JAN142025_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

案卷编号：35074846 日期：2025年1月14日

对加州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）

申请人是一家房地产开发公司，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任其新办公室 I 的管理成员。法案第 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，临时从事管理或高管性质的工作。

加州服务中心审理主任基于多项理由拒绝了该申请，认定申请人未能证明其与受益人的外国雇主之间存在符合条件的关系、受益人曾以管理或高管身份受雇于该外国雇主，以及美国实体将能够在申请获批后一年内支持受益人从事管理工作。

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)。我们对本事项中的问题重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，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管理岗位。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。法案第 291 条，8 U.S.C. § 1361。由于该问题具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人对审理主任其他拒绝理由的论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无须对作出其所得结果所不必要的问题作出认定 ”）；see also 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

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，符合条件的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“ 担任管理、高管或涉及专业知识的职位 ”，

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) 规定，“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起不超过一年的期限内，须能够支持高管或管理职位。

法案第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管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。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

在新办公室申请的情况下，申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持管理或高管职位。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的规模。See generally 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

II. 美国的管理岗位就业

我们将分析的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在申请获批后一年内受雇于管理岗位。2

“ 管理能力 ”指在组织内的任职，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、专业或管理雇员的工作，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对人事行动或职能的权限；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。法案第 101(a)(44)(A) 条。

为确定申请人是否证明其新办公室将在一年内支持管理职位，我们审查受益人的拟议工作职责，以及申请人的业务和招聘计划，以及该业务将充分增长以支持受益人担任预期管理岗位的证据。在分析拟议管理职位是否合理时，必须考虑证据的整体，同时考虑申请人在一年期间内的预期人员配置水平和发展阶段。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

申请人最初表示，受益人作为其管理成员，将负责公司的日常运营，包括作出商业决策、雇用员工和签订合同。申请人提交了一份组织结构图，表明受益人作为管理成员，将直接监督业务发展团队、房地产管理团队和支持人员。申请人还提交了其商业计划，表明其启动成本为 40,000 美元，并预计在运营第一年收入为 110,000 美元。

2 受益人被赋予管理职位头衔，并在申请人的商业计划中列为其管理成员。申请人并未主张受益人的美国就业将属于高管身份。

在拒绝申请时，审理主任审查了受益人在新办公室的拟议美国就业，考虑了申请人的商业计划和受益人的拟议工作职责清单。审理主任认定，拟议的工作职责似乎是非管理性的，并进一步指出，预计的人员配置并未显示谁将使受益人免于主要履行非管理性工作职责，也未显示受益人的下属将是主管、专业人员或其他管理人员。审理主任还认定，申请人未证明其已从外国实体获得足够的出资，用于开始运营和支付受益人的报酬。

在上诉中，申请人逐字重述了拒绝决定中所述的语言，列出了其在最初提交时以及回应审理主任的证据请求（RFE）时提交的证据，并仅表示：“ 我们认为所提供的文件证明新办公室将在一年内支持受益人担任主要管理职位。 ”

申请人在上诉中的主张并未直接回应审理主任在拒绝决定中讨论的证据缺失，即缺乏具有证明力的支持文件来证实受益人履行管理职责、其下属将如何使其免于履行不符合条件的任务，以及其对拟议下属的人事权限，包括其雇用或解雇他们或建议此类行动的能力。事实上，申请人在上诉中的陈述仅重申了管理人员的法定定义，并未具体指出审理主任决定中的任何缺陷。我们注意到，法规规定，当申请人未具体指出审理主任在适用法律结论或事实陈述方面的错误时，我们必须即决驳回任何上诉。8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(v)。因此，我们采纳并维持审理主任的决定。See Matter of Burbano, 20 I&N Dec. 872, 874 (BIA 1994)；see also Giday v. INS, 113 F.3d 230, 234 (D.C. Cir. 1997)（指出采纳并维持下级决定的惯例“ 已被所有直接面对该问题的其他巡回法院普遍接受 ”）；Chen v. INS, 87 F.3d 5, 8 (1st Cir. 1996)（加入八个巡回法院的立场，认为上诉裁判者可以采纳并维持下级决定，只要他们对案件给予“ 个别化考虑 ”）。

正如审理主任所论述，申请人提交了极少的支持性文件，以佐证受益人在运营第一年履行管理职责、其将不符合资格的任务下放给下属，或其实施与对所称下属的人事管理权相一致的任务。尽管申请人在回应审理主任的补件通知时提供了对受益人职责的更新描述，其中表明其主要职责将包括总体领导与愿景设定、战略规划与执行、团队建设与发展、运营监督、利益相关方管理、风险管理与合规、财务管理以及创新与适应，但审理主任认定，所述受益人的职责过于宽泛，未能充分揭示其实际拟议的任务。具体细节显然是判断受益人的职责是否主要属于管理或行政性质的重要标志，否则满足定义就只是重述法规而已。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)。

此外，申请人提供了极少的支持性文件，以证明受益人所称下属的雇用及其职责以及其

雇用时间表。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。审理主任进一步指出，申请人未表明受益人在运营第一年拟议的下属人员——根据商业计划，其中仅包括一名员工，3——将如何使其免于履行运营性和不符合资格的职责。在上诉中，申请人未针对或反驳这些认定，而只是重新提交此前已提交的证据。

同样，申请人未在上诉中针对审理主任的结论作出回应，即申请人未充分证明其美国投资的规模，而这是证明拟议的新办公室将在申请获批后一年内支持一个管理职位所必需的。参见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)(2)。例如，申请人未针对缺乏证据支持外国实体所称对新办公室的 65,000 美元投资一事作出回应。尽管申请人提交了外国实体的银行和财务报表，但审理主任认定，此类文件既不能佐证所称对美国实体的出资，也不能支持申请人的主张，即外国实体具有财务能力使申请人能够开始业务运营并向受益人及其其他员工支付报酬。因此，审理主任认定，申请人未证明在提交申请时拥有足够的投资以在第一年内启动新办公室。在上诉中，申请人再次未针对或反驳该认定，而只是重新提交此前已提交的证据。

总之，正如审理主任所认定，申请人提供了极少的支持性证据以证明受益人将在申请获批后一年内受雇于管理职位，且在上诉中未充分回应审理主任在拒绝决定中所论述的证据缺陷。因此，本上诉必须被驳回。

命令：本上诉被驳回。

3 根据商业计划，在运营第一年将仅雇用一名员工，即一名房地产专员/代理人。