JUN052024_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

案号：31306944 日期：2024年6月5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“ 新办公室 ”，1 拟在美国设立连锁餐厅，并拟雇用受益人担任其首席执行官（CEO）。该公司请求将其归类为L-1A非移民签证类别下的公司内部调任人员，该人员将临时从事高管工作。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。审理主任认定，与针对新办公室的L-1A法规相反，申请人未能证明：其为业务取得了足够的实际场所；受益人以所主张的高管身份在境外工作；或在该申请获批后一年内，其将支持拟议的高管职位。在上诉中，该公司主张审理主任误解并忽视了证据。

申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经行使重新审查的上诉审查权，见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定该公司未能证明其将支持拟议的高管职位。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

公司内部调任人员是指在其入境美国前的三年内连续一年在境外工作，并寻求进入美国为其境外雇主的分支机构、母公司、关联公司或子公司临时工作的非公民，其工作身份须为管理性、高管性，或涉及“ 专业知识 ”。该法第101(a)(15)(L)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。新办公室申请的受益人必须以管理性或高管身份在境外工作过。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。新办公室申请人还必须意图在美国以其中一种身份雇用该受益人。同上。

1“ 新办公室 ”一词是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)。

由于申请人拟在新办公室雇用受益人担任高管，该公司必须证明：

- 其已取得足够容纳新办公室的实际场所；
- 受益人在申请提交前的三年内连续一年以高管或管理身份在境外工作；
- 拟议的雇用涉及对新运营的高管权限；以及
- 在该申请获批后一年内，美国运营将支持一个高管职位。

见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(A-C)。

二、分析

记录显示，受益人为中国出生的中国公民，于2014年在中国创立了申请人的母公司。自那时起，该母公司——一家提供货运、建筑工程及其他服务的供应商——一直雇用受益人担任其总经理。

受益人于2022年8月以非移民访客身份进入美国。他于2023年4月设立了申请公司。该公司于2023年8月提交本申请，请求将其非移民签证身份变更为L-1A。见该法第248条，8 U.S.C. § 1258（允许非公民在特定条件下变更其非移民签证身份）。

申请人称其最终计划经营多家餐厅、进出口服装及其他商品，并提供餐厅咨询服务。然而，该公司的商业计划表明，在该申请获批后紧接的一年期间内，该公司将仅经营一家餐厅。

A. 支持高管职位的能力

申请人必须证明，在该申请获批后一年内，美国业务将支持所主张的高管职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。证据必须包括以下方面的信息：

- 申请人的经营范围、其组织结构及其财务目标；
- 美国投资的规模以及母公司支付受益人薪酬并在美国开展业务的财务能力；以及
- 母公司的组织结构。

见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)(1-3)。

申请人提交了证据，证明其母公司已向其业务投资400,000美元。2022年经审计财务报表的副本足以显示母公司有能力支付受益人60,000美元的拟议年薪并开展美国业务。损益表显示，2022年，该外国公司产生了近2,000,000美元的收入和约355,000美元的净利润。见 XE Currency Converter, www.xe.com/currencyconverter。申请人的商业

计划预计，在其前三个运营年度内，其年收入将从960,000美元增至3,000,000美元，年净利润将从-$22,939增至约1,000,000美元。

申请人表示其意图在该申请获批后约六个月内雇用10名员工。但该公司未提供所有初始拟议职位的岗位职责，且其组织结构图与商业计划之间的不一致使其真实的人员配置计划受到质疑。

申请人的组织结构图显示，该公司意图为其餐厅业务雇用七名员工：“ 一般运营总监 ”；“ 门店经理 ”；助理经理；两名服务员；以及两名厨房员工。申请人描述了一般运营总监的岗位职责，但未描述其他拟议餐厅职位的职责。组织结构图还表明，该公司意图为其行政运营和拟议咨询业务再雇用七名员工。该等额外员工包括：“ COO[首席运营官] ”；“ 行政与人力资源[HR]经理 ”；“ 财务经理 ”；“ 咨询经理 ”；行政与人力资源专员；财务专员；以及咨询专员。

申请人商业计划的第一版——在其“ 里程碑 ”部分——将公司的首批十名拟议员工确定为：一般运营总监；餐厅经理；两名服务员和两名厨房员工；“ 营销与销售总监 ”；咨询经理；“ 行政总监 ”；以及“ 餐厅助理经理 ”。“ 里程碑 ”部分与组织结构图不同，因为组织结构图省略了“ 营销与销售总监 ”，而“ 里程碑 ”部分则排除了“ COO ”。

此外，申请人第一版商业计划的“ 人员计划 ”部分还包含进一步的不一致。“ 人员计划 ”部分称，在公司第一个运营年度，其将雇用：“ 餐厅经理 ”；“ 餐厅员工 ”；“ 连锁精品店营销总监 ”；“ 连锁餐厅行政总监 ”；以及一名“ 运营总监 ”。“ 人员计划 ”部分与组织结构图和“ 里程碑 ”部分不同。例如，正如审理主任所指出的，“ 人员计划 ”部分包含一名“ 连锁精品店营销总监 ”。记录未表明“ 连锁精品店 ”一词所指为何，或该公司是否意图经营“ 连锁精品店 ”。

