SEP182019_03D7101 · 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 V- CORP. 案 日期：2019年9月18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

申请人是一家餐饮管理公司，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，将受益人作为其总经理的临时雇佣予以延期。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）将符合条件的境外雇员调派至美国，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚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将在美国以经理或高管身份受雇。在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人将在美国以经理或高管身份受雇。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 以经理、高管或涉及专业知识的能力 ”工作。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理或高管身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

寻求延期涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人，必须提交一份关于受益人在过去一年及延期申请下职责的说明；一份描述新运营机构人员配置及所任职位数量和类型的证据说明；

1 受益人此前曾获 L-1A 非移民身份，有效期自2017年12月1日至2018年11月30日，以便为申请人开设新办公室。“ 新办公室 ”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“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。

关于 V- Corp. 案

其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的境外雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。该证据必须证明，在延期申请下，受益人将以本法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条所定义的经理或高管身份受雇。

二、在美国以经理或高管身份受雇

申请人主张，其将继续在美国以经理或高管身份雇用受益人担任其总经理。因此，我们将审查每一项主张。

在审查受益人的经理或高管身份时，我们将审查申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚地描述受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于经理或高管身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。根据经理和高管身份的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。申请人还必须证明受益人将主要从事经理或高管职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

除要求的工作职责描述外，我们还审查公司的组织结构、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、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

如果将人员配置水平用作确定个人是否以经理或高管身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 经理身份

“ 经理身份 ”一词是指在组织内的任职，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分部、职能或组成部分；监督和控制其他监督、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分部；在组织层级内的高级层面或对所管理的职能拥有人事行动或职能的权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。本法第 101(a)(44)(A) 条。

在申请中，申请人表示受益人将担任总经理，且其目前在美国有22名雇员。在支持初始申请的一封信中，

关于 V- Corp. 案

申请人表示，受益人将在所提供总经理职位上按如下方式分配其时间：

- 战略计划 - 10%
- 财务与会计 - 10%
- 规则与政策 - 10%
- 组织 - 10%
- 监督链 - 10%
- 职能 - 10%
- 目标与报告 - 5%
- 合作 - 5%
- 人力资源 - 10%
- 代表 - 10%
- 问题解决 - 5%
- 使命与目标 - 5%

申请人提交了一份组织结构图，显示受益人作为申请人的总经理，将监督一名秘书[已隐去]和一名职位空缺的副总经理。该图显示，副总经理监督作为[已隐去]餐厅总经理的受益人，以及若干其他空缺职位。该图进一步显示，受益人作为[已隐去]餐厅的总经理，将监督两个空缺职位，且每个空缺职位将监督一个空缺职位。因此，组织结构图显示目前只有两名雇员为申请人工作。

申请人还提交了其2017年第三和第四季度的雇佣税申报表，显示其在此期间仅雇用了一名雇员[已隐去]。随申请提交的其2017年加利福尼亚州纳税申报表显示无总收入或总销售额。其2018年第一季度的雇佣税申报表显示其雇用两名雇员[已隐去]和受益人。尽管在组织结构图上被列为秘书，[已隐去]并未列在随初始申请提交的申请人的雇佣税文件中。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出，所列职责并未证明受益人在日常基础上做什么。她指出，这些职责与企业的组织结构不符。由于申请人在补件通知时仅雇用两名雇员，且组织结构图上列出的许多职位空缺，审理主任无法确定受益人是否免于履行不符合条件的职责。她还指出，申请中未包含受益人职责的佐证证据，并要求提供关于受益人在美国拟议职责的额外证据，包括每项职责所花时间的百分比。她还表示，组织结构图不充分，因为它未显示受益人已提升至主要经理职位。审理主任还表示，职位描述不足以显示其他雇员在日常基础上将做什么。
2 由于[已隐去]未列在初始组织结构图上，该个人的职位名称和职位描述不明确。申请人必须通过独立、客观的证据解决任何歧义，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

