DEC072022_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：23353171 日期：2022年12月7日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人拟作为钻石进口商和出口商经营，并寻求根据L-1A非移民分类——即适用于以经理或高管身份来美国受雇的跨国公司内部调任人员——临时雇用受益人担任其新办公室1的“ 业务发展经理 ”。移民和国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯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在国外受雇于经理或高管职位，也未能证明受益人将在申请获批后一年内受雇于经理或高管职位。此事现因上诉而由本办公室审理。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见该法第291条，8 U.S.C. § 1361。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将在申请获批后一年内受雇于经理或高管职位。由于所认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于受益人在国外受雇情况的上诉论点。见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对其裁决结果并非必要的问题作出认定 ”）；另见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，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

I. 法律框架

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，连续一年雇用受益人担任经理或高管职位，或担任需要专业知识（specialized knowledge）的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(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为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)。

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)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。

雇主或其子公司或关联公司以经理或高管身份提供服务。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以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规模。一般见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

II. 以经理身份在美国受雇

本决定需要处理的问题是，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支持受益人担任经理职位。2

“ 经理能力 ”指在组织内的一项职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能，拥有人事行动或职能方面的权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。该法第101(a)(44)(A)条。

A. 新办公室要求

在新办公室申请的情况下，我们审查申请人的商业和雇用计划，以及该业务将充分增长以支持受益人担任预期经理或高管职位的证据。申请人有责任证明其将切实发展到在申请获批后一年内需要受益人履行主要为经理或高管性质职责的程度。因此，我们在确定拟议职位基于申请人在一年期间内的预期人员配置水平和发展阶段是否合理时，考虑全部证据。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

申请显示，申请人在提交时声称没有雇员也没有收入。在支持性说明信中，申请人表示，在其90%股份的持有人[已隐去]以及其10%股份的持有人[已隐去]的协助下，申请人计划从事钻石的批发和进口业务，并将“ 为美国商业客户提供其钻石需求方面的服务 ”。申请人表示，它将依赖物流供应商在全美范围内进口和交付产品，并将“ 维护一个专业设计的电子商务网站……以接触许多潜在客户 ”，包括珠宝制造商、钻石经销商和零售店。此外，申请人表示，它打算参加贸易展会并使用印刷和互联网广告、网络推广以及在线宝石市场来销售其产品，并表示有兴趣将其业务扩展到手表批发行业。

2 申请人并未主张受益人在美国的职位将是高管职位。

印刷和互联网广告、网络推广以及在线宝石市场来销售其产品，并表示有兴趣将其业务扩展到手表批发行业。

申请人还讨论了其人员计划和资金支持。关于后者，申请人表示其将由外国母公司通过现金和商品提供资金，总额约为460000美元。然而，申请人解释称，该外国实体“正在印度持有该投资”，以待申请人的名称变更“问题”解决，从而表明截至本申请提交之日，申请人尚未收到该外国实体的出资。申请人提供了证据，显示其从少数股东处获得了1500003美元的贷款，并声称将在此期间用于支付第一年运营的启动成本和运营费用。尽管申请人在提交时拥有的资本金额显著低于商业计划所依据的计划金额，但申请人并未调整其财务预测或运营目标。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人声称其“正获得600,000美元的资金”；申请人解释说，该出资包括来自外国母公司的150,000美元现金和300,000美元库存，此外还有其已从[已隐去]收到的150,000美元。尽管申请人提供的证据显示其从外国母公司收到了价值310,342美元的钻石交付，但交付收据反映的交易日期为2022年2月27日，从而表明该交易发生在本申请于2022年1月提交之后。同样，申请人提供了银行文件作为外国实体对美国运营出资的证据。然而，银行文件反映的交易发生在2022年3月，从而表明在提交本申请时，申请人无法获得外国实体的现金出资。我们指出，申请人的责任是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。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)；另见Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm'r 1971)（规定“国会并不打算让一项因受益人当时不符合资格而被适当否决的申请，在受益人日后可能根据新的事实情况变得符合资格时获得批准。”）。

在此，记录显示，在提交时，申请人拥有最初预期460,000美元资金中约三分之一的资金。因此，有理由质疑申请人在提交时是否有能力实现商业计划中概述的目标。申请人未提供充分证据证明其在提交时获得了充足资金，从而能够支付受益人的工资并开始经营业务。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)(2)。

记录也未证明申请人将在其发展中取得进展，并且将配备充足人员，以使受益人在新办公室运营阶段之后无需主要履行非管理性工作职责。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)（要求拟议的美国运营证明有能力在一年内支持一个经理职位

3 申请人的初始说明信中称，[已隐去]提供了148,000美元的贷款。然而，在回应证据请求时，申请人称贷款金额为150,000美元，并提供银行文件以佐证新的贷款金额。

申请获批）。申请人表示，其计划在运营第一年填补以下职位：1）执行主任；2）业务发展经理（即受益人所提供的职位）；3）一名销售代表；以及4）一名行政助理。尽管申请人表示其计划在运营第三年增加第二名销售代表，但人员计划显示，申请人在运营前两年将仅以一名销售代表运营，尽管预计收入将从第一年运营的预计2.5百万美元（含36笔批发订单和167笔零售订单）增长至第二年运营的超过3.3百万美元（含48笔批发订单和226笔零售订单）。申请人表示，其计划在四名员工的帮助下实现这些目标，该四名员工将包括一名执行主任和一名业务发展经理作为顶层员工，以及一名行政助理和一名销售代表，后者将通过履行运营职责支持组织的管理层。为满足该签证类别的 requirements，申请人必须证明受益人的工作重心将在申请获批后一年内转向主要为行政或管理性工作职责。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)（要求新设办事处申请人在申请获批之日起一年内支持指定受益人担任管理或行政职务）。

