AUG302018_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 N-C-M-P- 公司案 日期：2018年8月30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

申请人是一家提供专业化妆服务的机构，寻求依据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，继续受益人作为其总裁的临时雇佣。《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）将符合条件的外国雇员调派至美国，以 managerial 或 executive 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，认定申请人未能按要求证明受益人在延期申请下将以 managerial 或 executive 身份受雇。

在上诉中，申请人对该否决提出异议，主张审理主任忽视了记录中的证据，且未正确地将法律适用于所呈现的事实。

经重新审查，我们认定申请人未能推翻否决的依据。因此，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，连续一年以“ managerial、executive 或涉及专业知识 ”的身份雇佣受益人。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以 managerial 或 executive 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。

二、在美国以 executive 身份受雇

申请人主张受益人将继续在美国以 executive 身份受雇。由于申请人并未主张受益人将以 managerial 身份受雇，我们仅处理申请人关于受益人将以 executive 身份受雇的主张。

关于 N-C-M-P- 公司案

“ Executive capacity ”是指在某一组织内的职位，该雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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；并且仅接受来自该组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

基于 executive capacity 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 executive 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)；Champion World, 940 F.2d 1533。

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 executive capacity。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们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、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质及其人员配置水平的证据。

A. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以 executive 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。参见本法第 101(a)(44)(C) 条。

申请人经营一家提供专业化妆、睫毛、眉毛和脱毛服务的沙龙。其声称在本申请于2017年8月提交时有五名雇员，包括受益人。申请人提供了一份反映其“ 第3年 ”运营人员配置的组织结构图，申请人将其确定为其“ 当前 ”组织结构图。该图显示受益人以三种不同身份运作：作为总裁；作为申请人沙龙的管理者；以及作为媒体和广告的管理者，该职位被确定为“ 临时 ”角色。这些职位被描绘在申请人层级结构中的三个不同层级。在作为总裁的身份中，受益人被描绘在层级结构的最顶层，监督一名财务主管、楼宇房东、媒体和广告管理者职位、一名平面设计师、一家[已隐去]管理公司、两名律师以及各种产品供应商。在作为管理者的身份中，该图显示受益人监督沙龙员工，包括一名收银员、一名面部护理专家、一名睫毛延长专家、一名化妆师以及一名提供化妆师服务的承包商。最后，在其第三个“ 临时 ”角色即媒体和广告管理者中，该图

。

关于 N-C-M-P- 公司案

显示受益人没有下属，且很可能被期望履行而非管理与该业务领域相关的职责。

申请人未澄清受益人将如何管理或指导为其供应产品的公司或拥有申请人业务所在楼宇的公司。同样，尽管申请人可能在业务需要时不时使用律师的服务，但其并未证明组织结构图中列出的两名律师可被视为受益人借以管理或指导运营的员工的一部分。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。证据必须证实受益人和其下属的职责与其在组织层级结构中的位置相对应；人为设置的下属雇员层级不具有证明力，且不能证明某一组织足够复杂以支持 executive 职位。

申请人还提供了其2017年1月至6月的工资汇总以及多份季度联邦纳税申报表。紧接本申请提交之前的2017年第二季度季度纳税申报表显示，申请人有四名雇员。申请人的工资汇总仅列出三名雇员，包括受益人。然而，另外两名雇员并未在申请人的组织结构图中列名。

在补件通知（RFE）中，申请人被要求提供一份组织结构图，标明受益人及其团队或部门中的雇员。申请人被要求提供雇员姓名、职位名称和职位描述，以及各自的学历水平和已支付工资或薪金的证据，例如申请人的工资汇总，或 IRS 表格 W-2 和 1099-MISC。

作为回应，申请人提供了一份更新的组织结构图，其标注为[已隐去]。更新后的图表包括[已隐去]的职位名称变更，原组织结构图将其确定为财务主管，但更新后的组织结构图中现在将其确定为“ 财务主管/会计 ”。由于申请人未确认该职位名称的变更，尚不清楚该变更是否意在表明工作职责的变化。更新后的图表还表明申请人聘用了一名社交媒体管理者——[已隐去]——和一名沙龙管理者——[已隐去]（其同时担任化妆师）；申请人未解释为何这两名雇员被列入其2017年1月至6月的原始工资汇总，却未列入原始组织结构图。申请人必须以独立的、客观的证据解决记录中的这一不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，尽管申请人更新后的人员配置信息表明受益人已免于在申请组织中承担除总裁以外的任何职位，但看来该等变更在本申请提交之日尚未发生。如上所述，受益人最初在申请组织中承担三个独立角色——总裁、媒体和广告管理者以及沙龙管理者。然而我们注意到，

