JAN232024_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：29702021 日期：2024年1月23日

对德克萨斯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）

申请人是一家拥有并经营便利店的公司，寻求根据L-1A非移民分类（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任其新办公室1的总裁兼首席执行官。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基于多项理由拒绝了该申请，认定记录未能证明受益人在申请提交前三年内有一年连续在海外受雇，且其以管理或高管身份受雇于外国雇主。此事现因上诉而由我们审理。此事现因上诉而由我们审理。8 C.F.R. § 103.3。

经重新审查，我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人以管理或高管身份在海外受雇。在本程序中，申请人负有证明所请求福利资格的责任。该法第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其就审理主任其他拒绝理由的论点。参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对作出决定对结果不必要的争议作出认定 ”）；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

为在涉及新办公室的申请中确立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前三年内以管理或高管身份连续雇用受益人一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。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向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

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内支持高管或管理职位。

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。一般参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

II. 以管理或高管身份受雇于外国雇主

我们将分析的唯一问题是申请人是否证明受益人以管理或高管身份受雇于外国雇主。

“ 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、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支机构的基本职能；在组织层级中处于高级别或对所管理职能拥有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。该法第101(a)(44)(A)条。

“ 高管能力 ”指在组织内的任职，其中雇员主要指导该组织或该组织主要组成部分或职能的管理；确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛自由度；并且仅接受来自组织高层高管、董事会或股东的普遍监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

为符合L-1A非移民签证分类中经理或高管的资格，申请人必须证明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供职位满足所有四项要素，我们无法认定其为合格的管理或高管职位。如果申请人证明外国职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人在海外主要从事管理或高管职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人的外国职责是否主要为管理或高管性质时，我们考虑受益人外国工作职责的描述、外国雇主的组织结构、受益人在海外下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、外国业务的性质，以及任何有助于理解受益人在外国雇主的实际职责和角色的其他因素。

申请人称受益人在“ 外国雇主及其分支在比利时市场的扩张中至关重要 ”。申请人表示受益人自2020年8月起以

自2020年8月起与外国雇主具有“ 管理权限 ”。其提交了一份外国组织结构图，反映其监管三家便利店/超市，并主张其负责这些店铺的“ 运营程序和标准 ”。

在拒绝申请时，审理主任强调申请人未提交具有证明力的支持文件以证实受益人履行管理职责、其外国下属以及他们如何使受益人免于履行不合格任务。审理主任进一步指出缺乏支持文件证明受益人对下属的人事权限，包括其雇用或解雇他们或建议此类行动的能力。2

在上诉中，申请人称受益人“ 作为经理和高管工作，因为他指导了组织的管理和职能 ”，强调外国雇主“ 由于受益人的经验、知识和技能得以开设两个新地点 ”。申请人还主张受益人“ 就外国雇主及自身管理作出了各种决定，仅接受董事会的最低限度监督 ”，并“ 管理了比利时的所有三个[便利店]地点，[并]拥有雇用和解雇员工的权限 ”。申请人未提交任何额外证据支持上诉。

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以证实受益人履行管理职责、外国雇主雇用向其报告的下属、其下属如何使其免于履行不合格任务，以及其对下属的人事权限，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述了经理的法定定义，并令人困惑地似乎主张受益人也曾以高管身份受雇，这一主张此前未在记录中提出，且申请人未对此提供任何解释。3 此外，申请人未具体阐明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的错误法律结论或事实陈述时，我们必须简易驳回任何上诉。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。参见Matter of Burbano, 20 I&N Dec. 872, 874 (BIA 1994)；另见Giday v. INS, 113 F.3d 230, 234 (D.C. Cir. 1997)（指出采纳并维持下级决定的实践已

2“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。见该法第10l(a)(44)(A)条。人事经理须以监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作为主要职责。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法明文规定，“ 仅凭监督者的监督职责，一线监督者不被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”同上。若受益人直接监督其他雇员，受益人还必须有权雇用和解雇该等雇员，或建议采取该等行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(B)(3)。所提供的外国组织架构图在受益人监督的每个便利店地点列出一名下属，因此，审理主任认定申请人主张受益人在国外符合人事经理资格是合理的。申请人未在记录中作出任何陈述表明受益人在国外符合职能经理资格。

已被“每一个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，裁定上诉裁判者可以采纳并维持下级裁决，只要其对案件给予“个别化考量”）。

正如审理主任所论述的，申请人提交了很少的佐证文件来证实受益人在国外履行管理或行政职责、将其不符合条件的任务下放给下属、或对其所主张的下属行使符合人事权限的职责。申请人在上诉中称，受益人在国外开设了两个新的“地点”，并“就[外国雇主]及在董事会最低限度监督下对其自身的管理作出了各种决定”。然而，其并未详细解释受益人在开设两个新地点时如何以经理身份行事、作出了哪些管理决定，也未记录其履行管理或行政级别任务的情况。关于受益人声称的国外管理或行政级别角色缺乏细节和文件记录值得注意，因为申请人主张其自2020年8月起一直以此身份行事。4 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指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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，申请人还提供了很少的佐证文件来证明受益人所主张的下属的雇用及其职责。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

总之，正如审理主任所认定的，申请人提供了很少的佐证证据来证明受益人在国外以管理或行政能力行事，且在上诉中未充分回应审理主任在驳回决定中所论述的实质性缺陷。因此，上诉必须被驳回。

命令：上诉被驳回。

4 该申请于2023年3月提交。