SEP182019_01D7101 · 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 M-V- CORP 案 日期：2019年9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

申请人是一家电子商务供应商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，继续受益人作为其总裁的临时雇佣。移民与国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的境外雇员调派至美国，以管理或行政身份临时工作。

加州服务中心审理主任以申请人未能证明受益人将在延期申请下受雇于管理或行政岗位为由驳回了申请。在上诉中，我们认定申请人未能推翻驳回理由，并驳回了上诉。

本事项现因复议动议提交至本办公室。经审查，并基于下文所述理由，我们将驳回该动议。

I. 动议要求

复议动议必须证明本办公室的决定基于对法律或政策的错误适用，且该决定基于作出决定时的程序记录中的证据是错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。本办公室可批准满足上述要求并证明符合所请求移民福利资格的动议。

II. 分析

在作出先前决定时，本办公室审查了随申请提交的所有证据、针对审理主任的证据请求（RFE）提交的证据以及上诉中提交的关于受益人工作职责和申请人人员配置及组织结构的证据。本办公室认定，申请人提供的工作描述含糊不清，未能充分说明受益人每日或每周将从事的工作，也未表明其职责将主要为管理或行政性质。本办公室还认定，由于申请人未提交证据证明其在提交申请时声称拥有的六名雇员中任何一人在当时实际为申请人工作，记录未能证明申请人有足够的人员配置以使受益人无需将时间主要分配于非管理或非行政工作职责。因此，本办公室得出结论，记录未能证明受益人将在延期申请下受雇于该法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条所定义的管理或行政岗位。

受益人无需将时间主要分配于非管理或非行政工作职责。因此，本办公室得出结论，记录未能证明受益人将在延期申请下受雇于该法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条所定义的管理或行政岗位。

在其复议动议中，申请人提出一系列主张，称本办公室曲解了其此前提交的关于受益人工作职责性质的全部或大部分证据，[1] 并错误地认定这些职责并非主要为管理或行政性质。申请人的主张缺乏依据。申请人在动议中讨论的所有证据均已在驳回上诉的决定中得到充分考虑。申请人对本办公室基于对该证据的分析所得出的结论提出异议，但未指出本办公室关于申请人提交的证据未能证明受益人将在延期申请下受雇于管理或行政岗位的结论中存在任何对法律或政策的错误适用。

申请人对本办公室决定中一处脚注提出异议，该脚注提及其购买和经营一家与本程序所涉业务无关的餐车业务。申请人主张其并未购买该餐车业务，而是与餐车公司签约设计并建造一辆供申请人使用的餐车。虽然申请人就此点可能是正确的，但这是本办公室的一个无关紧要的错误，因为该问题与受益人是否将受雇于申请人的电子商务业务的管理或行政岗位无关。

申请人还对本办公室的以下意见提出异议：申请人未解释受益人在境外母公司医学实验室背景下的先前就业如何为其在申请人电子商务业务中的就业做好准备。申请人指出，审理主任在其 RFE 或决定中并未提出该问题，并主张本办公室首次在上诉中提出该问题是不当的。本办公室不同意。AAO 以重新审查（de novo）方式开展上诉审查。AAO 的重新审查权限已为联邦法院广泛认可。参见 Soltane v. DOJ, 381 F.3d 143, 145 (3d Cir. 2004)。此外，本办公室对受益人在医学实验室背景下先前就业的提及，属于对受益人管理背景和能力的更广泛讨论的一部分。这只是本办公室在认定申请人未能证明受益人将在延期申请下受雇于管理或行政岗位时所考虑的众多因素之一。

申请人还声称，本办公室错误地陈述未提交证据证明其在组织架构图上列出的雇员实际受雇于受益人，并列举了其就 2015-2017 年提交的相关文件。然而，申请人有误，因为本办公室的决定正确指出，证据未显示组织架构图上列出的雇员在提交申请时（即 2018 年 5 月）实际受雇。申请人提交了两份新图表，描述受益人如何履行其工作职责，并将其归类于该法第 101(a)(44)(A) 条所定义的管理

[1] 申请人承认在早先一处对受益人工作职责及其在某一特定职责上所花时间百分比的描述中存在排版错误。

能力四项标准之内。然而，这些“ 新事实 ”不能在本动议中予以考虑，因为申请人提交的是复议动议，而非重新开案动议。[2] 如前所述，复议动议必须证明本办公室先前的决定因基于对法律或政策的错误适用而存在错误。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。

最后，申请人声称本办公室犯有此类错误，即未承认有两名专业人员受受益人监督，这符合法规所定义的“ 管理能力 ”的第二项条件，即受益人“ 监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作 ”。该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。即使本办公室接受申请人关于受益人将在延期申请下监督两名专业人员的主张，这也不必然意味着受益人的职位满足法规所定义的管理能力的全部四项条件，或其整体工作职责主要为管理性质。[3] 重要的是，申请人必须证明受益人将主要履行管理或行政职责。如上所述，申请人在此未能做到。

在确定某一职位及其具体工作职责是否满足管理（或行政）能力的法定定义时，美国公民及移民服务局必须考虑为工作提供背景的全部证据，包括雇主业务的规模和性质、其组织结构、下属雇员的职责等因素，以及申请人所描述的具体工作职责。本办公室在先前决定中考虑了所有这些因素，并认定申请人未能证明受益人的雇佣将主要为管理或行政性质。因此，无论受益人的两名下属雇员是否可能为专业人员，申请人均未表明本办公室先前的决定涉及任何对法律或政策的错误适用。

III. 结论

申请人未能证明本办公室在先前决定中错误适用了任何法律或政策，该决定认定申请人未能证明受益人将在延期申请下受雇于管理或行政岗位。因此，申请人未表明有正当理由进行复议。在签证程序中，申请人有责任证明

2 与复议动议相区别，“ 重新开案动议必须陈述将在重新开案的程序中证明的新事实，并由宣誓书或其他书面证据支持。 ”C.F.R. § 103.5(a)(2)。

3 如该法第101(a)(44)(A)条所定义：“ ‘ 管理能力 ’一词指在某一组织内的职务，其中雇员主要从事——(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；(ii) 监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的部门或分支机构；(iii) 如果直接监督另一名雇员或其他雇员，有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者，如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言在高级别运作；以及 (iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”

Matter of M-V- Corp

所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该举证责任。

裁定：复议动议被驳回。

引用为 Matter of M-V- Corp, ID# 6178782 (AAO Sept. 18, 2019)