。关于 N-C-M-P- 公司案

申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交之时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。再次，如果[已隐去]和[已隐去]在提交时正如原始工资汇总所示正在为申请人工作，则不清楚为何他们未在申请人的原始组织结构图中列明。

申请人还提供了2017年1月至10月的更新工资汇总表，列明四名员工，以及2017年1月至12月的1099汇总表，列明五名员工。1 两份汇总表均列明了员工及其2017年各自的收入。尽管申请人在提交申请前后提供了其2017年第三季度纳税申报表，声称有四名员工，但记录未指明这些员工的身份或其各自的职位。

此外，申请人提供了一份员工名单，列明每名员工并包含其薪资、职位名称和职位描述。该名单显示申请人的财务主管/会计是一名独立承包商。名单还列明了经理/化妆师、面部化妆专家、收银员和社交媒体经理的姓名、薪资和职位描述。补充信息显示，申请人在提交本申请至提交RFE回复之间经历了一些人员变动。然而，申请人未解释或澄清所提交的组织结构图之间的重大差异。因此，申请人在本申请提交时究竟雇用了谁并不清楚。我们进一步注意到，申请人和外国实体各自的组织结构图显示，两个实体均以 作为其平面设计师，并使用 的服务作为其网络经理。然而，申请人未提供证据表明其在提交申请前后向 或 支付了服务费用：

在拒绝决定中，审理主任错误地认定申请人更新后的组织结构图所反映的变化与原始组织结构图相比表明存在不一致之处。正如申请人在上诉中所主张的，且如两份各自图表上的标题所示，较新的组织结构图仅反映了自提交时以来发生的组织变化。然而，审理主任正确地指出，资格必须基于提交时存在的事实和情况，此后可能发生的任何变化与申请人在提交时的资格问题无关。审理主任认定申请人没有供受益人指导的下级管理层，并得出结论认为申请人的组织结构不足以将受益人提升至高于非专业员工一线主管的职位。

在上诉中，申请人主张其拥有员工和合同工队伍，“ 处理美容服务工作负荷 ”，从而使受益人能够专注于“ 与其作为公司总裁角色相符的重要行政职责 ”。然而，我们注意到

1 工资汇总表中包含的全部四名员工还收到了1099付款，而其中一人仅作为承包商获得报酬。

Matter of N-C-M-P- Corp.

申请人最初提供的组织结构图并未表明受益人可以仅专注于其作为公司总裁的预期角色，因为在提交本申请时，受益人被描述为担任另外两个角色——媒体和广告经理以及美容院经理。尽管申请人可能打算将受益人过渡为其总裁的全职角色，但在提交时似乎并不具备该能力，这一点从受益人不得不管理美容业务并承担“临时”媒体和广告经理角色的事实中可以明显看出。

申请人还正确地指出，我们必须考虑组织的合理需求，且仅凭公司规模可能不是确定受益人是否或将会受雇于管理或行政职位的唯一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。然而，将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如缺乏执行公司非管理或非行政运营的员工。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当记录中存在如前述讨论的明显差异时，公司规模可能尤其相关。参见Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。我们还注意到，申请人的合理需求仅是评估受益人拟议职位的一个因素，不会取代受益人必须“主要”受雇于行政职位的要求。参见该法第101(a)(44)(B)条。

此外，尽管申请人引用了我们的若干非先例决定来支持其关于审查公司合理需求的主张，但其论点不具有说服力，因为申请人未表明本申请的事实与那些未公布决定中的事实类似，在那些决定中我们认定各申请人提供了充分证据证明其使用合同工，并展示了足够的组织复杂性以支持雇用经理或行政人员。在此，如已充分详细讨论的，申请人提供的证据不足以表明其拥有必要的人员配置来支持受益人担任主要行政职位。此外，尽管8 C.F.R. § 103.3(c)规定我们受先例决定的约束，但未公布决定不具有同样的约束力。

“行政职位”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的较高地位，包括组织的主要组成部分或职能，以及该人指导组织的权力。该法第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力“指导管理层”并“确立该组织的目标和政策”。该定义固有之义是，组织必须拥有供受益人指导的下级管理层员工，且他们必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理人员“指导”企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使“广泛的自由裁量决策权”，且仅接受“来自高层行政人员、董事会或组织股东的总体监督或指导”。同上。

Matter of N-C-M-P- Corp.