关于 V- Corp. 案

在回应补证通知（RFE）时，申请人提交了一份声明，表明受益人担任“ 总裁兼总经理 ”；申请人寻求继续以总裁这一高管身份雇用受益人；且受益人“ 一直并将继续以管理身份行事 ”。声明称其职责包括总体公司规划、总体行政管理、业务开发以及监督中式餐饮服务的营销策略，但未提供各项职责所花费时间的细分。声明还主张受益人担任职能经理。声明主张受益人对公司的所有商业决策拥有完全自由裁量权，并且其管理和指导下属经理。声明称其负责开发与运营，并在美国实体中占据最高职位。

补证通知回应中还包括一份修订后的组织架构图，显示受益人作为申请人的总经理，将监督一名副总经理，该职位空缺。修订后的架构图移除了[已隐去]的秘书职位，并显示一名行政经理、一名财务部经理[已隐去]和一名加盟部经理[已隐去]。架构图还显示，副总经理监督作为[已隐去]餐饮管理公司总经理的受益人；3 然而，图中未提及[已隐去]餐厅。修订后的架构图进一步显示，受益人作为[已隐去]餐饮管理公司总经理，将监督主厨和前厅经理；前厅经理将监督七名服务员；主厨将监督九名厨房工人。

补证通知回应中还包括申请人2018年国税局W-2表（工资与税务报表），显示其在2018年共向四名员工支付工资。其2018年第二、第三和第四季度的雇佣税申报表显示，其在任何给定期间雇用的员工总数不超过四名。在2018年第四季度（涵盖提交申请书的期间），申请人仅雇用两名员工，即受益人和[已隐去]。

我们注意到初始职位描述与修订后的职位描述不一致。修订后的描述增加了总裁头衔，删除了每项职责所占时间百分比，并更改了工作职责。此外，如上所述，初始组织架构图与修订后的组织架构图不一致，且两份架构图均与申请人雇佣税申报表和工资报表中详述的实际工资单不符。申请人必须以独立、客观的证据解决这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

补证通知的目的是获取进一步信息，以澄清是否已确立所寻求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(8)。在回应补证通知时，申请人不得向受益人提供新职位，或实质性更改职位的头衔、其在组织层级中的权限级别或相关的工作职责。申请人必须证明，在提交申请书时向受益人提供的职位有资格被归类为管理或高管职位。See Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。

3 目前不清楚副总经理如何有效监督受益人，而受益人同时作为申请人的总经理监督副总经理。

Matter of V- Corp.

如果对初始批准请求作出重大更改，申请人必须提交新的申请书，而不是寻求批准一份没有记录事实支持的申请书。申请人在回应审理主任补证通知时提供的信息并未澄清或更具体地说明该职位的原始职责，而是更改了职位头衔；对受益人的职责给出了不同的描述；并删除了每项职责适用的时间。回应还提供了不同的组织架构图，并列出了在提交申请书时实际上并未受雇于申请人的员工。因此，我们将仅审查最初随申请书提交的职责和组织架构图。

在其拒绝决定中，审理主任注意到申请人人员配置和组织结构的变化。她指出，如果许多职位空缺，那么可以合理推断受益人正在履行这些职位的职责。她还指出，申请人未证明受益人的任何直接下属是专业、管理或监督员工。她指出，根据组织结构，受益人似乎正在履行企业的日常非监督职责。她进一步认定，申请人未证明受益人是职能经理，因为受益人从事的是实体的日常运营活动而非企业的管理职能；其未在组织层级中处于高级别；且其没有足够员工支持其拟议职位。

在上诉中，申请人提交了其在回应补证通知时就受益人所谓的管理和高管职责提交的同一份声明。其还重新提交了先前提交的税务和工资文件，以及[已隐去]餐饮管理公司的税务和工资文件。其主张受益人符合L-1A签证类别的所有要求。

