JAN302025_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：35514460 日期：2025年1月30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（在提交申请时经营特许经营餐厅业务）1 寻求根据L-1A非移民分类继续受益人的临时雇佣，担任首席执行官，作为公司内部调任人员。2 参见《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人将根据已批准的申请受雇于管理性职位。审理主任讨论了本事项的程序历史，指出曾发出补充证据请求（RFE），其中通知申请人存在证据缺陷，包括缺乏受益人的详细职位描述，以及受益人的拟议职位是否属于管理性或行政性职位不明确。审理主任表示，尽管RFE回复澄清了受益人的拟议职位将属于管理性职位，但未按要求包含受益人工作职责的更详细描述。

尽管审理主任认可申请人提交了受益人下属的宣誓书以及说明受益人对三项所述职能进行监督的会议纪要，但认定记录中关于受益人日常工作职责的证据不足。审理主任指出，申请人未说明受益人花多少时间参加会议和审阅文件，也未说明受益人在该两项职能之外还从事哪些其他活动。此外，审理主任质疑受益人花多少时间从事非管理性工作职责，例如进行餐厅现场走访和

1 加州州务卿公开记录显示，截至2024年，申请人的公司状态为“ 暂停 - FTB ”，表明特许经营税务局因未遵守税务要求而暂停了申请人的业务。参见 https://bizfileonline.sos.ca.gov/search/business（最后访问日期2025年1月30日）。因此，申请人似乎可能未在经营业务。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(A)（要求提供证据证明申请人继续为 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(G) 所定义的合格组织）。申请人必须在任何未来提交的文件中处理这一异常情况。

2 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请（收件号码为 ）。该申请获批，有效期为2018年12月18日至2019年12月17日的一年期间。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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一年内支持行政或管理性职位。

收集客户反馈。总之，审理主任认定，虽然申请人充分证明受益人对下属进行监督并对其拥有权力，但未能证明受益人将受雇于管理性职位，因为未提供所要求的工作职责分解及时间分配，以说明受益人的时间将如何分配。

本事项现根据 8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室进行上诉审查。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)。本办公室对本案问题进行重新审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

在上诉中，申请人请求本办公室“ 整体考虑受益人的工作职责 ”，并援引此前提交的公司电子邮件和会议纪要、员工绩效评估、受益人下属的公证声明以及工资证据。申请人主张这些文件构成“ 确凿证据 ”，证明受益人的职位符合管理性能力四要素定义。本办公室不同意。

尽管所强调的证据澄清了组织的汇报结构，并凸显了受益人对申请人雇员和关键业务职能的权力和控制，但记录中未包含受益人具体工作职责的清单，也未包含证明受益人在正常业务过程中将如何在各项分配职责之间分配时间的证据。因此，本办公室无法如申请人所请求的那样“ 整体考虑受益人的工作职责 ”，因为未提供所分配工作职责的清单。审理主任在RFE中适当认识到并告知申请人这一缺陷，要求申请人提交受益人的工作职责分解及相应时间分配。申请人在回复时未遵守该要求，而是在上诉时提交了所要求的工作职责分解。在此情形下，即申请人已被通知存在证据缺陷并获得回应该缺陷的机会，本办公室将不接受在上诉时首次提供的证据。参见 Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764 (BIA 1988)；另参见 Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533 (BIA 1988)。如果申请人希望工作职责分解得到考虑，本应在回复RFE时提交该证据。同上。因此，在此情况下，本办公室无需也不考虑新提供信息的充分性。

上诉书面论证意见还承认受益人对申请人的餐厅进行了现场走访。然而，申请人指出，对于在新办公室背景下受雇的受益人，这种直接参与日常运营是允许的。本办公室同意，并进一步指出，法规不要求受益人的时间全部用于管理性能力，只要求“ 主要 ”用于管理性能力，这表明拟议职位必须主要由管理性工作职责构成。参见第101(a)(44)(A)条。尽管如此，确定受益人是否将主要履行管理性工作职责需要详细的职位描述。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。审理主任在此前发出的RFE中要求提供此类证据，但申请人未提供，从而使审理主任无法有意义地了解构成受益人拟议职位的职责。因此，审理主任正确认定记录缺乏充分证据证明受益人将受雇于管理性职位。

本办公室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)；另参见 Giday v. INS, 113 F.3d 230, 234 (D.C. Cir. 1997)（指出采纳并维持下级决定的作法已被“ 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，认定上诉裁决者可以采纳并维持下级决定，只要他们对案件进行了“ 个别化考虑 ”）。

命令：上诉被驳回。

3