MAR062018_05D7101 · 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 S-S- LLC 案 日期：2018年3月6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

申请人是一家体育管理、营销和传媒公司，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，修改1并延长受益人作为其首席执行官（CEO）的临时雇佣。见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 分类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调派至美国，临时从事管理或行政职务。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人在延期申请下将受雇于管理或行政职位。申请人就审理主任的决定提出上诉，我们驳回了上诉。此后，我们已否决了两次后续的合并重新开案和复议动议。

现本事项再次提交至我们面前，系基于第三次合并重新开案和复议动议。申请人主张，我们在认定受益人不会主要从事管理或行政职责时，一贯过度强调单一因素，且未按该法第 101(a)(44)(C) 条的要求考虑申请人的合理需要。申请人援引判例法，并主张受益人通过了 Nat'l Hand Tool Corp. v. Pasquarell, 889 F.2d 1472 (5th Cir. 1989) 一案中确立的"'主要'从事管理和/或行政职责的四因素检验"。

经审查，我们将否决该合并动议。

一、动议要求

为获得重新开案或复议的资格，申请人必须满足正式提交要求（例如，提交填写完整的 I-290B 表格《上诉或动议通知》并附正确费用），并表明有正当理由批准该动议。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)。

1 申请人此前曾代表受益人提交了三份 L-1B 分类申请，授权其以专业知识身份担任"足球推广协调员"，总期限约为4年10个月，自2010年12月20日至2015年10月。

关于 S-S- LLC 案

重新开案动议必须陈述新事实并有书面证据支持。8 C.F.R. § 103.5(a)(2)。复议动议必须证明我们的决定基于对法律或政策的不正确适用，且根据决定作出时诉讼记录中的证据，该决定是错误的。申请人必须以相关的先例或已采纳决定、成文法或法规条款，或美国公民及移民服务局（USCIS）或国土安全部政策的声明来支持其复议动议。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。我们可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。

二、分析

本事项的主要问题是，申请人是否提交了新事实、证据或论点，以证明受益人将受雇于该法第 101(a)(44) 条所定义的管理或行政职位。申请人必须证明，自提交申请之时（本案为2015年10月29日）起并持续至裁决期间，移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

基于下文所述理由，我们将否决重新开案动议和复议动议。尽管当前动议包含新提交的法律论点和判例法引注，以支持申请人关于我们错误地将法律和 USCIS 政策适用于所呈事实的主张，但申请人未表明重新开案或复议的正当理由。

A. 此前的 AAO 决定

在驳回申请人的上诉时，我们认定申请人未在记录中充分界定或支持受益人主张的管理或行政职责，且证据未能证明其作为 CEO 的职责将与其自2010年以来在非管理职位"足球推广协调员"上所履行的职责有显著不同。我们还认定，申请人未能证明受益人将把公司大部分日常运营任务委派给雇员和承包商，因为该公司最多只有一名其他雇员，且其提供的证据不足以证明其定期聘用独立承包商。2

此外，我们认定，为支持申请人随后两次合并重新开案和复议动议而提交的证据和论点，侧重于证明受益人在公司内的高级职位、其自主程度及其在公司持续运营中的关键作用。我们并未质疑受益人是公司内的高级雇员，或行使其与管理或行政

2 在作出该认定时，我们注意到申请人在 I-129 表格上声明，受益人的职责将是"促进美国与巴西之间的足球活动交流；通过在美国与巴西球员会面并安排赴巴西的足球巡回赛，向美国足球运动员介绍巴西的方法。"我们认定，申请人未能证明其拥有人员来为其足球训练营和球队访问安排教练、裁判、设备和场地。

雇员相一致的自主程度。然而，我们在每一起案件中均认定，申请人的动议未能充分解决受益人职位描述中的缺陷，或缺乏充分证据表明其如何将日常经营所需的大部分非管理和非行政职责委派出去，以便其能够主要专注于管理或行政任务。

B. 重新开案动议

尽管申请人表示其提交的是合并动议，但本重新开案动议并未包含 8 C.F.R. § 103.5(a)(2) 所要求的、有书面证据支持的新事实。申请人提交了六份标记为"A"至"F"的附件。这些附件包括：此前 USCIS 否决函的副本；申请人2015年10月的一封信函和一份"职责图表"，二者此前均已提交并在先前的决定中予以处理；以及申请人书面论证意见中所引用的三份美国地区法院和巡回法院判决的副本。

我们将"新事实"解释为与动议所提出的问题相关且此前未在程序中（包括原始申请）提交的事实。重申此前已陈述的事实或重新提交此前已提供的证据不构成"新事实"。我们将在下文关于复议动议的讨论中处理申请人的判例法引注。

此外，尽管申请人提交了支持该动议的书面论证意见，但其并未在书面论证意见中引入新事实。由于申请人未提交有书面证据支持的新事实，其未表明重新开案程序的正当理由。

C. 复议动议

为支持其复议动议，申请人主张我们错误地适用了 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii) 的规定，该规定仅要求申请雇主提供管理或行政职位的"拟履行服务的详细描述"。具体而言，申请人坚持认为，我们在认定受益人是否将受雇于管理或行政职位时评估了四项因素，包括受益人的自主程度、其是否担任高级职位、申请人对受益人职责的描述以及申请公司的员工配置，但"未提供"这些要求的"来源"或具体澄清这些要求。申请人还坚持认为，我们此前的决定表明"对受益人企业规模毫无根据的执念"以及"对受益人在每类工作职责上所花时间百分比的单一关注程度"。

