DEC182018_02D7101 · 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-H-USA LLC 案 日期：2018年12月18日

对佛蒙特服务中心决定的[已隐去]上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家协调向中国患者提供美国医疗服务的公司，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职者分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的经理和总裁。移民与国籍法（该法）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往美国，以经理或高管身份临时工作。

佛蒙特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申请获批后一年内以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人援引已提交的专家意见，并主张该意见证明受益人将在一年内以高管身份行事。申请人提交了额外的工资单文件，并主张其已有足够员工支持受益人担任高管职务，并主要使其免于履行不符合条件的运营职责。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

在为涉及新办公室的申请确立 L-1A 非移民签证分类资格时，符合资格的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以经理或高管身份雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 “ 新办公室 ” 一词指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 ” 在申请获批之日起不超过一年的期间内支持高管或经理职位。

关于 H-H-USA LLC 案

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持高管或经理职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、以高管身份在美国受雇

我们将首先分析申请人是否证明其将在申请获批后一年内以经理或高管身份雇用受益人。申请人并未主张受益人将以经理身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否将以高管身份受雇。

该法将“高管身份”定义为在组织内的一种职务，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高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

为确定申请人是否证明其新办公室将在一年内支持高管职位，我们将审查受益人的拟议工作职责，连同申请人的业务和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人担任预期高管身份的证据。在分析拟议高管职位是否合理时，必须考虑全部证据，并考虑申请人在一年期间内的预期人员配备水平和发展阶段。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

A. 职责

申请人表示，其由外国母公司设立，旨在向希望来美国满足医疗需求的中国公民提供“医疗支付计划套餐和便利服务”。申请人表示，其计划与大型美国医疗保健提供者和医院建立关系，并协调中国公民接受和支付这些美国机构提供的医疗服务，包括协调其移民签证、旅行和住宿。

在随申请提交的支持信中，申请人提交了受益人的以下职责（其中包括）：

高管/监督——75%
- 监督所有下属专业管理人员，
- 为公司运营制定战略和目标，
- 对所有决策负责，

。

关于 H-H-USA LLC 案

- 有权雇用、评估、晋升和解雇任何及所有员工，
- 指导医疗支付模式的实施，
- 设计并确保建立适当流程，从中国母公司的客户群中获取客户，
- 评估需求并营销该计划，
- 指导当地合作伙伴与美国医院接触，以确定拥有治疗中国患者复杂医疗状况所需医疗专长的提供者，
- 协调推进付款的物流，
- 指导美国员工和我们的当地合作伙伴，确保中国客户在赴美旅行、住宿及其医疗停留期间所需的其他辅助服务方面得到妥善照料，
- 确保建立评估客户满意度的流程，以及
- 直接向中国母公司董事会报告计划实施进展。

营销/公关——10%

- 指导营销/公关职能的管理，
- 作为公司的高级业务发展会议外交/商务代表，
- 审查当地合作伙伴关于向美国医疗提供者营销该计划最佳实践的建议，以及
- 实施选定的营销方法。

运营——10%

- 通过监督专业管理人员指导一般业务运营的管理，以及
- 持续监测并重新评估专业管理人员的适当分配。

财务——5%

- 指导所有财务事项的管理，
- 决定如何为与美国医疗提供者的批量套餐构建定价模式，
- 指导预付款的物流，
- 监督公司的财务规划，以及
- 与外部会计师、税务编制人和其他财务顾问联络。

后来，在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人提交了一封来自经济学教授兼顾问的信函，该顾问就申请人第一年业务计划的可行性发表了意见。在该信函中，[已隐去]表示受益人将“ 作为公司的关键决策者，在与美国医疗设施的所有重大谈判中发展业务 ”。此外，[已隐去]表示受益人将开发一个平台，“ 以

。

关于 H-H-USA LLC 案

允许国家之间进行支付，这非常复杂……由于中国独特的法规 ”，并且她将 “ 理解这些挑战，并且是一名认证精算师，具备理解和在此方面管理业务的技能。 ”