在此，申请人指向一份在回应RFE时提交的修订人员计划；修订后的计划显示，除上述四个职位外，申请人打算再填补两个职位——一名销售分析师和一名第二销售代表。然而，申请人不得为使其有缺陷的申请符合USCIS要求而对申请作出重大变更。见Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)。因此，我们将重点关注原始商业计划中概述的拟议人员配置。话虽如此，申请人未提供充分证据表明一名销售代表和一名行政助理足以支持一个管理职位并使受益人免于必须主要协助组织的运营和行政职责。我们注意到，主要履行生产产品或提供服务所需任务的雇员不被视为“ 主要 ”受雇于管理或行政职位。见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

新办公室法规的前提是，新公司将发展到能够支持受益人担任管理或行政职务的发展阶段。鉴于上述证据缺陷，申请人未能证明拟议职位基于其预期人员配置水平和一年期内的发展阶段是合理的。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。

B. 职责

在审查受益人的行政或管理能力时，我们将审查申请人对工作职责的描述。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。因此，我们将讨论受益人的拟议职位描述。

尽管申请人的商业计划称受益人将在本申请批准后一年内受雇于管理职位，但其提供了两套有缺陷的职位描述，不能支持该主张。两套工作职责均包含在申请人的商业计划中。

第一份职责清单未包含百分比细分，并称受益人将从事以下工作：“ 管理 ”业务发展和日常运营的“ 各个方面 ”；“ 在招聘员工和领导新团队的同时制定所有公司政策 ”；识别新业务机会并维护与客户的关系；“ 与营销团队合作 ”；以及“ 协助起草商业计划、销售推介、演示文稿、参考材料和其他文件 ”。申请人未详细说明受益人将制定何种类型的公司政策或她将为组织寻求何种类型的新业务机会。申请人也未具体说明受益人将如何协助销售推介和演示。

申请人以百分比细分的形式提供了第二份职位描述，其中包含一份完全不同的工作职责清单，且未解释两份职位描述如何相互一致。此外，该百分比细分存在缺陷，因为它仅涵盖受益人90%的时间，留下10%未说明；它还列出了若干与组织预计人员配置不一致的工作职责。例如，申请人称受益人将与一名“ 采购/物流助理 ”会面，讨论钻石的采购、储存和交付。然而，申请人的预计人员配置并未显示其计划在运营前五年内的任何时间雇用一名“ 采购/物流助理 ”。申请人还称受益人将对“ 下属经理 ”行使管理裁量权，尽管其人员配置构成并未显示有从属于受益人的管理或监督职位。受益人拟议下属的职位描述包含类似未解释的异常之处，因为它们提及了营销助理、总经理以及销售和营销经理等职位，而这些职位不在申请人拟议的人员配置层级中。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92（要求申请人以独立、客观的证据解决证据差异）。

该百分比细分还称，受益人将负责审查和批准财务报告，尽管起草此类报告并非分配给受益人的任何下属的任务。事实上，拟议组织结构图显示，执行主任（即受益人的上级）将监督一名签约会计师，从而更可能由他而非受益人来审查和批准财务报告。尽管工作职责细分称受益人将与行政助理“ 审查行政报告 ”，但尚不清楚谁将起草这些报告，因为行政助理的工作职责细分并未将起草报告具体列为其分配的工作职责之一。此外，工作职责细分称受益人将负责“ 指导和协调公司有关钻石定价和销售的活动 ”。然而，申请人未指明受益人将履行的“ 活动 ”。尽管申请人称受益人将“ 监督所有新员工的适当培训 ”，但尚不清楚谁将实际进行培训，也不清楚受益人的两名下属（他们将构成申请人支持人员的全部）是否证明有必要“ 建立和维护培训计划 ”。此外，申请人含糊地称受益人将监督“ 营销和推广策略 ”，但未具体说明此类监督将如何进行，也未讨论受益人在创建具有电子商务功能的“ 专有网站 ”中的参与（如有），而申请人在讨论营销策略时提到了该网站。

在拒绝决定中，审理主任称受益人的工作职责必须表明她将主要管理组织，或一个部门、分部或职能。然而，审理主任的结论是，

申请人将无法充分发展并能够在一年期内支持受益人担任管理职位。在上诉中，申请人未澄清受益人的工作职责，也未概述一份商业计划以证明组织将如何脱离新办公室阶段并进入发展阶段，从而具备支持受益人担任管理职务的基础设施。

在审查全部证据时，我们审查了受益人主张的管理能力，包括其职位描述、公司拟议的组织结构、其他雇员的存在以使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何其他可能有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。在考虑这些相关因素后，我们认为记录缺乏证据表明申请人在提交时获得了充足资金，且其中包含一份含糊的职位描述，未能充分描述受益人的工作职责，也未证明受益人将在申请批准后一年内将其时间主要分配于管理职能。

基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人将在申请批准后一年内受雇于管理职位。

命令：上诉被驳回。