审理主任的RFE要求申请人解释其中一些不一致之处并提供进一步的人员配置信息。然而，该公司的RFE回复包含了其商业计划的第二版，造成了进一步的差异。第二版商业计划的“ 人员计划 ”部分将该公司在其第一个运营年度将雇用的“ 餐厅员工 ”确定为一名“ 厨师 ”和“ 助理 ”。然而，该部分未具体说明将雇用多少名助理。此外，更新后的“ 人员计划 ”部分删除了作为第一个运营年度员工的“ 连锁精品店营销总监 ”职位，并在该部分增加了四个新职位：“ 行政与人力资源经理 ”；“ 财务经理 ”；“ 咨询经理 ”；以及“ COO ”。

如上所述，记录中包含申请人人员配置计划中若干未解释的不一致之处。这些差异使该公司组织结构图及其两版商业计划中信息的准确性受到质疑。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以独立、客观的证据解决不一致之处，指明真相所在）。

为在申请获批后一年内以所主张的高管身份工作，受益人届时需要“ 主要 ”履行诸如指导管理和确立目标与政策等职责。见该法第101(a)(44)(B)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)(i-iv)（界定“ 高管身份 ”一词）。“ 主要履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为受雇于……高管身份。 ”Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (BIA 1988)。由于未解决的人员配置不一致及缺失的岗位职责，申请人未能可靠地证明其在申请获批一年后的拟雇员工人数、其职位或全部职责。因此，该公司未能证明其届时将拥有足够的辅助人员，使受益人能够主要专注于高管职责，而非日常运营任务。见，例如，Q Data Consulting, Inc. v. INS, 293 F. Supp. 2d 25, 25 (D.D.C. 2003)（认定，部分基于“ 缺乏证据表明足够的‘ 下属人员 ’将‘ 使其免于履行不符合资格的管理职责 ’ ”，受益人的先前及拟任岗位职责就移民签证申请而言并非主要为管理性质）。

此外，申请人提交了其初始餐厅场地的租赁合同副本，表明其仅租用了购物中心美食广场内475平方英尺的空间。该场地面积狭小似乎会限制该公司将雇用的餐厅员工人数，以及所谓的“ 厨师 ”和“ 助手 ”在该场地准备食物的能力。因此，餐厅租赁合同进一步使人们对该公司的员工配置计划产生怀疑。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人以指向真相所在的独立、客观证据解决不一致之处）。

在上诉中，申请人主张审理主任在认定公司初始拟设职位存在不一致方面有误。该公司声称，除因申请获批延迟而更改拟议雇用日期外，其组织架构图与商业计划书的“ 里程碑 ”部分“ 完全相同 ”。（原文强调）。

然而，与申请人的主张相反，其组织架构图与公司商业计划书的“ 里程碑 ”部分并非“ 完全相同 ”。如上所述，组织架构图与公司第一份商业计划书中的“ 里程碑 ”部分不同，省略了“ 营销和销售总监 ”。同样，“ 里程碑 ”部分与组织架构图不同，排除了“ 首席运营官 ”。此外，申请人忽视了其他人员配置不一致之处。公司第一份商业计划书的“ 人员计划 ”部分与组织架构图和“ 里程碑 ”部分不同。此外，申请人对补证通知（RFE）的回复包含了公司商业计划书的第二版，修改了“ 人员计划 ”部分并产生了更多差异。该公司既未解决其人员配置计划中的不一致之处，也未提供其所有初始拟设职位的岗位职责。因此，其未能证明将拥有足够的人员配置使受益人能够主要履行高管职责。故记录不支持该公司的主张。

申请人未能证明在申请获批后一年内，其将支持所主张的高管职位。2 因此，我们将维持申请的否决。

2 在确定所提供美国职位的管理性质时，USCIS不得仅基于受益人将指导的雇员人数作出决定。该法第101(a)(44)(C)条。在此，在确定申请人所提供美国职位的性质时，我们考虑了该公司的雇员人数。但我们也考虑了其他因素，

B. 其余问题

我们关于申请人是否有能力支持所主张高管职位的结论已解决本上诉。因此，我们拒绝审理并在此保留该公司关于其据称已获得足够实体场所及受益人在美国境外工作性质的上诉论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（指出机构无需对其最终裁决不必要的问题作出“ 纯咨询性认定 ”）；另见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本无资格获得救济的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

III. 结论

申请人未能证明在申请获批后一年内，其将支持拟设的高管职位。因此，我们将维持申请的否决。

裁定：上诉被驳回。

包括：申请人拟设业务的性质；是否存在下属雇员以使受益人免于履行运营任务；以及下属雇员的职责。因此，我们遵守了该法的要求。见 Family, Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)（在该法第203(b)(1)(C)条下跨国经理移民签证申请的语境中，认定“ USCIS可适当将组织的规模小作为评估其运营是否足够充实以支持一名经理的一项因素 ”）。