OCT162017_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H-有限责任公司案 日期：2017年10月16日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格I-129，非移民工作者申请

申请人是一家餐厅的所有者和经营者，寻求根据L-1A非移民公司内部调派人员分类，继续受益人的临时雇佣，担任其总经理。1 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）将合格的外国雇员调派至美国临时从事管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任最初批准了该申请。在根据美国公民及移民服务局（USCIS）行政实地考察与核实计划（ASVVP）进行实地考察后，审理主任发出了撤销意向通知（NOIR），并最终撤销了该申请的批准。审理主任认定，申请人未能按要求证明其将雇佣受益人担任管理或行政职务，并认定受益人不再符合所寻求的资格。

在上诉中，申请人主张审理主任未考虑所提交证据的整体情况，且没有充分理由撤销申请的批准。申请人坚持认为其提交了充分证据证明受益人将受雇担任管理或行政职务。

经重新审查，我们将支持上诉。

一、法律框架

为确立新办事处L-1A非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇佣受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务。本法第101(a)(15)(L)条。此

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办事处 ”申请，获批期间为2014年8月至2015年8月。“ 新办事处 ”是指通过母公司、分支机构、关联公司或子公司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)的规定允许“ 新办事处 ”在申请获批之日起一年内支持行政或管理职位。

此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

涉及新办事处的L-1A申请延期，申请人必须提交受益人在上一年度及延期申请下的职责说明；描述新办事处人员配置的说明及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度已开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持合格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

根据USCIS法规，L-1A申请的批准可在六种特定情形下经通知予以撤销。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)。为适当撤销申请的批准，审理主任必须发出撤销意向通知，其中包含撤销理由的详细说明及允许反驳的期限。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(B)。在此，审理主任通知申请人，ASVVP实地考察的结果显示受益人不再符合本法第101(a)(15)(L)条的资格。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)(2)。

二、讨论

审理主任认定，证据未能证明受益人将受雇担任本法第101(a)(44)条所定义的管理或行政职务。

在撤销意向通知中，审理主任告知申请人，2015年11月进行的实地考察揭示了以下信息：

受益人在申请组织中未获得任何薪酬。受益人似乎未全职工作，职责由受益人与她的丈夫（首席执行官）分担，其丈夫同时被列为L-2家属申请人。

基于这些观察，审理主任质疑受益人是否主要在履行餐厅的管理或行政职责，而非参与其日常运营。审理主任要求提供额外证据，包括详细的组织结构图、2016年支付给员工的工资证据（季度纳税申报表和国税局W-2表格），以及受益人职责的更详细描述。

在审查申请人对撤销意向通知的回应后，审理主任认定申请人未提供充分的受益人职位描述，也未提供证据证明其组织结构能够支持管理或行政职位。

申请人的上诉包括受益人职责的更详细描述、证明申请人使用外包专业人员的证据、更新的组织结构图和员工名单、实地考察时申请人人员配置水平的额外证据，以及

。

关于H-有限责任公司案

证明其经营两家全方位服务餐厅及即将开设第三家餐厅的证据等。

经对记录（包括上诉中提交的新证据）进行重新审查，我们认定申请人已证明受益人将受雇担任管理职务，并已推翻撤销决定的唯一理由。

在发出撤销意向通知时，审理主任并未认定申请的批准涉及重大错误，或申请中所含事实不真实、不正确。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)（一般性规定）。相反，审理主任基于进行实地考察的USCIS官员的观察，认定受益人“ 不再符合资格 ”。

申请人已令人满意地反驳了这些观察，提供了证据证明受益人在2015年为申请人工作并领取薪资，并进一步解释了其配偶作为外国母公司多数股东在公司中的角色，指出其所从事的任何活动均不减损受益人作为美国子公司连锁餐厅总经理的角色。此外，尽管申请人在实地考察时尚未配备大量员工，但申请人指出其第一家餐厅仅开业很短时间，其人员配置水平与申请人在申请中所声称的一致。该员工队伍包括至少两名下属主管，他们使受益人免于日常运营事务，使其能够专注于与公司扩张活动相关的更高层级职责。此外，证据显示公司在延期申请有效期内（2015年8月至2017年8月）实施了其开设更多餐厅、扩大员工规模及增加管理结构复杂性的既定计划。2

此外，我们认定申请人已充分解决审理主任决定中讨论的具体缺陷。申请人证明公司已充分发展以支持受益人担任管理职务，且她很可能拥有来自下属经理、主管和较低层级员工的充分支持，使其能够将大部分时间分配给合格的管理职责，而非与餐厅其他员工一起履行运营职责。受益人是否为管理或行政雇员取决于申请人是否履行了证明其职责“ 主要 ”为管理或行政的举证责任。参见本法第101(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人已履行该举证责任。

三、结论

申请人已证明其将雇佣受益人担任管理职务。

2 申请人于2017年8月提交了一份新申请，USCIS批准了两年期限。

关于H-有限责任公司案

裁定：上诉获支持。

引用为 Matter of H-, LLC, ID# 684678 (AAO Oct. 16, 2017)