FEB142024_02D7101 · 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

案卷号：30064000 日期：2024年2月14日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工作者申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家植物基食品进出口商，寻求根据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来美国工作的公司内部调任人员。移民与国籍法（本法）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受益人在国外以经理或高管身份受雇，也未能证明其将在申请获批后一年内以经理或高管身份受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。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。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将撤销审理主任的决定，并将此事发回重审，以便按照以下分析进行审议并作出新决定。

一、分析

首先，本办公室认定，与审理主任的裁定相反，申请人充分描述了受益人的国外工作职责，并提供了关于国外实体层级结构和人员配置的充分证据，以证明受益人在国外的职位更可能（more likely than not）属于经理或高管身份。

本办公室还认定，审理主任对有关受益人美国雇佣的相关事实和法律标准所作的分析存在缺陷。尽管审理主任认定受益人不会以经理或高管身份受雇，但该分析仅侧重于受益人是否会以高管身份受雇，尽管申请人并未明确主张

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证明其能够支持高管或经理职位。

申请人将受益人的拟任职位明确为高管。相反，申请人主张受益人将“指导整体管理并监督经理级员工”，从而将两项法定定义的要素均归于拟任职位。参见本法第101(a)(44)(A)(ii)条和第101(a)(44)(B)(i)条。尽管申请人主张中的这一模糊之处表明需要进一步澄清，但审理主任的分析未承认这一模糊之处，而是错误地仅侧重于一项法定定义而排除了另一项。

此外，审理主任似乎未依据新办公室规定正确分析受益人的拟任工作职责，该规定并不要求申请人在提交申请时证明其有能力支持受益人担任经理或高管职位，而是允许申请人自申请获批之日起一年内证明其运营将支持受益人担任高管或经理职位。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。审理主任认定申请人未充分描述受益人的工作职责，并认定申请人未证明受益人将以高管身份受雇。没有迹象表明审理主任依据新办公室条款正确评估了受益人的工作职责。

此外，审理主任在认定受益人两名下属的职位描述“更能表明这些员工将执行提供服务或生产产品所必需的任务”时，错误地将法定定义适用于受益人的下属。然而，本法第101(a)(44)(A)条和第(B)条仅要求申请人证明签证申请的受益人符合经理或高管身份的法定标准。因此，受益人的下属是否主要执行提供服务或生产产品所必需的任务，与确定受益人拟任职位的经理或高管性质无关。

鉴于上述情况，本办公室认定审理主任未正确审查证据，且所作分析与法定标准不一致。因此，本办公室不能维持该否决决定。

二、发回重审的依据

尽管审理主任存在错误，但现有记录缺乏充分证据证明申请人的运营将在申请获批后一年内支持受益人担任经理或高管职位。

首先，如前所述，申请人未充分明确说明受益人的职位将属于经理身份还是高管身份。主张受益人将“指导整体管理并监督经理级员工”同时归于两项法定定义的要素，并未澄清受益人的职位将落入其中一项定义还是另一项定义的法定框架。申请人还称受益人将拥有招聘和雇用权限，这与经理身份的定义一致；另一方面又称受益人将承担政策制定角色，这与高管身份的定义一致。分别参见本法第101(a)(44)(A)条和第101(a)(44)(B)条。

主张受益人职位将混合经理和高管职责的申请人，除非证明受益人将

主要履行经理或高管身份的职责，否则不能履行其举证责任。参见本法第101(a)(44)(A)-(B)条。尽管在某些情况下可能存在同时符合经理和高管性质的职责，但申请人有责任证明受益人的职责符合经理或高管身份法定定义中每一组标准。因此，如果申请人不澄清其主张并提供证据证明其将在本申请获批后一年内支持受益人担任所指定身份，则本申请不得获批。

本办公室还认定，申请人提供的商业计划存在缺陷，未列出招聘时间表，以说明申请人预计何时填补拟议组织架构图中所示的人员空缺，以及是否预计在运营第一年内填补这些空缺。

对于新办公室申请，本办公室审查申请人的商业和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人担任预期经理或高管身份的证据。申请人有责任证明其将切实发展至在申请获批后一年内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，本办公室在确定拟任职位是否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而具有合理性时，考虑全部证据。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

商业计划描述了申请人的商业模式，其侧重于进口母实体的产品并从事这些产品的批发和直接客户销售。尽管商业计划提到申请人打算将业务扩展“至包括对客户[原文如此]需求至关重要的服务”，但未指明这些“至关重要”的服务。虽然商业计划还讨论了通过参加贸易展和探索宠物食品市场来开发商业机会的意图，但未提供关于进军宠物食品市场的预计成本、时间表或所需员工的具体信息。同样，商业计划提到通过在线工具和技术解决方案提升申请人的在线影响力也含糊不清，因为拟议组织架构图未包含任何可预见为实现该目标所需的IT人员。

最后，虽然商业计划提供了财务概览，包括收入预测和三年期间的预计运营费用清单，但未解释收入预测是如何计算的，未证明申请人有足够资金抵消预计成本，也未提供除受益人及申请人声称在提交申请时已雇用的两名员工之外的任何人的个人薪资明细。

如前所述，申请人必须证明，根据其预期的员工配备水平和一年内的发展阶段，拟设职位是合理的。参见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。仅凭职位描述不足以证明受益人的职责将主要是管理性或行政性的，尤其是在新设办事处申请的情况下，这在很大程度上取决于申请人的业务和招聘计划等因素，以及业务将充分增长以支持受益人在拟设职位上工作的证据。在此，目前构成的记录并未显示申请人在本申请获批后一年内将拥有充足的员工和资金，以管理性或行政性身份雇用受益人。

III. 结论

总之，申请人未明确将受益人的拟设职位指定为管理性或行政性，也未提供充分证据表明申请人更有可能而非不可能在本申请获批后一年内将受益人雇用于指定职位。然而，由于审理主任提供了有缺陷的分析并错误适用了法律，我们将撤销审理主任的决定，并将此事发回重审以进行进一步程序。

命令：审理主任的决定被撤销。此事发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。