在此，正如审理主任正确指出的，申请人在提交时没有供受益人指导组织管理的下级管理层员工。事实上，根据原始组织结构图，受益人在提交时本人占据了申请人的两个管理职位。尽管受益人可能已担任申请人总裁的最高职位，但记录表明受益人没有支持其行政职位的管理人员，因为其在提交时本人构成了组织内的管理层级。

鉴于上述情况，申请人未能证明其在提交时具有支持受益人担任行政职位的组织复杂性。

8. 职责

为支持申请，申请人提供了受益人拟议职位的两份基本相似的职位描述。申请人称受益人的工作职责将包括监督以下事项：财务表现、每周销售额和日常销售现金流、银行账户、“ 客户流量 ”以及广告活动在社交媒体上的效果。申请人还称受益人将行使其自由裁量权执行以下事项：与会计师合作审查财务报表并制定将导致利润增加的政策；审查和监督税款支付；审查和批准工资单及向供应商的付款；制定月度销售目标并制定和批准广告策略和设计；“ [制]定必要规章 ”以确保员工和承包商的良好表现；雇用员工和承包商；“ [进]行必要的投资出资以整合公司 ”；以及与“ 法定代表人 ”协同制定适用于所有员工和承包商的政策和纪律措施。申请人未澄清将影响其利润率的政策类型，也未说明谁将收集受益人用于确定月度销售目标和各种广告活动效果的数据。同样，申请人未讨论将影响员工表现的“ 必要规章 ”类型，也未澄清在提供沙龙服务的业务范围内“ 整合公司 ”的含义。

此外，申请人表示受益人将执行多项非管理性任务，包括联系供应商和进行产品采购、处理供应商发票、积极采取措施确保申请人遵守许可要求，以及提供“ 持续培训 ”并监督非专业员工和承包商，包括一名收银员和各类美容专业人员，即化妆师、面部及睫毛嫁接专家和发型师。

其他相关支持性证据包括受益人的专业简介及其名片复印件。该简介包括受益人的姓名和联系信息，并部分载明受益人培训“ 专业人员以服务于化妆、蜜蜡脱毛和修眉领域 ”。该简介还载明受益人培训并开发“ 用于

'--

Matter of N-C-M-P- Corp.

管理客户的技术”，并且是一名专家团队领导和化妆师。受益人的名片还包括其本人和申请人的联系信息，并表明申请人在美国和委内瑞拉提供各类美容服务；名片将受益人列为“化妆专家”，从而表明——正如专业简介所表明的那样——受益人实际提供了申请人所提供的一些美容服务。

在补证通知（RFE）中，审理主任指示申请人提供工作职责分解，说明受益人将履行的典型管理职责所占时间百分比。审理主任要求申请人对构成管理能力标准的四个分支逐一作出说明。

作为回应，申请人提供了工作职责分解，使用管理能力定义的各分支对工作职责进行分类。申请人表示，第一分支——确立组织的目标和政策——将占用受益人30%的时间，并涉及以下职责：在制定和实施“概念、计划、运营政策和管理方向”方面提供战略领导；确立长期和短期目标及增长战略；编制和监督年度预算、“安排支出”，并确保遵守财务目标；谈判“申请人与客户合同的范围、交付成果和成本”，识别客户需求，并制定有效的销售和服务战略；以及了解影响申请人在佛罗里达州南部开展业务的美容行业的各种因素的最新情况。申请人未指明具体的概念、计划或运营政策，也未澄清其在提供美容服务的业务背景下对“范围”、“交付成果”或客户合同的提及。申请人也未说明将由谁收集信息以使受益人能够了解影响美容行业的各种因素。此外，根据申请提交时申请人的人员构成，该组织主要由在美容行业各领域具有专长的化妆师组成。因此，记录中缺乏证据表明受益人拥有可向其委派执行其所确立财务目标的管理层级员工。

申请人表示，管理能力的第二分支——指导组织的管理——将占用受益人42%的时间，并涉及以下职责：监督签约服务提供者的工作，包括会计师、律师、平面设计师和网络管理公司；指导投资活动；监控申请人的财务表现和现金流，审阅财务报表，并确立销售目标和“成本政策”；监控和监督员工表现并监督持续的员工培训；通过监控“客户流量”确立广告战略和“市场行为”；评估供应需求，与供应商谈判，并进行设备和用品采购；以及通过监控银行账户和批准工资及用品支出监督公司的“财务运营”。然而，申请人未解释其计划进行的投资类型，也未证明进行投资是其业务范围内的持续性活动。申请人也未证明监督非专业员工和服务提供者、监控“客户流量”、与供应商谈判以及采购用品和设备属于符合条件的管理层任务。

Malter of N-C-M-P- Corp.