与审理主任一样，我们认定申请人未证明其将在美国以管理身份雇用受益人。申请人提供的职位描述存在缺陷，过于笼统，几乎可以描述任何公司的任何一般职位。初始描述仅提供模糊信息，侧重于受益人对业务的监督，但几乎没有说明其将履行的与餐厅管理相关的实际任务，或这些任务如何符合管理性质。例如，在“战略计划”标题下，分析“公司的商业优势，包括公司在营销、开发、销售和促进不同项目和服务方面的经验，以及公司在处理客户和国际业务方面的过往经验”这一任务似乎与申请人的餐厅管理业务无关；未描述产品、服务和过往经验或受益人在其中的角色；也未表明这如何是一项管理职责。分析、界定和阐述公司的重点、使命、目标和发展方向等任务同样未描述这种宽泛监督如何转化为受益人的日常职责，或在申请人业务背景下意味着什么。在“财务与会计”标题下，建立公司会计系统、确定预算和批准预算计划等任务并非明确的管理职责，且申请人未描述谁将履行与预算和会计系统相关的运营任务。具体细节显然是判断受益人职责主要属于高管还是管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。

Matter of V- Corp.

Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

此外，尽管申请人在上诉中主张受益人持有美国实体的最高职位，且“ 是员工执行体力任务 ”和日常运营事务，但记录未证明在2018年11月提交时存在足够的下级人员，以使受益人免于履行不符合资格的日常运营职责。在提交时，申请人仅雇用两名员工——受益人和[已隐去]，根据初始组织架构图，后者担任秘书。因此，不清楚受益人声称监督的秘书如何能独自履行整个企业的日常运营任务。没有下级员工履行运营职责，我们无法认定受益人将免于履行不符合资格的职责。

申请人的人员配置进一步削弱了受益人声称的职责。归属于受益人的职责需要其他雇员在场，以开展受益人声称其监督的工作。例如，在“ 监督链条 ”标题下，受益人的职位描述称，受益人将“ 每周、每月和每季度收到经理和关键人员的报告 ”，在“ 目标与报告 ”标题下，该描述称，他将“ 定期收到……下属关于公司各主要职能的报告 ”。然而，由于在提交申请时并未雇用任何经理或关键人员，因此不清楚正在创建何种类型的报告或由谁创建这些报告。公司的主要职能也未被明确。在“ 规则与政策 ”标题下，该描述还称，受益人将“ 监督下属专业人员设计具体措施 ”，这些措施与目标和使命相关；“ 评估措施实施的结果 ”；以及“ 在改进措施方面给予指导和指示 ”，但不清楚他监督哪些专业人员，或他正在设计、实施和改进哪些具体措施。此外，在“ 组织 ”标题下，该描述称，他将勾画公司的组织结构，决定应安排哪些部门或分支机构，建立具有必要部门或分支机构的高效且有竞争力的公司结构，并起草和确定各部门的职能和目的。然而，除其秘书外，没有人员可安排到部门或分支机构中。

此外，在多个标题下，职位描述称，受益人将评估“ 下属经理或雇员的绩效是否符合公司既定政策和目标 ”；他将“ 界定他们的工作职责，通过向他们分配不同工作来监督和控制他们的工作 ”；他将“ 规划和界定人事决定和变动，并就公司的人力资源政策和规则作出最终决定，包括雇用/解雇下属主管、专业或管理雇员 ”；他将“ 建立公司的监督链条，为经理和雇员在日常运营中制定监测方法和程序以供遵循，指导下属在公司或部门内建立制度，以界定职责和遵循步骤，从而实现工作职责的问责 ”；以及他将“ 制定具体准则……供经理和雇员遵循，以向更高层高管报告 ”。然而，记录中没有任何证据支持这些主张，4 并且

4 申请人未经支持的主张权重有限，通常不足以承担其举证责任。

Matter of V- Corp.

在提交申请时存在的雇员、经理和更高层高管未被明确。申请人必须证明，在提交申请时，受益人将主要从事管理职能，并将免于执行操作和行政任务。申请人不能基于未来发展（例如拟议人员、未来部门或预计雇员）来证明受益人的管理职能。申请人必须证明，从提交申请时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)。本案中申请人未做到这一点。

申请人在上诉中的主张强调了受益人拥有就公司业务作出自由裁量决定的权力。此处的问题是，受益人在经营美国业务过程中将履行的职责是否主要具有管理性质。由于在提交申请时，受益人是申请人仅有的两名雇员之一，他更有可能正在执行经营业务所需的操作和行政任务。因此，申请人未能按要求证明，在提交申请时，受益人是以管理身份在美国受雇。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 的法规仅允许预期的美国业务在申请获批之日起一年内支持高管或管理职位。如果企业在一年后没有必要的人员配置以充分免除受益人执行操作和行政任务，则申请人不符合延期资格。