经审查，我们认为受益人的职责过于模糊，因为它们未能有效传达其在一年内的日常高管职责。受益人的职位描述包括若干一般性职责，这些职责可适用于任何业务或行业中的任何高管；此类职责无法让人了解其角色的实际性质。申请人提供的具体信息不足，未能说明受益人的日常职责如何具体契合公司第一年的业务计划。例如，申请人几乎没有提供受益人在其第一年运营期间将采取哪些行动的例子，以确保业务按必要方式发展，从而在一年内支持其担任高管身份。我们承认，申请人提交了公司与美国医疗机构谈判签订的合同证据，例如[已隐去]和[已隐去]，其中一些包含受益人的签名；然而，尚不清楚这些谈判如何能够说明受益人在第一年内主要履行高管级别任务。

除此之外，申请人讨论了各种含糊的高管任务，例如监督 “ 专业管理人员 ”、设定 “ 战略和目标 ”、“ 做出所有决定 ”、拥有雇用和解雇员工的权力、指导公司的营销和公共关系、指导 “ 一般业务运营 ” 的管理，以及管理 “ 所有财务事项 ”。申请人仅含糊地提及这些其他一般高管层职责，但未有效说明受益人专注于这些事项将如何转化为日常高管层任务。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于高管性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。

相比之下，就申请人提供有关受益人职责的具体细节而言，这些细节似乎更侧重于不符合条件的运营任务。例如，申请人在受益人的职责描述中指出，受益人将负责从其中国母公司获取客户、确定能够治疗复杂医疗状况的美国医疗服务提供者、协调预付款的物流，并确保中国客户 “ 在美国旅行、住宿和其他辅助服务方面得到妥善照顾[原文如此] ”。此外， 提交的意见书表明，受益人将开发一个平台，“ 允许国家之间进行支付，这非常复杂……由于中国独特的法规 ”，并且她将 “ 理解这些挑战，并且是一名认证精算师，具备理解和管理的技能这方面的业务。 ” 提及这些明显不符合条件的运营职责尤其值得注意，因为受益人的职责描述表明她将把75%的时间用于这些任务。

此外，受益人的职责描述表明她将把10%的时间用于营销和公共关系职能；然而，并未明确她将向谁

委派这些职能所固有的运营职责。我们承认，在新办事处成立的第一年，受益人可能会参与启动业务的非合格运营任务，但尚未证明她将在一年内主要从事高管层职责。仅含糊地陈述受益人将通过下属指导各种运营任务，例如客户获取、计费、资金和差旅，而不详细说明她将如何在第一年内主要将这些任务委派给下属，是不够的。

受益人将管理该业务这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条所指高管身份的公司内部调动人员分类资格。根据法规，该分类资格要求职位的职责本质上“ 主要 ”为高管性质。同上。即使受益人将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级别的权限，这些要素也不足以证明受益人在申请获批后一年内实际将履行的职责本质上主要属于高管性质。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd., 724 F. Supp. 1103, 1108。在此，申请人提供了含糊的职位描述，未能充分传达受益人实际拟议的日常任务，也未证明她将在一年内主要将时间用于高管职责。

B. 商业计划和预计人员配置

对于新办事处申请，我们审查申请人的业务和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人担任预期高管身份的 evidence。申请人有责任证明其将现实地发展到在申请获批后一年内需要受益人履行本质上主要属于高管性质职责的程度。因此，我们在分析拟议高管职位是否基于申请人在一年内的预期人员配置水平和发展阶段而合理时，考虑 evidence 的整体。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的较高职位，包括组织的主要组成部分或职能，以及该人指导组织的权限。该法第101(a)(44)(B)条。根据法规，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立该组织的目标和政策 ”。受益人还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。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为法规意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自高层高管、董事会或组织股东的一般监督或指导 ”。同上。

为支持申请，申请人表示截至申请提交之日已雇用五名员工。随附的组织结构图显示受益人监督

。

Matter of J-1-H-USA LLC

一名已雇用的运营经理、办公室经理和首席医疗官。该图表还表明，运营经理将监督一名已雇用的办公室助理，办公室经理将监督一名已雇用的运营助理，首席医疗官将管理 及其他美国医疗保健提供者。 ” 最后，图表还显示受益人将监督一名提供 “ 物流支持 ” 的分包商。

