AUG202020_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

案由：9370988 日期：2020年8月20日

对加利福尼亚服务中心决定的申诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请表

申请人是一家美甲美发沙龙，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人在美国担任其首席执行官（CEO）。《移民与国籍法》（本法）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）将符合条件的外国雇员调派至美国，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：(1) 受益人将在美国以经理或高管身份受雇；以及 (2) 受益人曾在国外以经理、高管或涉及专业知识的身份受雇。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。参见本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，符合资格的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 以经理、高管或涉及专业知识的身份 ”。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向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、以高管身份受雇

申请人主张受益人曾在国外以高管身份受雇，并将在美国以高管身份受雇。审理主任认定申请人在这方面未满足其举证责任。

“ 高管身份 ” 是指在组织内担任的职务，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、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；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

要符合 L-1A 非移民签证类别的高管资格，申请人必须证明受益人将履行本法第 101(a)(44)(B)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供的职位满足全部四项要素，我们无法认定其为符合条件的高管职位。

受益人在国外的过往就业和拟议的美国职位必须满足该术语定义的全部四项要素。如果申请人证明该职位满足法定定义中规定的全部要素，则申请人必须进一步证明受益人过去和将来主要从事高管职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定受益人的职责过去和将来是否主要属于高管职责时，我们考虑职位职责的描述、公司组织结构、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，以及任何其他有助于理解受益人在业务中的实际职责和角色的因素。

关于受益人拟议的美国就业，申请人称三名 “ 下属高管和员工经理 ” 将直接向受益人汇报：一名会计、一名营销/社交媒体经理和一名沙龙经理。其中只有一人亲自在申请公司现场工作。营销/社交媒体经理在关联外国实体而非申请美国实体工作。会计拥有自己的会计师事务所，且未出现在申请人的工资记录中；记录未显示该会计向申请实体提供持续而非偶尔和附带的服务。

审理主任认定申请人未一致地描述美国实体的组织结构，但这一结论并非基于申请人的相互矛盾的陈述，而是基于公司组织结构图的模糊安排（该图显示会计和营销/社交媒体经理与沙龙经理处于同一层级，但似乎向沙龙经理而非受益人汇报）。

更重要的是受益人是否会指导美国实体的管理这一问题。申请人未证明会计和营销/社交媒体经理有任何下属，或他们将运营任务委托给承包商。下属的缺失表明他们亲自履行而非监督其各自职责领域内的任务。

关键问题是沙龙经理的职责是否真正达到经理的水平。沙龙经理的下属包括美甲师和美容师。组织结构图

显示前者五人、后者两人，但人数逐月变化。尽管申请人反复将其人员称为“雇员”，记录表明他们是承包商。雇员工资应报告在 IRS 表格 W-2（工资和税务报表）上。相反，沙龙经理、美甲师和美容师获得的是报告在 IRS 表格 1099-MISC（杂项收入报表）上的“非雇员报酬”。受益人似乎是唯一在申请美国实体工作的雇员（而非承包商）。

在否决通知中，审理主任认定申请人未证明一名承包商（沙龙经理）对其他承包商（美甲师和美容师）拥有的控制权和权限程度。在上诉中，申请人主张“合同工一直是可以接受的”，但这一一般性陈述并未解决问题，也未证明沙龙经理是经理。

沙龙经理的其他所述职责包括大量运营职责，例如以下各项：
I 跟踪沙龙用品库存，并在下单时通知 CEO；
I 管理电话和信函；[以及]
I 管理并确保议程、预约、营销和客户服务得到处理，令 CEO 满意。

记录未指明任何负责跟踪和订购用品、处理电话和信函、安排预约以及客户服务任务的下属。因此，沙龙经理似乎必须亲自履行这些运营任务。

申请人称沙龙经理“确保我们公司各分支机构的顺利运营，并有助于推动可持续增长”，但记录未显示公司正在增长，或公司有任何分支机构。

基于这些原因，申请人未证明沙龙经理如所称那样是经理或高管。

公司的结构引发了对受益人职位描述的疑问。例如，该描述表明，在其 10% 的时间（每周四小时）内，他将“[在]管理层级招聘、评估、晋升和解雇人员”。目前不清楚，涉及至多两名承包商和一名外国关联公司非现场人员的的人事行动会对受益人的时间产生重大需求。

作为另一个例子，申请人表示受益人每周还需要四小时来“[审]查会计提供的财务信息”。组织结构图仅显示一名会计，其在记录中唯一有文件记录的活动是编制年度税务文件。记录未显示该合同会计在申请人的日常业务活动中发挥任何积极作用。我们注意到，记录中银行对账单所复制的支票始终显示受益人的签名，表明受益人未将该责任委托给任何下属或承包商。有一处提及“内部审计程序”，但未说明谁将执行这些审计。

职位描述还表明，申请人将“ 与管理员合作[审]查季度和年度财务报表 ”，但组织结构图未显示任何管理员，且该头衔在提交申请前一段时间已停止出现在申请人的月度工资记录中。

申请人未能以独立、客观的证据解决这些不一致之处，以指明真相所在。未解决的重要不一致可能导致我们重新评估为支持所请求的移民利益而提交的其他证据的可靠性和充分性。Matter of Ho, 19 l&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

在上诉中，申请人主张审理主任对“ 人员配置水平 ”给予了不当权重，而未考虑“ 组织整体的合理需求 ”。申请人还声称下属的“ 职位描述详细，并非只是重复法规 ”。然而，否决并非基于这些要点。审理主任在一定程度上详细讨论了下属的职位描述，并得出结论认为所描述的职责与经理或行政职位不符。申请人未能推翻这一认定。

鉴于上述结论，申请人未能证明其寻求以主要行政身份雇用受益人。这一认定本身即足以阻止申请获批。对剩余问题（涉及受益人在国外的过往就业）的详细讨论无法改变本上诉的结果。因此，我们保留该问题。1 但我们简要指出，与受益人在国外就业有关的否决理由与上述有关其预期在美国就业的问题大体相似。外国实体的组织结构与提出申请的美国实体基本相似，但增加了两名收银员和一名管理员。

111. 结论

基于上述理由，上诉被驳回。

命令：上诉被驳回。

1 参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25-26 (1976)（指出，与法院一样，联邦机构通常无需作出对其所达结果不必要的认定和决定）；另参见 Matter of L-A-C-, 26 l&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本已不符合资格的情况下，拒绝在上诉中处理替代性问题）。