对我们此前决定的审查表明，我们在认定受益人是否将受雇于管理或行政职位时已适当考虑了全部证据，并未过度强调任何单一因素。虽然法规中规定的证据要求确实很低，仅需提交受益人工作职责的详细描述，但我们不能在没有适当背景或相关支持证据的情况下审查一份职位描述，即使是足够详细的职位描述，而申请人似乎主张我们在本案中本应这样做。

关于 S-S- LLC 案

相反，除所要求的工作职责描述外，USCIS 在审查受益人主张的管理或行政职位时，会审查全部证据，包括公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在企业中角色的其他证据。见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

申请人还主张，我们在分析受益人是否主要履行管理或行政职责时，一直误解了“ primarily ”一词的含义。申请人正确地指出，法条在管理能力和行政能力的定义中使用“ primarily ”一词时并未对其作出定义。申请人坚持认为，应当适用“ primarily ”的标准法律词典定义，并声称“ 一个人的主要职责，相对于附带职责而言，应是在组织内该职位上具有最重要意义的职责——具有第一位的、首要的、主要的或领导性重要意义的职责 ”。换言之，申请人似乎主张，对组织最重要的那些职责表明了受益人的“ 主要 ”职责，而不是那些需要其投入最多时间的职责。申请人倾向于采用定性方法而非定量方法来确定哪些职责构成受益人的“ 主要 ”职责。

申请人随后援引 IKEA US, Inc. v. US Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22 (D.D.C. 1999) 以及 Republic of Transkei v. INS, 923 F.2d 175, 178 (D.C. Cir. 1991) 来支持其主张。然而，这两起案件均支持采用定量方法来确定申请人是否已履行其举证责任，证明受益人“ 主要 ”履行管理或行政职责。具体而言，这些案件支持我们的认定，即申请人的举证责任在于确立特定受益人在管理或行政职责上花费多少时间，以及在非管理和非行政职责上花费多少时间。事实上，两起案件均支持这一结论：申请人应以数字百分比或比例的形式表述受益人投入管理职责相对于非管理职责的时间量。当记录证据表明受益人同时履行符合条件的的管理或行政任务以及各种非管理或非行政任务时（如本案），此类百分比尤为关键。

我们不怀疑申请人将受益人的较高级别职责视为其“ 主要 ”或最重要的职责。我们已认可其主张，即他是该组织的“ 门面 ”，且其在足球运动中的声誉和人脉很可能为公司的成功作出了贡献。然而，这些事实并不能推翻我们此前的认定，即整体记录并未显示受益人将主要时间用于履行属于管理或行政能力法定定义范围内的职责。

记录显示，受益人事实上履行了若干“ 日常职责 ”，这合理阻止了我们得出结论认为其实际职责主要属于管理或行政性质。例如，受益人本人负责营销公司服务，且很可能将继续履行其在先前L-1B职位担任足球推广协调员时所履行的许多相同的非管理职责，因为

申请人并未声称其已雇用员工或保留承包商来接管其先前的职责。申请人在复议动议中再次未直接回应这一认定。相反，申请人承认受益人履行“ 各种工作职责 ”，并强调其最重要的职责是管理或行政性质的。

申请人接着强调，公司规模小和“ 非典型组织结构 ”实际上支持其主张，即受益人必须主要是管理者或行政人员。具体而言，申请人称“ 鉴于[公司]已有记录的商业成功和增长，本案的任何审查者都必须承认这一不可避免的结论，即有人主要在从事企业的行政和管理职能 ”，并且“ 记录中没有任何证据指向除受益人之外的任何人履行这些职能 ”。

申请人的论点假定，每一家成功的企业都必须雇用至少一名根据这些术语的法定定义符合管理者或行政人员资格的人员。然而，受益人作为其两名员工中的资深成员将管理或指导企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以管理或行政能力作为公司内部调任人员分类的资格。我们不争议所有公司，无论规模大小，都需要领导者或规划、监督和协调活动的个人；然而，申请人必须具体地确立，受益人在其业务背景下的职责要求其将时间主要花在这些职责上，而非日常运营或行政任务上。履行生产产品或服务所必需的非合格任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不需要受益人花费大量时间。然而，受益人是否为管理者部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”是管理性质的。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

最后，申请人主张受益人通过了 Nat'l Hand Tool, 889 F.2d 1472 中规定的“ 主要 ”从事管理和/或行政职责的“ 四要素测试 ”。具体而言，申请人坚持认为 National Hand Tool 规定了四要素测试，考虑：(1) 受益人履行何种类型的任务；(2) 受益人在每种类型任务上花费多少时间；(3) 下属员工是否协助受益人完成任务；以及 (4) 受益人是否指导他人完成任务。申请人声称，将该“ 测试 ”适用于本案事实必须得出受益人主要履行管理和行政任务的结论。

我们不同意。首先，National Hand Tool 中并未提及四部分“ 测试 ”。然而，该判决确实反映法院考虑了受益人的工作职责以确定其任务的性质、花在每项任务上的相对时间、可能协助这些职责的其他员工的存在，以及受益人的监督权限范围。我们在得出结论认为申请人未履行其举证责任证明受益人将如何主要履行管理或行政任务时，确实考虑了这些因素和其他因素，例如申请人业务的性质。申请人声称受益人将公司大多数非管理和非行政职能下放给

Matter of S-S- LLC

公司唯一的其他员工、承包商和外国实体的员工，这在记录中仍无支持。

申请人未能确立我们先前的决定在该决定作出时是错误的。因此，申请人未表明复议的正当理由。

III. 结论

基于上述理由，申请人未表明重新开案程序的正当理由或复议的正当理由。

命令：重新开案动议被驳回。

进一步命令：复议动议被驳回。

引用为 Matter of S-S- LLC, ID# 1092522 (AAO Mar. 6, 2018)