在回应审理主任的 RFE 时，申请人提供了非常相似的组织结构图；然而，它还反映受益人将监督一名医疗计费协调员，该协调员将监督一名病历助理。此外，新图表反映首席医疗官还将监督一名医疗联络员，受益人将监督另一名指明姓名的运营经理。

申请人提交了受益人拟议下属的职责描述，但这些描述并未证明她很可能受雇于一个在一年内主要指导管理层或确立组织目标和政策的职位。例如，受益人声称的下属的职责表明，他们更可能履行运营层面的职责，而非如所称在复杂组织层级中行事。例如，首席医疗官的职责反映其任务将是与医疗中心协调、审查和分发病历，并为公司的中国客户安排预约。由于首席医疗官是公司雇用的唯一拟议医疗专业人员，他似乎很可能大量参与日常患者护理事务和预约，这些构成申请人业务的核心，而非如所称受雇于某一管理层级。

同样，办公室经理的职责表明，其将处理会计、管理客户、供应商和医疗服务提供者的数据库，并处理人力资源、合同管理和发票。再次，这名拟议下属很可能是一名运营雇员，而非在复杂组织层级中行事的雇员。事实上，申请人在回应 RFE 时提交的拟议组织结构包括一名高管和五名下属经理，但只有四名运营雇员，包括办公室助理、运营助理以及预计的病历助理和医疗联络员。这一拟议组织结构留下了疑问：是否有足够的运营层面雇员在一年内支持受益人担任高管身份。简言之，申请人未能可信地证明受益人很可能在第一年内受雇于复杂组织层级。

我们还注意到，申请人为所称运营经理提供了含糊的职责，表明第一位将承担一般性职责，例如 “ 研究新技术和替代方法以提高医学效率 ”、实施 “ 有效的方法和策略 ”，以及 “ 确保所有运营按照规格和质量要求以正确、具有成本效益和及时的方式进行 ”。同时，回应 RFE 时列出的第二位运营经理被称负责确保公司获得适当的供应商和供货商、与中国客户和美国医疗

提供者，并协调“ 复杂金融交易，例如中国客户向医疗服务提供者预付医疗款项 ”。然而，第二运营经理所述职责与受益人主张的职责几乎相同。拟议运营经理所主张的职责对这些职位几乎没有提供任何洞见，也未充分证明他们将在一年内使受益人免于履行非行政职责。

此外，尽管我们承认申请人无需在新办公室申请提交之日已完全运营，但申请人在本案中主张，截至2017年9月RFE回复之日，其雇用了五名从属于受益人的经理和两名运营级员工。申请人还提交了支持性文件，例如两名运营经理、首席医疗官、办公室经理、办公室助理和运营助理的录用信和IRS表格W-4，日期为2016年6月，大约在申请提交之日一年前。然而，申请人仅提供了一名运营经理自2017年2月至2017年8月的内部工资单文件，但没有支持性证据表明其他所称员工已于2016年6月被雇用并一直为公司工作至RFE回复之时。事实上，申请人提交了公司一名运营经理日期为2016年6月的录用信；然而，该运营经理并未列在2017年6月随申请提交的公司组织架构图上。

现在，在上诉中，申请人提供了几名员工自2017年7月至9月的内部工资单文件，这距离他们据称于2016年6月被雇用已超过一年。然而，几乎没有证据支持这些员工自2016年6月起即如所称被雇用。再次说明，尽管申请人无需在新办公室申请提交之日已具备其全部计划组织架构，但公司的招聘计划在很大程度上基于其声称已经雇用的下属经理和员工。然而，上述差异、从所称雇用日期到上诉期间支持性证据的缺口，以及缺乏客观佐证文件证明这些员工已在其主张的职位上受雇，使人们对申请人关于其计划组织架构的主张产生疑问。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的不一致和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，在新办公室申请的情况下，我们审查申请人的商业计划，以确定其是否可能在一年内充分增长以支持受益人担任预期行政职位。申请人提供了不一致且含糊的商业计划，未能充分证明公司可能在一年内支持受益人担任行政职位。例如，申请人称外国雇主已向新企业投资200,000美元，并表示其外国母公司承诺在未来几年内以高达3百万美元支持该业务。然而，其几乎没有说明初始投资将如何用于在第一年启动业务。事实上，根据提交的银行记录，初始投资似乎是在申请提交之日一年多以前提供的，而该文件表明该投资