“ 管理职能 ” 的法定定义允许 “ 人事经理 ” 和 “ 职能经理 ” 。见法案第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。法规明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ” 法案第 101(a)(44)(A) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。如果申请人声称受益人直接监督其他雇员，则这些下属雇员必须是主管、专业或管理雇员，并且受益人必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。法案第 101(a)(44)(A)(ii)-(iii) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

我们同意审理主任的意见，即申请人未能证明受益人的任何直接下属是专业、管理或主管雇员。证据表明，在提交申请时，申请人除受益人外只有一名雇员。该雇员是一名秘书，其职责包括 “ 公司归档、接待、文件保管和其他文员工作 ” 。尽管图表显示她拥有学士学位，但其职责并不要求学士学位，且记录中不包含其学位的证据。此外，她不监督任何雇员，也没有任何管理职责。尽管申请人的组织图表显示其他预计人员未来可能监督其他雇员并可能拥有学士学位，但他们随后的雇用与本次申请无关，因为在提交申请时他们并未受雇于申请人。见 8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。因此，记录未能证明受益人将主要监督和控制其他

证据。申请人必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

Matter of V- Corp.

主管、专业或管理雇员的工作。鉴于上述缺陷，申请人未能证明受益人将作为人事经理受雇。

申请人还主张受益人将担任职能经理。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情况。见法案第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明：

(1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是“ 基本的 ”，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非执行该职能；(4) 受益人将在组织层级中处于高级别，或就所管理职能而言处于高级别；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。

Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在此，申请人未能充分描述该职能以表明其是“ 一项明确界定的活动 ”。同上。相反，它宽泛地称受益人监督申请人在美国的中式餐饮服务的监督工作，而未充分描述受益人将管理的美国组织的具体职能或组成部分。它提到两家不同的餐厅，[已隐去] Restaurant 和 [已隐去] Restaurant Management Corporation，但未提供有关其运营或管理这些餐厅的具体细节。此外，受益人是否为“ 职能 ”经理部分取决于申请人是否已承担举证责任，证明该受益人的职责“ 主要 ”是管理性的。见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。如上所述，申请人提供的职位描述存在缺陷，既未界定基本职能，也未传达对受益人将如何管理该职能的理解。有缺陷的职位描述，加上关于充足人员配置的证据不足，也使我们无法认定受益人将担任职能经理。

申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇。

B. 高管身份

“ 行政主管能力 ”一词是指在某一组织内的职务，其雇员主要指导该组织或其主要组成部分或职能的管理；确立该组织、其组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受其上级行政主管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第10l(a)(44)(B)条。

如上所述，申请人未能证明受益人将履行高层行政职责，或受益人将主要从事行政职责，而非

与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。法定术语“ 行政主管能力 ”侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导该组织的权力。该法第10l(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。该定义的内在要求是，受益人必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅仅因为拥有行政主管头衔或因为其作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的行政主管。

如上详述，申请人提供的职位描述存在缺陷，其笼统程度几乎可以描述任何公司的任何一般职位。初始描述仅提供了模糊信息，侧重于受益人对业务的监督，但几乎没有说明其将履行的与餐厅管理相关的实际任务，或这些任务如何符合行政主管性质。尽管申请人提交了一份初始职位描述，其中包含“ 行政主管能力 ”法定定义的部分内容，但未提供足够细节或支持性证据来支持受益人主要关注组织总体目标和政策而非日常运营的主张。如上所述，申请人在提交申请时其员工中仅有一名秘书，且未证明受益人免于履行经营餐厅管理业务的运营任务。申请人必须证明在提交申请时受益人将主要履行行政主管职能，并将免于履行运营和行政任务。申请人不能基于未来发展（例如拟设立的部门或预计的员工）来证明受益人的行政主管能力。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(l)。