接下来，申请人论述了第三分支——在自由裁量决策中行使广泛自主权——该分支将占用受益人剩余28%的时间。申请人表示，该分支将涉及以下活动：通过批准绩效评估、“ 选择管理人员 ”以及雇用和解雇员工来指导和监督“ 人力资源活动 ”；通过提供销售激励和客户支持战略以及与“ 供应商和中间商 ”谈判，确立指导方针并指导“ 公司层面战略 ”的实施；参与员工的招聘和留用；就人事、采购、客户支持、IT问题和销售作出日常决策；担任申请人的法定代表人；以及通过董事会指导“ 新业务的所有管理事务 ”。

如前所述，申请人未证明其在提交本申请时拥有管理人员。此外，尽管我们承认在雇用和解雇员工时行使自由裁量权是管理人员的特征，但履行人力资源职责的行为，例如招聘和培训非专业员工并审阅其各自的表现，并不表明某人是主要从事管理能力工作。申请人也未界定任何“ 客户支持战略 ”，也未说明在提交申请时除受益人之外还有谁可执行这些战略。缺乏证据表明申请人有员工来处理其客户支持问题，受益人很可能在履行上述各项其他职能之外还要履行这一非管理性职能。

最后，申请人论述了定义的第四分支，称受益人接受董事会的有限监督，并“ 全权负责 ”作出影响日常运营以及公司“ 整体方向和增长 ”的管理决策。

在上诉中，申请人称受益人的工作职责“ 显然具有管理性质 ”。我们不同意这一主张。记录不仅缺乏证据表明申请人具有支持受益人在管理职位上工作的组织复杂性，而且其提供的工作职责分解也存在缺陷，从某些方面缺乏清晰度到其他方面缺乏支持性证据。此外，正如我们在对整个职位描述的分析中所论述的，申请人将多项非管理性工作职责纳入拟议职位。虽然不要求受益人将其100%的时间分配给管理层任务，但申请人必须证明非管理性工作职责仅附属于而非拟议职位的主要重点。主要履行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为“ 主要 ”从事管理或行政能力工作。参见，例如，该法第101(a)(44)(A)和(B)条（要求某人“ 主要 ”履行所列管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

受益人将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条含义内以管理能力作为公司内部受让人进行分类的资格。

Matter of N-C-M-P- Corp.

根据该法第101(a)(44)(B)条的含义。根据法规，该分类的资格要求职位的职责“ 主要 ”具有管理性质。该法第101(a)(44)(B)条。虽然受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要程度的权限，但仅凭这些要素不足以确立其工作职责将主要具有管理性质。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。在本案中，无论是职位描述本身还是申请人的组织构成，均不支持申请人在上诉中关于受益人的主要职责是作为公司总裁履行管理职责的主张。

III. 先前批准

最后，我们确认美国公民及移民服务局此前批准了两份代表受益人提交的非移民申请。在涉及同一申请人、受益人及相同基本事实的非移民签证申请有效期延长的相关事项中，我们通常会对先前的资格认定给予一定程度的尊重。然而，仅凭一份签证申请因错误或疏忽而获得批准这一事实，并不能自动产生后续续签该签证的申请必然获批的权利。参见，例如，Royal Siam Corp. v. Chertoff, 484 F.3d 139, 148 (1st Cir 2007)；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 597 (Comm'r. 1988)。每一份非移民申请的提交都是独立的程序，具有独立的记录和独立的举证责任。在作出法定资格认定时，审理主任仅限于该个别程序记录中所包含的信息。8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(ii)。

在本案中，审理主任审查了程序记录，并认定申请人因缺乏证明其资格的证据而不符合延长非移民签证申请有效期的条件。在补证通知（RFE）和最终拒绝中，审理主任均阐明了客观的法定和监管要求，并将其适用于本案。如果先前的申请是基于受益人资格的同样最低限度的证据而获得批准，则该批准将构成审理主任的错误。

四、结论

基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人将在延长的申请下以高管身份在美国受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of N-C-M-P- Corp., ID# 1575816 (AAO Aug. 30, 2018)