JUL182019_02D7101 · L-1A · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

关于 D-A-B, INC. 案 日期：2019年7月18日

关于行政上诉办公室决定的动议

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家工业五金部件分销商，寻求根据L-1A非移民身份类别（即公司内部调任人员）临时雇用受益人为其运营副总裁。参见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A身份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临时调往美国，从事管理或行政职务。

佛蒙特服务中心审理主任撤销了本申请的批准，认定申请人未能按要求证明受益人曾在国外受雇，且将在美国受雇担任行政职务。申请人随后提出上诉，我们驳回了上诉，维持了否决决定中引用的两项理由。

现本事项因复议动议而提交至我们面前，申请人为此提交了一份法律书面论证意见，主张“ 移民局犯了错误[原文如此] ”，未考虑此前提交的职位描述，并错误适用法律，仅关注人员规模而排除了“ 其他因素 ”。

经审查，我们将驳回申请人的动议。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证类别的资格，符合资格的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政职务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从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 D-A-B, Inc. 案

二、复议动议

A. 动议要求

复议动议必须证明我们的决定是基于对法律或美国公民及移民服务局（USCIS）政策的错误适用，且根据决定时诉讼记录中的证据，该决定是错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。我们可以批准满足这些要求并证明符合所请求移民福利资格的动议。

B. 分析

本决定需要处理的主要问题是，申请人是否提出了论据，证明我们驳回上诉的决定在本案事实方面是基于对法律或USCIS政策的错误适用。申请人必须证明，从提交申请之时（本案为2017年11月）起并持续至裁决期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

作为初步事项，我们注意到，对任何动议的审查均严格限于先前不利决定的依据。在此，先前决定的主题是我们对申请人上诉的驳回。因此，本决定的目的是审议与我们先前驳回上诉的决定相关的法律论据。

在我们的上诉决定中，我们讨论了受益人的国外和美国就业情况。在对国外就业问题的全面讨论中，我们重述了受益人的工作职责分解，概述了申请人对撤销意向通知的回应，并解释了为何我们认定所提交的关于国外工作职责和国外实体组织结构的证据不充分，未能证明受益人在国外受雇担任行政职务。尽管我们对受益人拟议就业的讨论更为简明，但我们基于对申请人组织结构和受益人拟议工作职责分解的考量，得出结论认为受益人将不会以管理或行政职务受雇，我们注意到该职责分解与受益人在国外实体的工作职责分解完全相同。

关于申请人指出服务中心所作决定中的错误，我们注意到，申请人在上诉时并未提出这些所谓错误，而当时审理主任的撤销决定正是争议焦点。因此，我们将不处理“ 移民局 ”因未考虑国外实体的合理需要而错误适用法律的主张，因为没有证据表明我们在决定中犯了这一错误。相反，我们审查了整个记录，并基于全部证据认定申请人未能推翻审理主任的裁定。

我们认定，申请人提供的职责分解在受益人实际工作职责方面缺乏足够有实质意义的内容；鉴于受益人担任同一职位近十年之久，我们认为这种细节的缺乏尤其令人不安。我们还指出了分配给受益人的若干非行政职责，并质疑国外

关于 D-A-B, Inc. 案

实体是否有足够的人员配置来支持一个行政职位，依据是我们观察到截至2016年7月员工工资和薪金支付金额较低。申请人关于“ AAO没有将薪资总额与员工减轻行政人员日常运营任务的能力之间建立任何关联 ”的抱怨并不明确，因为员工薪资有助于确定谁受雇以及支持受益人在国外职位的员工是全职还是兼职身份。申请人声称我们在先前的分析中未提及下属员工的工作职责，这并不能证明我们犯了法律错误，因为人员配置问题显然已被考虑，并且关于国外实体实际雇用了谁以及受益人在相关期间如何被免除主要履行非行政工作职责的问题，确实产生了合理的疑问。

此外，尽管申请人提出主张，我们并未在排除其他相关因素的情况下讨论国外实体的人员配置构成。如前所述，我们还在国外实体组织构成的背景下讨论了受益人的工作职责。申请人正确地指出，我们必须考虑组织的合理需要，仅公司规模本身可能不是否决公司内部经理或行政人员身份签证申请的唯一因素。参见本法第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺乏将履行公司非管理或非行政运营的雇员，或公司未以常规和持续方式开展业务。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。此外，雇用实体的合理需要不会取代以下要求：受益人必须“ 主要 ”以行政职务受雇，而非将大部分时间花在不符合条件的工作职责上。参见本法第101(a)(44)(B)条。记录不支持申请人关于我们未考虑国外雇主合理需要的主张。

我们承认申请人不同意我们驳回上诉的决定；然而，申请人未提供证据证明我们的认定是基于对法律或USCIS政策的错误适用，且根据决定时诉讼记录中的证据，该决定是错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。因此，申请人未表明有复议的理由。

三、结论

在签证申请程序中，申请人有责任证明符合所寻求移民福利的资格。本法第291条，8 U.S.C. § 1361。由于申请人未表明有适当的复议理由，其未履行该责任。

命令：复议动议被驳回。

引用为 Matter of D-A-B, Inc., ID# 4354333 (AAO July 18, 2019)