JUN122024_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：31318793 日期：2024年6月12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）

申请人拟经营一家提供数字营销和网站设计服务的咨询公司。其寻求根据 L-1A 非移民分类，将受益人临时雇佣为其在美国新办公室的“ 网站设计经理 ”，该分类适用于以经理或高管身份来美国工作的公司内部调任人员。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，认定申请人未能证明：1）受益人在本申请提交前的三年内，曾在国外连续一年全职受雇；以及 2）美国实体将能够在申请获批后一年内支持受益人担任管理职务。

首先，审理主任讨论了受益人在国外的雇佣情况，指出记录显示受益人自2021年3月10日起一直以 F-1 学生身份在美国境内。审理主任注意到，外国实体的组织架构图、受益人的国外职位描述以及教育资历均未列明受益人的受雇日期。审理主任还指出，申请人未提供工资单或其他证明相关期间全职雇佣的证据，因此认定申请人未能证明受益人在本申请提交前三年内曾全职受雇于外国实体且本人在国外为该外国实体工作满一年。

其次，审理主任讨论了受益人拟在新办公室从事的美国雇佣，考量了申请人的商业计划书及受益人拟议职责清单。审理主任认定，拟议职责中的大部分将是非管理性的，并进一步指出，预计的人员配置未能显示：1）谁将使受益人免于主要履行非管理性职责，或 2）受益人的下属将是主管、专业人员或其他经理。本事项现依据 8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室进行上诉审查。

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间内，可支持高管或管理职位。2 受益人被赋予管理职位头衔，并在申请人的商业计划书中列为经理。申请人并未主张受益人的美国雇佣将以高管身份受雇。

申请人负有以优势证据证明资格的举证责任。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（de novo）。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。

此外，本办公室就所引两项理由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，裁定上诉裁判者可以采纳并维持下级决定，只要其对案件给予“ 个别化考量 ”）。

在上诉中，3 申请人提交了一份书面论证意见，但未充分回应审理主任的任何不利认定。关于受益人的国外雇佣问题，申请人主张“ 用作雇佣证明的标准证据是雇佣信函[]或工资记录。 ”然而，本办公室注意到，申请人未提供受益人的工资记录，且此前提供的雇佣信函未载明受益人的受雇日期，也未说明所主张的雇佣是否为全职。相反，申请人现在在上诉中提交了一份新的雇佣信函，日期为2023年11月29日，其中载有受益人主张的2020年薪资。尽管本办公室认可申请人在上诉时提交了该信息，但申请人在补证通知（RFE）首次要求时疏于提供该证据。在此情形下，即申请人已被通知证据存在缺陷并已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。See Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764 (BIA 1988); see also Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533 (BIA 1988)。如果申请人希望所提交的证据得到考量，其本应在回应审理主任的补证要求时提交该文件。Id. 在此情况下，本办公室无需也不对新提交的薪资信息的充分性进行考量。

本办公室进一步指出，即使本办公室考量新提交的信息，该信函对受益人的雇佣是否为全职这一问题仍未提及，而这是国外雇佣要求的关键要素。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。并且，尽管审理主任的不利结论部分基于缺乏工资记录作为受益人国外雇佣的证明，但申请人在上诉中未认可或回应这一证据缺陷。

上诉书面论证意见还提及有关“ 数字营销行业不论新冠疫情持续增长 ”的报告，并要求本办公室审查一份讨论市场调研的报告，申请人声称该报告“ 可作为该行业增长的证据 ”。然而，该书面论证意见未认可或回应否决决定中就申请人是否能够在申请获批后一年内支持受益人担任管理职务这一问题所指出的任何证据缺陷。

3 在上诉中，申请人将该书面论证意见称为“ 本书面论证意见，支持其重新开案和复议动议 ”，并在文件标题中同样包含该表述。尽管申请人还提及提交重新开案和复议动议的监管标准，但申请人表格 I-290B（上诉或动议通知）上勾选的方框显示申请人提交的是上诉而非动议，因此将相应作为上诉处理。

最后，尽管审理主任在讨论受益人的国外雇佣时未具体涉及，但记录未显示受益人所主张的国外“设计与营销助理”职位主要由管理性或高管性职责构成。最初在支持信函中提供的职位描述称，受益人负责“制定广告宣传我们[外国实体]产品的活动”；该信函称，该职责主要涉及运营性，即非管理性和非高管性职责，例如进行工程研究和设计开发、参与测试和整合任务、将规格转化为可实施的设计特征、开发模型和原型，以及创建和维护设计文件。然而，本办公室注意到，主要履行生产产品或提供服务所需任务的雇员，不被视为“主要”以管理或高管身份受雇。See, e.g., 该法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条（要求某人“主要”履行所列管理或高管职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

尽管上述讨论的额外缺陷并非本办公室驳回本上诉的理由，但申请人在任何未来提交的文件中，无论是进一步推进本申请，还是推进任何其他以雇佣为基础的申请且上述问题与资格相关，都将被要求回应这一缺陷。

无论如何，申请人未充分回应审理主任决定中所引的两项现有理由，因此上诉将基于该两项理由被驳回。

命令：上诉被驳回。