仅凭公司规模，而不考虑组织的合理需要，不得作为确定受益人是否或将会以管理或行政主管能力受雇的决定性因素。参见该法第10l(a)(44)(C)条。然而，USCIS将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺少将履行公司非行政主管运营的雇员，或“ 空壳公司 ”未以常规和持续方式开展业务。参见例如 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。在此，申请人未能证明仅凭一名据称的行政主管雇员（即受益人）和一名执行日常运营性、非合格职责的员工即可满足其合理需要。申请人在提交申请时人员配备不足，无法准备好并有能力使受益人免于将大量时间分配给非行政主管职责。因此，申请人未能证明其将以行政主管能力雇用受益人。

总之，鉴于对受益人工作职责的描述模糊且缺乏提供公司服务的员工，申请人未提交足以证明受益人在提交申请之日将主要从事管理或行政主管职责的职位描述或支持性证据。因此，申请人未能履行其证明将以管理或行政主管能力雇用受益人的举证责任。

Matter of V- Corp.

III. 开展业务

尽管审理主任在其决定中未涉及，但记录未证明申请人已按照规范新办公室延期的法规要求开展业务满一年。受益人此前获批L-lA非移民身份，有效期自2017年12月1日至2018年11月30日，为申请人开设新办公室。如果申请人表示受益人将来美国开设“ 新办公室 ”，则必须证明其准备在获批后立即开始开展业务，以便在一年期限内支持一名经理或行政主管。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)。一年后，USCIS仅在实体证明其“ 在过去一年 ”以常规、系统和持续方式开展业务的情况下，才会延长新办公室申请的有效期。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(B)。申请人2017年纳税申报表显示该年度无总收入或销售额，且该年度未支付租金。其就业税申报表显示2017年仅向一名雇员支付工资，且该雇员并非受益人。此外，上诉时申请人提交了一份日期为2018年9月30日的未经审计资产负债表，显示其资产、负债和股东权益。其中列有“ 在建工程 ”、“ 开办费用 ”和“ 租金押金 ”，表明其直到2018年某时才开始开设业务的过程或拥有实际场所。除向四名雇员支付工资外，其未提供2018年任何收入或支出的证据。上诉时，申请人还提交了I IRestaurant Management Corporation的财务信息。在其修订的组织架构图中，其表明受益人担任ORestaurant Management Corporation的总经理。然而，其未解释两家公司的运营如何交织，或为何我们应接受c=J_ Restaurant Management Corporation的财务文件作为申请人常规、系统和持续提供商品和/或服务的证据。因此，记录未证明申请人已开展业务满一年。申请亦不能因此额外理由获批。

IV. 在国外以管理或行政主管能力受雇

最后，我们注意到存在关于受益人在国外以管理或行政主管能力受雇的不利信息。申请人在申请中称受益人自2009年11月起受雇为其中国母公司的副总经理。在随申请提交的支持信中，母公司称受益人的职责包括负责采购部、销售部和厨师部的管理。然而，在受益人于2017年5月提交的非移民签证申请中，其称自2009年起为母公司从事“ 烹饪/食品服务 ”，并称其职责包括负责所有食品的生产、准备和呈现；负责食品成本控制、采购质量和厨房财务管理；确保厨房卫生和安全；以及根据需要展示新菜品和更新菜单。因此，受益人在2017年提交的非移民签证申请中列出的职责与申请人在当前L-lA申请中列出的职责不一致。受益人并非担任酒店副总经理

5“ 开展业务 ”一词在法规中定义为“ 合格组织常规、系统和持续地提供商品和/或服务，不包括合格组织仅在美国和国外设有代理或办公室 ”。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(H)。该要求的内在条件是，申请人必须拥有足够的实际场所来开展业务。

Matter of V- Corp.

，受益人的职责似乎与酒店内餐厅的食品准备相关。申请人必须以独立、客观的证据解决这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。尽管不构成拒绝的依据，但申请人必须在任何未来提交的文件中解决此问题。

V. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回，每项理由均被视为本决定的独立和替代依据。在签证申请程序中，申请人有责任证明其符合所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为Matter ofV- Corp., ID# 5810291 (AAO Sept. 18, 2019)