。

Matter of H-H-USA LLC

已随时间被花费，仅由身份不明的第三方通过无法解释的存款定期补充。申请人未清楚描述其投资计划以及这些金额将如何用于在第一年成功启动业务。

事实上，申请人提供的商业计划预计第一年将通过与中国客户的180次咨询以及向五名中国客户提供医疗服务实现205,000美元的销售额。首先，这一预计收入水平似乎不足以支持申请人在第一年所称的组织架构。例如，申请人在商业计划中预计第一年将支付205,600美元的工资，这一金额超过其预计收入，而这还未计入其针对审理主任RFE而对组织架构图所作的增补。此外，申请人几乎没有说明其将如何在第一年与中国公民进行180次每次1,000美元的医疗咨询，仅含糊提及一个已建立的超过400,000名中国客户的网络，而对此几乎未提供佐证证据。

同样，申请人在其商业计划中表示将协助中国患者获得签证，但几乎没有说明将如何实现这一点。申请人还表示将协调中国患者的旅行和住宿，并含糊提及一名拟议分包商提供这些服务，但几乎没有解释这些服务将如何实施或提供。此外，尽管申请人提交了与美国医疗机构就拟议为中国患者提供护理而签署的一揽子协议，其中一份与 的协议在第3.1节中表明其必须保持所有必需的执照、注册和认证，并且这些必须在医疗服务提供者要求时提供。然而，商业计划或记录其他部分均未讨论此类要求，并且鉴于所引合同和行业，合理推定在处理美国患者健康记录和账单信息时，这些执照和认证要求将普遍存在。申请人未说明其计划在第一年如何应对这些商业现实。因此，申请人未提交可信的商业计划，表明其更有可能在第一年内充分运营，以在复杂的组织层级中支持受益人。

在上诉中，申请人强调“ 一名独立专家 ”的意见，并主张该意见未被审理主任适当考虑。经审查，我们未发现该意见具有说服力，不足以证明受益人可能在一年内担任行政职位，因为该意见在很大程度上重复了申请人在记录中提出的主张，而正如我们已讨论的，这些主张未充分证明受益人可能在一年内担任行政职位。例如， 指出申请人所称的组织架构，并主张由于已有几名经理和员工到位，非常需要像受益人这样的高层行政人员与医院谈判。然而，我们几乎无从得知 在得出结论认为申请人已有几名经理和员工到位时审查了什么证据；而且正如我们已讨论的，存在差异和不足，使人们对申请人是否已雇用该所称组织架构以及是否能在第一年内维持该架构产生疑问。

。

. Matter of H-H-USA LLC

此外， 还就公司运营提出无支持的主张，称在申请人于2016年6月启动后，其向160名中国客户提供了咨询服务，并为20名中国患者安排了医疗服务，从而“ 超出预期 ”。然而， 再次未阐明其审查了哪些支持性文件以得出这一判断，而申请人也几乎未提供支持性文件佐证这一主张。总之，正如我们已讨论的，我们认为 的陈述在很大程度上重复了申请人的陈述，对申请人支持受益人担任行政职位的可能性以及她是否会在一年内主要履行符合条件的职责，几乎没有提供额外洞见。我们可以酌情将大学、专业组织或其他来源作为专家证词提交的证据中的陈述用作咨询意见。然而，当某项意见与其他信息不一致或在任何方面存疑时，我们无需接受该证据或可给予其较低权重。Matter of Caron Int'l, 19 I&N Dec. 791 (Comm'r 1988)。

基于上述理由，申请人未证明受益人将在第一年内担任行政职位。

III. 结论

上诉将被驳回，因为记录中未包含充分证据证明受益人将在申请获批后一年内受雇于行政职位。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of H-H-USA LLC, ID# 1184169 (AAO Dec. 18, 2018)