们错误地认定他将100%专注于不符合条件的任务，并提醒我们他们只需证明他主要履行经理或高管级任务即可符合资格。申请人还称，我们未考虑受益人于2022年11月抵达美国，这使他只有六个多月的时间来启动新企业，而非新办公室申请批准中反映的2022年6月6日至2023年6月5日的一年时间。申请人主张受益人“被不必要地亏待”，且申请本应于2022年11月至2023年11月期间获批。申请人还主张，受益人在延期申请下将有资格作为职能经理和高管。

经审查，我们认定，在裁定申请人未证明在提交申请时受益人将受雇于管理性职位方面，我们并无错误。正如我们在先前决定中所指出的，我们承认受益人延迟进入美国可能颇为艰难。然而，支持性文件表明，在提交申请时，受益人更有可能直接参与了该企业几乎所有的运营方面，并且至少，该证据显示其与企业的运营员工一起工作，以执行普通的非合格运营任务，例如照料和移动牲畜以及处理农场的所有运营方面。相比之下，申请人提供的支持性证据很少，以佐证其主要从事管理或行政层面任务，包括其声称的制定牲畜管理计划、聘请营销公司进行营销和

社交媒体，以及制定人力资源政策和实践。事实上，正如我们在本决定中所讨论的，申请人在动议中提交的证据仅进一步令人质疑其是否具有足够的运营能力以支持受益人担任管理或行政职位。例如，动议中提供的文件显示，截至2023年底，其仅赚取了70,000美元，并且直到2024年6月，即提交申请之日约八个月后，才雇用下属农场工人以减轻受益人和其声称的农场经理的非合格任务。

申请人还在动议中首次主张，我们现在应考虑受益人在延长申请下将符合高管的资格。然而，在驳回上诉时，我们并未处理未在上诉中具体提出的问题，未提出的问题被视为放弃。参见，例如，Matter of M-A-S-, 24 I&N Dec. 762, 767 n.2 (BIA 2009)。法院对问题放弃的看法因巡回法院而异。参见 Rizk v. Holder, 629 F.3d 1083, 1091 n.3 (9th Cir. 2011)（认定未在书面论证意见中提出的问题被视为放弃）；Martinez-Serrano v. INS, 94 F.3d 1256, 1259 (9th Cir. 1996)（认定在受影响一方案件陈述中提及但未在书面论证意见正文中讨论的问题被视为放弃）；但参见 Hoxha v. Holder, 559 F.3d 157, 163 (3d Cir. 2009)（在上诉通知表中提出的问题未被放弃，尽管未在书面论证意见中处理）。

无论如何，出于与先前讨论相似的理由，申请人未证明受益人在延长申请下将受雇于行政职位。“ 行政职位 ”一词的法定定义侧重于个人的 elevated 职位。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 制定目标 and 政策 ”的组织或其重要组成部分或职能。该法第101(a)(44)(B)条。为表明受益人将“ 指导管理 ”组织或该组织的重要组成部门或职能，申请人必须展示该组织、重要组成部门或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其广泛的目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或因其作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”组织、重要组成部门或职能而被视为该法下的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 组织的高层管理人员、董事会或股东的普遍监督或指导。 ”同上。

正如我们在此处及先前决定中所指出的，申请人提交了大量支持性证据，反映其在2023年10月提交申请时可能参与了农场的几乎所有运营方面。申请人在动议中提供的材料很少，不足以推翻这一结论。实际上，其提供的支持性文件仅进一步令人质疑其运营是否足以支持受益人担任行政职位，在该职位中，受益人必须主要免于执行非合格运营任务，并主要专注于指导管理和制定申请人的目标和政策。然而，申请人提供的支持性文件很少，以证实受益人在提交申请时或之后执行行政层面任务。因此，申请人未证明受益人在延长申请下将受雇于行政职位。基于上述理由，申请人未证明我们先前的决定是基于在发布决定时对法律或政策的错误适用。因此，复议动议也将被驳回。8 C.F.R. § 103.5(a)(4)。

命令：重新开案动议被驳回。

进一步命令：复议动议被驳回。

5